



ANÁLISIS

# DESARROLLADORES TI EN CHILE

MARZO 2020



**IT-TALENT**  
HEADHUNTER SENIOR TI

INFORMÁTICOS BUSCANDO INFORMÁTICOS  
[www.itthh.com](http://www.itthh.com)

# INFORMÁTICOS BUSCANDO INFORMÁTICOS

---

IT-Talent Headhunter es una compañía Multinacional líder en la búsqueda de talentos en el ámbito de las tecnologías de la información, abarcando toda la vertical desde soporte técnico hasta CEO de empresas tecnológicas y CIO de startup, medianas y grandes empresas.

Gracias a nuestra plataforma IT-KSR y nuestro único proceso en el mercado de headhunting, logramos identificar sus capacidades técnicas, entregándote los mejores calificados del mercado y así te ayudamos a elegir al talento que lidere la transformación digital en tu empresa.

IT-KSR, "IT-Knowledge Score and Ranking" nos permite validar técnicamente el nivel de los conocimientos y habilidades de cada uno de los candidatos, filtrándose por puntuación y clasificación, esta plataforma cuenta con más de 80 tecnologías para evaluar, esto nos permite entregar un informe con un detalle según la expertis del profesional.

Además contamos con un equipo de expertos en diferentes áreas de la informática, que actualmente cumplen roles destacados en las empresas más importantes del país, quienes realizan entrevistas y evaluaciones técnicas, de esta forma es que te ayudaremos a elegir el talento idóneo.

Actualmente en Chile 4 de las 5 empresas más importantes del país ya trabajan con nuestros servicios y contamos con sedes internacionales en Argentina, Perú, Colombia y México.



# ÍNDICE

---

|                                         |    |
|-----------------------------------------|----|
| IT-TALENT                               | 02 |
| ÍNDICE                                  | 03 |
| INTRODUCCIÓN                            | 04 |
| OBJETIVO DEL ESTUDIO                    | 04 |
| METODOLOGÍA                             | 05 |
| CONTEXTO                                | 06 |
| EL PERFIL DEL DESARROLLADOR             | 08 |
| MOVILIDAD                               | 09 |
| TECNOLOGÍAS MÁS USADAS                  | 11 |
| UNA MIRADA DE LA TRANSFORMACIÓN DIGITAL | 12 |
| RENTAS                                  | 13 |
| CÓDIGO HEREDADO                         | 18 |
| BENEFICIOS                              | 19 |





# INTRODUCCIÓN

---

Hemos visto como con el correr de los años se han realizado una serie de estudios sobre los sueldos de los informáticos, donde se tocan aristas que son sumamente importantes para el desarrollo laboral y profesional de las personas sin la profundidad necesaria, generando confusiones y errores en las expectativas tanto para los profesionales como para las empresas.

Después de realizar más de 100 procesos de búsqueda de desarrolladores durante el 2019, entrevistar y evaluar técnicamente a centenares de profesionales y conversar con los actores más importantes de la informática del país, hemos decidido dar un paso adelante y hacer un doble click en temas que creemos son necesarios profundizar en el amplio segmento de los desarrolladores como los beneficios, la movilidad, rentas y tecnologías más utilizadas.

Marco Muñoz  
CEO  
IT-TALENT Headhunter Senior TI

## OBJETIVO DEL ESTUDIO

---

Buscamos entregar una visión macro del estado en que son remunerados los desarrolladores en Chile, en relación a sus competencias técnicas, lenguajes y empleabilidad.

Esperamos, en base a esta información, poder proveer datos relevantes para que todo tipo de empresa, pequeña, mediana o grande, pueda conocer a ciencia cierta las dimensiones y detalles que existen alrededor de un desarrollador en el país.



# METODOLOGÍA

---

El presente estudio es el resultado del levantamiento de información de dos estudios segmentados, realizado por el equipo de **IT-Talent Headhunter**, con data analizada y capturada durante los últimos seis meses de 2019, en base a diferentes procesos de selección guiados por la empresa, junto con el desarrollo de diferentes encuestas en un universo de más de 1.000 desarrolladores en Chile e input obtenido de las principales empresas que trabajan con este tipo de profesional en el país.

**Universo de desarrollo:** Chile

**Participantes:** Chilenos y migrantes

**Perfil de los encuestados:** Desarrolladores

**Muestra:** por conveniencia basada en las redes que cuenta IT-Talent, con link de acceso público y compartible, contestada por 1.215 desarrolladores, postulantes y personas ligadas a la informática.

**Herramienta de recolección de la muestra:** Candidatos evaluados por IT-Talent Headhunter Senior TI entre 01 de junio de 2019 y 31 de Diciembre de 2019, apoyado por plataformas digitales. Estos resultados son generalizables a profesionales TI.

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



Global & Local

## CONTEXTO

---

La vida más “fácil” que estamos viviendo en estos tiempos, es gracias a las diferentes aplicaciones de la tecnología: en la salud, en la logística, seguridad y en la forma como esta misma es capaz de resolver diferentes acciones que requieren mucho esfuerzo por parte de las personas.

Para realizar estas tareas, existen profesionales “detrás” de estas acciones o soluciones, quienes son los encargados de armar todo un mecanismo para que cada una de estas ventajas haga lo que tiene que hacer.

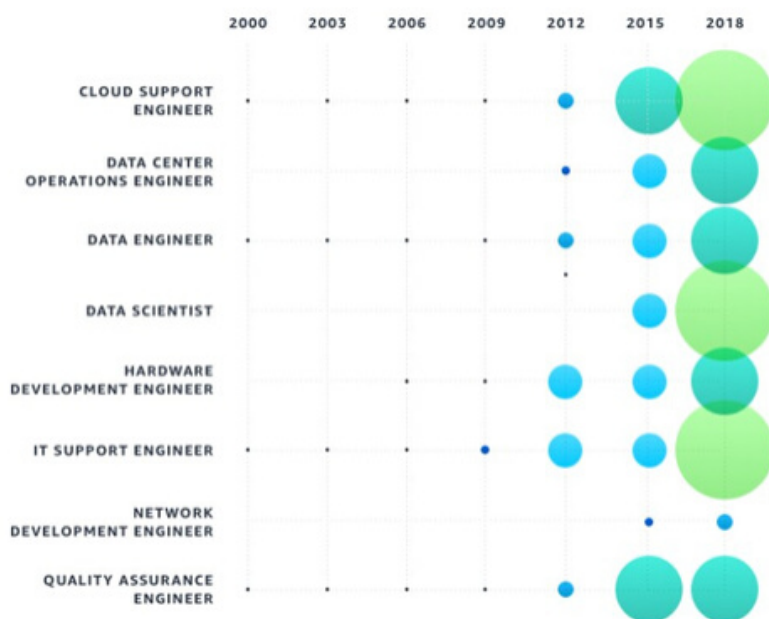
Un grupo importante de esas personas son los desarrolladores informáticos, quienes aplican todas sus capacidades y herramientas para evolucionar la manera en la que una sociedad vive, se desarrolla y se comunica.

El contexto latino y chileno no difiere mucho del de otras latitudes. El último reporte del Banco Interamericano de Desarrollo, LAC 2025, señala que, para el 2025, las empresas ligadas a la tecnología “emplearán a más de 1.2 millones de personas y generarán ventas por más de 18.500 millones de dólares en América Latina”.

En Chile el panorama es similar, aunque, según la ACTI el déficit en Chile es de un 25% de profesionales, unos 5.000 al año. Cifra que para otros expertos se queda corta ya que por ejemplo, según Mónica Retamal, Directora Ejecutiva de Kodea “para este año, 2020, la brecha de profesionales TIC es de 65.000”.

## Del papel a la realidad

En el mundo de la informática, tanto en Chile como en el extranjero, nos encontramos con profesionales que estudian determinadas carreras y que una vez egresan se dan en cuenta que lo que aprendieron no da el ancho versus la curva de desarrollo y crecimiento de las tecnologías. Los desarrolladores en general terminan sus estudios con una base que difiere mucho de lo que es tendencia y deben, incluso antes de terminar el pregrado, comenzar a sumar nuevas tecnologías y lenguajes para que, al momento de egresar, puedan satisfacer las reales necesidades de las empresas. La tecnología cambia mucho más rápido que las mallas curriculares de los centros de formación y las universidades.



Evolución porcentual de los trabajos tecnológicos en Amazon  
Fuente: [Amazon](#)

Hoy los bootcamp están tomando un mercado relevante y más actualizado con respecto a las necesidades del mercado. Por suerte los profesionales y entusiastas de la tecnología pueden encontrar una serie de caminos para crecer en sus respectivas carreras e intereses. Acceder a cursos de desarrollo donde refinan sus aptitudes es sin duda una herramienta muy útil y que les genera, prácticamente de forma directa, mejores opciones de renta y de cargos.

Hoy en día, seleccionar por competencias técnicas y poder evaluar el nivel de las mismas, toma una importancia relevante para que nuestros clientes puedan llevar sus proyectos de forma correcta y no retrasar las iniciativas que a las empresas pueden dejarlas fuera de mercado, solo por la mala identificación de profesionales capacitados técnicamente para sus desarrollos.

En el ámbito del desarrollo analizaremos perfiles como *frontend*, *backend*, líderes técnicos pero también un término que genera controversia, nos referimos a los *fullstacks*.

Empresas conocidas por su tecnología, como Google, Microsoft, Amazon, no contratan fullstack, y prefieren contratar desarrolladores, ya sea frontend o backend, pero con conocimientos específicos en determinadas tecnologías y tener un equipo sólido de varios profesionales que se complementen entre sí.

Creemos que el *fullstack* debería ser la evolución de los desarrolladores, *frontend* o *backend*, dentro de la misma empresa, donde el profesional podrá ajustar sus conocimientos a las propias tecnologías de su lugar de trabajo, las que no son siempre aplicables a otras compañías.



# EL PERFIL DEL DESARROLLADOR

En la actualidad, las nuevas tendencias digitales generadas por la transformación digital, han impulsado fuertemente la necesidad de contar con equipos ágiles de desarrollo de software, formados por diseñadores gráficos, analistas de negocio y desarrolladores front, back y fullstack, que sean capaces de abordar los nuevos desafíos digitales de las compañías, generando productos funcionales, de manera continua, en el corto plazo.

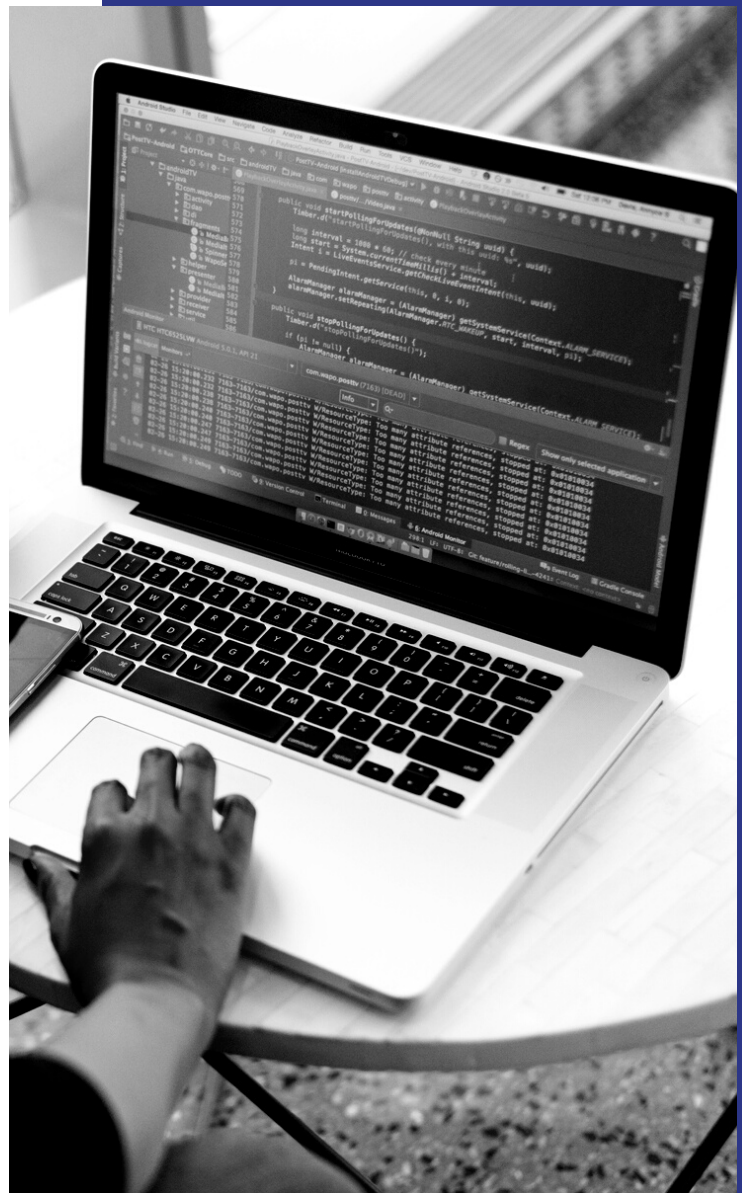
Respecto del perfil de los desarrolladores fullstack, se han transformado en el cargo más requerido en el último tiempo para los equipos de desarrollo. Pero ¿qué entendemos por un desarrollador fullstack?. De una manera muy resumida, es un programador con un perfil muy técnico que conoce muy bien de todas las capas que componen un sistema, tanto del front-end como el back-end.

Con conocimientos de servidores, sistemas operativos, bases de datos, APIs, UX, UI, modelamiento de datos, diferentes lenguajes de programación y que, además es capaz de interpretar las necesidades del negocio.

Como podemos ver, no se trata de un perfil simple de encontrar, y que sin duda en estos tiempos se hace muy necesario para poder acompañar la transformación digital de las compañías, dada la versatilidad de este perfil.

Para los desarrolladores, ¿cómo se transforman en un fullstack?, experiencias en diferentes proyectos de desarrollo de sistemas.

Aunque, desde mi punto de vista, no se trata sólo de conocer lenguajes de programación sino del gusto por la tecnología y de la entrega de soluciones basadas en tecnologías.



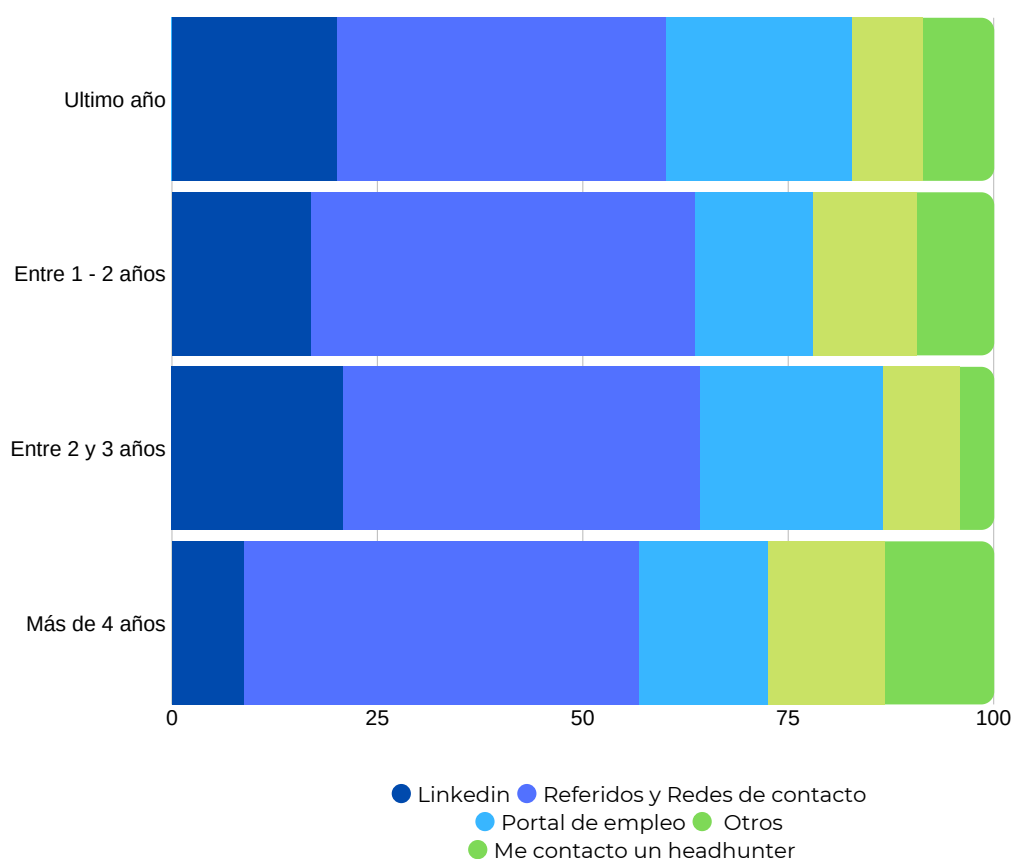
## MANUEL YEVENES

CIO & CTO. Gerente Corporativo de Tecnología, Informática y Telecomunicaciones at Enjoy S.A.

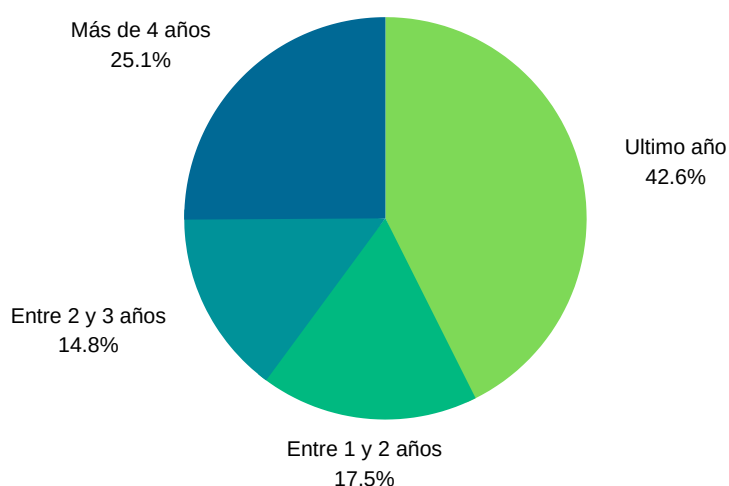
## Continuidad y cambios

# MOVILIDAD

Actualmente los profesionales TI son altamente cotizados en diferentes industrias. Sueldos atractivos, comodidad, ubicación y beneficios adicionales son parte de los extras que consideran para determinar la continuidad o el cambio laboral.



En los últimos 12 meses, más de un 42.6% de los profesionales que respondieron nuestro llamado cambiaron de empleador, mientras que un 25.1% se ha mantenido en su mismo trabajo por más de 4 años.

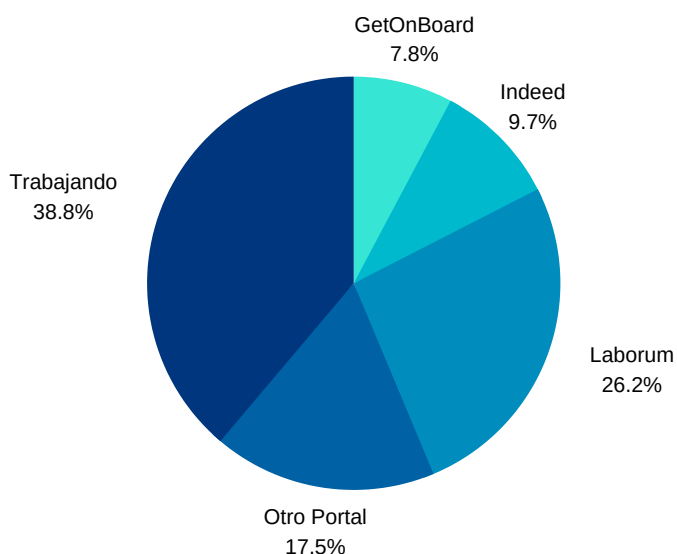


## Búsqueda online

# MOVILIDAD

Con respecto a la búsqueda de trabajo mediante portales, en el último año, el 22,7% de los encuestados cambio de empleador gracias a un portal de trabajo.

De ese 22,7% se destacan los sitios Trabajando.com, 38.3% y Laborum, 26.2%, que registran en conjunto un 65% de las preferencias, mientras que la plataforma Indeed registró un 9.7% de las preferencias y el portal específico de TI, GetOnBoard, obtuvo un 7,8% de las preferencias.





Una taza de java

## TECNOLOGÍAS MÁS USADAS

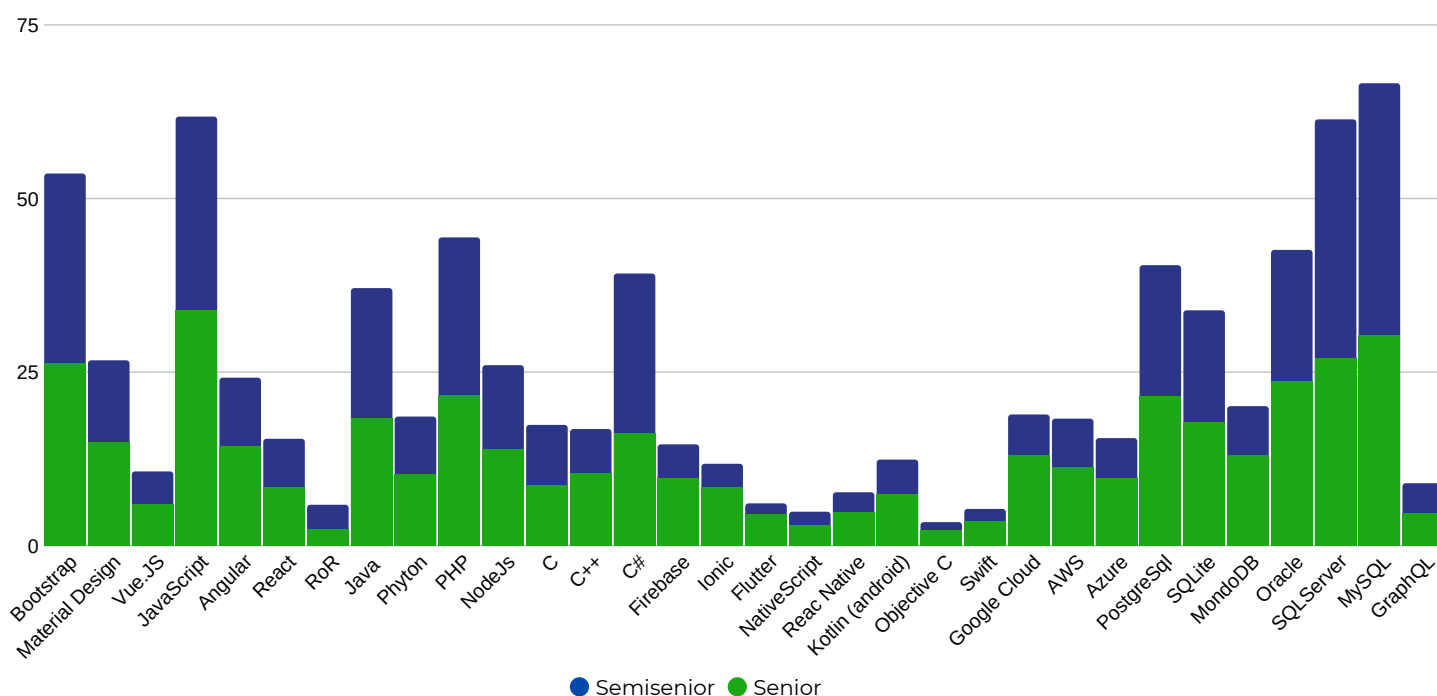
Actualmente el lenguaje de programación más usado es JavaScript, esto según el informe que realizó el sitio de desarrollo JetBrains.com, donde se entrevistaron a más de 7.000 desarrolladores y un 69% de ellos afirmó haberlo utilizado en los últimos 12 meses. Detrás de este encontramos a SQL, Java y Python.

Estas cifras y estos nombres no deberían de sorprender a nadie, Platzi, la plataforma de educación online también sitúa a JavaScript y a Java como los primeros lenguajes más usados y en tercer lugar posiciona a Python, luego a Ruby y en quinto lugar al PHP.

La presencia de JavaScript y de Java también se ve reflejada en los profesionales que son buscados por empresas de diferentes rubros, siendo además lenguajes que están presente en profesionales desde los más junior hasta los senior, es decir, acompaña al desarrollador prácticamente en toda su carrera.

En nuestra recopilación de información podemos destacar que, nuevamente, JavaScript, SQL Server y MySQL están en los 3 primeros lugares.

Porcentaje de conocimiento en profesionales por tecnología en Chile



# UNA MIRADA DE LA TRANSFORMACIÓN DIGITAL

Yohan Paez - @yoenpa

Agile Leadership - Asesor Agilidad IT Talent

Muchas inician por moda, no por usar la agilidad como una ventaja competitiva para poder aumentar la entrega de valor a sus clientes. Muchas, con las promesas de hacerlo con este enfoque pensando que les garantiza rapidez y menos presupuesto. Sin embargo, en mi opinión estas premisas son muy limitadoras a la hora de desarrollar una verdadera adopción. Hoy en día gran cantidad de expertos en cambios organizacionales hablan del mindset, una nueva forma de cambio que representa romper muchos paradigmas establecidos, al mismo tiempo que se van generando equipos comprometidos y autoorganizados.

Por otra parte, encontramos organizaciones que ya tienen varios equipos ágiles trabajando, y sienten que el siguiente paso es escalar...¿qué significa esto? gestionar muchos equipos ágiles usando algún framework escalado para uno o varios productos, quizá basándose en el que sea el más usado según la encuesta de State of Agile u otra, pensando que son argumentos válidos o suficientes tan sólo porque son tendencia mundial.

Desde mi punto de vista, recomiendo primero hacer un análisis detallado para determinar qué necesidades tiene la organización, y qué objetivos desea lograr trabajando con varios equipos o células ágiles, así decidir cuáles de los eventos y prácticas utilizadas van a ser adoptadas por los equipos para responder mejor a las necesidades del producto, de no ser así, es mejor no escalar sino seguir fomentando valores de colaboración, trabajo en equipo, comunicación cara a cara, análisis y validaciones basados en métricas por ejemplo, para el logro de los resultados esperados. En lo que he visto en organizaciones que se están transformando, no es bueno tomar receta única o el paso a paso, porque se requiere gestionar la complejidad con complejidad y permitir que basada en el empirismo sea la forma como se

gestiona el desarrollo, para que la toma de decisiones sea conocimiento para adaptarse e ir creando el valor que la organización requiere para mantenerse viva en estos ambientes de volatilidad, incertidumbre, complejidad y ambigüedad.

Mi recomendación es usar lo que funcione mejor y que tenga mayor impacto, experimentar con los equipos y las personas como centro de todo el proceso, usar el Manifiesto Ágil y la Guía Scrum, Management 3.0, Playbook de organizaciones que con su cultura crearon nuevas formas de trabajo, sumado a libros como Lean Startup de Eric Ries, Reinventing Organization de Frederic Laloux, Mide lo que importa de John Doerr para poder implementar las prácticas usadas por Netflix, Google, Ideos, Microsoft, Spotify, Open Bank, BBVA, Pedidos Ya, Valve y organizaciones con propósito que cambiaron los modelos de negocios tradicionales. Es importante no tomar este proceso de transformación generando bandos entre los buenos y los malos, o lo nuevo y lo antiguo que puede generar más detractores que promotores, incluir la innovación ajustando y adaptando lo necesario para resolver los problemas, acelerar la entrega de valor para validar las hipótesis, adaptar basado en feedback de los clientes también es importante generar aprendizajes y fallos controlados que permite generar validaciones en ciclos cortos integrando todo el ciclo de vida de las aplicaciones en una sola interacción.

En conclusión, cómo mides el nivel de agilidad de tu organización o de una transformación estableciendo un antes y un después, producto de cómo se relacionan los equipos, generando nuevos productos y servicios, aumentando la cantidad de clientes, acelerar la adaptación de tus productos y servicios, aumentó el market share, ROI, permitiendo a la organización adaptarse con soluciones disruptivas que cambian los productos y servicios, que entregan nuevas funcionalidades anticipando a la competencia o crear espacios donde no tienes competencia como Airbnb, Netflix o el Cirque du Soleil que generaron nuevos productos y servicios sin competencia directa y por un tiempo crearon océanos azules donde no tenían competidores.



## Distribución

# RENTAS

---

Durante los seis meses que realizamos nuestra investigación, conversamos con diferentes actores dentro del mundo donde interactúan los desarrolladores.

Desde el CISO, CTO, Gerencia de RRHH y programadores senior, los que nos transmitieron sus visiones con respecto a los sueldos de esta área.

Quizás el punto que genera más ruido entre profesionales son los absolutos a la hora de hablar de rentas, ya que da a entender que las cifras de sueldos que se publicitan son efectivos desde el día uno y no que requieren un set de habilidades que no se aprenden ni se enseñan en los canales tradicionales de educación.

Mucho se ha hablado que los sueldos de los profesionales de TI se disparan por sobre otras áreas, y si bien esa afirmación no es del todo errónea, es importante aclarar que una renta alta no siempre está asegurada ya que hay muchos factores adicionales que influyen en ésta.

Por ejemplo, en el caso de los desarrolladores *Backend*, un talento, sea profesional o no, con conocimientos básicos en *Java* y *Bootstrap*, sus rentas comienzan en los \$500.000, mientras que el mismo perfil, pero con conocimientos avanzados en ambas materias puede alcanzar rentas por sobre los \$2.500.000.

Debido a estas diferencias es importante siempre entregar un contexto de cómo son estos sueldos posibles ya que, para alcanzar estos números no solo son necesarios los años de experiencia, sino que también un abanico

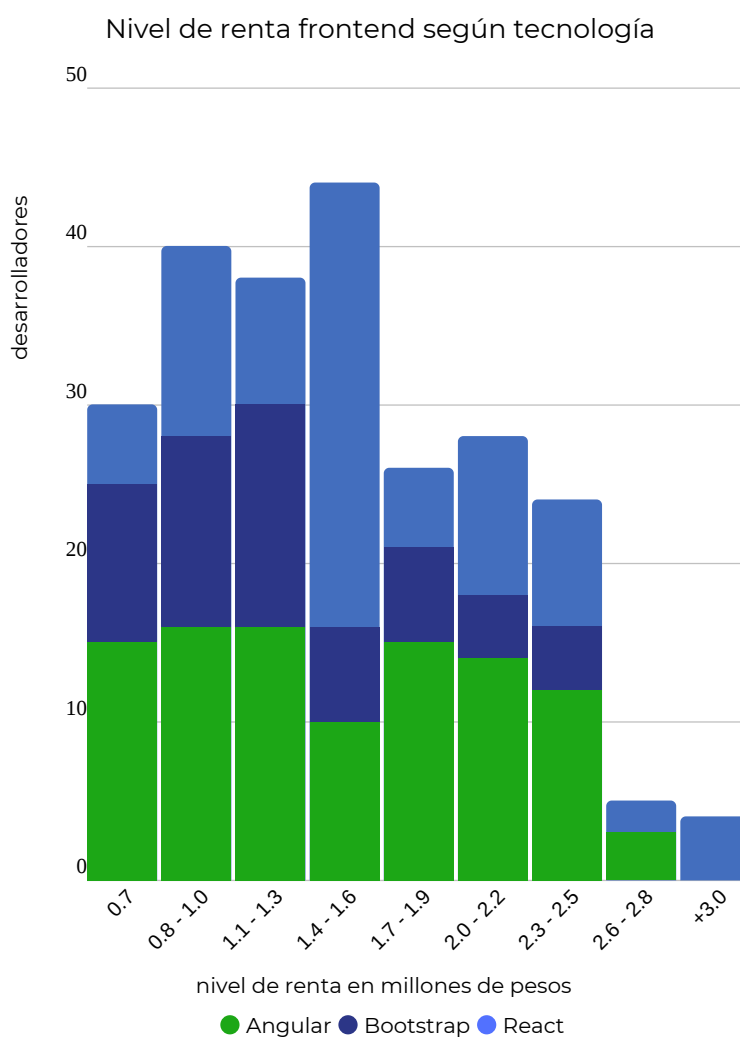


## Distribución RENTAS

de tecnologías y lenguajes adicionales, que terminan nutriendo al talento.

En el siguiente gráfico detallamos las rentas que los profesionales declararon tener y podemos observar que la mayoría se encuentra entre \$1.400.000 y \$1.600.000.

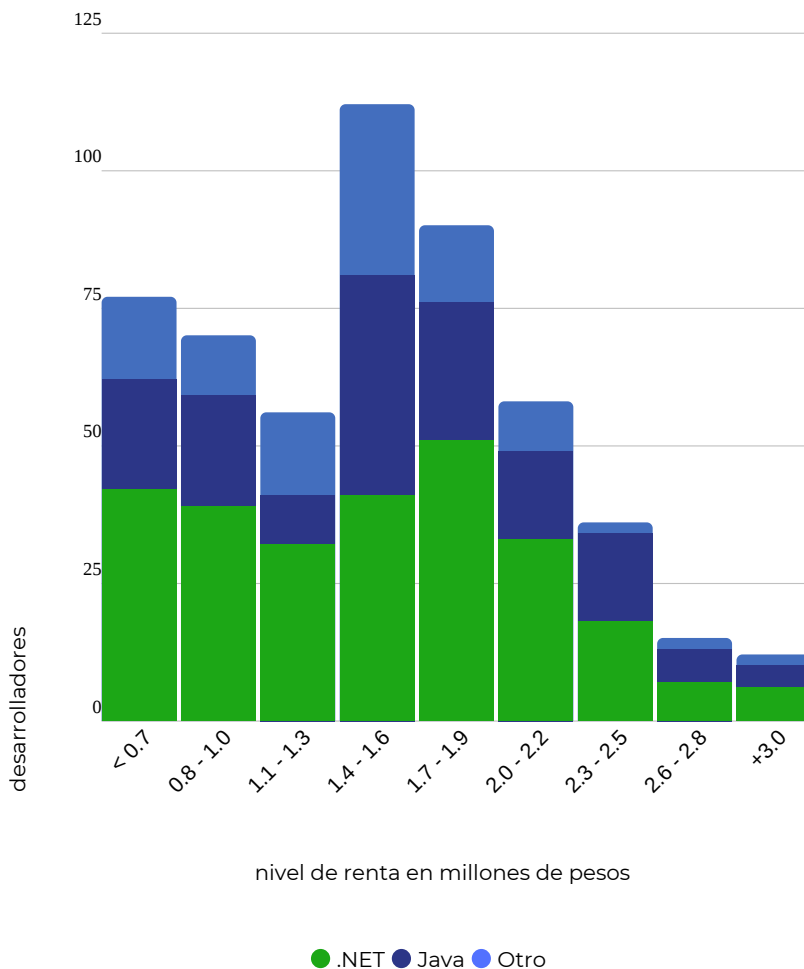
En el caso de los desarrolladores *frontend*, el gráfico presenta diferencias y la gran mayoría de desarrolladores se concentran en rentas que están entre el rango de \$800.000 a \$1.000.000 y luego en el de \$1.400.000.



## Distribución RENTAS

Debido a estas diferencias es importante siempre entregar un contexto de cómo son estos sueldos posibles ya que, para alcanzar estos números no solo son necesarios los años de experiencia, sino que también un abanico de tecnologías y lenguajes adicionales, que terminan nutriendo al talento.

Nivel de renta backend según tecnología

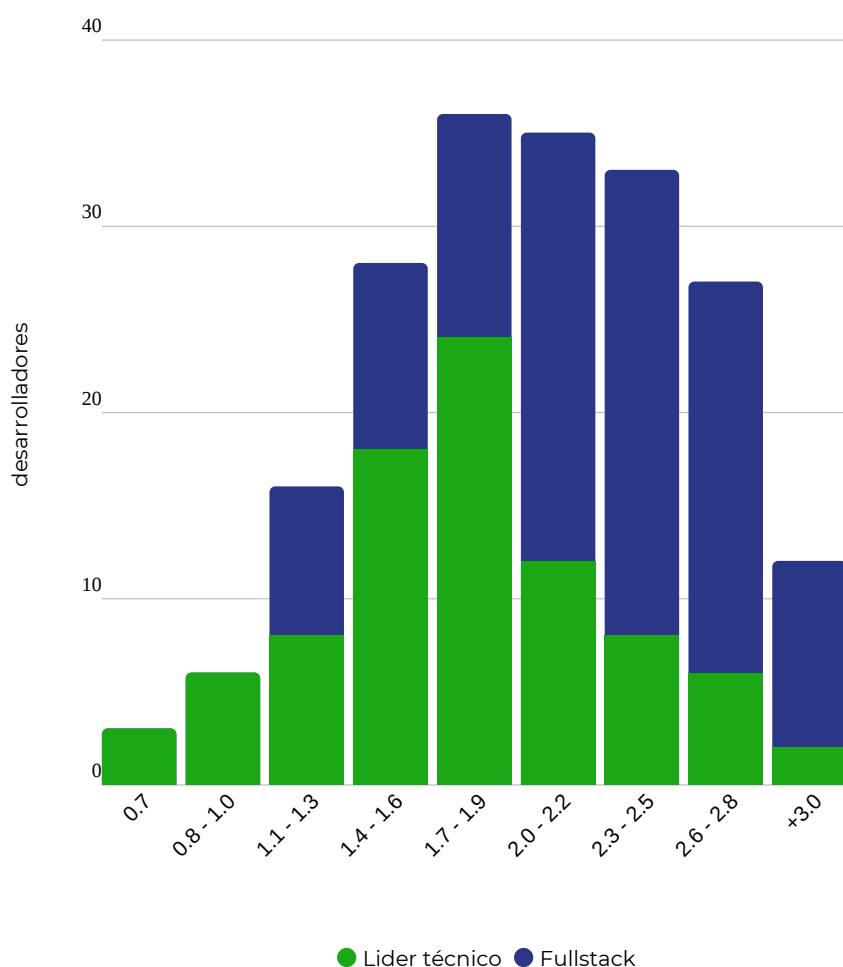


Distribución

## RENTAS

Las rentas en el caso de los fullstack y lideres técnicos se concentran en los rangos de 1.7 a 2.8, ya que son profesionales con amplio manejo de tecnologías base.

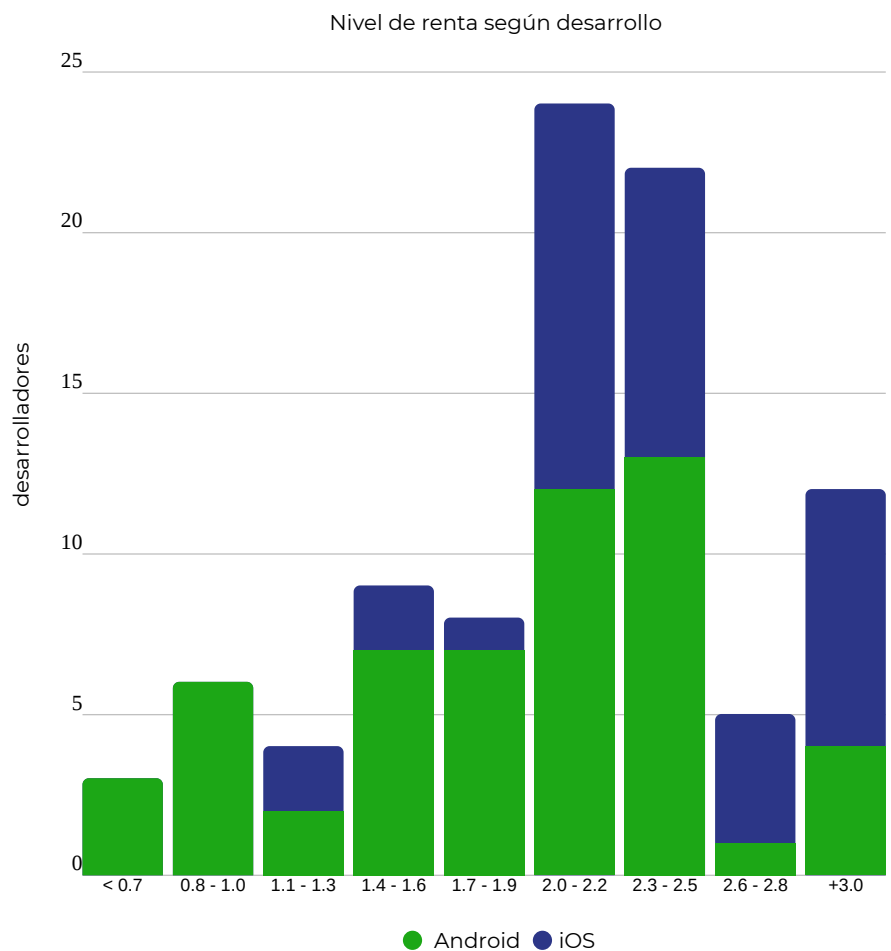
Nivel de renta fullstack y lideres técnicos según tecnología





## Distribución RENTAS

En cuanto a los desarrolladores móviles, iOS y Android, encontramos, una cantidad mucho más módica de profesionales, los que poseen rentas superiores a otros perfiles y a otras tecnologías.



## CÓDIGO HEREDADO

Frank Sonnleitner\*, Gerente de Tecnología y Operaciones. Ciberseguridad, Ciberdefensa y Seguridad de la Información.

A lo largo de mi carrera, me he encontrado con muchos ingenieros jóvenes, y no tan jóvenes, que encuentran todo malo: el código escrito no usa suficientes patrones, usa demasiados patrones, el código no se lee bien, está obsoleto, no es modular, no está documentado (el mal endémico de los ingenieros de software), compila muy lento, tiene muchas dependencias, etc.

Siempre se habla de inventar soluciones o productos novedosos, llamativos y disruptivos (palabra muy de moda últimamente). Pero cómo queremos crear la "killer app", si no somos capaces de entender un código antiguo o que no creamos nosotros mismos? Vamos a gastar tiempo en re-escribir en vez de entender?

Además, muchas veces está el problema de alguna función o caso de uso no documentado, algo que nadie se acuerda o que simplemente se desconoce; y que al poner en producción ("go live") el nuevo código, algo deja de funcionar.

Efectivamente a veces hay código que no es "limpio", que no sigue las mejores

recomendaciones de la industria, etc., pero FUNCIONA. Otro caso es cuando debemos re-escribir código con fallas, que no es mantenible, etc. Pero me refiero al primer escenario.

¿Qué buscamos? Generar valor o escribir código elegante? Mi respuesta es que deberíamos buscar ambos, pues no son excluyentes. Pero lo óptimo es enemigo de lo bueno, y siempre hay un compromiso entre el tiempo que disponemos para generar el entregable vs la calidad del mismo.

Si alguien nos pregunta si queremos algo de calidad, la mayoría de las personas responderán que sí, que es obvio. Pero estamos dispuestos a pagar (o esperar) por ello? Probablemente no siempre, y no hay que olvidar el triángulo del desarrollo de software: Costo, tiempo, alcance.

Entonces, cuando estemos desarrollando software y nos encontremos con código heredado, vamos a invertir recursos en re-escribir algo que funciona o en generar valor?

\*Esta opinión es personal y no representa necesariamente la opinión o postura de mi empleador.



## Anexo

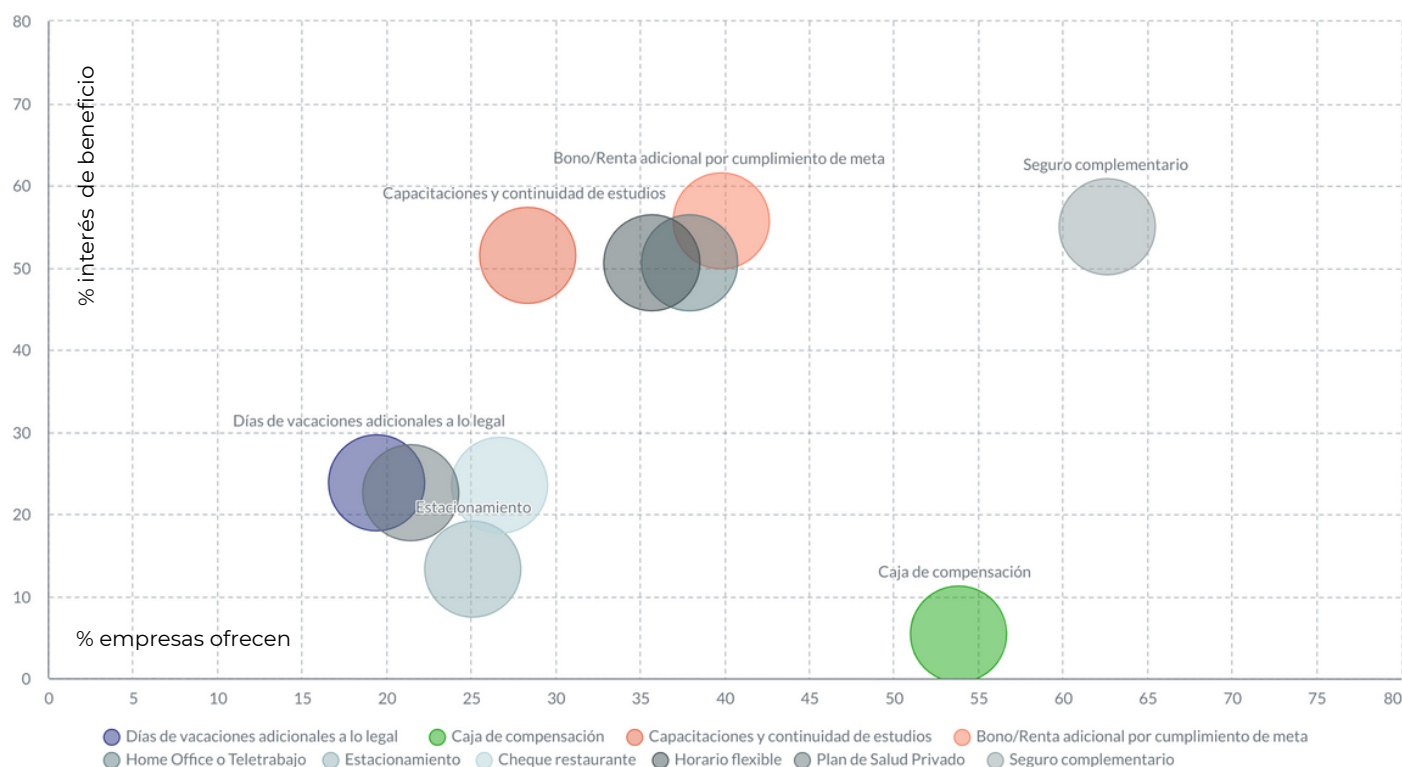
# BENEFICIOS

Una arista importante en la retención de los trabajadores es la de los beneficios que se entregan en la compañías.

Los encuestados señalaron cuales eran los beneficios que actualmente tienen en su empresa, pudiendo incluir un máximo de 5. Al comparar la misma cantidad de beneficios que a ellos les gustaría tener, vemos que hay una diferencia importante en lo que tienen versus lo que desean.

Dentro de los 5 principales que hoy los desarrolladores buscan encontramos **Bono/Renta adicional**, **Seguro complementario**, **capacitación y continuación de estudios** y **horarios flexibles** y **teletrabajo o home office**.

Adicionalmente podemos destacar que beneficios como Caja de Compensación, si bien varias compañías lo entregan no es prioritario en este tipo de profesionales.

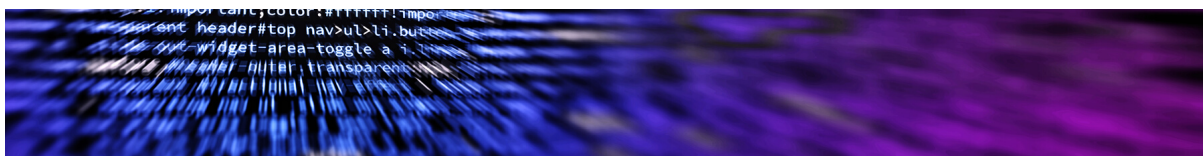






**IT-TALENT**  
HEADHUNTER SENIOR TI

# PRÓXIMOS INFORMES



- ERP
- CIBERSEGURIDAD

## Desarrolladores TI en Chile. Informe de rentas y tendencias.

IT-Talent Heandhunter Senior TI

estudios@itthh.com  
www.itthh.com

Diseñado por: IT-Talent Headhunter Senior TI

© 2020 IT-Talent Headhunter Senior TI

Copyright

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

Este informe NO INCLUYE ningún derecho de reventa.

### Aviso Legal

Si bien se ha intentado verificar la información proporcionada en esta publicación, ni el autor ni la casa editorial asumen responsabilidad alguna por los errores, omisiones o información contradictoria que pudiese contener el documento.

El presente documento no debe interpretarse como un asesoramiento legal, ni de inversión o contabilidad.

El comprador o lector de este documento asume toda la responsabilidad por el uso de este material e información.

IT-Talent Headhunter Senior TI no asume responsabilidad u obligación legal alguna en nombre de ningún comprador o lector de estos materiales.