

INFORME TÉCNICO DE IDC

Tendencias para cerrar la brecha de habilidades de TI en América Latina

Patrocinado por: Huawei

Autores:

Alejandro Florean
Oscar Guzman
Altagracia Martínez
Daniel Pavis

Octubre de 2020

Aspectos destacados en la situación actual de América Latina

US\$34.8 mil millones

Impacto económico de la brecha de habilidades para 2022

10 Veces

crecerá la demanda de profesionales de TI certificados para 2030 comparado con 2020

70%

del gasto de TI empresarial, se destinará a tecnologías de Transformación Digital

Situación Actual de los Profesionales de TI

Cambios Acelerados

Durante los últimos tres años, las empresas han estado en la transición de modernizar sus sistemas tecnológicos tradicionales hacia un proceso de Transformación Digital; COVID-19 fue el agente externo acelerador de estos planes. Además, las habilidades duras (técnicas) y blandas han evolucionado para cumplir con los nuevos requisitos que hacen que la capacitación y certificación se conviertan en una prioridad.

La pandemia originó la necesidad de contar con profesionales capacitados y actualizados para garantizar la resiliencia y agilidad ante entornos que cambian rápidamente. IDC estima que el impacto financiero de la brecha de habilidades de TI para 2022 aumentará a US\$34.8 mil millones en América Latina debido al retraso del lanzamiento de productos y servicios, ingresos no generados y aumento en costos.

Los Desafíos Actuales de los Profesionales de TI

La Transformación Digital ya estaba provocando ansiedad entre los profesionales de TI. Las nuevas tecnologías han generado también cambios muy rápidos que conducen como consecuencia a la resistencia y al estrés. A los empleados les preocupa que sus habilidades se estén volviendo superfluas y que no aporten valor, si no lo son ya.

IDC ve que los profesionales de TI están buscando capacitarse y certificarse para desarrollar sus habilidades y mantenerse al día en un entorno laboral competitivo; sin embargo, muchos de ellos no ven respuestas de parte de sus empleadores.

Desafíos de la Empresa

IDC ve que las empresas se esfuerzan por la dificultad de encontrar profesionales de TI actualizados que los ayuden a progresar conjuntamente y a mantenerse

IDC considera que los profesionales de TI certificados y actualizados obtienen mejores trabajos y condiciones laborales.

El 70% de las empresas de América Latina se encuentran en sus primeras etapas de Transformación Digital y buscan acelerar el proceso.

Transformación Digital Regional

US\$45.8 mil millones

Gasto en tecnologías de la Tercera Plataforma para el 2024.

59%

Gasto en TI de infraestructura en la nube para el 2024, lo que genera la necesidad de profesionales de TI certificados

competitivos mientras atraviesan su Transición Digital exitosamente. IDC estima que la demanda de profesionales de TI certificados y actualizados crecerá diez veces para el año 2030.

IDC aconseja a las empresas el balancear su gasto de TI en lo siguiente:

- Incluir capacitaciones y certificaciones en sus presupuestos como una inversión en sus empleados de TI.
- Buscar nuevos talentos con habilidades digitales blandas deseadas además de las habilidades técnicas requeridas.
- Considerar la posibilidad de mejorar las condiciones laborales tanto para empleados actualizados técnicamente como para los nuevos talentos.

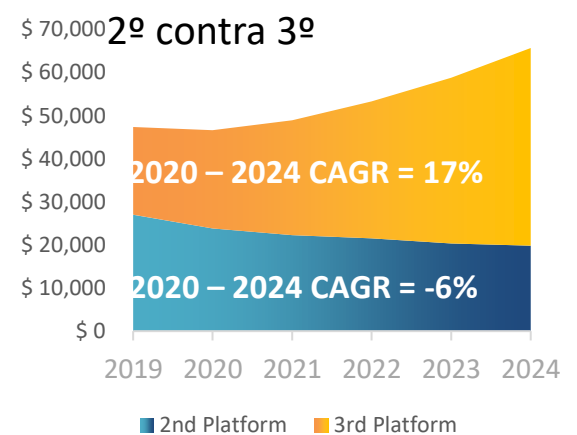
Demanda de cargos de profesionales de TI versus el gasto de TI

IDC predice que la Tercera Plataforma se convertirá en la principal infraestructura de TI relacionada con Transformación Digital, lo que involucrará un 70% del gasto de TI en las empresas en América Latina, sin considerar los dispositivos personales como (PC's y teléfonos inteligentes).

Esta Tercera Plataforma hace referencia a una nueva etapa en la evolución tecnológica que las empresas están viviendo desde hace tres años y que continuará en el futuro. Se basa en el surgimiento de cinco tecnologías como pilares principales: cómputo en la nube, big data, seguridad, movilidad y emprendimiento social.

Si bien la región aún se encuentra al comienzo de este proceso de transformación de TI, el 70% de las empresas en América Latina ya se encuentran en las primeras etapas de su proceso de Transformación Digital (DX). Además, las empresas todavía destinan gran parte de su gasto a tecnologías tradicionales. En estas primeras etapas, algunas empresas a veces ven la formación como un gasto, en lugar de una inversión.

Figura 1. Gasto en TI por tipo de tecnologías en América Latina, 2020-2024



Fuente IDC WW Black Book 3rd Platform Ed., 2020

Para el 2024, el gasto en tecnología de la Tercera Plataforma alcanzará los US\$45,8 mil millones, el equivalente a un crecimiento compuesto del 17,6% en el período 2020-2024 CAGR. El 59% del gasto de TI se destinará a infraestructura en la nube, lo que generará la necesidad de contratar profesionales de TI certificados.

Esta tendencia confirma que los profesionales de TI necesitan adquirir urgentemente tanto nuevas habilidades duras basadas en conocimientos, así como habilidades blandas para optimizar su desempeño en los nuevos entornos de trabajo remoto. La Nube Híbrida se convertirá en un estándar. Las empresas deben actualizar y evolucionar en sus patrones de consumo de tecnología, y los empleados deben alinearse con las habilidades asociadas a ello.

Figura 2. Los modelos de implementación de Nube Híbrida ganarán terreno de manera constante en los presupuestos de TI en América Latina



Fuente: IDC Latin America Cloud Tracker, 2020

Con respecto a estas tendencias tecnológicas mencionadas y la alineación de habilidades necesarias de los empleados, IDC ha identificado que las empresas en América Latina tienen actualmente infraestructuras de TI que son:

- Infraestructuras de TI totalmente internas (in-house, on-premise).
- Infraestructuras de TI híbridas parcialmente subcontratadas.
- Áreas de TI totalmente subcontratadas.

Esta tendencia muestra una diversidad de puestos de trabajo de TI que están disponibles en el mercado para profesionales que estén actualizados y certificados.

Impacto de la Transformación Digital en la Demanda de Profesionales de TI

Durante los últimos dos años, ha ido creciendo una brecha de habilidades entre los profesionales de TI debido a la creación de tecnologías disruptivas; esta brecha ha ido aumentando lentamente a medida que evolucionan las nuevas tecnologías, los hábitos de consumo y la forma de hacer negocios. En un escenario anterior a COVID-19, ya era posible identificar las necesidades de capacitación y certificación para actualizar tanto los roles de TI como las habilidades duras y blandas relacionadas.

Distribución de nuevos roles en empresas de más de 500 empleados

67%

Hombres que trabajan en las áreas de TI

33%

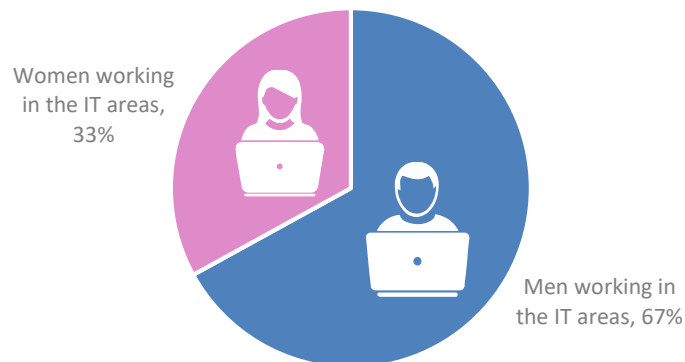
Mujeres que trabajan en las áreas de TI

De esta forma, IDC definió los roles de TI como los perfiles de profesionales con habilidades técnicas que ayudan eficientemente a cubrir las necesidades de las áreas de TI y de comunicaciones en las empresas.

DEMANDA DE ROLES TI EN LA ERA PRE-COVID-19

Las empresas latinoamericanas de más de 500 empleados tienen un promedio de 67% hombres y 33% mujeres con habilidades duras y blandas orientadas al diseño, instalación, configuración y administración de la infraestructura y aplicaciones de TI. Estos profesionales realizan actividades relacionadas con el diseño de arquitecturas de hardware y software así como el desarrollo, prueba, implementación, capacitación y uso en la empresa, que están dirigidas a su línea de negocio, comunicaciones y servicios de TI requeridos.

Figura 3. Distribución de Nuevos Roles por Género en Empresas de más de 500 Empleados en América Latina



n=150

Fuente: IDC Latin American IT Talent Survey, September 2020

No es sorprendente que en este escenario de Transformación Digital, los roles de TI emergentes de mayor demanda hayan sido los relacionados con nuevas tecnologías como Administrador de la Nube, Arquitecto de la Nube, Especialista en Inteligencia Artificial (IA), Científico de Datos/Analytics, Especialista en Ciberseguridad, Desarrolladores de Aplicaciones, Diseñador/Desarrollador de IoT, Ingeniero de Infraestructura de TI y Administrador de Sistemas/Redes, entre otros, que aprovecharán una amplia gama de habilidades digitales duras y blandas.

La falta de formación aumenta la brecha de habilidades

61%

El crecimiento del gasto en Inteligencia Artificial (IA) y Aprendizaje Automático (ML) para el 2024 aprovechará la necesidad de profesionales de TI certificados.

El desafío para las empresas ha sido balancear su estrategia de volver a capacitar a sus empleados de TI y atraer nuevos talentos para así disminuir la brecha de habilidades digitales existente. Sin embargo, aunque las empresas saben que necesitan capacitar a sus empleados, a menudo ven esa capacitación como un gasto, lo que genera una distorsión en la empresa y produce la subutilización de la tecnología.

Por ejemplo, en un escenario anterior a COVID-19, la tecnología infrutilizada ha sido consecuencia de la falta de un científico de datos capacitado para tareas de análisis; una de las tecnologías emergentes más críticas actualmente junto a la Inteligencia Artificial (IA) y el Aprendizaje Automático (ML).

Pocas empresas de la región tendrían entonces un puesto de Científico de Datos. Teniendo en cuenta la nueva Transformación Digital, se prevé que el gasto en Inteligencia Artificial (IA) y Aprendizaje Automático (ML) crezcan aproximadamente un 61% para el 2024 en una economía digital. Este nuevo gasto en tecnología conduciría a dos resultados opuestos:

- La brecha de habilidades continuaría creciendo debido a la tecnología avanzada sin profesionales certificados para manejarla.
- Los profesionales y las empresas deberían incentivar la formación y la certificación para cerrar la brecha de habilidades.

Desafíos de los Profesionales de TI

8,2%

Tasa de desempleo de los profesionales de TI en América Latina en 2020 (Banco Mundial).

17%

Para el 2030, el 17% de los profesionales de TI contratados en América Latina deberán capacitarse en IA, Nube, IoT y Ciencia de Datos.

¿Dónde se encuentran los profesionales de TI después del COVID-19?

La pandemia de COVID-19 desencadenó una crisis que la región y el mundo nunca antes habían vivido. El aislamiento hizo que varios sectores de la economía desaceleraran o detuvieran sus operaciones, elevando el desempleo. Según el Banco Mundial, la tasa de desempleo de los profesionales de TI en América Latina es del 8,2% en 2020.

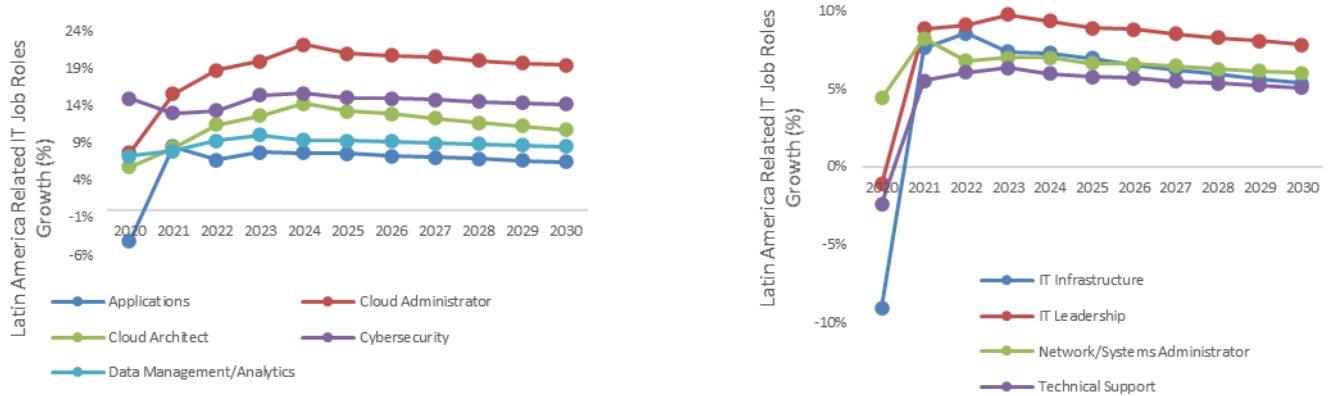
Situación Actual y Demanda de los Profesionales de TI en América Latina

En la era posterior a COVID-19, las organizaciones evolucionan de equipos de gestión y mando liderados por el CIO, a líneas de negocios flexibles, adaptables y optimizadas, con una alta demanda de infraestructura de nube que se adapten al éxito en la digitalización de la llamada industria 4.0.

Estos factores han motivado la urgencia en los profesionales de TI en priorizar y aprender de las tecnologías disruptivas cuanto antes al mismo ritmo de cambio, considerando que la innovación tecnológica es el eje principal de la agenda de los ejecutivos en las empresas. IDC espera que para el 2030, 17% de los profesionales de TI contratados necesitarán capacitarse y certificarse en Inteligencia Artificial, Nube, IoT y Ciencia de Datos para acceder a mejores oportunidades laborales.

Para cumplir con los perfiles de las empresas que buscan disminuir la brecha actual de habilidades técnicas, los profesionales de TI deben capacitarse para tener los requisitos mínimos de habilidades emergentes en los roles de TI.

Figura 4. Funciones de Trabajos de TI Relacionados con América Latina, 2020-2030



Fuente: IDC, 2020

Nuevos Roles y Habilidades Más Demandadas

Razonamiento

Analítico

La mayoría de las habilidades demandadas para los roles de Ciberseguridad.

Toma de Decisiones Basada en Datos

Habilidad blanda más demandada para roles de Administrador de Nube.

Análisis Comercial

Habilidad más demandada para los roles de Gestión de Datos/Análisis.

Es muy probable que aquellos profesionales de TI que cumplan con los requisitos de habilidades demandadas en los roles emergentes obtengan mejores condiciones de trabajo y menor incertidumbre frente al riesgo de desempleo en los próximos años. Además, necesitan adoptar y desarrollar nuevas habilidades digitales blandas que puedan ayudarles a conseguir mejores ofertas laborales de empresas que atraen talento digital.

HABILIDADES PARA CUBRIR LA DEMANDA DE NUEVOS ROLES

IDC sostiene que los profesionales de TI necesitan al menos un nivel medio de habilidades digitales duras y blandas para cumplir con los nuevos requisitos de roles en las organizaciones.

Hoy en día, los profesionales de TI necesitan aprender nuevas habilidades para, por ejemplo, interactuar con los nuevos sistemas de trabajo basados en la nube y en dispositivos móviles. Además, necesitan adoptar nuevas habilidades sociales digitales, para desempeñar sus funciones de manera eficiente y adaptarse a las operaciones y estilo de vida del Nuevo Normal.

HABILIDADES DURAS

IDC clasifica las habilidades duras como aquellas relacionadas con el conocimiento de las nuevas tecnologías como la gestión de la nube, gestión de datos y la ciberseguridad, entre otras.

Habilidades Más Demandadas

Habilidades Duras

Administración de la Nube
Ciberseguridad
Arquitectura de la Nube
Gestión/Análisis de Datos
Desarrollo de aplicaciones

Habilidades Blandas

Pasión por aprender
Autodisciplina
Adaptabilidad
Gestión del tiempo
Colaboración

Las habilidades duras requieren cursos de capacitación y certificaciones. IDC motiva a los profesionales de TI a mantenerse actualizados en las nuevas tecnologías. IDC también sugiere que las empresas presten mucha atención a la formación de sus empleados actuales como parte esencial de sus iniciativas de Transformación Digital.

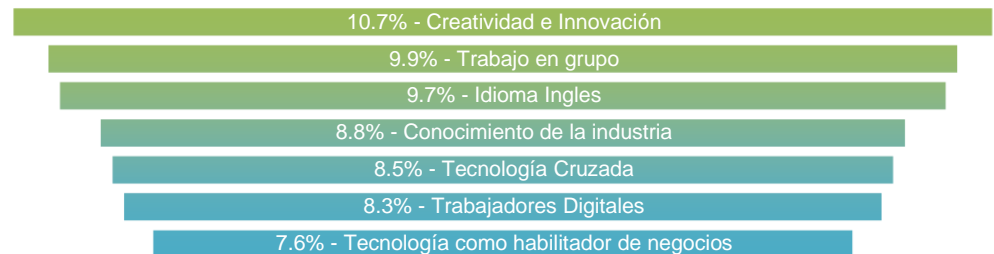
HABILIDADES BLANDAS

En opinión de IDC, el desarrollo de habilidades digitales blandas es una combinación de formación y adopción de nuevas formas de trabajo, adaptación a nuevos entornos y cambio de mentalidad para romper viejos y desgastados paradigmas, lo que lleva a adoptar diferentes actitudes y nuevos hábitos a niveles cognitivos. Los empleados comprometidos con el cambio reciben una nueva visión de las múltiples posibilidades y oportunidades para mejorar su situación laboral a mediano y largo plazo.

Los profesionales de TI deben entender que actualizar solo sus habilidades técnicas para alinearse a los roles emergentes no es suficiente a los ojos de las organizaciones. Actualmente, las empresas latinoamericanas buscan equilibrar las habilidades duras esenciales con habilidades digitales blandas necesarias para cubrir los requisitos del Nuevo Normal como son Pasión por el Aprendizaje, Colaboración, Toma de Decisiones Basada en Datos y Autodisciplina, entre otras.

Como se muestra en el gráfico siguiente, los departamentos de TI también requieren una serie de habilidades no-técnicas que permiten a los profesionales de TI realizar su trabajo de manera óptima. IDC prevé que las tres primeras habilidades no-técnicas constituyen el 50% de la demanda.

Figure 5. Top 7 de habilidades no-técnicas relevantes para el Departamento de TI



n=150

Fuente: IDC Latin American IT Talent Survey, September 2020

IDC analizó la demanda de los profesionales de TI desde el punto de vista de las habilidades requeridas de dos maneras, como se muestra en la tabla siguiente:

TABLA 1

Habilidades duras y blandas de Profesionales de TI

Habilidades duras. Habilidades desarrolladas a partir del conocimiento como resultado de un título y experiencia profesional.	Habilidades blandas. Habilidades que pueden ser parte inherente de la personalidad, aprendidas como hábitos o adquiridas para el crecimiento personal y profesional.
Inteligencia Artificial/ML	Colaboración y comunicación
Razonamiento Analítico	Actitud
Computación en la Nube	Pasión por aprender (aprender y desaprender)
Diseño UX	Adaptabilidad
Ciberseguridad	Automotivación
Análisis Empresarial (BI)	Creatividad

Fuente: IDC, 2020

Los roles más demandados en la era del Nuevo Normal son los relacionados con la nube, la ciberseguridad, el análisis y el desarrollo de aplicaciones.

Ejemplo de adopción de habilidades digitales blandas: El antiguo tiempo de desplazamiento se convierte en tiempo de formación en un entorno de oficina en casa.

La Brecha de Habilidades

Las empresas aún están tratando de comprender el impacto en sus modelos de negocio debido a los cambios repentinos en una economía posterior al COVID-19. También saben que necesitan alinearse rápidamente a los roles de TI emergentes como el Especialista en IA, el Científico de Datos, el Gerente de Transformación Digital y el Diseñador/Desarrollador/Ingeniero de IoT con habilidades digitales blandas emergentes.

Además de habilidades duras, IDC también destaca la necesidad de desarrollar habilidades blandas no-técnicas entre los equipos de TI para ayudar a los profesionales a lidiar con problemas como el estrés y autocontrol requerido en las actividades de teletrabajo.

Un ejemplo simple, serían los profesionales de TI que se pasaron a la Oficina en Casa. Como no tienen que desplazarse, pueden asignar ese tiempo, un promedio de dos o tres horas diarias, para su capacitación y certificación. Al hacer eso, están desarrollando habilidades blandas relacionadas con la autodisciplina y la gestión del tiempo.

Reducir la Brecha de Habilidades

En opinión de IDC, las brechas de habilidades digitales de las empresas han estado presentes en América Latina durante aproximadamente tres años. COVID-19 aceleró el proceso de Transformación Digital y amplió esta brecha de habilidades. En consecuencia, las empresas buscan actualizar a sus profesionales de TI.

La mejor solución para los profesionales de TI que enfrentan incertidumbre será mantenerse tecnológicamente actualizados y con una mente abierta. IDC cree que las organizaciones y los profesionales de TI que superan la brecha de talento probablemente disfrutarán de una ventaja competitiva sobre aquellos que no lo hacen.

IDC prevé que las organizaciones y los profesionales de TI que superen la brecha de talento probablemente disfrutarán de una ventaja competitiva sobre aquellas que no lo hacen.

Es más probable que los profesionales de TI que cumplan con las habilidades duras de roles emergentes obtengan mejores condiciones de trabajo y menos incertidumbre frente al riesgo de desempleo en los próximos años.

IDC identifica en la áreas que a continuación se describen, que son en las que las organizaciones deben enfocarse para resolver sus desafíos de brecha de habilidades digitales:

Atraer Talento Digital

- Alinear el liderazgo con una estrategia de talento definida.
- Diversificar su enfoque de contratación agregando opciones adecuadas para el talento digital.
- Redefinir los roles y los perfiles de talento requeridos con ofertas de empleo flexibles pero atractivas.

Desarrollar Talento Digital

- Crear un entorno que priorice y recompense la pasión por aprender.
- Trazar un camino de crecimiento para los profesionales de TI que deseen actualizar sus habilidades.
- Aprovechar el cambio para eliminar resistencias mediante el acceso a una formación reconocida que facilite la participación de los profesionales.

Retener el Talento Digital

- Alinear a la gerencia de la empresa para dar al talento el poder de implementar el cambio.
- Proporcionar formas flexibles y colaborativas de trabajar y capacitarse de forma digital y remota.

Impulsores e Inhibidores del Crecimiento de los Profesionales

De acuerdo con las últimas tendencias y pronósticos de mercado de IDC, la industria de TI ha estado realizando una transición lenta hacia la Tercera Plataforma, fomentando el crecimiento y la innovación en los pilares de Big Data, Movilidad y Tecnologías Sociales, todos ellos en plataformas en la Nube.

En enero del 2020, IDC informó que el 70% de las empresas de la región estaban ya en un proceso de Transformación Digital y los empleadores latinoamericanos ya se enfrentaban a una creciente brecha de habilidades digitales duras y blandas.

Debido a la pandemia de COVID-19, las organizaciones se vieron obligadas a acelerar abruptamente su Transformación Digital y la brecha de habilidades creció aproximadamente un 20% de 2018 a 2020. En consecuencia, los profesionales de TI necesitan adquirir habilidades digitales duras y blandas como elementos cruciales para acelerar o solidificar sus carreras en este camino de Transformación Digital.

Impulsores:

- Capacitar y certificar para actualizar sus habilidades, preservar sus trabajos, mejorar sus carreras y entregar un mayor valor e innovación.
- Capitalizar su experiencia en tecnologías de Transformación Digital.
- Estar al tanto de las nuevas demandas de roles de las empresas para trabajar y crecer profesionalmente

Crecimiento de roles esenciales hacia el 2030

26,9%
Gerente de Transformación Digital

22,8%
Especialista en IA

19,9%
Administrador de la Nube

17,9%
Científico de Datos

11,9%
Arquitecto de la Nube

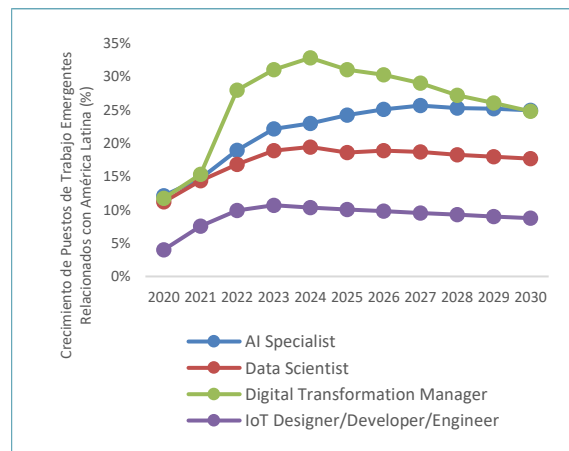
Inhibidores:

- Brecha de habilidades digitales; los profesionales luchan por satisfacer las demandas de las empresas.
- El ritmo lento de adquisición de nuevas habilidades y la resistencia al cambio.
- Cambios económicos repentinos debido a la pandemia de COVID-19.
- Resistencia de los jóvenes a las profesiones relacionadas con la tecnología de la información.

Los Roles de TI Más Demandados en el Nuevo Normal

COVID-19 aceleró la Transformación Digital y ha puesto al descubierto la necesidad de adaptarse a cambios repentinos que requieren que los empleados enfrenten nuevas necesidades y tecnologías para cubrir la oficina en casa, el comercio electrónico, la movilidad, la automatización y la sistematización de procedimientos, por mencionar solo algunos. Por lo tanto, a medida que los gerentes redefinen los puestos de trabajo de TI y los alinean con los roles emergentes que incluyen la combinación deseada de habilidades duras y blandas, los profesionales de TI deben también actualizarse rápidamente.

FIGURA 6. Roles de Empleos Emergentes de TI Relacionados con América Latina, 2020-2030



Las nuevas tecnologías tienen el poder de abrir nuevas fuentes de información y requieren un amplio conocimiento sobre análisis, administración y almacenamiento de datos como Big Data, Cloud, Movilidad, Inteligencia Empresarial (BI) e Inteligencia Artificial (AI), entre otros. Ofrecen la posibilidad de crear alertas en tiempo real que detecten oportunidades de

Fuente: IDC, 2020

aprendizaje y que requieran nuevas habilidades digitales.

Teniendo en cuenta que se espera que la cantidad de roles emergentes como Especialista en IA o Gerente de Transformación Digital crezca en aproximadamente un 25% para el 2030, los profesionales de TI deben ver las actualizaciones y certificaciones como una prioridad para el crecimiento laboral y profesional. Así mismo, IDC prevé que la disponibilidad de roles esenciales como administrador de la nube aumentará en aproximadamente un 19% y la ciberseguridad en un 14% también para el 2030.

La clave para tener éxito es volver a capacitarse y certificarse ... El futuro de los profesionales de TI reside en la educación y la certificación para expandir su alcance dentro del ecosistema de talentos.

Evidentemente los roles emergentes de TI con mayor demanda son:

- Gerente de Transformación Digital: Estos roles se enfocan en múltiples soluciones tecnológicas desarrolladas a través programas grandes y equipos ágiles; aprovechan las habilidades digitales blandas requeridas dentro de los equipos de las empresas. Las responsabilidades en esta categoría se combinan con los gerentes de producto y los ingenieros de producto.
- Administrador de la Nube: Estos roles se relacionan con la gestión de redes informáticas que proporcionan acceso a usuarios externos a través de Internet. Trabajan con servidores dando espacio de almacenamiento y ejecutando programas de los usuarios en forma remota y tienen sólidas habilidades relacionadas con las máquinas virtuales y el software como servicio (SaaS). Están alineados con el administrador de sistemas informáticos, el arquitecto de la nube, el arquitecto informático y el ingeniero de sistemas informáticos.
- Ingeniero de Aplicaciones: Estos roles se relacionan con el ciclo de vida de desarrollo de las aplicaciones, desde el análisis preliminar del sistema hasta el mantenimiento de la aplicación. Las responsabilidades en esta categoría pueden combinarse con puestos como Desarrollador/Ingeniero de Software, Analista de Sistemas, Desarrollador de Aplicaciones Móviles, Diseñador/Desarrollador de UI/UX, Desarrollador Web, Gerente de Mantenimiento de Aplicaciones, Ingeniero/Probador de control de calidad de software o diseñador/desarrollador/ingeniero de Aprendizaje Automático.
- Especialista en Ciberseguridad: Estos roles se relacionan con la seguridad de los datos, la información y la red, así como con la ingeniería y administración de la ciberseguridad. Incluye especialistas en el campo de la seguridad, como gestión de riesgos, seguridad de la infraestructura, seguridad de las aplicaciones o diseño y administración de la seguridad. Pueden combinarse con Ingeniero/Analista de Ciberseguridad/de la Información y Especialista en Gestión de Seguridad.
- Gestión de Datos/Análisis: Estos roles se relacionan con la gestión de datos y el ciclo de vida de la inteligencia empresarial, comenzando con el diseño de la arquitectura de datos hasta la recopilación de datos, la administración del sistema de datos y finalmente, la visualización de datos. Las responsabilidades pueden dividirse en puestos como Analista de BI, Arquitecto de DB, Administrador de DB, Ingeniero de Datos, Arquitecto/Desarrollador de BI, Científico de Datos, Especialista en Almacenamiento de Datos, entre otros, para adaptarse a las necesidades específicas del entorno de TI empresarial.

Capacitación para conquistar el Nuevo Normal

La mayoría de las empresas latinoamericanas están acelerando su transición a la tercera plataforma basada en Movilidad, Cómputo en la Nube, Emprendimiento Social, Ciberseguridad y Big Data. Sin embargo, los profesionales de TI no han evolucionado al mismo ritmo. IDC ve a los profesionales de TI exigidos con la necesidad de aprender nuevas habilidades duras y blandas para cumplir con los requisitos y responsabilidades de su trabajo.

La clave del éxito es volver a capacitarse y certificarse... El futuro de los profesionales de TI reside en la educación y la certificación para expandir su alcance dentro de un ecosistema de talentos.

Los profesionales de TI deben invertir 6 veces más tiempo en capacitación para satisfacer las demandas de los nuevos roles.

Los profesionales de TI no deben oponer resistencia

O se entrenan y actualizan sus habilidades técnicas o corren el riesgo de perder sus trabajos.

IDC sugiere que los profesionales de TI avancen y busquen cursos y certificaciones que estén a su alcance y aprovechen los recursos que ofrecen los proveedores de tecnología.

Educación y Certificación, el arma para Combatir la Brecha de Habilidades

IDC aconseja a los profesionales de TI que centren su formación y certificación con cursos que actualicen sus conocimientos. Optar por habilidades técnicas emergentes como Cómputo en la Nube, Razonamiento Analítico, Inteligencia Artificial/ML, Inteligencia Empresarial (BI), Blockchain, Computación Científica y Diseño UX.

Por otro lado, IDC aconseja a las empresas que incluyan la educación y la certificación en sus gastos y presupuestos de TI para reducir la brecha de habilidades digitales y combinen la capacitación de su talento existente con la atracción de nuevos talentos.

IDC recomienda a las empresas que para superar la brecha de habilidades en América Latina; ellas deberían:

- Redefinir el perfil de los roles requeridos
- Aplicar pruebas de habilidades para ayudar a definir el entrenamiento óptimo.
- Invertir periódicamente en una mejor formación para los trabajadores actuales
- Invertir en una mejor contratación para atraer nuevos talentos

Diversas Oportunidades Educativas Disponibles para todos

En la última década, la educación en línea también ha ido ganado popularidad, convirtiéndose en una tendencia de rápido crecimiento. Por mucho, el enfoque más popular hoy en día es el aprendizaje en línea, que brinda a los profesionales de TI herramientas para actualizar sus habilidades técnicas y están disponibles para todos.

IDC ve varias fuentes de aprendizaje en línea disponibles para profesionales de TI ofrecidas por organizaciones, proveedores de tecnología, plataformas de aprendizaje en línea, escuelas técnicas especializadas y universidades como algunas de las opciones. La capacitación en línea proviene directamente de proveedores de TI o plataformas de educación global disponibles como Coursera, EDX o Udemy, además de las instituciones educativas o universidades tradicionales.

IDC considera que los profesionales de TI necesitan dedicar seis veces más tiempo a capacitarse en línea, de forma presencial o en una combinación de ambos para satisfacer la demanda de los nuevos roles en la era del Nuevo Normal.

Capacitación de Profesionales de TI, la Clave del éxito

La tecnología está cambiando rápidamente, lo que empuja a las organizaciones a volver a planificar sus presupuestos y gastos de TI para mejorar la actualización de su infraestructura y fortalecer las habilidades de sus colaboradores de TI.

Las organizaciones también enfrentan resistencia y desafíos para cerrar la brecha digital.

Las habilidades digitales seguirán siendo necesarias en todos los niveles, especialmente la capacidad de aprender y ser ágil.

Las empresas buscan la forma más rápida y eficiente de realizar la formación ya sea internamente o contratando los servicios de instituciones educativas.

Los profesionales de TI y las empresas deben estar atentos ante la cantidad de roles emergentes, como diseñador/desarrollador/ingeniero de IoT, científico de datos, arquitecto de nube, gerente de Transformación Digital, especialista en inteligencia artificial/aprendizaje automático y administrador de nube.

Enfrentar la Resistencia como un reto al cambio

La Transformación Digital ya estaba creando ansiedad entre empleados y organizaciones. COVID-19 motivó cambios repentinos y, por lo tanto, estrés y resistencia. La realidad es clara, los profesionales de TI no deben oponer resistencia. O se entrenan y actualizan sus habilidades técnicas o corren el riesgo de perder sus trabajos.

Empleados: A los profesionales de TI les preocupa que sus habilidades se vuelvan obsoletas debido a las tecnologías disruptivas; algunos se resisten al cambio. También temen desactualizarse en los próximos años y ven necesario potenciar sus habilidades y destrezas. Sin embargo, muchos de ellos no ven que sus empleadores respondan a:

- Empleados que sienten que los programas de formación de los empleadores no son suficientes.
- Los empleados que buscan acceder a la formación también consideran que no se les da el tiempo suficiente para asistir a los cursos de formación.
- Algunos empleados buscan capacitación fuera de la organización, pero no tienen los recursos suficientes para cubrir los gastos.

En opinión de IDC, la ansiedad por la falta de habilidades, puede generar el desgaste de algunos profesionales.

Empresas: Las organizaciones también enfrentan resistencia y desafíos para cerrar la brecha digital. IDC ha identificado las razones por las cuales las empresas latinoamericanas luchan por atraer y retener talento en sus organizaciones:

- Las empresas se resisten a asignar presupuestos para capacitación.
- Las organizaciones se preocupan por la resistencia de los empleados y la falta de compromiso con las oportunidades educativas.
- Las empresas tienen una actitud reactiva hacia la educación, brindándola solo cuando se vuelve obligatoria, como el cumplimiento normativo o certificaciones específicas.

IDC alienta a las organizaciones a que presten más atención a los detalles que puedan estar obstaculizando la reducción de la brecha de habilidades y que podrían estar bajo su control.

Normativas y Certificaciones

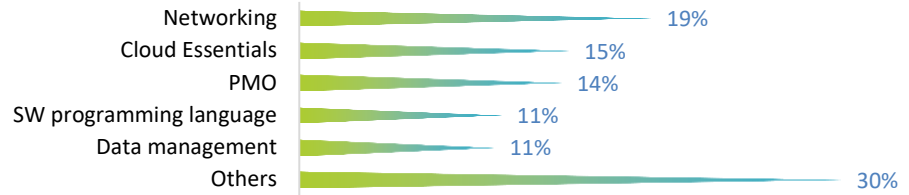
La mayoría de las empresas deben cumplir con múltiples regulaciones que involucran certificaciones y cursos de capacitación obligatorios; gran parte de esta educación está relacionada con nuevas habilidades y se proporciona a los empleados más confiables.

Actualmente, el mercado ofrece una amplia gama de cursos y certificaciones de Cómputo en la Nube, Big Data, IoT, AI, Almacenamiento, Enrutamiento y Conmutación, Seguridad, WLAN, Servicio en la Nube y Computación Inteligente, entre otros; desde los que ofrecen los

El mercado ofrece una amplia gama de cursos y certificaciones de Cómputo en la Nube, Big Data, IoT, AI, Almacenamiento, Enrutamiento y Conmutación, Seguridad, WLAN, Servicio en la Nube y Computación Inteligente

proveedores de tecnología, algunos de ellos incluso gratuitos, hasta especializaciones y maestrías.

Figura 7. Principales Certificaciones de TI Exigidas por las Empresas en la Era Posterior al COVID-19



n=150

Fuente: IDC Latin American IT Talent Survey, September 2020

Se valorará mucho el aprendizaje continuo y la actualización de habilidades.

Los líderes de talento digital se convertirán en agentes de cambio para acortar la brecha de talento digital

Conclusión

Desde la perspectiva de IDC, tanto los profesionales de TI como las empresas tienen un mensaje claro y contundente desde el principio, no hay lugar para la resistencia; desde el punto de vista de ambos lados, el objetivo es cerrar la brecha de habilidades:

- La formación y actualización de sus habilidades técnicas será el punto decisivo entre mantener su puesto de trabajo y crecer profesionalmente o incorporarse a las estadísticas de desempleo de los profesionales de TI.
- Para las empresas, valorar y dar oportunidades de desarrollo a su propio talento será fundamental para alcanzar el crecimiento y la competitividad en la era del Nuevo Normal.

IDC también prevé que las habilidades digitales se seguirán requiriendo en todos los niveles, especialmente la capacidad de aprender y ser ágiles. IDC asigna un gran valor a las personas que poseen resiliencia y voluntad de cambiar de un entorno a otro con facilidad, así como su empeño y disposición de aprendizaje continuos.

Los líderes de talento digital proactivos necesitarán aprender y compartir lecciones valiosas para ayudar a sus organizaciones a minimizar la problemática de cubrir puestos de trabajo digitales. Los líderes de talento digital deben ser aquellos que reconozcan el problema y tomen las medidas para resolverlo y de esta forma se convertirán en talentos fundamentales para retener en la empresa. IDC ha identificado que tal grupo de líderes de talento digital se convertirá en agentes de cambio para acortar la brecha de talento digital en América Latina.

Así mismo, las organizaciones deberán tomar acciones estratégicas para abordar los estigmas y la resistencia y promover una cultura de aprendizaje que minimice o disminuya la brecha de habilidades en los próximos años.

Metodología

Los datos de mercado y las predicciones en este Informe Técnico, Tendencias Emergentes para Cerrar la Brecha de Habilidades de los Profesionales de TI, representan las mejores estimaciones de empleo tecnológico de IDC por grupo de roles, habilidades y tecnología estandarizados. Las habilidades digitales y la demanda de roles emergentes son una combinación de datos cualitativos y cuantitativos de varias fuentes primarias y secundarias, incluida la familia de productos de guía de gastos de IDC, la investigación de los analistas de Insights de la Industria y analistas de tecnología de IDC y la Encuesta de Habilidades Tecnológicas anual de IDC.

Este documento representa el resultado de las informaciones estimadas y estandarizadas resultantes de la investigación sobre la evolución de los roles y competencias de TIC requeridos en América Latina frente a desafíos como la brecha de competencias y el desarrollo de los mercados; primero como resultado de la Transformación Digital, pero también del impacto de la pandemia Covid-19 en la región.

IDC define las TIC como "Tecnologías de la Información y la Comunicación". Las TIC se refieren a tecnologías que brindan acceso a la información a través de las telecomunicaciones y se enfocan principalmente en las tecnologías de la comunicación, incluidas las redes inalámbricas, teléfonos celulares y otros medios de comunicación.

El modelo está construido sobre una base sólida de investigación de mercado y estadísticas disponibles públicamente. La metodología aprovecha las estadísticas de población, las estadísticas y predicciones de crecimiento económico, la fuerza laboral y las tasas de empleo, la distribución por edad, las estadísticas nacionales e internacionales de la fuerza laboral de TI y el gasto y las predicciones en tecnología para determinar un pronóstico de empleo (demanda) equivalente a tiempo completo (FTE) para cada papel específico por industria. Las metodologías de investigación de IDC integran estos elementos en un marco para determinar el empleo de TI por industria para un año base y luego pronosticar el crecimiento del empleo dentro de cada industria. Hicimos cuatro suposiciones principales en nuestro enfoque:

- La importancia de la tecnología actual por tipo de rol se puede estimar en función de los conocimientos derivados de los empleadores de TI, supervisores de TI y profesionales de TI.
- El gasto en tecnología sugiere el uso de tecnología.
- La importancia y el uso de la tecnología se correlacionan con la distribución del empleo.
- El empleo en tecnología de los proveedores de servicios profesionales y gestionados no es proporcional a su gasto en tecnología. En cambio, su empleo tecnológico está más estrechamente relacionado con sus ingresos y la distribución de la oferta de servicios.

El modelo y la metodología integrada de este documento se basan en una fundación sólida de investigación y análisis de mercado. IDC realizó una serie de encuestas/entrevistas para recopilar datos, que incluyen:

- Una encuesta de 150 empresas con más de 500 empleados en México, Brasil y Argentina dentro de verticales clave que incluyen Salud, Educación, Telecomunicaciones (fijo, móvil)/Proveedor de Servicios de Internet, Servicios Financieros, Manufactura, Venta Minorista/Mayorista, Medios/Radiodifusión/Publicación, Viajes/Transporte/Distribución, Recursos (Energía, Servicios Públicos, Minería, Agroindustria) y Servicios.

- Los perfiles de los sujetos entrevistados por IDC fueron: Gerentes responsables de las áreas de TI, gerentes de toma de decisiones involucrados en el diseño, implementación y soporte de servicios de TI con capacidad de toma de decisiones, influenciadores de decisiones y gerentes de personal que no toman decisiones.
- Entrevistas con ejecutivos de las cinco principales agencias de RR. HH. de América Latina.

Sobre IDC

International Data Corporation (IDC) es el principal proveedor mundial de servicios y asesoramiento de inteligencia de mercado y eventos para los mercados de tecnología de la información, telecomunicaciones y tecnología de consumo. IDC ayuda a los profesionales de TI, ejecutivos de negocios y la comunidad inversora a tomar decisiones basadas en hechos sobre compras de tecnología y estrategia comercial. Más de 1,100 analistas de IDC brindan experiencia global, regional y local en tecnología y oportunidades y tendencias de la industria en más de 110 países en todo el mundo. Durante 50 años, IDC ha proporcionado conocimientos estratégicos para ayudar a nuestros clientes a alcanzar sus objetivos comerciales clave. IDC es una subsidiaria de IDG, la compañía de eventos, investigación y medios de tecnología líder en el mundo.

Sede Mundial

5 Speen Street
Framingham, MA 01701
Estados Unidos
508.872.8200
Twitter: @IDC
idc-community.com
www.idc.com

Aviso de Derechos del Autor

La publicación externa de Informaciones y Datos de IDC – cualquier información de IDC que se utilice en publicidad, comunicados de prensa o materiales promocionales requiere la aprobación previa por escrito del vicepresidente o gerente nacional de IDC correspondiente. Un borrador del documento propuesto debe acompañar a dicha solicitud. IDC se reserva el derecho a denegar la aprobación del uso externo por cualquier motivo.

Copyright 2020 IDC. La reproducción sin permiso escrito está completamente prohibida.

