

DF

DIARIO FINANCIERO®

SUPLENTO

SANTIAGO DE CHILE  
JUEVES 16 DE DICIEMBRE DE 2021

## TALENTO DIGITAL PARA CHILE

# CÓMO SE PROYECTA LA FUERZA LABORAL FRENTE A NUEVAS DEMANDAS DE LA ECONOMÍA DIGITAL



**E**n un mundo cuya actividad se vuelca cada día más hacia las operaciones digitales, crece la necesidad de contar con personas que se desempeñen en el rubro de tecnológico. Según estimaciones globales de IDC, entre 2020 y 2024 se necesitará sumar a 10,5 millones de profesionales del área de TI.

En ese contexto, lo que Chile enfrenta es desafiante. Especialmente si se considera que la Asociación Chilena de Empresas de Tecnologías de Información (ACTI) estima que al año en el país hay una brecha de más de 5.000 profesionales TI. Y también frente a la proyección de demanda de perfiles digitales que se duplicó este año, según el estudio Demanda de Perfiles Digitales 2021 de Talento Digital para Chile: en las áreas trainee, los más requeridos son los desarrolladores de software, y en las áreas de especialidad, destacan los especialistas en datos, arquitectura Cloud y DevOps.

Para Andrea Tokman, economista Jefe en Quiñenco y

**Los esfuerzos conjuntos del sector público, las empresas y la academia para formar a las personas en habilidades digitales podrían agregar US\$ 13 mil millones al PIB de Chile hacia 2030, según un estudio de Accenture. Eso es especialmente relevante de cara a la reactivación.**

POR AIRAM FERNÁNDEZ

Consejera de la Comisión Superior Laboral, llenar el ancho de esas cifras es complejo porque persisten deficiencias en la educación formal. Lo que más le preocupa son los problemas de "calidad y de pertinencia", pero sobre todo, las "brechas importantes en el análisis crítico y en la capacidad de aprendizaje continuo".

"La capacidad de progreso inclusivo radica en acceso a oportunidades laborales con trayectorias ascendentes a la mayor cantidad de personas posible. La obsolescencia del capital humano complementario con las habilidades requeridas por esta nueva revolución industrial pone

en riesgo nuestra competitividad a nivel país y personal, y el avance hacia una sociedad que progresa sin dejar a nadie atrás. Esto es particularmente relevante para las habilidades digitales donde los grupos más vulnerables tienen mayores brechas y una educación inicial de peor calidad desde la cual construir las", observa Tokman.

#### Oportunidad de oro

Pero ese escenario puede ser la puerta de entrada a un mundo de oportunidades, coinciden los expertos, para así mejorar el sistema educativo, impulsar iniciativas de formación que contribuyan en ello y dinamizar el mercado laboral.

"La escasez de talento tech calificado es una realidad mundial. Por tanto, como país tenemos que ser capaces de tomarlo como oportunidad, abriendo el ecosistema a iniciativas como bootcamps, instrucción, trabajo remoto e iniciativas de reconversión laboral para el mundo digital", dice Hans Nemarich, Technical Recruiter Lead y CTO en N12.

Para Claudia Pichuante, Senior Manager de Strategy & Consulting de Accenture Chile, Chile debe tomar ventaja de ello y tomar como punto de partida lo que reveló un estudio reciente de la firma: que la reconversión laboral tiene una relación directa con la recuperación económica.

"Si el sector público, el privado y la academia trabajan ahora en conjunto para preparar a las personas en habilidades digitales, se podrían agregar US\$ 13 mil millones al PIB de Chile hacia 2030. Pero para esto también es clave invertir de forma estratégica en las nuevas tecnologías", advierte.

→ VIENE DE PÁG. 25



**RICARDO RUIZ DE VIÑASPRES,**  
DIRECTOR NACIONAL DEL  
SENCE



**CLAUDIA PICHUANTE,**  
SENIOR MANAGER DE  
STRATEGY & CONSULTING DE  
ACCENTURE CHILE



**ANDREA TOKMAN,**  
ECONOMISTA JEFE EN  
QUIÑENCO Y CONSEJERA DE LA  
COMISIÓN SUPERIOR LABORAL



**FLORENCIA ATTADEMO-HIRT,**  
GERENTE GENERAL DEL  
DEPARTAMENTO DE PAÍSES DEL  
CONO SUR Y REPRESENTANTE EN  
CHILE DEL GRUPO BID



**HANS NEMARICH,**  
TECHNICAL RECRUITER LEAD  
Y CTO EN N12



**JEANNETTE ESCUDERO,**  
DIRECTORA EJECUTIVA DE  
TALENTO DIGITAL PARA CHILE

**“La coordinación público-privada es fundamental para producir los cambios y desarrollos que se requieren para lograr el nivel de reconversión necesaria frente la cuarta revolución industrial”.**

**“Si duplicamos el ritmo al que las mujeres se convierten en usuarias fluidas de las tecnologías digitales, se podría acortar drásticamente el plazo de la igualdad de género”.**

**“Hay que mejorar la calidad de la educación formal, con foco en formar personas con capacidad, disposición y habilidad para seguir formándose durante el resto de su vida”.**

**“Como piedra angular del desarrollo, la digitalización no solo permitirá mejorar la productividad del país, sino que también fortalecerá su integración con los mercados internacionales”.**

**“La escasez de talento tech calificado es una realidad mundial. Como país tenemos que ser capaces de tomarlo como una oportunidad, (...) fomentando iniciativas de reconversión laboral”.**

**“Estamos convencidos de que la digitalización puede crear más empleo del que destruye. Con más de 3.700 egresados, hemos visto cambiar vidas y trayectorias laborales”.**

La mirada de género toma especial relevancia frente a estos números. Pichuante recalca que “si duplicamos el ritmo al que las mujeres se convierten en usuarias fluidas de las tecnologías digitales, se podría acortar drásticamente el plazo de la igualdad de género. Esto también podría permitir que 97 millones de mujeres en todo el mundo consigan un trabajo remunerado y reducir así la brecha salarial de género en un 21% en todo el mundo”.

A largo plazo, Tokman subraya la necesidad de mejorar la calidad de la educación formal, desde la preescolar hasta la superior, donde se priorice la formación de personas “con capacidad, disposición y habilidad para seguir formándose durante el resto de su vida”. Y en un plazo más corto “y menos costoso”, también cree que es importante rediseñar el sistema de formación para el trabajo, integrarlo con la

orientación, intermediación, y acompañamiento laboral, aprovechando las nuevas herramientas tecnológicas que “amenazan algunas funciones”.

De este último punto se ocupa Talento Digital para Chile, iniciativa que desde 2019 busca generar reconversión laboral, en sintonía con las demandas de la industria.

“Estamos convencidos de que la digitalización puede crear más empleo del que destruye”, dice su directora ejecutiva, Jeannette Escudero, mientras añade que con más de 3.700 egresados han visto el cambio de muchas vidas y trayectorias laborales que requerirían de nuevas oportunidades de formación para “mantenerse vigentes laboralmente y aprovechar las ventajas de la economía digital”.

Florencia Attademo-Hirt, gerente general del Departamento de Países del Cono Sur y Representante en Chile del Grupo BID releva el rol que una iniciativa como esa puede tener para responder a lo que viene y hacer frente a las demandas:

“Como piedra angular del desarrollo, la digitalización no solo permitirá mejorar la productividad del país, sino que también fortalecerá su integración con los mercados internacionales”, dice. Y para eso advierte que es fundamental dar “un paso decisivo” en la formación de habilidades digitales para la fuerza laboral.

Un tema clave en esto es la coordinación público-privada, que “es fundamental para producir los cambios y desarrollos que se requieren para lograr el nivel de reconversión necesaria frente la cuarta revolución industrial”, dice Ricardo Ruiz de Viñaspre, director del Sence, quien reconoce que por separado ninguno es capaz de generar los proyectos y programas que se requieren

“Son las empresas quienes conocen las habilidades que se necesitan, y desde el Estado podemos proporcionar los incentivos necesarios para estimular esta industria y que se formen los profesionales digitales que el mercado necesita”, concluye.

# EL PROGRAMA QUE BUSCA CREAR MÁS TALENTO DIGITAL PARA CHILE

Ante el creciente déficit de profesionales TI, una iniciativa público-privada comenzó a sondear los perfiles digitales más demandados para reconvertir laboralmente a personas hacia esas áreas, entregándoles nuevas oportunidades de empleo. POR CONSTANZA GARÍN

En Chile hay un 25% de déficit de profesionales al año en el área de TI, mientras que el número de empresas de servicios informáticos ha crecido en un 110% y el capital humano en un 61%. Estas cifras de Fundación Chile reflejan una realidad que ya se vive: la transformación digital y la necesidad de contar con profesionales que se hagan cargo de los desafíos que surgen con ella.

Talento Digital, iniciativa que integra a empresas, instituciones de formación y gobierno para desarrollar nuevas capacidades en las personas, en sintonía con las demandas de la economía digital, pronosticó esta situación mucho antes iniciada la pandemia. "Lo que hace dos años vimos



como urgente, se ha transformado en algo crítico para el desarrollo futuro del país: la necesidad de preparar a las personas para una transformación radical del empleo", comenta Jeannette Escudero, directora ejecutiva de Talento Digital para Chile.

La iniciativa está conformada por los ministerios de Hacienda, del Trabajo y Previsión Social, y de Ciencia, Tecnología, Conocimiento e Innovación, además de Sence,

Corfo, InvestChile, CPC, Sofofa, ACTI y OTIC Sofofa, y es ejecutada por Fundación Chile y Fundación Kodea. Busca que a 2022 existan 16 mil personas capacitadas en los perfiles digitales de más demanda en el mercado, a través de planes formativos orientados a la reconversión laboral de trabajadores hacia áreas como programación y diseño UX/UI, para los que no se requieren conocimientos digitales previos ni estudios

superiores.

"Son cursos gratuitos, en metodología bootcamp: entrenamientos cortos, prácticos y donde se desarrollan habilidades altamente inmersivas para el mundo laboral", detalla la ejecutiva.

Entre 2019 y 2020 ingresaron a ellos 4.700 alumnos gracias a becas entregadas con instrumentos Sence y Corfo, de los cuales 3.700 están egresados, mientras que en 2021 entraron 3.850 nuevos alumnos. Los resultados preliminares indican que, luego de egresar, un 65% de ellos encuentra trabajo,

emprende o continúa estudiando.

## Impacto en la empresa

El diseño sistemático de esta iniciativa ha podido no solo apoyar a personas a reconvertir su vida laboral, sino responder a perfiles que requiere la industria y que hoy no existen. Para Natalia Lidijover, gerente OTIC de Sofofa Capital Humano, la integración público-privada, en pro de iniciativas como Talento Digital, ha permitido hacerse eco de los retos que las empresas tienen hoy, extrapolando las soluciones más allá de las compañías, impactando directamente a las personas. "Este tipo de iniciativas -donde, desde el espacio de la escucha, la conversación y el diseño, ambos mundos convergen- tienen la adhesión que hemos visto, así como también un impacto exponencial", concluye.

## PUBLIRREPORTAJE

HUAWEI CHILE

# Programa Nacional Inclusivo de Alfabetización Digital

Difundir las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (TIC) como alternativas profesionales alcanzables para todos y entregar conocimientos básicos y avanzados a estudiantes de distintas edades, son parte del trabajo que la empresa multinacional realiza para disminuir la brecha digital en Chile.



La pandemia aceleró la transformación digital de las sociedades, incluyendo la chilena. Sin embargo, la brecha en acceso y conocimiento de nuevas tecnologías frena ese avance. Es más, se vuelve imperioso que todos los actores contribuyan en la alfabetización digital en forma urgente, inclusiva, equitativa y descentralizada.

Así lo ha entendido Huawei Chile, incluso antes del Covid. Desde 2019 ha desplegado un Programa Inclusivo de Alfabetización Digital, que permite democratizar y ampliar el acceso a las tecnologías de última generación. Incluye desde cursos de iniciación al mundo de la informática a entrenamiento de alto nivel para distintos grupos desde educación básica a universitarios, incluyendo profesores.

Educación, innovación e investigación son los tres ejes del proyecto, que no solo considera difusión de contenidos tecnológicos, sino también intercambio de experiencias, con estudiantes de otros países, y culturas para mejorar destrezas en un mundo interconectado e inteligente.

Asimismo, para Huawei es importante la inclusión de la mujer al área TIC. Por ello, la mayoría de los proyectos cuentan con cuota de género para incentivar las jóvenes en la tecnología. Otro aspecto fundamental es derribar la brecha idiomática en el área digital, pues la mayor parte de los cursos son dictados en español.

"Nuestro objetivo es ser un actor relevante en la disminución de la brecha digital en la sociedad chilena, poniendo a disposición la infraestructura, experiencia y capacidades de Huawei internacional", explicó el Gerente de Asuntos Públicos Marcelo Pino.

El compromiso de Huawei se refleja en las 19 alianzas vigentes con universidades e institutos profesionales, donde se desarrollan programas de especialización, cursos y certificaciones para incrementar el número de jóvenes preparados en las nuevas tecnologías.

Seeds For The Future o Semillas para el Futuro: Es el programa con más prestigio de Huawei, y da la oportunidad de adquirir conocimientos específicos y en profundidad sobre TICs a universitarios o de institutos profesionales de cualquier área de formación, de último año de su carrera o recién egresados. A la fecha 155 chilenos han participado, sumándose a los casi 9.000 capacitados en otros 130 países. Entre los contenidos estudiados se cuentan: 5G, Cloud Computing e Inteligencia Artificial y cursos electivos de carácter cultural, tecnológico e informativo.

Escuelas de Verano e Invierno: Su objetivo es democratizar el acceso al conocimiento y ampliar el número de personas capacitadas en tecnología digital e innovación. Los contenidos de cada clase se abordan en lenguaje y profundidad adecuados a la edad y nivel de los alumnos, quienes pertenecen a escuelas, liceos y colegios de distintas comunas. Los temas que se aprenden son: Programación, Robótica, Emprendimiento e Innovación. También áreas más específicas: oportunidades y desafíos de 5G en Chile, fundamentos de Inteligencia Artificial y sus usos, Sistemas Ópticos y revisión de soluciones tecnológicas de Huawei Chile. Casi 250 alumnos ya han participado en las Escuelas de Verano e Invierno.

ICT Competition: Es un verdadero duelo de talentos TIC organizado anualmente por Huawei, cuyo objetivo es promover el desarrollo de los jóvenes dentro del ecosistema tecnológico local, mediante el intercambio de conocimiento en las áreas de Network y Cloud. Durante las fases del certamen, se forman grupos de trabajo que desarrollan soluciones tecnológicas aplicando sus conocimientos y apoyados por tutores. Finalmente se elige un equipo ganador por categoría, el que representará a Chile en la competencia latinoamericana y quien lidere esa etapa, pasa a la fase global en China. La final 2021 contó con 30 participantes en Santiago, provenientes de distintas ciudades.

# BOOTCAMPS TOMAN FUERZA COMO ALTERNATIVA DE FORMACIÓN EN TIC

Esta nueva modalidad busca pasar del modelo tradicional de enseñanza a una nueva metodología más práctica y cercana a las empresas. POR CONSTANZA GARÍN L.

Programas intensivos de corta duración -entre tres y seis meses-, enfocados en adquirir conocimientos prácticos y específicos relacionados al mundo tecnológico, son el principal objetivo de los bootcamps. Muchos de estos formadores han llegado al país de la mano de Talento Digital, iniciativa que ha fomentado este ecosistema, impulsando el paso del modelo tradicional de enseñanza a uno más práctico y cercano a las empresas.

¿Cuáles son los beneficios de los

bootcamps? Según Sebastián Buffo, cofundador de Le Wagon Latam, permite la especialización de los módulos de estudio y la aplicación práctica en ambientes competitivos.

“Con la proliferación de plataformas digitales que se encuentran en el corazón del funcionamiento de industrias (...) los programadores de software/código se han convertido en profesionales altamente demandados”, acota el ejecutivo.

De hecho, según cálculos del BID, para 2025 en Latinoamérica se

requerirán 1,2 millones de desarrolladores de software para suplir la demanda de empleo en este campo.

A la vez, el rápido avance de la tecnología es difícil de seguir por el modelo de las casas de estudios. Por lo mismo, el contenido de los programas bootcamp se actualiza según las demandas y cambios de la industria tecnológica, generando “que los graduados desarrollen habilidades claves que los hacen atractivos en todo momento”, subraya Buffo.

Las empresas no solo buscan contratar a estos graduados, agrega, sino que también los ven como una alternativa para desarrollar y actualizar las habilidades digitales de sus trabajadores de manera rápida y efectiva.

## Experiencia empresa

“La industria de la tecnología genera millones de oportunidades laborales tan rápido que el sistema educativo tradicional no tiene la capacidad para entrenar a tantas personas, generando una gran

brecha de capacitación, que es también una gran oportunidad”, analiza Rafael Rizzo, Site Manager de Globant Chile, firma que permanentemente está contratando egresados de los bootcamps de Talento Digital.

Esta iniciativa, dice, es “una manera potente de contribuir a reducir la brecha de talento y ofrecer empleo de calidad con proyección internacional”, además de que estos profesionales ayudan a impulsar las transformaciones digitales e impactan con su expertise.

## PUBLIRREPORTAJE

C3D OPEN INNOVATION

# Haciendo de las ideas realidad con un equipo humano talentoso y diverso Para el desarrollo de innovación tecnológica el talento digital es clave



“Somos un partner que puede crear un prototipo y llegar a fabricar la solución definitiva, como César Hidalgo dice: cristalizamos imaginación”, dice Juan Pablo Oyarzún junto a su talentoso equipo.

Concebida como una empresa creativa que busca llevar ideas a la realidad, C3D practica la innovación abierta para resolver diversos desafíos técnicos, combinando experiencia y know-how en áreas como Diseño, Electrónica, Robótica, Mecánica y Computación para entregar las mejores soluciones en variadas áreas para empresas y startups de todo tamaño, como los referentes nacionales Algramo, PolyNatural y Crystal Lagoons.

Asimismo, aplica su expertise para apoyar a las empresas y startups a desarrollar sus ideas de negocio, desde simples pruebas de concepto hasta productos finales y comerciales. “Construimos dispositivos, máquinas y sensores que combinan nuevas disciplinas

y para ello se requiere una masa creativa en movimiento que incorpore la diversidad y aporte al equipo de trabajo, más allá del conocimiento”, indica Juan Pablo Oyarzún, socio fundador y gerente general de C3D.

Efectivamente, en C3D el talento digital es la piedra angular para resolver los desafíos que conlleva enfrentarse a proyectos poco comunes, donde no solo hay retos técnicos, sino también humanos y de otra índole, que requieren una mirada diferente.

“El talento digital implica una serie de habilidades y flexibilidad para manejar herramientas que permitan conjugar en un producto o servicio, por ejemplo, diseño, electrónica y programación. Ese talento hace posible encontrar

dolores, ser empáticos con los problemas y tratar de resolverlos, cuestionando y siendo crítico con lo que se está desarrollando para entregar la mejor solución”, señala el gerente.

Así, C3D materializa ideas, llevándolas a la realidad con un equipo humano talentoso y diverso, capaz de cuestionar y acompañar como partner en el modelo de negocio que visualizan sus clientes. “Somos un partner que puede crear un prototipo y llegar a fabricar la solución definitiva, como César Hidalgo dice: cristalizamos imaginación”, afirma Juan Pablo Oyarzún.

De acuerdo al socio fundador de C3D, hoy existen grandes referentes que han mostrado diferentes formas de hacer empresa, lo

que plantea cambios en cómo se enfrenta la manera de resolver los problemas.

En ese contexto, los desafíos para C3D son doblar la cantidad de clientes, trabajar con empresas de áreas como Minería y Servicios, consolidar ideas y transformarlas en spin off, sumar inversionistas y crecer. “Buscamos ser el socio tecnológico del ecosistema nacional para desarrollar hardware innovador y generar un equipo humano talentoso que pueda abordar y resolver los proyectos de un ángulo diferente”, concluye Juan Pablo Oyarzún.

<https://www.c3d.cl/>  
@c3d\_open\_innovation

Los recientes anuncios de proyectos de gran envergadura tecnológica están generando un imán de activación en la industria TIC local y transformando a Chile en el hub digital del Cono Sur.

A juicio de Salvatore Di Giovanni, jefe de la División de Promoción de Inversiones de InvestChile, el país es "sumamente atractivo" por sus altos niveles de conectividad, la disponibilidad de profesionales "altamente calificados", la facilidad para la instalación de negocios y una "política activa de atracción de inversiones".

Con esos ingredientes, Chile escaló al primer lugar en América Latina en el Índice Global de Conectividad de Huawei, destaca el ejecutivo. Los cables submarinos de fibra óptica de Google, Telecom Italia, Telefónica y TE Connectivity, y próximamente Telxius, y el despliegue de 5G en el país también explican el panorama. "Este proceso se ha acelerado en los últimos cinco años, tiempo en el que InvestChile ha apoyado a empresas como Google, Microsoft, AWS, Oracle, Odata, Ascenty y Huawei, entre otras, para la instalación de su infraestructura tecnológica en el país. Y hablamos de un desarrollo que no se detiene: Oracle anunció en octubre la instalación de un nuevo data center y este mes Amazon Web Services reveló que eligió a nuestro país para la instalación de su nuevo Local Zone", ejemplifica.

En octubre, InvestChile realizó un roadshow en Estados Unidos que

# LA MIRADA DE INVESTCHILE SOBRE EL AVANCE DEL PAÍS COMO POLO DIGITAL EN LA REGIÓN

**La conectividad y el talento humano disponible destacan entre las cualidades que las empresas extranjeras están tomando en cuenta para apostar por el país.**

POR AIRAM FERNÁNDEZ



incluyó las ciudades de Washington y San Francisco, con foco en empresas tecnológicas, "tanto para promover las inversiones en Chile, como para comprometer el apoyo de la agencia en sus planes en el país".

En esa instancia "se discutieron planes de inversión por más de US\$ 1.000 millones en proyectos que contarán con nuestro apoyo y que serán comunicados por las propias compañías en los próximos meses", comenta. Estos se sumarían a los 188 proyectos del área tecnológica que InvestChile apoya actualmente, por un monto total a invertir de US\$ 5.465 millones.

## La clave del talento humano

Chile también ha logrado posicionarse entre las economías con mayor disponibilidad de capital humano digital en Latinoamérica, destaca Di Giovanni sobre la base de un estudio reciente de CBRE Research que indica que Santiago hoy cuenta con 112.806 profesionales del área TI, posicionándose como la tercera ciudad con mayor talento digital.

Y añade que para seguir impulsando el tema a futuro y fortaleciendo al país también como un brain hub, será clave el rol del programa Talento Digital para Chile. "Este tipo de iniciativas y el trabajo conjunto entre los mundos público y privado, junto con la academia, están marcando una diferencia y potencian nuestras perspectivas de seguir atrayendo inversión extranjera en este sector en el futuro", concluye.

## PUBLIRREPORTAJE

A RAÍZ DE LA ACELERADA DIGITALIZACIÓN:

# Entel impulsa el talento digital para el trabajo del futuro

**Potenciar la digitalización y el talento digital es clave para las empresas de todos los rubros con el fin de enfrentar la revolución digital. La automatización y la aceleración de procesos, lejos de ser vistas como una amenaza, abren infinitas posibilidades de trabajo que deben ser vistas e impulsadas por las compañías.**

El año 2016, el creador del Foro Económico Mundial, Klaus Schwab, escribió el libro "La Cuarta Revolución Industrial". La primera sucedió cuando se comenzaron a mecanizar los procesos. Luego, en 1800 comenzó la segunda con la electricidad y la tercera fue hace años con las telecomunicaciones. Hoy, nos encontramos en un proceso de digitalización acelerada en todos los ámbitos de la vida y se necesitan nuevos talentos para esto.

La empresa de tecnología y telecomunicaciones Entel trabaja hace años con un plan de desarrollo integral de las habilidades digitales. De esto surgió la iniciativa Universidad Entel y su programa de Desarrollo y Formación de Talento Digital, que busca dar una oferta de aprendizaje amplia y diversa

a los distintos equipos en Analytics, IoT, Agilidad e Innovación, entre otros.

En esa línea, la Jefa de Aprendizaje en Entel, Cecilia Aceituno, detalla que "la digitalización ha traído consigo la creación de nuevas profesiones que responden a las necesidades del mercado. Hoy, convivimos con las profesiones del futuro y no de uno lejano, sino de uno donde la gran apuesta son aquellas carreras que involucran la creatividad, tecnología e innovación, y por eso formar talento digital es fundamental".

Es más, según datos de Fundación Chile, para 2050 se levantarán 792.000 puestos de trabajo relacionados con el desarrollo de software, análisis de datos y ciberseguridad, por lo que el rol de las empresas es clave al momento de potenciar los conocimientos en

estas áreas.

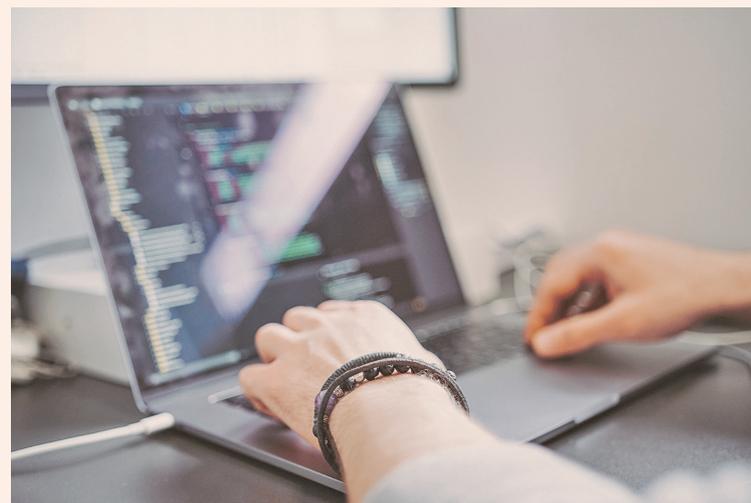
En ese contexto, Chile está a días de prender las primeras antenas 5G que potenciarán el desarrollo de nuevas tecnologías y transformarán muchos procesos, lo que aumentará la demanda de roles digitales. Desde Entel identifican que personas expertas en UX/UI, big data, ciberseguridad y toda la gama de analítica y marketing digital, serán muy importantes de cara al futuro.

De hecho, el estudio "Global Human Capital Trends 2017" de Deloitte arrojó que el 83% de las grandes compañías consideran que la gestión del talento es el desafío más importante del futuro, y que esto implicará rediseñar lo que se conoce para no quedarse abajo del carro digital.

Esto genera un gran desafío. "La tecno-

logía demanda habilidades diferentes como la capacidad para colaborar, la flexibilidad e inteligencia emocional para enfrentar los cambios. Se trata de destrezas que antes eran bien vistas, pero no fundamentales. Era mucho más importante demostrar iniciativa, proactividad y excelencia, entre otras cualidades. Hoy, además de eso, las personas deben manejar escenarios de incertidumbre y tener la capacidad de responder en forma ágil", explica Karem Reich, Subgerente de Selección y Atracción de Talento de Entel.

"El objetivo principal es instalar capacidades en nuestros colaboradores que permitan contribuir a su desarrollo profesional, al mismo tiempo que abordamos las necesidades del negocio", concluye Cecilia Aceituno.



# EXPERTOS COINCIDEN: EL FUTURO DEL TRABAJO YA LLEGÓ

En 2019 Fundación Chile y Fundación Kodea, junto a otros actores públicos y privados, se unieron para ejecutar el proyecto Talento Digital para Chile, con la convicción de que poner a las personas al centro era clave para abordar con éxito la transformación digital, un reto que se volvió urgente con la pandemia. Representantes de ambas entidades analizan los desafíos del país ante un cambio radical en el mundo del trabajo que llegó para quedarse.

## Urgencia por nuevas habilidades para las personas



**TANIA SUTIN**  
GERENTE DE DESARROLLO DE TALENOS DE FUNDACIÓN KODEA.

Mucho se ha dicho sobre los cambios que ha tenido la vida laboral de las personas en los últimos años. Ya antes de la pandemia veíamos aproximarse la transformación de los trabajos, de la mano del cambio tecnológico. Luego, con la crisis sanitaria, los cambios se han profundizado, a una velocidad vertiginosa.

Según Bernard Mar en "El futuro del trabajo, las cinco mayores tendencias

en el lugar de trabajo en 2022", la tecnología seguirá abriendo oportunidades para nuevas formas de trabajar y continuará redefiniendo la relación con nuestros lugares de trabajo. Señala que las grandes tendencias laborales serán: el trabajo híbrido; el impacto de la Inteligencia artificial en el empleo, que según el Foro Económico Mundial conducirá a la creación de 97 millones de nuevos puestos de trabajo al 2025; generar una dotación de personal para la resiliencia organizacional, a través de estrategias tales como salud y bienestar, procesos flexibles; un mayor enfoque organizacional hacia las habilidades de los colaboradores que hacia los roles; y la mayor utilización de tecnología para el seguimiento y análisis de datos de los trabajadores de las organizaciones.

En un contexto donde lo único constante es el cambio, necesitamos dotar a nuestra fuerza laboral y a las generaciones que vienen, con las habilidades que les permitan adaptarse y ser resilientes a los mismos. Urge entonces acelerar el desarrollo de una nueva educación, a todo nivel, que considere nuevas formas de aprendizaje capaces de acercarnos a las competencias para el siglo XXI y que nos permitan desarrollar habilidades digitales de nivel superior.

## Reconversión digital país: una prioridad



**HERNÁN ARANEDA**  
GERENTE DE DESARROLLO HUMANO DE FUNDACIÓN CHILE.

Recientemente la OECD señaló que dos tercios de la fuerza de trabajo en Chile requeriría procesos de reentrenamiento para tener una "transición laboral" que, al menos, les permita mantener su actual remuneración. En este escenario es clave entender cuáles son las nuevas ocupaciones a las que podría aspirar cada trabajador. También, contar con metodolo-

gías formativas capaces de ayudar a personas con necesidades diversas de aprendizaje. Varios informes anticiparon que la capacitación laboral en Chile tendría bajísimo impacto en ingresos y empleabilidad. Esto motivó a actores públicos y privados a tomar acción en 2017. La actual administración decidió darle continuidad y comprometió recursos para una experiencia inédita: Talento Digital para Chile. Con ocho mil personas entrenadas en el ecosistema bootcamp, el programa ha alcanzado altos niveles de inserción laboral. También ha mostrado ser una opción atractiva para mujeres y egresados de educación superior cuyas credenciales no han sido suficientes para alcanzar empleos de alta productividad. Lo prioritario ahora es llegar con este tipo de soluciones a un porcentaje significativo de la fuerza de trabajo que enfrenta transiciones laborales. Una clave es, sin duda, la robusta alianza público-privada que sustenta esta iniciativa, que debiera proyectarse en el próximo período.

## PUBLIRREPORTAJE

PARA DESARROLLAR Y GESTIONAR TALENOS KRANIO PRESENTA INNOVADORA PLATAFORMA TALENTOPS



# Ante la cada vez mayor demanda por profesionales TI y como especialistas en formar talentos, lanza este nuevo servicio SaaS

Reconocida con el premio Employers for Youth SMB 2020 y 2021, por su buena gestión y relación con jóvenes profesionales en América Latina, Kranio es una compañía especialista en la construcción de productos digitales, mediante desarrollo moderno de software, cloud y analítica con un equipo líder de talentos en la Región.

"Desde el inicio de la pandemia, la demanda de perfiles TI es muy superior a la disponibilidad, principalmente en Desarrollo de Software y Datos. Para los proyectos en nuestros clientes constantemente buscamos a los mejores talentos y esta escasez nos obligó a crear un programa de desarrollo de talentos: jóvenes egresados de carreras y bootcamps ingresan al programa, se desempeñan en un proyecto real desde el primer día y así formamos profesionales de excelencia en un roadmap de 6 y 12 meses", dice Fred Terenas, Co-founder y Sales & Marketing.

Con esa motivación y una expertise de más de 20 años en el área TI, en Chile, Perú, Colombia y Estados Unidos, en Kranio están convencidos que trabajar y liderar con buenos talentos es el camino para crear valor exponencial para los clientes en la construcción de proyectos digitales

basados en la aplicación de metodología, conocimiento y experiencia.

Así, surge su nueva plataforma TalentOps, orientada a cualquier empresa que busque desarrollar los talentos de quienes se incorporan por primera vez a sus equipos de trabajo. "Se trata de una plataforma para desarrollar y gestionar talentos de manera práctica, con la cual se hace un roadmap y seguimiento de tareas y acciones, workshops y mentorías personalizable; en principio, para perfiles de Ingeniero de Software e Ingeniero de Datos", explica Juan Pablo Barrientos, Co-founder & CEO.

La idea es convertirse en una extensión de las empresas en el desarrollo de las capacidades técnicas, rutinas y actitud de aprendizaje

para que éstas puedan invertir en sus jóvenes talentos de una manera fácil y accesible. Como hay escasez de profesionales, producto de la alta demanda en el área TI, es muy caro conseguir profesionales con los talentos requeridos. De ahí la relevancia de esta plataforma que reúne todo el know how de Kranio en selección y formación de talentos.

Diversas compañías de Retail, Finanzas y Outsourcing ya están utilizando la plataforma TalentOps para el desarrollo de sus talentos. El desafío ahora es diversificar los perfiles y expandir los rubros como Fuerzas de Ventas y Servicios, entre otros.

[www.kranio.io](http://www.kranio.io)

Equipo Kranio, líder de talentos en la Región.



# NTT DATA

NTT DATA CHILE

## El talento nutre la transformación digital de las empresas

**Para la consultora especializada en transformación digital, el talento es extremadamente importante de manera general para todas las organizaciones, pero particularmente el talento digital cobra mayor relevancia aún, pues se requiere conocimiento, know how y expertise de nivel superior para abordar estos procesos.**

Presente en 50 países del mundo, con 140 mil profesionales, NTT DATA es la consultora especializada en TI y estrategia de negocio que ocupa el sexto lugar con mayor cuota de mercado a nivel mundial, según Gartner. Esto, gracias al componente humano, asegura María Eugenia Fuentes, Directora de People, Brand & Communications de NTT DATA Chile. “Somos una compañía muy centrada en el talento profesional. Lo cuidamos y es nuestro valor agregado. Las decisiones y estrategias de negocios que tenemos tienen a la persona al centro, por lo cual el talento nos nutre y lo conectamos con el conocimiento y la actitud para entregar nuestros servicios”, indica la ejecutiva.

Para ello, la cultura organizacional con foco en las personas y el incentivo a la formación permanente es clave. “Para que el talento se quede hay que entregar un valor diferencial y para eso el perfeccionamiento es un pilar fundamental”, dice María Eugenia Fuentes.

Asimismo, enfatiza, es necesario entregar un ambiente de seguridad que no penalice el error y disponga de espacios de flexibilidad, ya que no todo proyecto se puede manejar de la misma manera ni tiene las mismas necesidades. “Fomentamos una cultura de innovación, donde las personas se sientan libres de proponer, con un trato transversal y equitativo, en un ambiente de contención y cercanía, en el cual se pueda evolucionar y proyectar. En NTT DATA un analista puede llegar a ser consultor ejecutivo con tiempo, dedicación, actitud y vocación”, afirma.

### Iniciativas para propiciar talentos

Con esa motivación, NTT DATA promueve diversas iniciativas. Entre ellas, junto a Inacap, la Academia Talent Lab para recién titulados de Ingeniería en Informática, quienes durante un mes reciben entrenamiento teórico en diversas materias y luego complementan lo aprendido con un “training on the job”, es decir un entrenamiento en un proyecto real, teniendo la primera oportunidad laboral y generando un círculo virtuoso para quien lo quiera aprovechar. Para el fin del año fiscal de la compañía, en marzo próximo, ya habrán ingresado 120 profesionales bajo



**“Existen espacios para crecer más de lo que uno cree. Solo hay que mirar más allá en lo técnico, profesional y personal; buscar un espacio para desarrollarse de manera integral. NTT DATA da ese espacio”, afirma María Eugenia Fuentes, Directora de People, Brand & Communications.**

### Talentos para la ciberseguridad

A nivel mundial, si consideramos solamente la industria digital, para el 2022 faltarán 3,5 millones de profesionales en el ámbito de ciberseguridad, según estimaciones entregadas por NTT DATA, reflexionando que estas cifras podrían poner en riesgo el correcto funcionamiento de esta área. Pues en NTT DATA estiman que para desarrollar una estrategia de ciberseguridad no solamente hace falta tecnología, sino personas que la pueden desarrollar. Es por esto mismo que han implementado una academia de ciberseguridad interna para acercarse a los universitarios y egresados. Aquellos que ingresan al programa tienen la posibilidad de desarrollarse por dos meses en la consultora, donde pueden obtener conocimientos en distintas áreas de especialización de ciberseguridad.

### Estudio Profesionales del Futuro 2021

NTT DATA, en colaboración con Chazz, realizó este proyecto con el objetivo comprender el perfil del profesional para los próximos cinco años, según el cual:

La aceleración de la digitalización, sumada a nuevos retos, requerirá personas preparadas para hacer frente a nuevas posibles situaciones y las exigencias de la vida y del mercado laboral. Así, la reinención y el aprendizaje permanente serán necesarios en un mercado laboral exigente y en constante transformación.

Lo que importará, entre otras cosas, será la actitud y la capacidad del profesional de adaptarse, así como la experiencia y madurez. Empatía, visión de equipo y sensibilidad serán también valores importantes para el colaborador del futuro, independiente si será liderado o líder.

Los invitamos a leer el estudio completo en <https://www.insightsforthefuture.com/pdf-talento-del-futuro>

esta modalidad.

Otra propuesta innovadora es la Hackaton Inter Universidades que se realizó a nivel país y donde los participantes debieron resolver desafíos reales, propuestos por la compañía, en 48 horas. “Estas actividades dan la posibilidad de vivenciar el trabajo y tener un acercamiento a los retos que se viven a diario en una empresa como NTT DATA y en la industria de la consultoría”, comenta María

Eugenia Fuentes.

A lo anterior se suma el trabajo que realiza la compañía a través de su Fundación, en la cual los mismos colaboradores de la compañía participan como voluntarios para llevar a cabo proyectos para apalancar emprendimientos de base tecnológica, acortar la brecha de género en la industria con, por ejemplo, mentorías de formación en programación, y también por promover la cultura técnico-científica en niños y niñas.

“La escasez de talento es una realidad y sería menor si las mujeres entraran al mundo de la tecnología desde pequeñas, sin sesgos por género. Las mujeres podemos y esta compañía da ese espacio. Lo único que demanda es actitud y ganas de querer aprender”, enfatiza María Eugenia.

### Desafíos

Hoy en NTT DATA se combina el trabajo presencial y el teletrabajo dependiendo de cada uno de los casos y de las tareas que deban cumplir. Cuentan con un ambiente y cultura donde sus colaboradores se encuentran en el centro de las decisiones. “Hay que satisfacer las distintas necesidades de nuestros colaboradores para entregarles el ambiente propicio para que puedan desarrollarse con vocación y profesionalismo. El trabajo en consultoría es muy exigente, pero cuando está entregado en un contexto virtuoso entrega muchas experiencias profesionales que nutren a la persona más allá de su rol y cargo” concluye María Eugenia Fuentes.

[cl.nttdata.com](http://cl.nttdata.com)