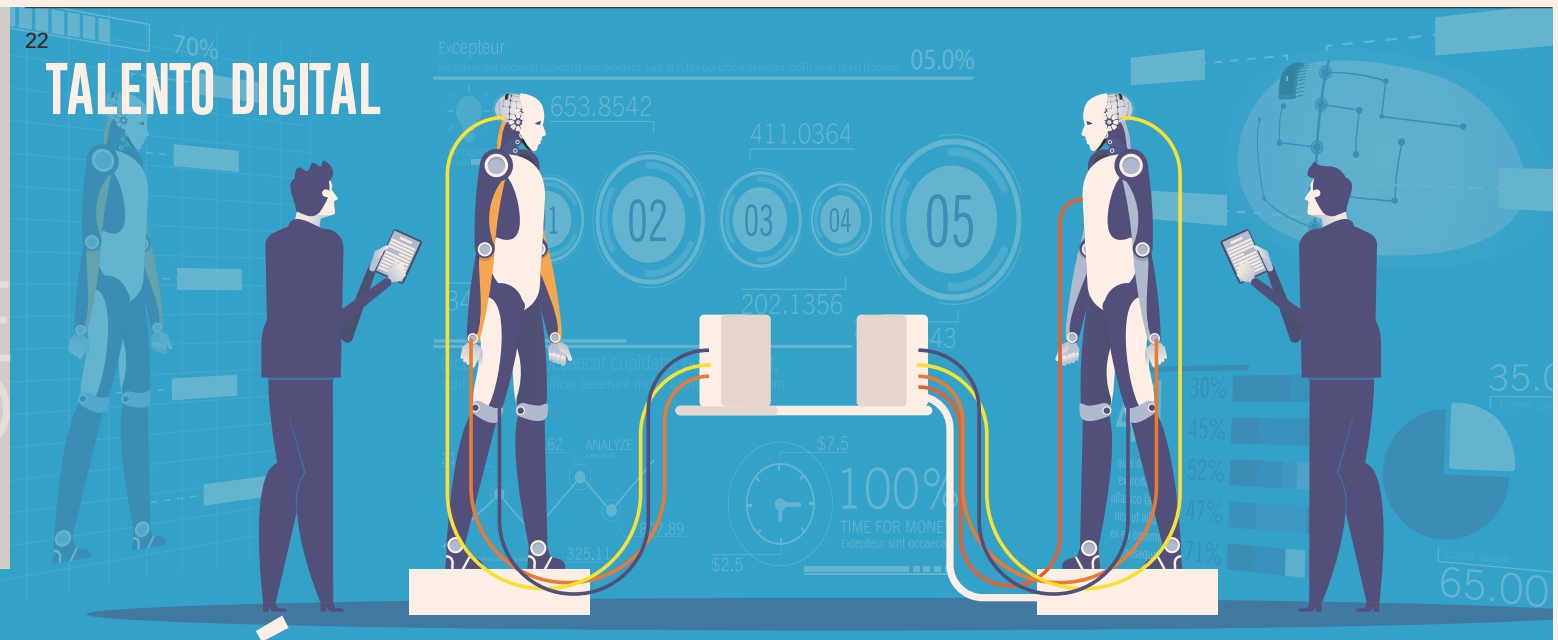
DF
DIARIO FINANCIERO®
SUPLEMENTO
SANTIAGO DE CHILE
VIERNES 4 DE NOVIEMBRE DE 2022



LOS DESAFÍOS PARA ATRAER Y FORMAR AL TALENTO DIGITAL QUE REQUIERE EL FUTURO



Frente a un alza de empleos ligados a tecnología, las empresas, organizaciones y el sector público tienen el reto de atraer talento y capacitar a sus colaboradores en las nuevas habilidades que la economía del siglo XXI necesita. POR FRANCISCA ORELLANA

La necesidad de abordar la transformación digital que viven las empresas y organizaciones en la actualidad, conlleva enormes desafíos no solo en la importancia de adoptar tecnología como pieza clave en su operatividad, sino también en encontrar los perfiles adecuados para enfrentarla con éxito.

Un desafío no menor, considerando que solo en 2020 hubo más de un millón de puestos laborales en el área de tecnología, según reportó el Banco Interamericano de Desarrollo. Sin embargo, menos de 100 mil estudiantes del rubro se graduaron en toda la región, lo que evidencia la brecha que existe para soportar la demanda de habilidades y talento calificado.

"Actualmente la demanda de talento digital es muy elevada, principalmente en dos ámbitos: por un lado, se necesitan personas para asumir puestos de liderazgo y, por otro, perfiles de ejecución digital", dice Carlos Paci, managing director y socio de Boston Consulting Group.

Destaca que las organizaciones, sobre todo de las industrias fintech, consumo y retail, minería y manufactura, están buscando personas capacitadas para asumir liderazgos de primera línea. "El desafío es encontrar perfiles que puedan entender y tomar ventaja de las tecnologías digitales para habilitar nuevos modelos de negocio, y desde ahí liderar equipos multidisciplinarios, con componentes técnicos profundos y de alta ambición", dice.

Por otro lado, está la necesidad de llenar vacantes en perfiles de ejecución digital, en particular, de científicos de datos, ingenieros de plataformas cloud, desarrolladores de productos digitales y expertos en ciberseguridad.

Mayor formación

Giorgio Boccardo, subsecretario del Trabajo, indica que Chile está viviendo una transición tecnológica y digital importante que, según diferentes estimaciones, implicaría que cerca de un millón de ocupados y ocupadas perderían sus puestos de trabajo por volverse obsoletos.

Por eso, destaca que están adecuando los planes formativos del Sence, para que la fuerza laboral se pueda capacitar en temáticas donde haya más oportunidades de adaptarse a las exigencias del mundo laboral de hoy y del futuro. También recalca que es primordial potenciar la sinergia de los sectores productivos, organizaciones sindicales y el Estado para repensar los planes educacionales y ofertas formativas, tanto en lo técnico como en lo profesional.

Por lo pronto, añade, "desde el Sence estamos aportando con diplomados de acceso abierto y masivos en habilidades digitales, como también con el programa basado en metodologías bootcamps Talento Digital, el que esperamos prontamente relanzar y escalar, para así, ir evolucionando de la mano con los tiempos".

Esto es muy importante, dice Jeannette Escudero, directora ejecutiva de Talento Digital para Chile, ya que entre las habilidades del siglo XXI, las competencias digitales son esenciales. "Para impulsar la productividad con una mirada de futuro, se habla de complementar todo este tipo de cualidades, sumado a la constante búsqueda de nuevos aprendizajes", explica, y agrega que "el perfil del futuro será liderado por personas en constante formación de acuerdo a las necesidades del mercado, pero también con habilidades blandas que le permitan desenvolverse en distintos contextos".

En este sentido, Andrea Repetto, PhD en Economía y profesora titular de la Universidad Adolfo Ibáñez, dice que es clave preparar a las personas en capacidades para una inserción exitosa en la economía digital: "Traerá nuevas posibilidades de desarrollo para ellas, y de productividad y crecimiento para la economía".



WHO&Co.:

Voz autorizada en el ecosistema Tech para redefinir las reglas del juego en la gestión, desarrollo y búsqueda de talentos

Tanto en Chile como en el mundo, hoy se observa una evidente escasez de profesionales en la industria Tech, fenómeno acentuado con la creciente transformación digital. En ese contexto, WHO&Co. dispone de una sólida propuesta de valor basada en data y evidencia, para potenciar a los profesionales de esta industria, con perspectiva de género y entendiendo que la tecnología pasó de ser un área soporte de la empresa a un core del negocio.

Según datos de la consultora global McKinsey&Co., para el año 2030 en el mundo 1 de cada 16 trabajadores va a tener una ocupación diferente a la que realiza ahora y que va a requerir entrenamiento en tecnología, mientras que en nuestro país el 70% de la fuerza laboral va a requerir entrenamiento en tecnologías de la información. "Esas dos cifras creo que lo dicen todo, y hay que tomarlas en consideración para impulsar cualquier iniciativa", afirma Conzuelo Pi, Managing Partner & Founder de WHO&Co.

La profesional aporta más datos reveladores: se cree que en Chile habrá alrededor de 2,2 millones de nuevos puestos de trabajo que van a requerir de estas nuevas habilidades y especializaciones; en tanto, a nivel regional, si hace diez años en Latinoamérica faltaban 75 mil trabajadores en esta industria, hoy ese déficit llega a 750 mil personas.

Ante dichos desafíos, WHO&Co. aporta desde su rol de consultora al fortalecimiento de las profesionales en este ámbito. Y lo hace con su sello distintivo: la perspectiva de género, compromiso que por ejemplo se refleja en su alianza con ONU Mujeres a través de los Principios de Empoderamiento de las Mujeres (WEPs). "En reclutamiento y selección, buscamos proactivamente mujeres y empresas que sean lideradas por mujeres que quieran trabajar estas temáticas desde el liderazgo, el reclutamiento y la retención de talento, tratando de romper barreras inconscientes de prejuicio. Como consecuencia de esta metodología, el año 2021 en la industria



Conzuelo Pi, Managing Partner & Founder de WHO&Co.

Tech, el 60% de cartas oferta que emitimos fueron a mujeres, una cifra muy por sobre el promedio de este mercado en Chile", destaca Conzuelo Pi.

En la misma línea, en el ámbito de consultoría para las empresas, WHO&Co. diseña una estrategia de atracción de talento con perspectiva de género, desde aspectos muy concretos como entrevistar sin prejuicio de género ni de ningún tipo. Destacan en ese sentido programas como "A place for us" ("Un lugar para nosotras") que, si bien forma parte del ámbito de la consultoría, está orientado a las candidatas.

Con una amplia oferta orientada a mujeres que se desempeñan en cargos de alta dirección, uno de los servicios de WHO&Co. es el Career Advisory, que "es un programa lo más parecido a un plan de marketing personalizado, con el cual estamos rompiendo paradigmas: cerca del 75% de las mujeres que participó en el programa se cambió de industria y el 100% de ellas mejoró su nivel salarial", comenta Conzuelo Pi, y finaliza: "Creemos que el talento está democráticamente distribuido, independiente del género, la raza, condición social o tendencia política, y en WHO&Co. nos encargamos de encontrarlo. Por eso invito a más empresas a trabajar en nuevas metodologías que superen barreras inconscientes de prejuicio. En definitiva, a aprender y desaprender para mejorar".

https://who-co.com

WHO &Co.

WHO-CO.COM

El talento en la industria TI está democráticamente distribuido ¡nosotros lo encontramos!



En WHO&Co. apoyamos a las organizaciones en la gestión, desarrollo y búsqueda del talento para sus procesos de transformación digital.

Escríbenos a hola@who-co.com

¡Además! Asesoramos a los profesionales en su desarrollo de carrera y eventual búsqueda laboral.

Best delivery ever, best experience always

HEADHUNTING & RECRUITING | CAREER ADVISORY & COACHING | HR CONSULTANCY | LEARNING & TRAINING | CORPORATE EVENTS

ONU MUJERES ORGANIZACIÓN ADHERIDA

POWERED BY PISO 29 AGENCIA DIGITAL

PUBLIRREPORTAJE

GRUPO DIGITAL BANK LATAM:

El ecosistema de innovación financiera más importante de Latinoamérica



Presente en la mayoría de los países de la región, este grupo empresarial de origen chileno tiene como foco principal contribuir a la transformación digital de la industria financiera latinoamericana, con la visión de crear espacios de conexión, ejecución y administración de procesos digitales bajo un modelo integral en este ecosistema. Una propuesta de valor pensada tanto para empresas tradicionales, como los bancos, así como para startups, fintech y otros actores emergentes de este sector.

Digital Bank Latam tiene la visión de poder crear espacios de conexión y ejecución de procesos digitales para la industria de la región. Es un espacio en donde los referentes de la banca y servicios financieros de toda América, comparten sus estrategias y experiencias en materia de innovación y transformación digital. "Tenemos clientes importantes de la banca tradicional en todo el continente; sin embargo, no dejamos de lado otras empresas como las micro financieras, por eso nuestro foco es de ecosistema, abrimos espacios importantes a emprendedores, startups o fintech, siempre con el fin de crear nuevos focos de negocios. Esto supone un desafío complejo, porque hay que conectar culturas distintas", señala Ramón Heredia, director ejecutivo de Digital Bank Latam.

La propuesta de valor de la compañía tiene cinco pilares. Primero, el evento Digital Bank Latam, que es una competencia de innovación digital; el segundo, es la Transformación Cultural Digital, que contempla la elaboración de un índice de madurez digital que determina el nivel en el que están las empresas en dichas materias para poder tomar decisiones y avanzar. El tercer pilar se enfoca en Procesos Transformacionales y Cultura Organizacional, destacando la creación de importantes diplomados en banca digital, auditoría, entre otros. Todo esto apuntando a la transformación de la cultura digital en las empresas, donde se agregan laboratorios de cambio cultural por medio de una herramienta llamada www.espaciosvacios.com Como cuarto pilar encontramos el de la Ejecución, que se refiere a la operación de servicios a través de soluciones que ofrece la empresa para operaciones bancarias importantes; y finalmente el quinto pilar es el de inversión en startups, donde se apoya a emprendedores latinoamericanos.

Ramón Heredia complementa: "Es un ciclo de vida que va desde diagnosticar la cultura, hasta la ejecución operativa. Para ello, en Digital Bank Latam contamos con tecnología propia, laboratorios de innovación y desarrollo, y un equipo importante de desarrolladores, programadores, arquitectos de software, entre otros. Asimismo, disponemos de un área importante de ciberseguridad ya que trabajamos con bancos y tenemos que estar certificados en esta sensible materia".

El próximo miércoles 23 de noviembre, en el Hotel W, la compañía realizará el evento Digital Bank & Insurance Santiago 2022, una competencia de innovación digital que tendrá el valor de ser un polo de intercambio de negocios entre compañías financieras tradicionales y startups de innovación digital financiera. Asimismo, marcará el esperado retorno a la modalidad presencial de esta importante actividad tras las restricciones de los últimos años a causa de la pandemia.



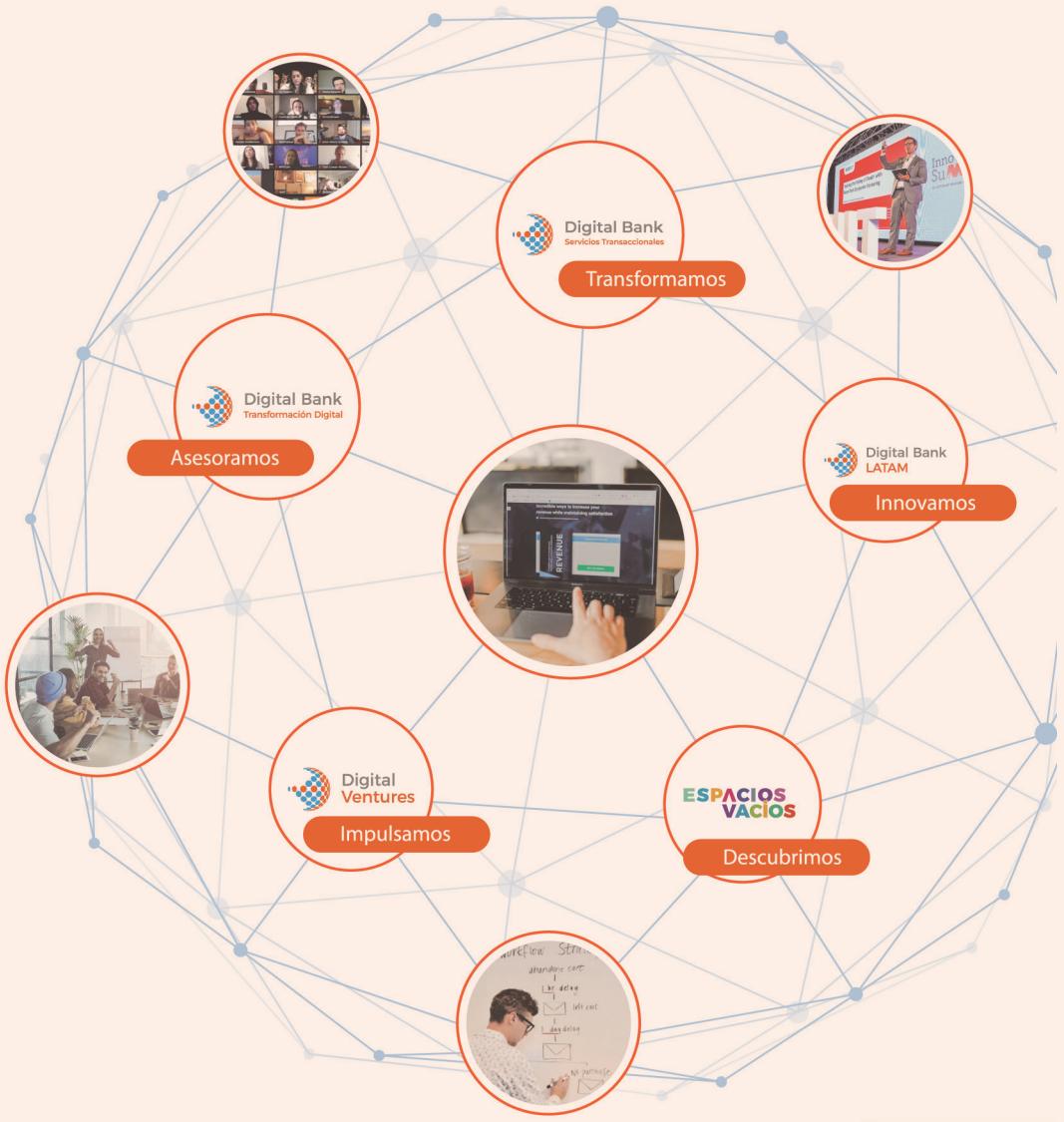
Ramón Heredia, director ejecutivo de Digital Bank Latam.

https://www.digitalbankla.com

Grupo
Digital Bank

EL ECOSISTEMA
DE INNOVACIÓN
QUE TRANSFORMA
LA VIDA DE LAS
PERSONAS

En **Grupo Digital Bank** acompañamos
a tu empresa con **servicios digitales**
que transforman tus preocupaciones
en tranquilidad para que disfrutes tu vida.



www.grupodigitalbank.com

Digital Bank ST

TALENTO DIGITAL PARA CHILE, EL PROGRAMA QUE IMPULSA LA RECONVERSIÓN LABORAL



Tras cuatro años formando los talentos que requiere el país, Jeannette Escudero, directora ejecutiva de la iniciativa, cuenta cómo avanzan, qué han logrado y cuáles son los desafíos para el futuro del trabajo.

POR AIRAM FERNÁNDEZ

Un puente que conecta la demanda de talentos, la oferta de formación y la inserción laboral. Así es como Jeannette Escudero define a Talento Digital para Chile, iniciativa público-privada que dirige y que nació hace cuatro años con el objetivo de desarrollar nuevas capacidades en las personas, buscando responder a un escenario que a 2025 demandará que el 50% de las personas tenga habilidades actualizadas, según el Foro Económico Mundial.

Al cierre de 2022 se habrán ofrecido más de 14 mil becas para el programa. Las tasas de adherencia son altas y las de deserción son bajas, bordeando el 15%, con un alto porcentaje de personas que han podido reconvertirse laboralmente en los perfiles más demandados por el mercado, señala Escudero. Han hecho bootcamps y cursos de entrenamiento técnico intensivo en temas como programación, diseño de plataformas, marketing digital, e-commerce, industria creativa, videojuegos, arquitectura cloud, ingeniería de datos, ciberseguridad, entre otros.

Escudero explica que la iniciativa atiende a un público que necesita una oportunidad de reconversión laboral de manera urgente y, aunque es posible postular con 18 años cumplidos, la demanda se ha concentrado en hombres y mujeres que tienen entre 26 y 45 años.

"Alrededor del 70% cuenta con estudios superiores completos e ingresa a nuestro programa para fortalecer su carrera en tecnología o hacer un cambio de rumbo, lo que pone en relevancia la necesidad de contar con iniciativas que permitan la actualización de habilidades para mantener la vigencia en el mercado laboral", dice.

Más inclusión

En un área masculinizada como la tecnología, las mujeres están entrando cada vez con más fuerza, añade Escudero, al detallar que 36% de las becas entregadas ha sido a talento femenino. Así, por ejemplo, destaca el caso de Marcela Arratia, una estilista que se reconvirtió en uno de los programas de Talento Digital y que hoy se desempeña como Application Developer en Accenture; o Leslie Herrera, que con 31 años se convirtió en programadora y hoy trabaja como desarrolladora en Cencosud.

En 2023 seguirán la misma línea de trabajo, acompañando los desafíos económicos y de productividad que hoy tiene el país. Además, el gran desafío es bajar el riesgo de pérdida de empleo por la automatización de la fuerza laboral nacional. "Así, el programa cobra especial relevancia como instrumento de protección social y reactivación económica", concluye.

GRUPO DF
DF · DFLIVE · DFMAS · FD · BAZARED

Directora: Marily Lüders / **Subdirectora:** Teresa Espinoza / **Gerente Comercial:** José Ignacio De la Cuadra / **Editora:** Claudia Marín / **Director Creativo y Arte:** Rodrigo Aguayo
Coordinadora: Marcia Aguilar / **Dirección** Edificio Fundadores, Badajoz 45, pisos 10 y 11, Las Condes, Fono: 23391000 / e-mail: buzondf@df.cl / **Impreso por** COPESA IMPRESORES S.A., que sólo actúa como impresor.
Se prohíbe la reproducción total o parcial de los contenidos de la publicación.



LAS NUEVAS COMPETENCIAS QUE DEMANDARÁ LA INDUSTRIA 4.0



El Estado, la academia y el mundo privado están trabajando en conjunto para desarrollar las habilidades que se necesitan para mejorar la productividad y la empleabilidad. POR FABIOLA ROMO P.

Según datos de la OCDE, un 30% de la fuerza laboral deberá ampliar sus habilidades para mantenerse en su puesto de trabajo durante los próximos años. En este contexto, la gerente de Desarrollo de Capital Humano de la Corporación Sofofa, Natalia Lidijover, explica que conceptos como upskilling y reskilling están en la mira de las empresas y el mundo del trabajo, lo cual genera una inmensa demanda de actualización de conocimientos.

"La capacitación es hoy una herramienta estratégica para las empresas y el país frente al desafío de mantener y desarrollar su competitividad en una economía globalizada. Esto es especialmente importante frente a las brechas que muchas veces se producen entre la formación técnica inicial y las necesidades de la empresa, para la incorporación de jóvenes que terminan sus estudios", sostiene la ejecutiva.

Por lo mismo, el Ministerio de Hacienda y el Programa de Apoyo a la Exportación de Servicios Globales se han propuesto contribuir al fortalecimiento del capital humano, potenciando talentos para disminuir la brecha digital en el país y mejorar la productividad. "Desde la creación de la iniciativa Talento Digital se ha logrado reconvertir y mejorar la trayectoria laboral de más de 8 mil trabajadores", consigna la coordinadora de Finanzas y Asuntos Internacionales del Ministerio de Hacienda, Carola Moreno.

Talento Digital para Chile ha procurado ir adaptando y mejorando sus planes formativos para satisfacer la creciente demanda de perfiles digitales que ha impuesto la industria 4.0. "Esto se hace con un método comprobado y acelerado, que contrasta estudios de demanda y tendencias internacionales, para detectar cuáles son los perfiles de mayor demanda y con este foco articular una oferta de bootcamps y de especializaciones 100% alineada con la urgencia de mercado", explica la directora ejecutiva de Talento Digital para Chile, Jeannette Escudero.

Para la ejecutiva, el perfil del futuro será liderado por personas que se mantengan en formación continua y que estén preparadas en función de las necesidades del mercado, señala, en línea con lo que plantea el Foro Económico Mundial, sobre un foco que estará puesto en alfabetización fundamental, competencias y cualidades del carácter.

PUBLIRREPORTAJE

BC TECNOLOGÍA:

Experiencia y conocimiento especializado para impulsar el talento profesional en medio de la transformación digital

Fundada en Chile hace siete años, esta consultora especializada en Outsourcing de Profesionales IT y proyectos tecnológicos, brinda servicios de desarrollo de software, reclutamiento de personal & IT Staffing. Con foco en la empleabilidad, necesidades del mercado IT y sus profesionales en un ámbito hoy clave para empresas e instituciones, BC Tecnología está presente también en Perú y Colombia, y además se encuentra en plena etapa de expansión hacia España y EE.UU.

La transformación digital está aumentando la demanda de perfiles tecnológicos tanto en las empresas del sector como en todas las industrias. "En ese contexto, lo que desafía al mercado en materia de innovación, además de ofrecer nuevas oportunidades laborales que hace 10 o 15 años no existían, es que la transformación digital no solo es tecnología, sino que al mismo tiempo plantea nuevos retos a los equipos de negocio que hoy están liderando nuevos productos en sus organizaciones, por lo que contar con colaboradores calificados en el área IT, es de cierta manera la clave del éxito para las empresas", afirma Víctor Silva, CEO de BC Tecnología, consultora especializada en Outsourcing de Profesionales IT y proyectos tecnológicos, que cuenta con un equipo de 160 profesionales en su nómina activa.



Víctor Silva, CEO de BC Tecnología

"Nos diferenciamos porque automatizamos buena parte de nuestros procesos e incorporamos consultoría para nuestros clientes. Aportamos desde la definición del portafolio de proyectos, estimación de la inversión, desarrollo y creación de equipos de trabajo, hasta la puesta en marcha, el soporte y mantención", destaca el ejecutivo, y agrega: "Nuestros consultores expertos contribuyen mucho en todo el proceso de transformación digital".

En el área Outsourcing IT, BC Tecnología ve la definición de los equipos, su objetivo, los entregables y métricas de desempeño, para luego definir el perfil técnico de los profesionales y las soft skills requeridas. Asimismo, realiza la búsqueda, test y validaciones técnicas de los candidatos, que son preseleccionados y presentados al cliente, el cual selecciona al equipo a contratar. "Luego nos encargamos de todos los aspectos legales y ciclo de vida del profesional: proceso de onboarding, capacitación, evaluaciones, bienestar y desarrollo de carrera. Nuestro propósito es que el profesional pueda desarrollar su máximo potencial y que el cliente se despreocupe de los aspectos administrativos", complementa Víctor Silva.

Al ser una consultora especializada en talento IT y proyectos tecnológicos, con BC Tecnología los clientes ganan velocidad y precisión en sus procesos de contratación. El ejecutivo profundiza: "Hoy en día los profesionales IT tienen alta demanda y existe un importante déficit en el mercado laboral, además que muchas veces se requieren perfiles muy específicos y hasta complejos. Es allí donde el conocimiento técnico de nuestro equipo y su comprensión del mercado, sumado a la red de reclutadores y profesionales con los que contamos tanto en Chile como en Latinoamérica, les permite a nuestros clientes resolver la búsqueda de ese talento IT mucho más rápido que si lo hicieran internamente, y con la confianza de una validación técnica certera".

Con servicios orientados a medianas y grandes empresas, la cartera de clientes de BC Tecnología es diversa, incluyendo las principales empresas del retail de la Región, instituciones del sector público, bancos, AFPs, Isapres y empresas de logística, entre otras.

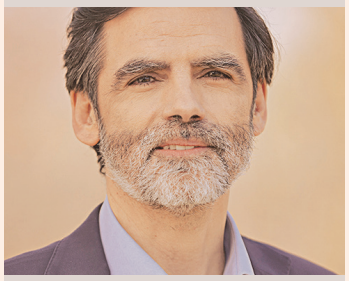
Víctor Silva finaliza: "El área IT en las empresas es de vital importancia, porque incide directamente en la continuidad del negocio y su operación. Por ello, contar con colaboradores calificados puede ser el factor diferenciador y determinante para lograr ventajas competitivas en el mercado".

https://bctecnologia.com

LOS NUEVOS RETOS EN EL MUNDO DEL TRABAJO

Cada vez más personas buscan hacerse cargo del impacto humano en el medio ambiente y nuevas maneras de hacer que el plano laboral sea compatible con el personal. ¿Cómo incidirán estos cambios en el futuro del trabajo? Dos expertos lo analizan.

Talento verde, desarrollo sostenible y transición justa



HERNÁN ARANEDA
GERENTE GENERAL DE FUNDACIÓN CHILE

Transitar hacia una economía verde, baja en emisiones y resiliente al clima genera desafíos y oportunidades inéditos. Uno clave es la creación del "empleo verde", entendido como aquel que aporta en la reducción del consumo de energía y materias primas, limitando la emisión de gases de efecto invernadero, reduciendo desechos y contaminación y favoreciendo la restauración de los ecosistemas. Los empleos verdes contribuyen a que empresas y comunidades se adapten al cambio climático.

Existen antecedentes que indican que la creación de este tipo de empleos provendrá no solo de los sectores y empresas cuyo core business es la generación, producción y distribución de energía, sino de todos los sectores productivos que la consumen y que enfrentan crecientes desafíos de avanzar en materia de sustentabilidad y eficiencia energética.

Potencialmente, hay dos grandes fuentes de empleo verde. Una es resultado de la incorporación de nueva tecnología, innovación e infraestructura para reemplazar actividades altamente contaminantes a lo largo de canales de valor. Varias de las empresas generadoras de electricidad en base a carbón en proceso de cierre transformarán sus modos de producción, transitando a otros ambientalmente sostenibles. La fuerza de trabajo requerirá nuevas habilidades para operar en esos entornos productivos y mantener su empleabilidad. Se requieren robustos procesos de reconversión laboral, incluyendo del empleo indirecto.

Una transición efectiva requerirá además fomentar el desarrollo de nuevas actividades productivas con alto potencial para contribuir a las metas de descarbonización e instalar la economía circular como un principio de gestión en toda actividad productiva. La incipiente industria del hidrógeno verde es posiblemente el ejemplo más claro de esto: generará empleo que requiere habilidades y conocimientos nuevos.

Contar con talento verde con la oportunidad y en la magnitud adecuada será una condición habilitante para el éxito de estas nuevas actividades, contribuyendo a una transición efectiva.

Desafiando el statu quo



MÓNICA RETAMAL
DIRECTORA EJECUTIVA DE FUNDACIÓN KODEA

En la economía del conocimiento, la batalla por el talento humano es crítica y global. La tensión en las empresas por las demandas de la nueva fuerza laboral -millennials y generación Z- es de compleja solución. Por algo movimientos virales como la Gran Renuncia y Renuncia Silenciosa, han logrado millones de adeptos. Esto desafía a las empresas a cumplir con expectativas diferentes a las demandas del siglo XX: ampliar el compromiso de bienestar de los trabajadores, flexibilidad en el más amplio sentido de la palabra y propósito.

Estas generaciones -que se preguntan cómo se puede disfrutar de la riqueza material a expensas del bienestar mundial- quieren trabajar en empresas que se hagan cargo, en parte, de la situación planetaria.

Desde la Revolución Industrial que no vivimos cambios tan profundos en materia laboral. Según Ben Schecter (Feed the Front Line) el modelo de una empresa con límites estrictos ya no tiene sentido. El capital humano no tendrá fronteras. Surgirán nuevas formas, como el microtrabajo: las personas serán proveedores para múltiples empresas desde cualquier parte del mundo.

Si creíamos tener respuestas claras, el cambio en la naturaleza del trabajo es tan brutal, que surgen más y nuevas interrogantes. Lo cierto es que hoy es clave enriquecer los debates laborales incorporando estos nuevos elementos.

PUBLIRREPORTAJE

NTT DATA

Oportunidades para talentos digitales

¿Dónde está el talento digital? Hoy los jóvenes con destreza o interés por la tecnología (sin ser expertos) se pueden encontrar prácticamente en cualquier lugar -la conectividad ha cortado las distancias-, aunque muchas veces ellos no tengan conciencia de sus capacidades y el desarrollo que pueden alcanzar.

Como NTT DATA, valoramos este talento y la actitud, y estamos interesados no sólo de atraer a quiénes ya tomaron la senda de la tecnología, sino que también queremos darle a conocer a muchos otros jóvenes a lo largo del país las posibilidades que tiene el mundo digital.

En ese contexto, mantenemos un fuerte foco en atraer al talento nuevo, ofreciendo un modelo de carrera que nos permite desarrollar personas y donde cada uno es protagonista de su trayectoria. Además, contamos con una cultura que es muy atractiva para las nuevas generaciones, porque trabajamos con nuestros clientes con un propósito claro: impactar positivamente la vida de las personas,



María Eugenia Fuentes | Head of People, Brand & Communications NTT DATA Chile

a través de la tecnología, mejorando la vida.

En ese mismo sentido, fomentamos la innovación, ya que buscamos personas que



tengan ideas, personas diversas (cultura, género, etc) y liderazgos cercanos. Y no castigamos el error porque sabemos que de él se aprende.

Esta manera de trabajar nos ha traído varios frutos, como alcanzar los mejores resultados en la Encuesta de Clima Organizacional One Voice, como también ser reconocidos como Top Employer como uno de los mejores lugares para trabajar en Chile.

La estrategia de NTT DATA para tener estos resultados es poner a las personas en el centro, así como su bienestar y desarrollo, entendiendo que hoy no es suficiente ofrecer una buena renta, además de otros beneficios, para atraer a los candidatos.

Sabemos que los jóvenes buscan trabajar por un propósito, donde su trabajo pueda tener impacto en la sociedad y sientan que aportan de manera concreta al mundo. Quieren estar en compañías responsables con sus trabajadores, clientes, proveedores, comunidades y el medioambiente. Asimismo, valoran la diversidad y la inclusión, porque generan mejores entornos de trabajo y equipos más potentes y desafiantes.

Así, todos nuestros esfuerzos para mantener la diversidad de personas, ideas, nacionalidades y género, entre otros, colaboran con la atracción y desarrollo de los talentos, lo que, a su vez, permiten tener un mejor equipo y empresa. Un logro para todos.

MUJERES Y CARRERAS TIC: CÓMO AVANZA LA INDUSTRIA PARA ACORTAR LA BRECHA



Mientras la creación de puestos de trabajo en el área tecnológica crece, las mujeres no han podido afianzar su posición en este sector. ¿Qué pasos se están dando para lograrlo?

POR PAULINA SANTIBÁÑEZ T.

Según el estudio Pulso de Demanda de Empleos Digitales del Observatorio Laboral de Sence, el año pasado solo un 16% de los trabajos en torno a la tecnología fue realizado por mujeres, lo que para Rodrigo Valdivia, director nacional (s) del Sence, "da cuenta de que son perfiles masculinizados".

Los alcances de esta realidad son diversas, comenzando con la desigualdad económica por la poca participación femenina en oportunidades futuras, ya que las mujeres no estarán listas para los empleos que ya se están generando en esta área, explican desde IBM.

Además, la falta de diversidad limitaría la capacidad de innovación y su baja integración "representa una pérdida de oportunidades en un ámbito profesional que en sí mismo ya adolece de una oferta insuficiente de mano de obra cualificada", dicen desde la firma de software.

Para Rodrigo Valdivia, es clave "la orientación vocacional temprana de las niñas hacia las especialidades en el área digital". En esto coincide Sofía Chiodi, líder de Diversidad e Inclusión en IBM para los países hispanohablantes en Sudamérica, quien considera que democratizar la capacitación en nuevas tecnologías y brindar las herramientas correctas para las oportunidades generadas por la transformación digital entregaría "el potencial de beneficiar a nuestra sociedad como un todo".

El compromiso del sector

Frente a esta realidad, algunas empresas han desarrollado acciones para avanzar en inclusión. IBM, por ejemplo, tiene el programa Mujeres X Talento Digital, que consiste en mentorías para el empoderamiento de las mujeres egresadas de Talento Digital, lo que busca disminuir la brecha de habilidades en tecnologías emergentes en Chile. Además, la compañía desarrolla sesiones de aprendizaje para ellas, enfocadas en Pensamiento de Diseño, metodologías ágiles, ciberseguridad y otras áreas de alta demanda.

En paralelo, uno de los programas gratuitos que Talento Digital ofrece junto a Sence incluye cursos en línea desde 2019, con más de 4 mil personas egresadas, donde el 36% son mujeres. "A través de esta iniciativa público-privada estamos potenciando cursos en línea con el fin de disminuir las brechas digitales y fomentar su inserción laboral", señala Valdivia.

Por eso, aunque el acercamiento femenino a esta industria ha sido lento, avanza a paso firme gracias a este tipo de esfuerzos públicos y privados que buscan impulsarlas a ser parte de ella.

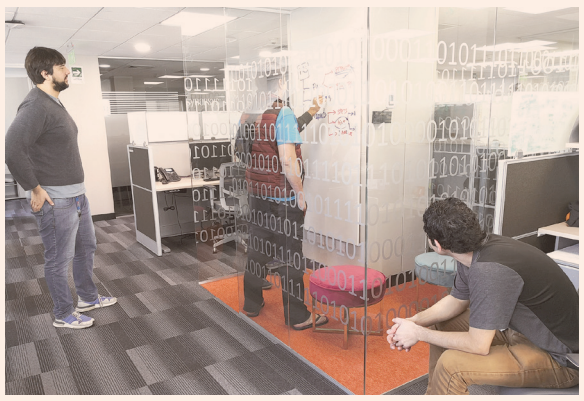
PUBLIRREPORTAJE

SYNOPSYS®

CENTRO DE I + D SYNOPSYS CHILE

Desarrollando la tecnología del futuro:

Desde el chip a la nube, desde el silicio al software, desde Chile al mundo



"La tecnología de Synopsys está en el corazón de las innovaciones que están cambiando la forma en que la gente trabaja y juega. Autos autónomos. Máquinas que aprenden. Comunicación ultrarrápida entre miles de millones de dispositivos en el espectro de los datos. Estos avances disruptivos marcan el comienzo de la era del "todo inteligente", donde los dispositivos se están volviendo más inteligentes y conectados, y en donde la seguridad es parte integral del diseño. Una nueva era impulsada por chips de silicio de alto rendimiento y cantidades exponencialmente crecientes de contenido de software. Aquí en Chile, desarrollamos el software de última generación que permite a las empresas que desarrollan productos electrónicos diseñar los circuitos que ellos contienen", explica Víctor Grimblatt, gerente general de Synopsys Chile.

Synopsys Chile es el único centro de Investigación y Desarrollo (I + D) que Synopsys Inc. posee en Latinoamérica. Este centro de creación de conocimiento se instaló en Chile en el año 2006, convirtiéndose en una puerta para desde aquí fomentar el desarrollo y la investigación en toda la región.

Hoy, el centro cuenta con más de 140 ingenieros y PhDs que trabajan en tres líneas de investigación en torno a circuitos integrados (IC) y son fracturación de máscaras de fabricación; simulación de procesos tecnológicos de fabricación y síntesis de circuitos integrados digitales. Al ser parte de un equipo mundial, lo que aquí se desarrolla se integra diariamente en todos los servidores y así nacen las nuevas funcionalidades de nuestros productos que desde la casa matriz en Silicon Valley, se exportan a clientes tales como Intel, AMD y Google entre otros.



Si bien la investigación y el desarrollo constituyen el foco principal de Synopsys Chile, también lo es la difusión y el fomento de la electrónica, la microelectrónica y el desarrollo de software y el fomento al desarrollo de talentos para el mundo digital. "Estamos convencidos que lo primero se hace a través de la colaboración continua y el trabajo conjunto con la academia y el desarrollo de talento digital a través del apoyo continuo a organizaciones como por ejemplo Fundación Kodea, quienes tienen experticia en tanto en el ámbito educativo escolar, como en grupos de personas que están marginados de esta formación," nos dice Grimblatt.

La colaboración continua y el trabajo con la academia tiene múltiples dimensiones. A nivel corporativo Synopsys cuenta el Synopsys University Program, un programa de estudios que hoy utilizan más 1800 universidades globalmente. En tanto, Synopsys Chile mantiene distintos programas y proyectos con universidades, entre ellos las Escuelas de Verano de Circuitos Integrados, que se imparten anualmente en alianza con distintas universidades. La duodécima versión será en enero de 2023.

Synopsys Inc., líder mundial en diseño de automatización electrónica y verificación de chips, integración IP, seguridad de software y tecnologías de pruebas de calidad.
www.synopsys.com

"HAY UNA NECESIDAD GLOBAL DE CAPITAL HUMANO ESPECIALIZADO"

Chile tiene la oportunidad de seguir creciendo en la industria de servicios globales, pero le faltan personas preparadas en tecnologías para trabajar en ella. Karla Flores, directora de InvestChile, cuenta qué están haciendo para remediarlo.

POR CLAUDIA MARÍN



"Chile se ha posicionado como el 'Hub Digital de Latinoamérica' en el sector de infraestructura tecnológica", dice Karla Flores, directora de InvestChile. Y las cifras lo demuestran: en 2016, los proyectos del sector de tecnología en la cartera de esa institución eran solo 13, por US$ 508 millones. Actualmente, la agencia gestiona 152 proyectos del sector en distintas etapas, con un monto a invertir de US$ 6.562 millones. Esto representa un crecimiento de un 1.069% en cantidad de iniciativas y de 1.192% a nivel de proyectos.

Pero no solo eso. Hoy, las exportaciones de servicios de telecomunicaciones, informática e I+D superan los US$ 2.822 millones al año, y han crecido a un ritmo promedio de 5% anual en los últimos 15 años. Todo esto "es un esfuerzo transversal", dice Flores, reconociendo las iniciativas de distintas entidades públicas y privadas para promover a Chile como un exportador de servicios, pese a lo cual reconoce que hay todavía temas por resolver.

"Chile tiene hoy tiene una oportunidad sumamente importante. La pandemia aceleró la evolución de la economía digital, lo que se tradujo en el crecimiento de la necesidad global de capital humano especializado, que ya era relevante antes de la crisis sanitaria", analiza, sobre un escenario en que el país debe enfrentar desafíos laborales clave para mejorar su posicionamiento como exportador de servicios tecnológicos.

Para hacerlo, entre septiembre y octubre de este año, Talento Digital para Chile, Corfo e InvestChile trabajaron junto a empresas exportadoras de estos servicios, para levantar los perfiles digitales más demandados y, a partir de ello, implementar un programa a la medida de las necesidades de la industria.

Así nació "Digital Talent Up", iniciativa que considera mil becas de formación en modalidad de bootcamp de especialización. "Con el objetivo de invertir en capital humano, 600 de estas becas tendrán distinción en inglés y también se entregará la opción de realizar 150 pasantías en las empresas que participaron del codiseño de este proyecto", detalla la ejecutiva.

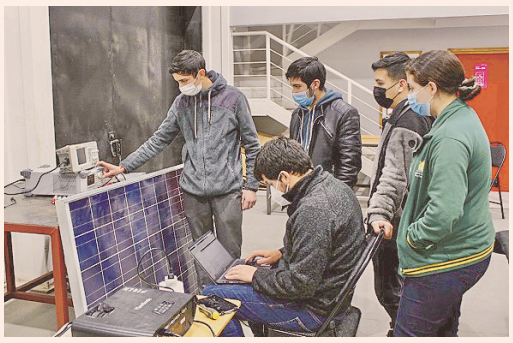
No es la única iniciativa de este tipo. Actualmente, las tres entidades están desarrollando un programa de capacitación para las necesidades de entre 15 y 20 empresas de inversión extranjera exportadoras de servicios, que se encontraban evaluando procesos de reinversión, pero que estaban detenidos por la falta de capital humano. El programa, que cuenta con financiamiento del BID, busca capacitar a mil personas en procesos cortos de formación que les entreguen habilidades digitales y laborales.

"Hablamos de una oportunidad concreta para que puedan optar a mejores condiciones de trabajo y salarios, así como a mejores proyecciones de crecimiento profesional, lo que puede generar una diferencia real en su calidad de vida y perspectivas laborales", afirma Flores.

PUBLIRREPORTAJE

Huawei Chile comprometida con la formación de talentos digitales en el país

A través de su Programa Nacional Inclusivo de Alfabetización Digital, la empresa refuerza conocimientos y habilidades para que niños, jóvenes y adultos se desenvuelvan en el mundo del internet.





Huawei Chile realiza desde el año 2018 cursos, capacitaciones, workshops y otras actividades gratuitas para la transferencia de conocimiento a estudiantes de distintas edades y adultos en Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC), sumándose a los esfuerzos conjuntos del sector público-privado para enfrentar el déficit de profesionales en esta área y que según datos de la encuesta Pulso de Demanda de Empleos TI, desarrollado por el Sence este año, alcanzan los 6 mil puestos.

"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 vicepresidente Latam y Caribe de Asuntos Corporativos, Marcelo Pino.

Para lograr este cometido, Huawei mantiene acuerdos de cooperación con una veintena de universidades e institutos profesionales a lo largo de todo el país, que facilitan la realización de programas de capacitaciones según las necesidades de cada centro educacional, incluyendo charlas y talleres. En paralelo, se organizan clases para profesores, a fin de que éstos también estén actualizados en materias como 5G, Inteligencia Artificial, Internet de las Cosas, Big Data y Cloud computing.

En paralelo, Huawei avanza en varios proyectos colaborativos con la Universidad de Chile, incluyendo la instalación del Centro de Desarrollo Tecnológico para la Sociedad del Futuro, en el campus Laguna Carén, que apoyará el trabajo investigativo en varias disciplinas.

Además, durante el primer semestre se realizó un ciclo de charlas en la Región de Aysén junto con la Universidad Austral, llevando al extremo sur del territorio exposiciones y clases sobre tecnologías de vanguardia para estudiantes de educación media, así como también actividades relacionadas con la protección del medioambiente.

Por otra parte, Huawei colabora activamente con el proyecto Explora del Ministerio de Ciencias en la Región Metropolitana, el concurso para emprendedoras Inspiratec de la Subsecretaría de Economía, la iniciativa para escolares Creadores de la Fundación Kodea, y el premio a mujeres en tecnología Ada Byron, que este año trajo a Chile la Universidad Andrés Bello.

Programas permanentes

Huawei Chile, como una de las 170 oficinas operativas en distintos países del mundo, impulsa programas propios de talentos que se desarrollan anualmente en forma internacional. Tal es el caso de "Seeds For The Future" e "ICT Competition", que si bien tienen distinto formato apuntan al mismo objetivo: promover el interés y la comprensión del mundo digital entre las nuevas generaciones.

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 TIC a universitarios o estudiantes de institutos profesionales de cualquier área de formación, de último año de su carrera o recién egresados. A la fecha, 178 chilenos han participado en este programa que considera una semana de cursos, dictados de manera online y en vivo. Estos jóvenes se suman a los casi 10 mil capacitados en otros 135 países. Entre los contenidos que se abordan están las redes 5G, servicios de Nube e Inteligencia Artificial y cursos electivos de carácter cultural, tecnológico e informativo.

ICT Competition: es un verdadero duelo de talentos TIC, que promueve el desarrollo de los jóvenes dentro del ecosistema tecnológico local, mediante el intercambio de conocimiento en las áreas de Network y Cloud, mediante la sana competencia. 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 representa a Chile en la competencia latinoamericana, y quien lidere esa etapa pasa a la fase global. Este año, alumnos de la Universidad Diego Portales y de Inacap disputaron codo a codo la final del torneo, con 130 equipos de todo el planeta, obteniendo el segundo y tercer lugar en sus respectivas áreas.