

Observatorio Laboral en Seguridad de la Información para Colombia 2022



Índice

03 Resumen ejecutivo

05 Datos del observatorio

06 Resultados del observatorio

20 Sobre estudiar seguridad

23 Opciones laborales con empresas extranjeras

30 Consideraciones para empresas

33 Consideraciones para profesionales

37 Conclusiones



Resumen Ejecutivo

La segunda versión del Observatorio Laboral en Seguridad de la Información para Colombia continúa con el acercamiento a la evolución sobre la percepción y situación en el campo de la seguridad de la información en el país con relación al mundo.

Si bien se han dado desafíos por la pandemia ocasionada por el Covid-19 con cambios culturales, económicos y políticos; al igual han surgido oportunidades en 1) los entornos de operación remota de las empresas y 2) el aislamiento al cuál han estado sujetas las personas; que vienen permitiendo que el campo de la seguridad haga frente a mayores y diferentes riesgos y se beneficie de oportunidades. Esto permite que personal en diferentes ubicaciones a nivel del globo pueda aspirar y acceder a ofertas laborales en locaciones distintas sin que la presencialidad laboral sea una barrera.

Han aparecido nuevas oportunidades laborales con empresas extranjeras que sacando partido de los esquemas de trabajo remoto han abierto sus puertas para la contratación de personal en otras zonas geográficas, dado que las brechas en la consecución de talento en seguridad se siguen percibiendo de acuerdo con estudios como el de ISC² sobre fuerza laboral en ciberseguridad de 2022 o el reporte de perspectiva de ciberseguridad global 2023 realizado por el World Economic Forum (WEF) en colaboración con Accenture.

La necesidad de contar con retos laborales sigue siendo un motivante considerado por entusiastas, estudiantes, aprendices y profesionales en la seguridad a la hora de considerar un empleo, pero adicional, con los cambios dados por el aislamiento la flexibilidad laboral tomó relevancia.

Del lado empresarial, el contar con una base de conocimientos, habilidades y experiencia también se mantiene. Sin embargo, se han hecho más tangibles otros puntos que se consideran determinantes para acceder a posiciones laborales. Primero contar con un nivel medio o avanzado de inglés - considerado como idioma universal en negocios -, segundo la mejora de habilidades y conocimientos técnicos que son solicitados actualmente en los perfiles laborales alrededor del mundo y que se relacionan con la aparición de nuevas tecnologías; y tercero la presentación de habilidades interculturales (incluidas habilidades blandas).



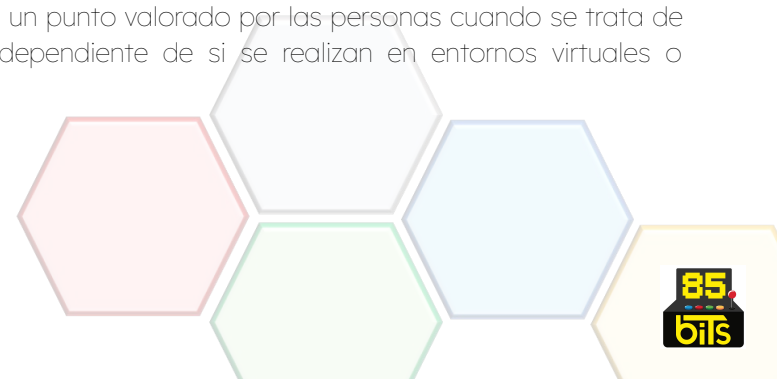
Resumen Ejecutivo

Respecto a educación en seguridad, son las mismas condiciones de aislamiento las que han permitido que el aprendizaje en seguridad continuará tomando relevancia y saque provecho de los esquemas digitales y virtuales a través de los cuales las personas pueden continuar adquiriendo conocimientos y mejorando habilidades técnicas que sean acordes a los requerimientos específicos que está solicitando el mercado laboral.

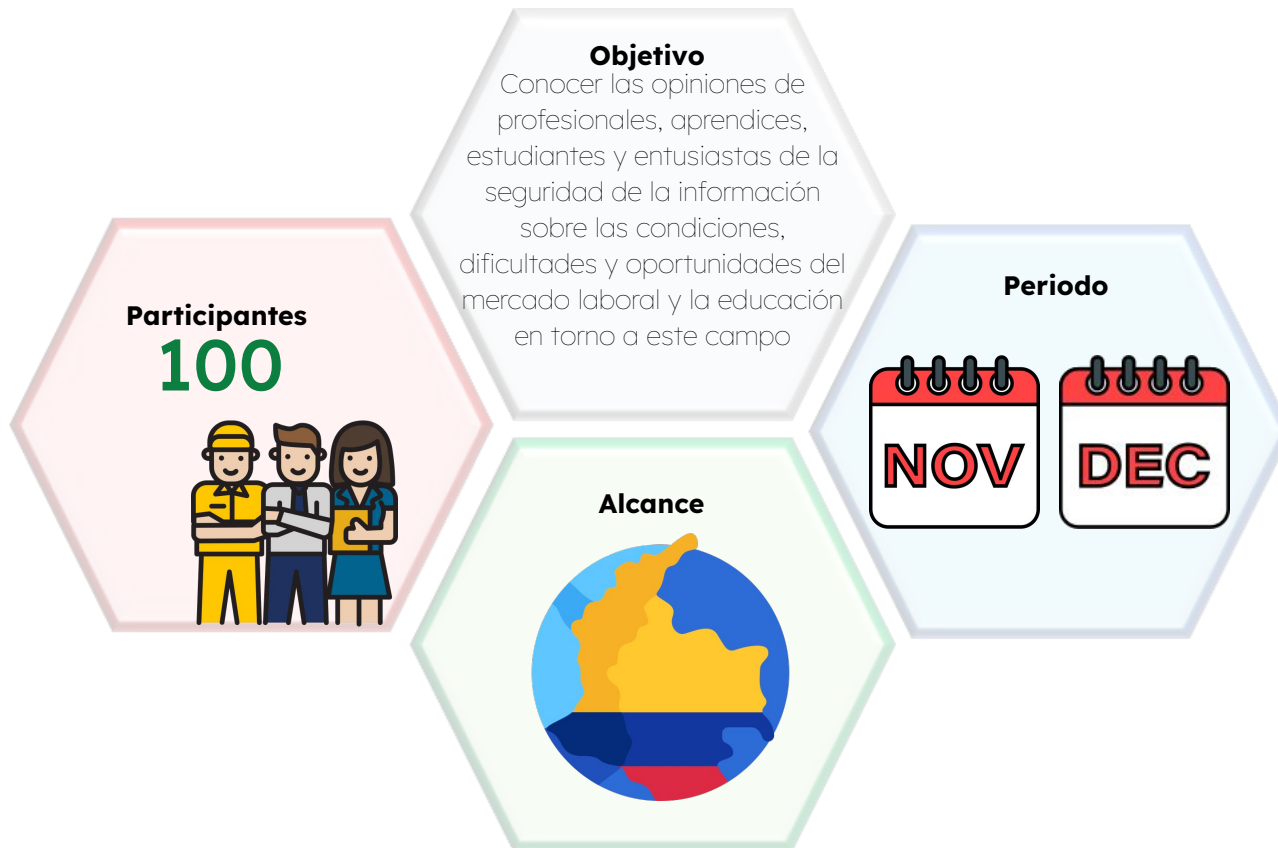
La realización de actividades académicas virtuales y la consulta de videos o formatos similares como medios de aprendizaje ha visto un incremento respecto a las actividades académicas presenciales considerando su facilidad de acceso y costos para todo tipo de público, incluyendo que durante el periodo de aislamiento - y se mantiene posterior a este - es factible conseguir cursos y material de estudio gratuito.

En ciertos casos el problema vuelve al origen y es que hay una gran cantidad de material en inglés - que sigue siendo una debilidad en la fuerza laboral en seguridad colombiana -, hay demasiado de donde escoger lo cuál dificulta sobre en qué enfocarse y obtener material de buena calidad, sumado a que el material de estudio disponible no logra seguir el ritmo de los cambios de tecnología por lo cuál se vuelve obsoleto rápidamente. Lo otro que dificulta la balanza de estudio es lograr equilibrar los tiempos entre actividades laborales y académicas en épocas de trabajo desde casa dado que se ha dificultado porque en ocasiones las jornadas laborales han aumentado limitando tiempo propios incluyendo los de preparación y estudio.

Por otra parte, la necesidad de intercambio de conocimiento y networking siguen siendo un punto valorado por las personas cuando se trata de aprender, por lo que actividades guiadas siguen teniendo un lugar predominante independiente de si se realizan en entornos virtuales o presenciales.

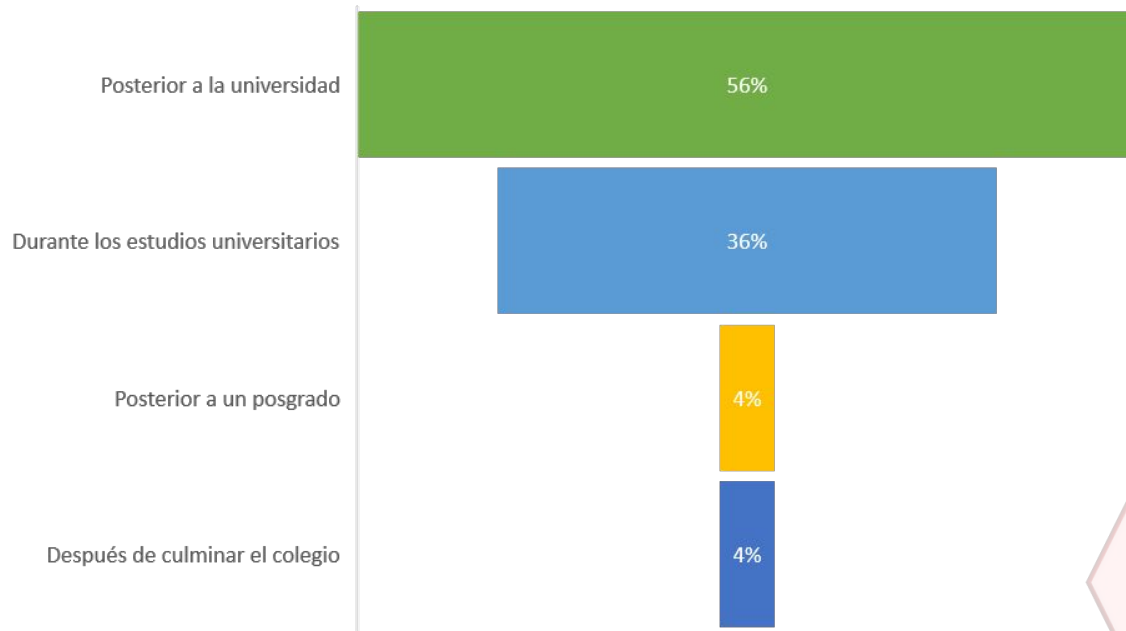


Datos del Observatorio



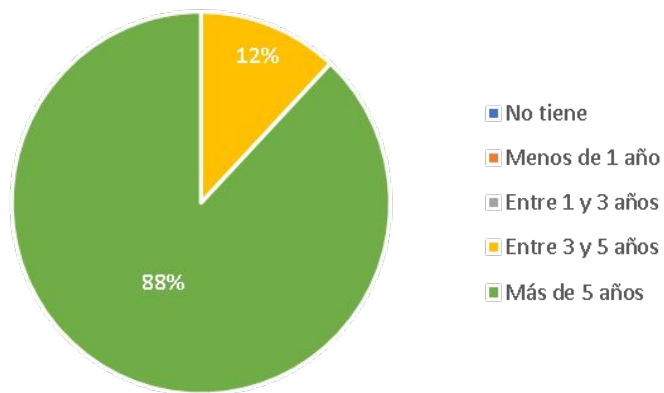
Resultados del Observatorio

¿En qué momento consiguió su primer empleo relacionado con TI, Seguridad o algún campo afín?

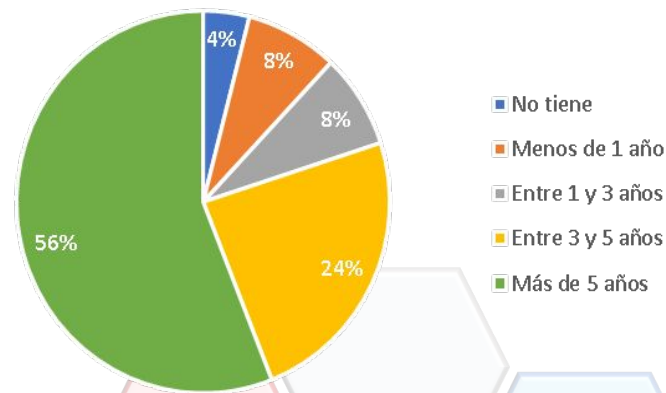


Resultados del Observatorio

¿Cuántos años de experiencia laboral tiene?

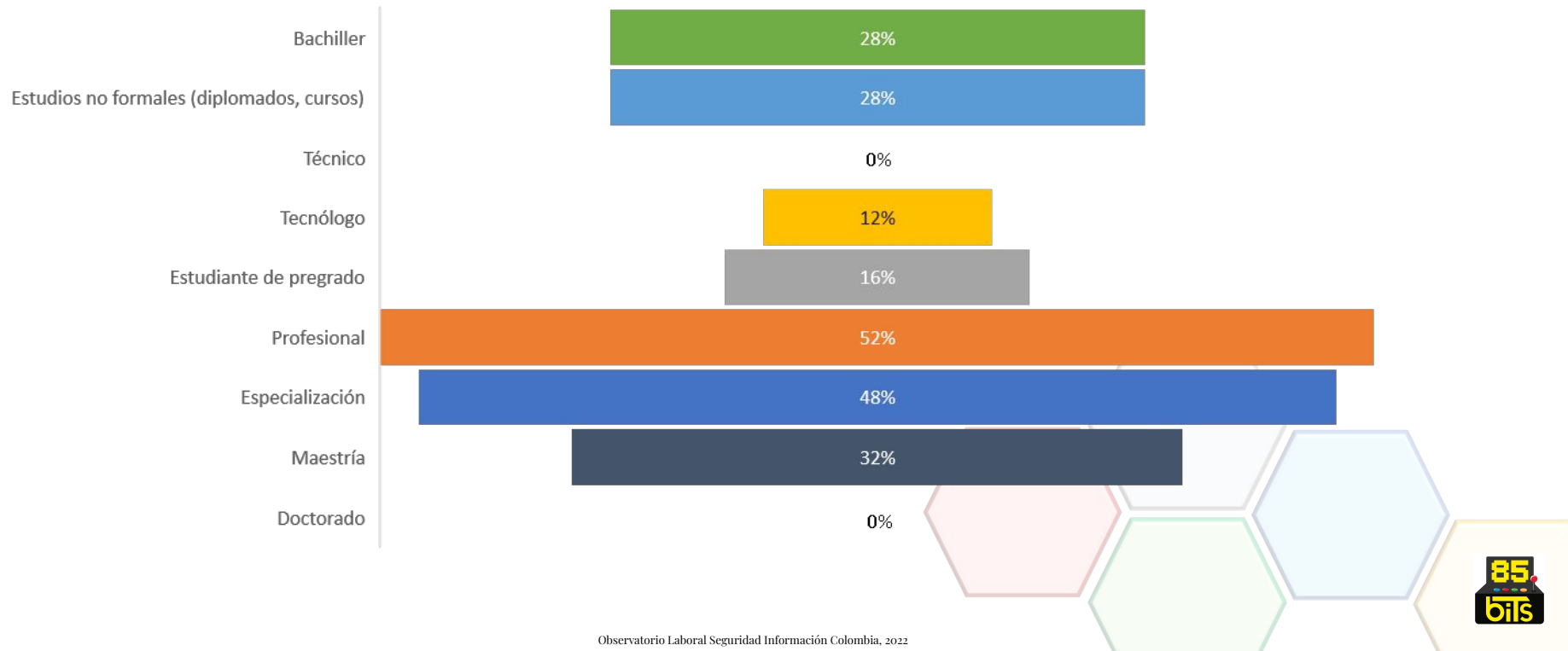


¿Cuántos años de experiencia laboral tiene en el campo de seguridad?



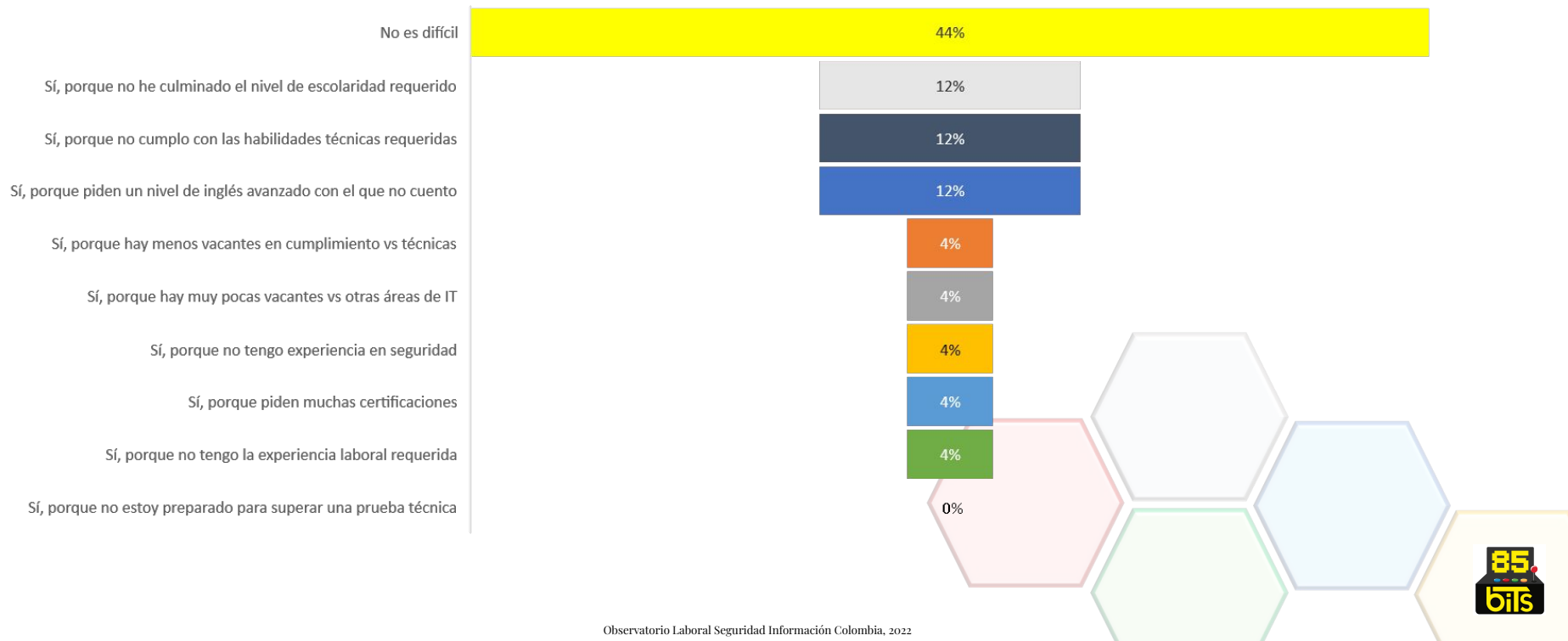
Resultados del Observatorio

¿Cuál es su nivel de estudios?



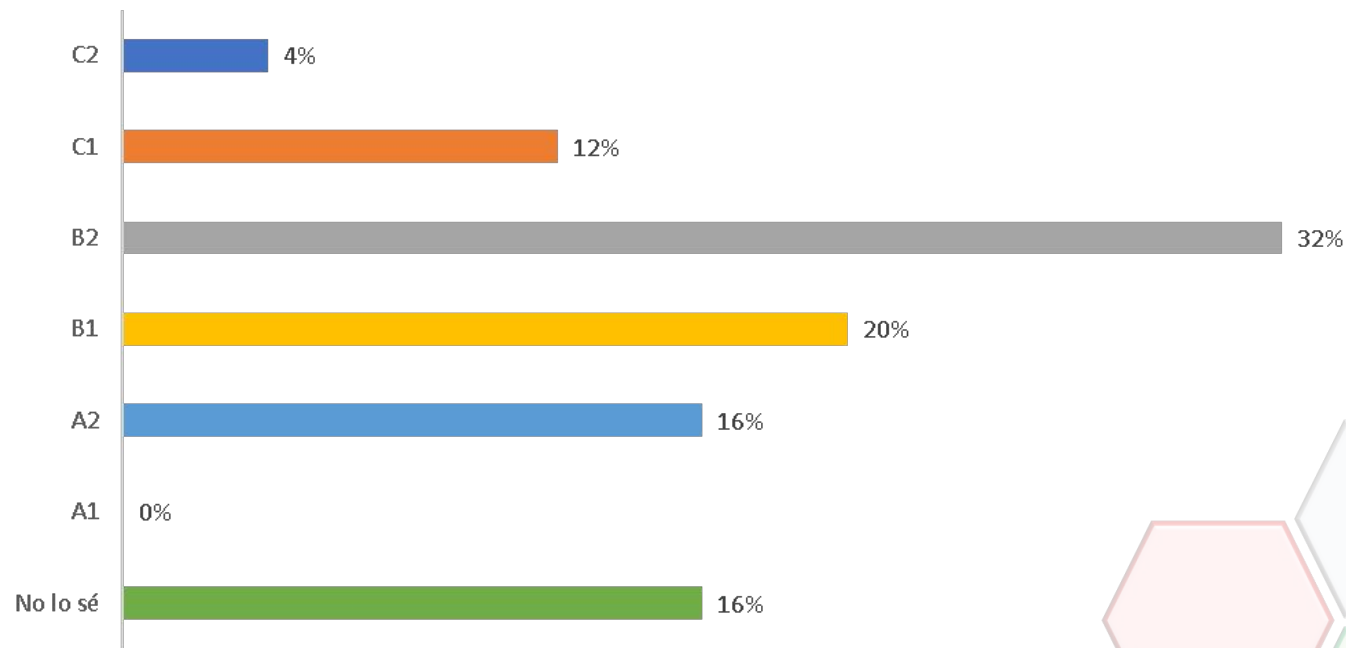
Resultados del Observatorio

¿Considera que conseguir empleo en seguridad es difícil? ¿En caso afirmativo por qué?



Resultados del Observatorio

¿Cuál es su nivel de inglés?*

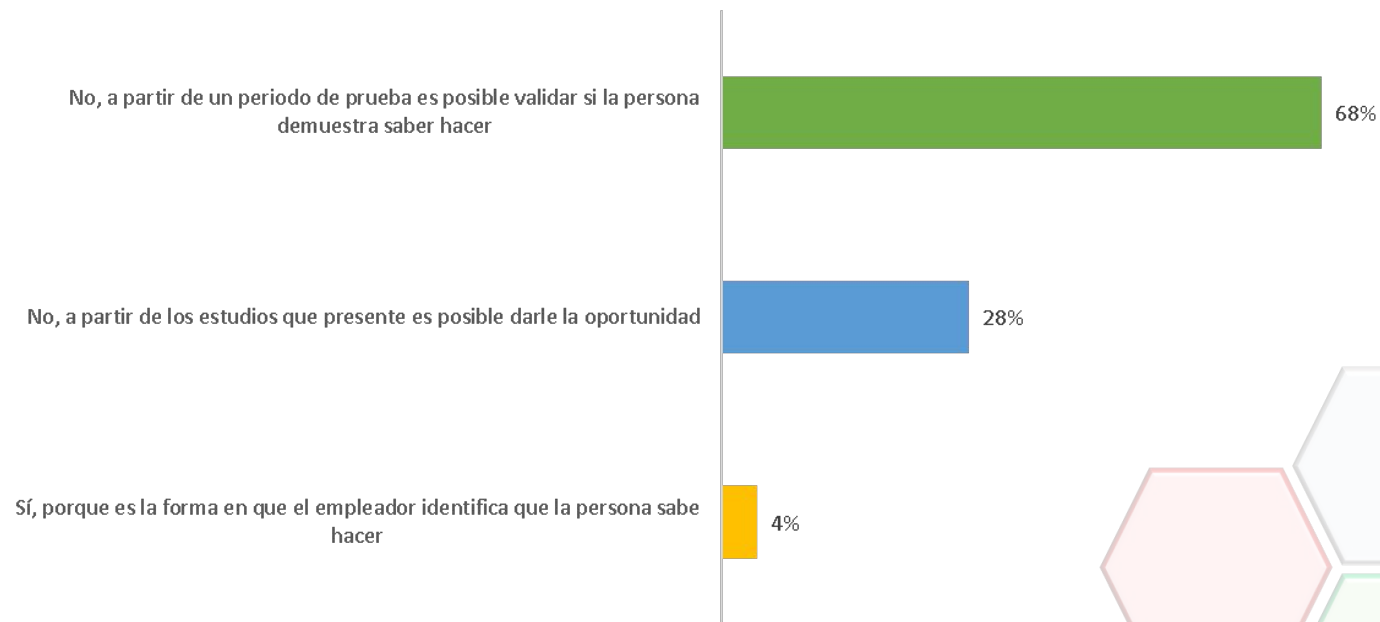


*Basado en el MCER (Marco común Europeo de Referencia)



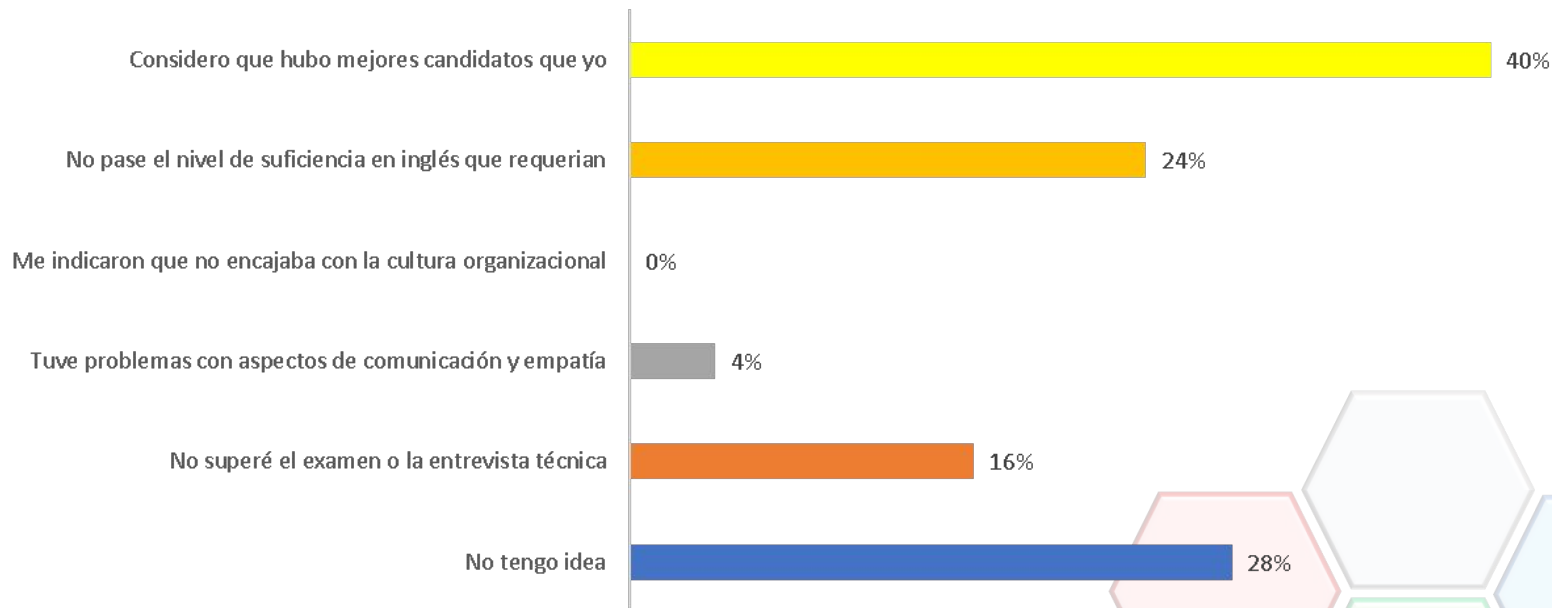
Resultados del Observatorio

¿Considera que exigir experiencia laboral a una persona para darle la oportunidad de iniciarse en su carrera es necesario?



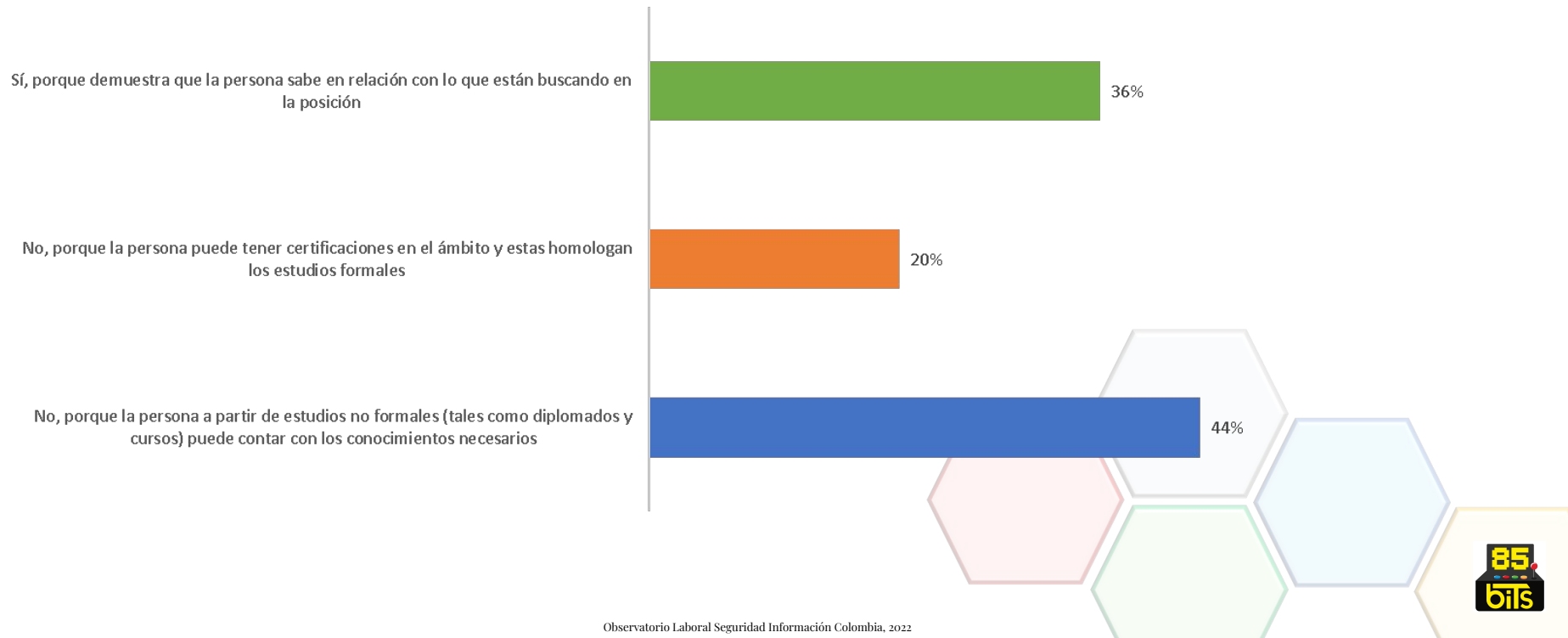
Resultados del Observatorio

¿Por qué cree que NO lo contrataron en el último empleo al que aplicó y no resultó?



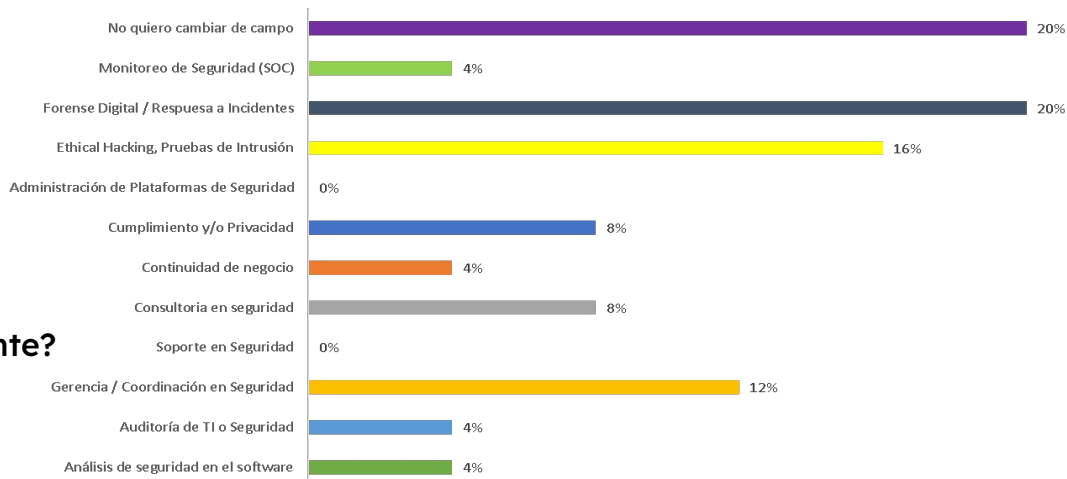
Resultados del Observatorio

¿Cree que exigir estudios formales debería ser parte de los requisitos para ingresar por primera vez a un trabajo en seguridad?

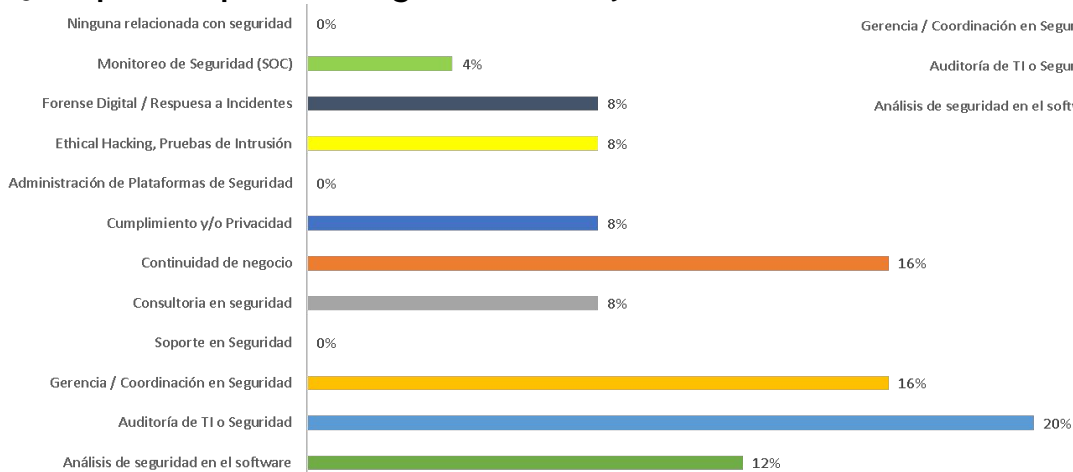


Resultados del Observatorio

¿Consideraría trabajar en otro campo de la seguridad? ¿Cuál?

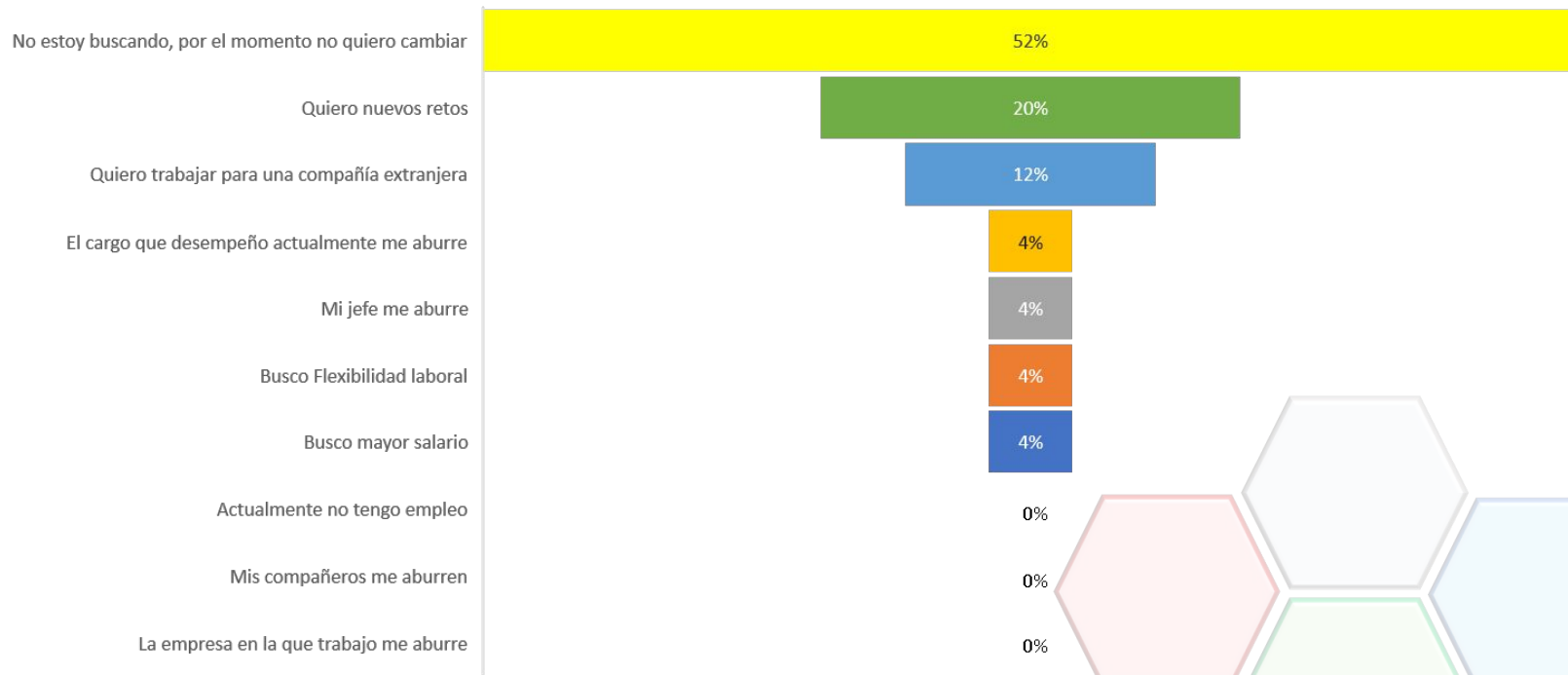


¿En qué campo de la seguridad trabaja actualmente?



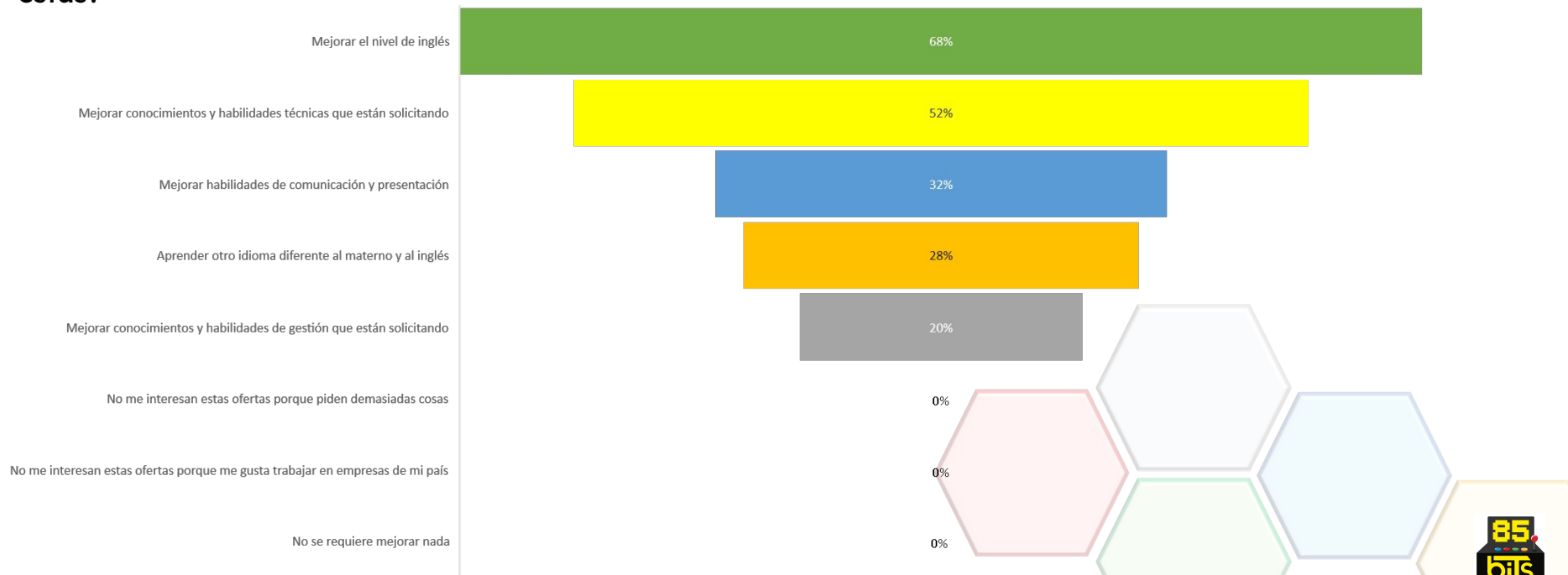
Resultados del Observatorio

¿Actualmente se encuentra buscando empleo?, ¿Cuál es la principal razón?



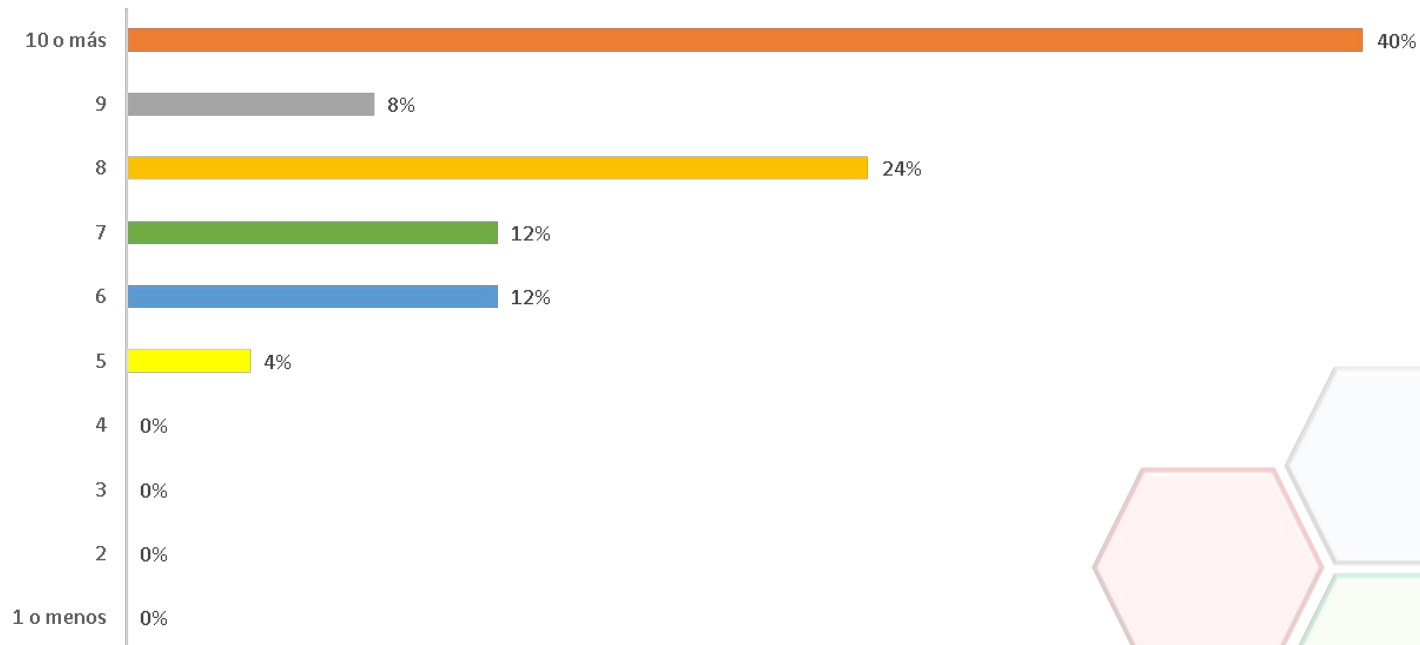
Resultados del Observatorio

Con el incremento en las ofertas de empresas extranjeras sean bajo modalidad remota o con la inclusión de desplazamiento, ¿Cuáles considera son los elementos que requiere fortalecer en seguridad si quisiera acceder a estas?



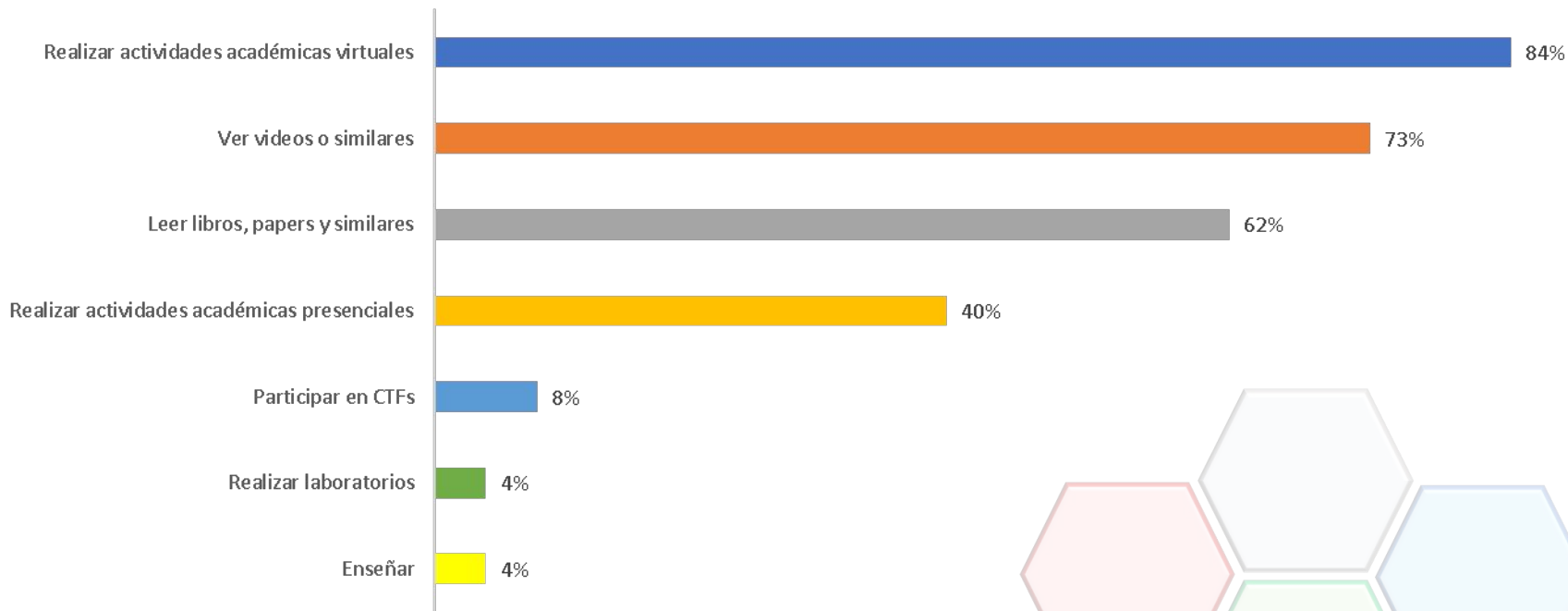
Resultados del Observatorio

¿Con base en su experiencia y formación académica cuál es su aspiración salarial en millones de pesos colombianos?



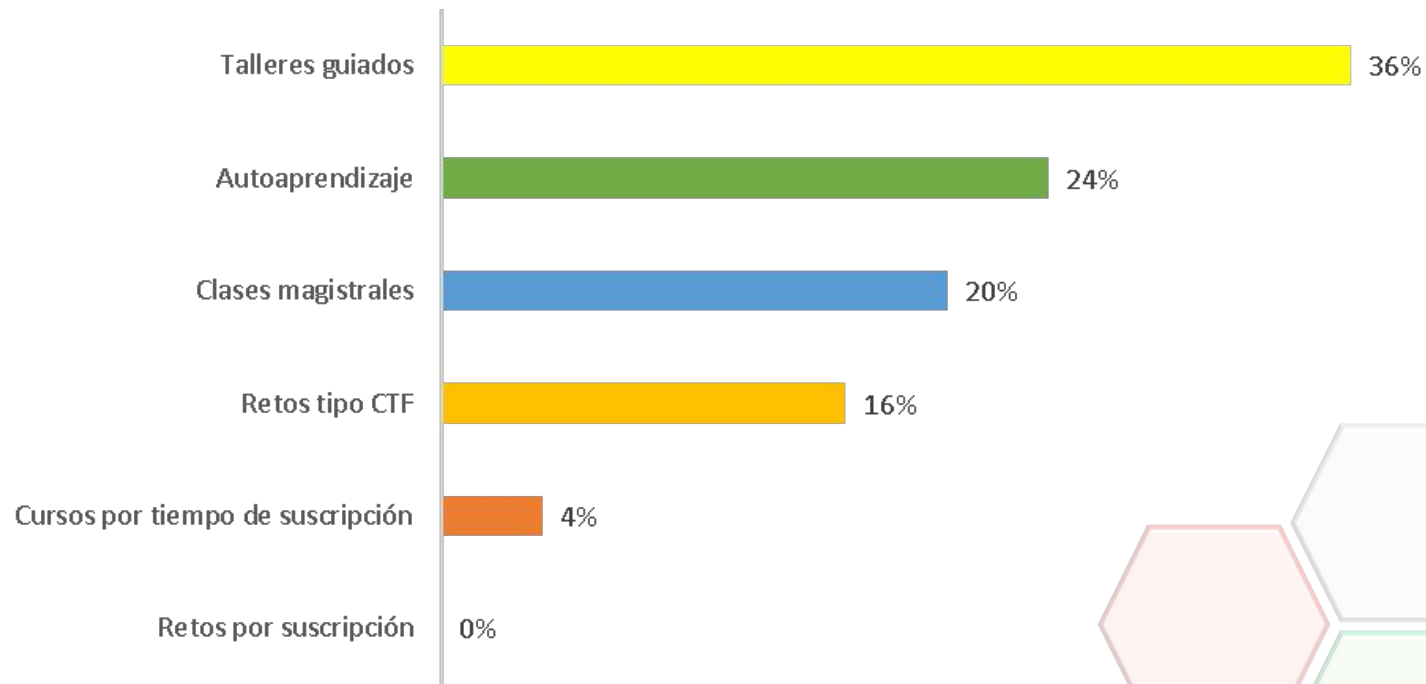
Resultados del Observatorio

¿Qué mecanismos y canales prefiere para aprender sobre seguridad?



Resultados del Observatorio

¿Cómo le gusta aprender sobre seguridad?



Sobre estudiar seguridad

El aislamiento en pandemia y los esquemas de trabajo remoto posteriores promovieron el estudio y aprendizaje de temáticas de seguridad desde casa con la proliferación de cursos y programas virtuales a través de diferentes plataformas y medios con costos al alcance de diferentes presupuestos.

La continua capacitación es una necesidad en el campo de la seguridad porque constantemente surgen tecnologías, amenazas y riesgos que implican estar atentos a los nuevos elementos que permitan responder de forma acorde a las necesidades de protección de los negocios y a los requerimientos del mercado laboral para mantenerse vigentes. Ya sea capacitación formal - estudios formales en pregrado, especializaciones o maestrías - o no formal - como diplomados, cursos, certificaciones -, se consideran aún como formas de adquirir, mejorar y demostrar (al menos en primera instancia) las habilidades principalmente técnicas y de gestión que son especificadas en posiciones laborales.

Sin embargo, hay otros aspectos que toman relevancia en la búsqueda de profesionales tales como experiencia relevante en tecnología - y más aún nuevas tecnologías -, habilidades para resolución de problemas y habilidades de pensamiento estratégico, de acuerdo con el “Estudio sobre fuerza laboral en ciberseguridad de 2022” realizado por ISC². Esto puede estar dentro de lo que se llamarían habilidades blandas, lo cuál debería considerarse parte fundamental en la preparación y estudios en seguridad.

Tener la habilidad para hacer una presentación a un equipo técnico y/o directivo con fines de explicar los resultados de la investigación de un incidente de seguridad, redactar adecuadamente el informe que presente estos resultados o el intercambio de correos para obtener la información y dirigir la investigación en sí, son parte de esas habilidades que no se encuentran estudiando solamente los conceptos de respuesta y gestión de incidentes.



Sobre estudiar seguridad

El reporte de “Perspectiva de ciberseguridad global 2023” realizado por el World Economic Forum (WEF) en colaboración con Accenture analizó junto con líderes de seguridad y de negocio la necesidad de cerrar la brecha en el talento de seguridad; precisando que la brecha se requiere cerrar tanto en aspectos técnicos como de gestión.

“La gente piensa que la ciberseguridad es algo muy técnico. Sí, algunos roles requieren una gran experiencia técnica, pero la seguridad cibernética es un dominio amplio y hacer que una organización sea ciber resiliente también requiere roles generales que necesitan un conjunto de habilidades más amplio, desde educación y concientización hasta redacción de políticas, gobierno y otros. Necesitamos más personas tanto en los roles técnicos como generales”

Bobby Ford, Vicepresidente Senior y CSO,
Hewlett Packard Enterprise

Es importante considerar el aprendizaje de tecnologías emergentes - blockchain, AI, VR, AR, IoT, computación cuántica, entre otros - que están direccionando cambios en las organizaciones y los aspectos de seguridad a considerar en el uso de estas tecnologías, a la par de conceptos y requerimientos en seguridad que han tomado relevancia como seguridad en cloud, casb, cloud-based SWG, uso seguro de APIs, SecOps, DevSecOps, inteligencia y modelado de amenazas, zero trust, SOAR, entre otros. **Esto está ligado a la necesidad de roles técnicos en seguridad.**

Pero es importante no perder de vista que desde la óptica de gestión y cumplimiento, es importante entender y hacer seguimiento a los cambios en los requerimientos regulatorios que aplican a diferentes industrias a partir de la inclusión de estas tecnologías dependiendo del país donde operan las organizaciones con las que se trabaja - tales como GDPR, regulación en inteligencia artificial, PCI DSS, HIPAA, circulares de la Superfinanciera de Colombia sobre seguridad, entre otros -, así como aspectos de implementación y auditoría para dar cumplimiento a estas y las definiciones de condiciones de gobierno y análisis de riesgos que permitan que todo se integre dentro de la organización. **Esto está ligado a la necesidad de roles de gestión en seguridad.**

Sobre estudiar seguridad

Parte de los análisis sobre ampliar la cantidad de profesionales en seguridad que incluye esfuerzos de inclusión y diversidad, considera **tener en cuenta personal con educación no formal** y minorías en el ámbito - como mujeres y personas de color.

El reporte del WEF indica que varios roles de ciberseguridad se pueden aprender en el trabajo o a través de la formación de aprendices, con lo cuál se aporta a la democratización del acceso a las trayectorias profesionales en ciberseguridad siendo un bien social.

Con el tiempo se viene percibiendo un cambio en la visión sobre “el prototipo” de perfil que se busca en seguridad. Paulatinamente las organizaciones y sus líderes empiezan a identificar qué es importante identificar habilidades y en especial las blandas, conocimientos y experiencia en lugar de estudios formales. Aspectos como la creatividad a la hora de afrontar problemas son bien valorados actualmente

Por ello, resulta relevante incluir dentro de los temáticas que se estudian en seguridad, no solo aspectos técnicos y no técnicos directamente relacionados con seguridad, sino, otros que permitan presentar un perfil más amplio y completo que como candidatos a posiciones en seguridad permita “vender” un perfil atractivo a una organización que no se limita solo a conocimientos base y que incluye otras habilidades y capacidades que pueden ser bien apreciadas dentro de un sector y cultura empresarial.



Opciones laborales con empresas extranjeras

Las opciones laborales en diversos campos incrementó a partir de la necesidad de seguir operando en tiempos de pandemia y aislamiento, además con los nuevos enfoques laborales - remoto, híbrido - que se dieron a partir de esta situación. Esto incluye opciones laborales en el ámbito de la seguridad.

Por ello se hace necesario considerar varios aspectos desde la óptica de la empresa y del profesional.

Tabla 1. Consideraciones empresariales y profesionales

Desde la empresa	Desde el profesional
Necesidades de re-enfocar requerimientos de protección en las compañías (Cómo proteger la información cuando el control de dispositivos y acceso está fuera del dominio empresarial - expansión de la superficie de ataque).	Búsqueda de crecimiento profesional en empresas con presencia en el exterior que se dificulta en el ámbito nacional (incluyendo aumentos salariales al considerar pagos en moneda extranjera).
Aumento de amenazas asociadas al trabajo remoto (malware, pérdida o robo de dispositivos, trabajo en ambientes y redes inseguros, uso personal de dispositivos, uso de dispositivos personales para el trabajo).	Necesidad de mejorar las habilidades interculturales y la colaboración internacional (incluyendo el incremento de interacciones virtuales, y cambios en presentación y comunicación para llegar a públicos de otras culturas).
Contar con personal con capacidades de trabajo remoto y buenas habilidades de comunicación oral y escrita - principalmente en inglés si es empresa internacional.	Mejorar el nivel de inglés hablado y escrito con enfoque de comunicación empresarial y de negocios.
Mantener o crear esquemas laborales flexibles que permitan la atracción y retención de la fuerza laboral en seguridad para abordar los nuevos requerimientos de protección.	Necesidad de contar con flexibilidad para trabajar desde cualquier lugar.

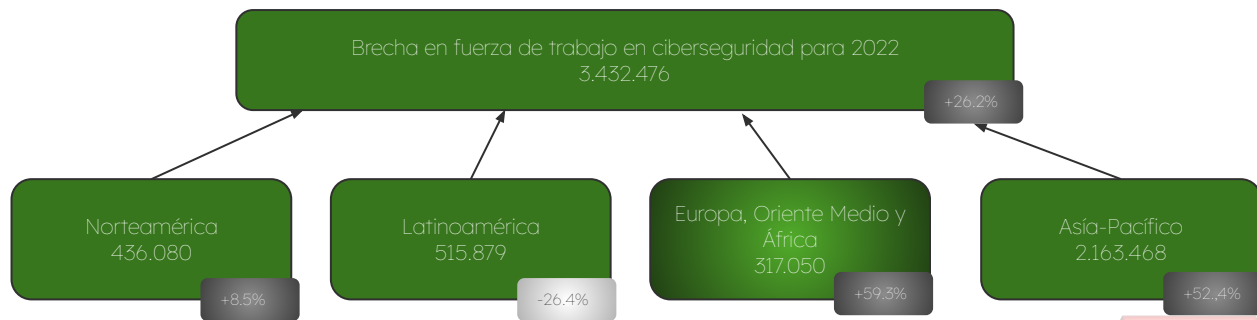
Fuentes de información:

<https://intelquia.com/en/blog/post/3370/cybersecurity-for-telework-what-should-you-know>
<https://www.techtarget.com/searchsecurity/in/Remote-work-cybersecurity-12-risks-and-how-to-prevent-them>
<https://www.livest.com/en/the-evolution-of-telework-requires-companies-to-strengthen-their-cybersecurity>

Opciones laborales con empresas extranjeras

De acuerdo con el estudio sobre fuerza laboral de ISC² aunque ha aumentado la fuerza laboral en ciberseguridad, la brecha respecto a la demanda ha aumentado en mayor proporción, por lo cual se siguen requiriendo profesionales.

Particularmente es de resaltar que la brecha identificada es prioritariamente en EMEA (Europa, Oriente Medio y África) y APAC (Asía-Pacífico), seguido de Norteamérica; en contraste con una disminución en Latinoamérica. En otras palabras, podemos considerar que para profesionales colombianos y latinoamericanos aumentaron las oportunidades laborales en el campo con empresas extranjeras ubicadas en estas regiones. La brecha no solo se percibe como ausencia de personal, sino, ausencia de las capacidades en ciberseguridad requeridas para atender los retos actuales.



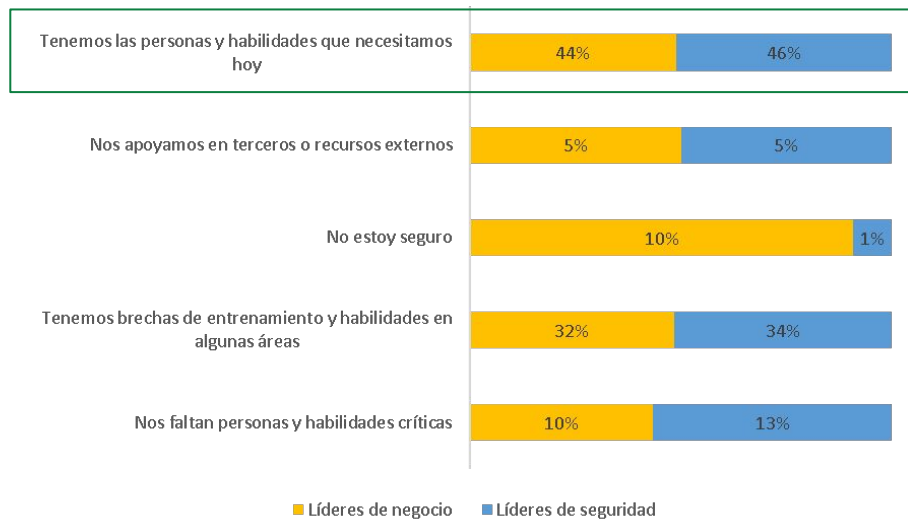
Fuente: Adaptado de 2022 Global Information Security Workforce Study

Fuentes de información:
<https://www.isc2.org/media/ISC2/Research/2022-WorkForce-Study/ISC2-Cybersecurity-Workforce-Study.aspx>

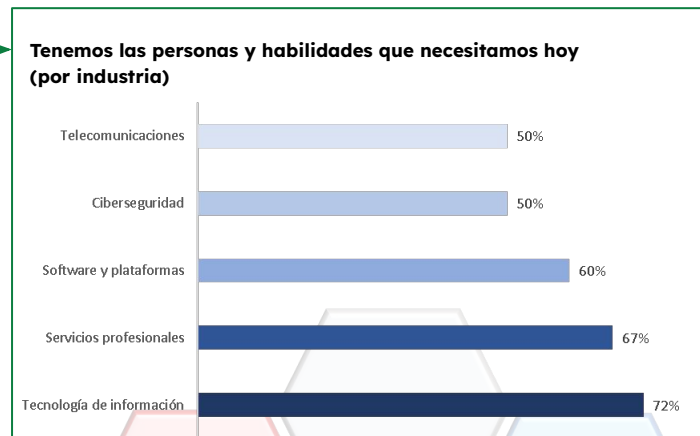
Opciones laborales con empresas extranjeras

El WEF en el reporte sobre perspectiva de ciberseguridad global 2023 también validó la percepción sobre los retos en retención y reclutamiento de talento en ciberseguridad encontrando diferencias en la visión de líderes de seguridad y de negocio. Las consideraciones sobre la pérdida de personal y talento no son tan grandes, sin embargo, en el detalle de las industrias identifican que en seguridad es necesario reforzar el talento humano disponible o las habilidades de los equipos que se tienen.

¿Tiene su organización las habilidades necesarias para responder y recuperarse de un ciberataque?



Fuente: Adaptado de Global Cybersecurity Outlook 2023, WEF (Figura 17 - n = 117)



Fuente: Adaptado de Global Cybersecurity Outlook 2023, WEF (Figura 18)

Opciones laborales con empresas extranjeras

Los profesionales pueden sacar provecho de los nuevos requerimientos de las organizaciones para presentar sus perfiles y portafolio acorde a estas nuevas necesidades siendo talento atractivo a empresas extranjeras e internacionales y competir en condiciones similares con profesionales de otros lugares.

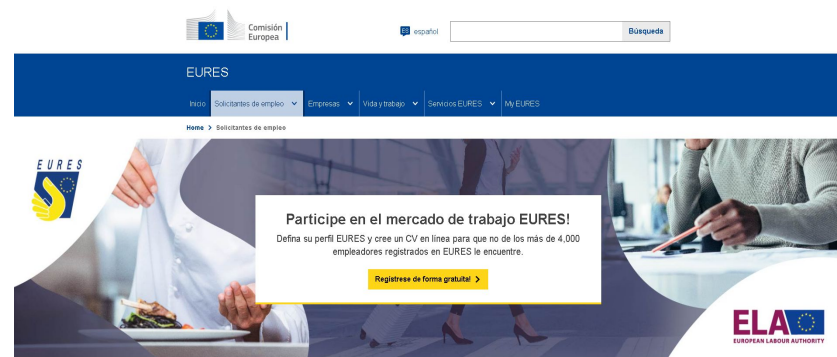
Para esto es importante considerar optimizar la búsqueda de ofertas laborales considerando el lugar del mundo al cuál se quiere aplicar (Latinoamérica, Estados Unidos, Canadá, Europa, entre otros) y el análisis de requisitos puntuales según la ubicación - por ejemplo, algunas plazas en USA consideran que deben ser ciudadanos norteamericanos, para algunas posiciones en Canadá se requiere de Francés como segunda lengua o contar con el formato de hoja de vida - Currículum vitae de la unión europea “[CV Europass](#)” puede ser un punto a favor al momento de aplicar a una plaza en Europa.

En cualquiera de los casos, adecuados niveles de inglés - mínimo B2 - son requeridos si se quiere acceder a posiciones en empresas extranjeras. Inclusive, las empresas nacionales han aumentado sus requerimientos de idioma inglés ya sea porque cuentan con sedes o personal fuera del país, o porqué clientes, socios de negocio o inversionistas implican la necesidad de la segunda lengua.

Fuentes de información:
<https://europa.eu/europass/es/crear-europass-cv>
https://eures.ec.europa.eu/index_es

Búsqueda de ofertas en Europa

Para la búsqueda de oportunidades laborales en Europa se dispone del portal de empleo oficial “[Eures](#)” desde donde se puede realizar búsqueda por localización, sector o profesiones, y encontrar información sobre el mercado laboral en diferentes países.

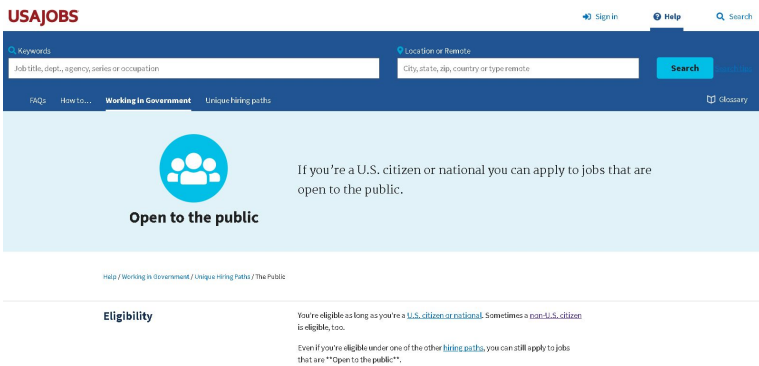
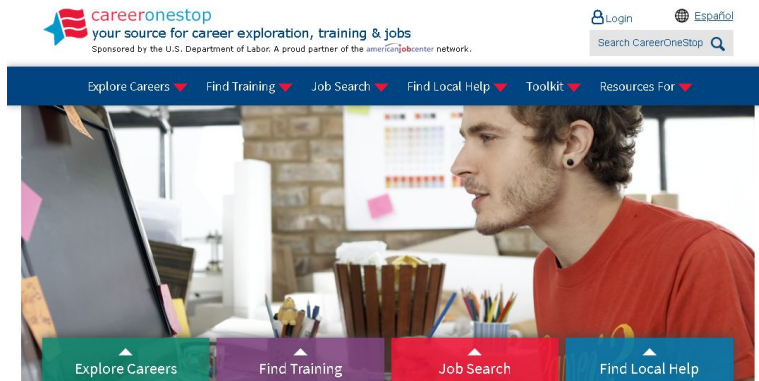


Opciones laborales con empresas extranjeras

Búsqueda de ofertas en Estados Unidos

Para la búsqueda de oportunidades laborales en Estados Unidos se puede optar por dos portales de trabajo. El primero patrocinado por el Departamento de Trabajo estadounidense “[CareerOneStop](#)” brinda recursos para la búsqueda de trabajo basado en palabras clave y ubicaciones. Su orientación es para movilización hacia el país más que trabajo remoto, pero es un buen recurso para identificar el tipo de plazas y requerimientos solicitados por empresas en este país, así como presenta información de referencia para preparar una hoja de vida.

El otro portal es “[USAJOBS](#)” cuyo foco es trabajos con el gobierno federal, sin embargo, cuenta con opciones laborales abiertas al público y en algunas plazas, pueden ser elegibles personal que no sea ciudadano estadounidense. Para contar con más detalle sobre los requisitos para trabajar en Estados Unidos se puede consultar el portal de los [servicios de inmigración](#)



Fuentes de información:
<https://www.careeronestop.org/>
<https://www.usajobs.gov/Help/working-in-government/unique-hiring-paths/public/>
<https://www.uscis.gov/es/trabajar-en-estados-unidos>

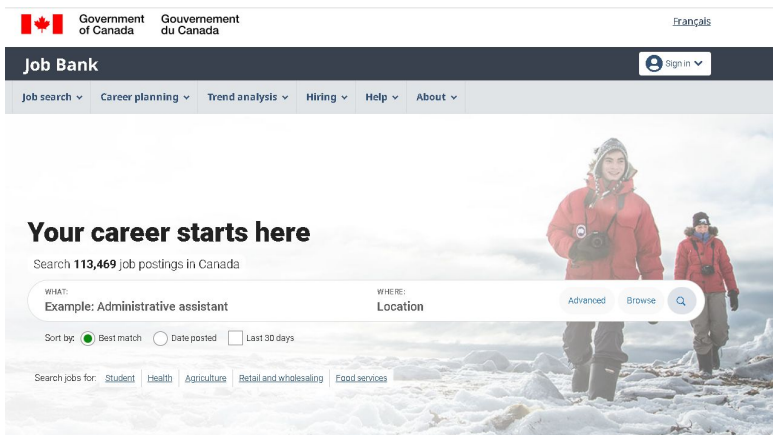
Opciones laborales con empresas extranjeras

Búsqueda de ofertas en Canadá

Canadá se ha convertido en un país atractivo para la búsqueda de ofertas laborales por la solidez de su economía, además de brindar oportunidades académicas incluida la oportunidad de aprender y mejorar el nivel de inglés.

Para la búsqueda de oportunidades laborales en Canadá se dispone del portal de empleo oficial “[Job Bank](#)” desde donde se puede realizar búsqueda por localización, condiciones de empleo, lenguaje, y otros filtros, pero particularmente permite realizar la búsqueda usando el filtro avanzado de “oportunidades de trabajo remoto”.

Particularmente para colombianos, desde el [portal del gobierno canadiense](#) se encuentra información de referencia sobre aplicación de migración para trabajo o estudio.



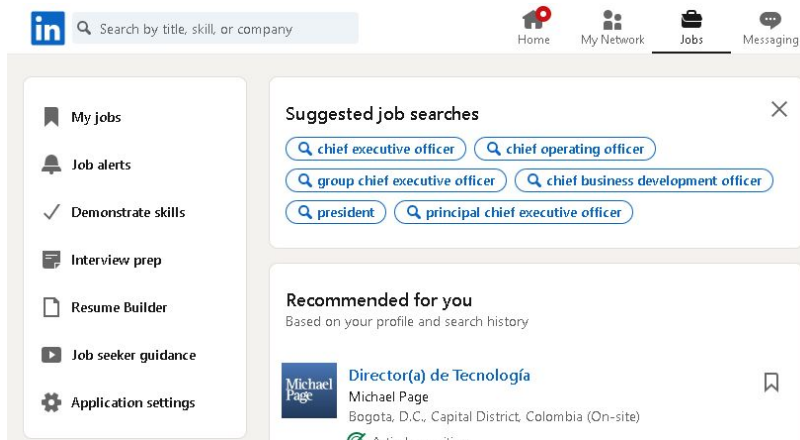
The screenshot shows the Job Bank website. At the top, there are logos for the Government of Canada and the Government of Canada in French, along with a 'Français' link. Below this is the 'Job Bank' header with a 'Sign in' button. A navigation menu includes 'Job search', 'Career planning', 'Trend analysis', 'Hiring', 'Help', and 'About'. The main content area features the headline 'Your career starts here' and a search bar with 113,469 job postings in Canada. The search bar has fields for 'WHAT:' (Example: Administrative assistant) and 'WHERE:' (Location). There are also options for 'Advanced' and 'Browse' search, and a 'Sort by:' section with radio buttons for 'Best match', 'Date posted', and 'Last 30 days'. At the bottom of the search bar, there are links for 'Search jobs for:' followed by 'Student', 'Health', 'Agriculture', 'Retail and wholesaling', and 'Food services'. The background image shows two people in winter gear standing in a snowy landscape.



The screenshot shows the 'Canada and Colombia' page on the Government of Canada website. At the top, there are logos for the Government of Canada and the Government of Canada in French, along with a 'Français' link. Below this is a search bar with the text 'Search Canada.ca' and a search icon. A 'MENU' dropdown is visible. The main content area features the headline 'Canada and Colombia' and a sub-headline 'Services for Canadians if you're visiting, studying, working or doing business in Colombia. Includes information about coming to Canada.' There is a large image of a cityscape. Below this is a section titled 'Travel advice and advisories - Colombia' with a sub-headline 'Exercise a high degree of caution (with regional advisories)' and a paragraph of text: 'Travel advice, passport and entry requirements, health and safety information, and more.' At the bottom, there are two sections: 'Coming to Canada' with the text 'Apply to immigrate. Get a visa to study, work or visit Canada.' and 'Travelling outside of Canada' with the text 'Travel advice for how to stay safe and returning to Canada.'

Fuentes de información:
<https://www.jobbank.gc.ca/home>
<https://www.international.gc.ca/country-pays/colombia-colombia/index.aspx?lang=eng>

Opciones laborales con empresas extranjeras



Búsqueda de ofertas por LinkedIn

El networking siempre será una buena opción para la búsqueda de ofertas laborales, ya sea por el voz a voz o el relacionamiento con otros profesionales del campo de la seguridad. LinkedIn se ha posicionado como la red social orientada al ámbito empresarial, de negocios y la búsqueda de empleo.

Por ello desde la opción de empleos es posible realizar la búsqueda y aplicación a posiciones de seguridad con esquemas on-site, remoto o híbrido en empresas extranjeras con oficinas en Colombia o en otras ubicaciones del mundo, varias de ellas con posibilidad de usar la opción de aplicación fácil - Easy apply - brindada por el portal.

Adicionalmente, cuenta con herramientas para generar alertas de trabajo basadas en filtros personalizados, realizar valoración de habilidades, preparar entrevistas, construir hojas de vida, cursos sobre orientación en búsqueda de empleo y recomendaciones de trabajos basadas en el perfil y la búsqueda histórica de empleos.

Consideraciones para Empresas

Dados los cambios en el entorno laboral alrededor del mundo, dejamos algunas consideraciones a tener en cuenta por las empresas.

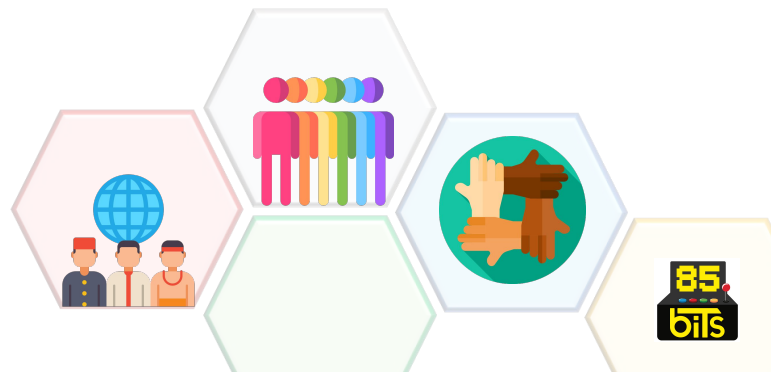
1- Personal con habilidades interculturales

Las empresas deben preocuparse por buscar personal con habilidades interculturales e invertir en desarrollar estas en sus empleados, dado que no solo aumentaron en época de pandemia, sino que seguirán tomando relevancia ahora que varias empresas identificaron que pueden operar con personal ubicado remotamente en diferentes puntos del globo y que resulta cada vez más común la globalización de los negocios.

Las habilidades interculturales hacen referencia a las capacidades con las que deben contar las personas para relacionarse y trabajar de forma colaborativa con otras personas de diferente nacionalidad, cultura y costumbres. Esto implica no solo que una persona indique que puede trabajar con otros en términos de entendimiento de idioma - decir que cuenta con un nivel de inglés profesional que le permite trabajar con personas de habla inglesa, por ejemplo - sino, que tiene una base de conocimientos previos o presenta las habilidades que le permitan aprender y entender otra cultura.

A la par de buscar y proporcionar estas habilidades, se hace necesario lograr un equilibrio sobre la interacción interpersonal que proporciona el trabajo presencial, dado que la virtualidad debilita las relaciones internas, la posibilidad de aprendizaje e intercambio en el trabajo y los procesos de transferencia de conocimiento que en el relacionamiento cara a cara pasaban desapercibidos pero se daban en mayor proporción.

Fuentes de información:
<https://rs.weforum.org/agenda/2022/03/el-aumento-del-trabajo-remoto-implica-mejores-competencias-interculturales-esto-es-lo-que-significa/>



Consideraciones para Empresas

2- Trabajo híbrido

Dado el incremento de la oferta laboral en el extranjero con la posibilidad de traslados del personal y el trabajo remoto, las empresas nacionales - e incluso extranjeras - se enfrentan a un desafío y deben considerar incluir en sus esquemas organizacionales la adaptación y flexibilidad, considerando el trabajo remoto e híbrido.

La retención de personal y la atracción de talento con altas capacidades acordes a los requerimientos de negocio, se vuelve vital a la hora de considerar contar con la fuerza laboral que permita incrementar las ventas - y experiencias - digitales para la entrega de productos y servicios en condiciones de seguridad, con lo cuál las organizaciones continúen sacando provecho de estos cambios de oferta y demanda en pro de la productividad, el crecimiento y la suma de valor para las empresas.

De acuerdo con el “Informe de investigación global sobre la brecha de habilidades en ciberseguridad de 2022” generado por Fortinet, el 60% de 1.223 líderes de seguridad y tecnología entrevistados indicaron que tenían dificultades para reclutar talento en ciberseguridad y el 52% que tenían dificultades para retener trabajadores calificados, además el 67% considera que la escasez de personal calificado representa mayores riesgos para las empresas. Entonces lograr esquemas laborales atractivos a los candidatos sigue siendo un punto de importancia desde la óptica empresarial.

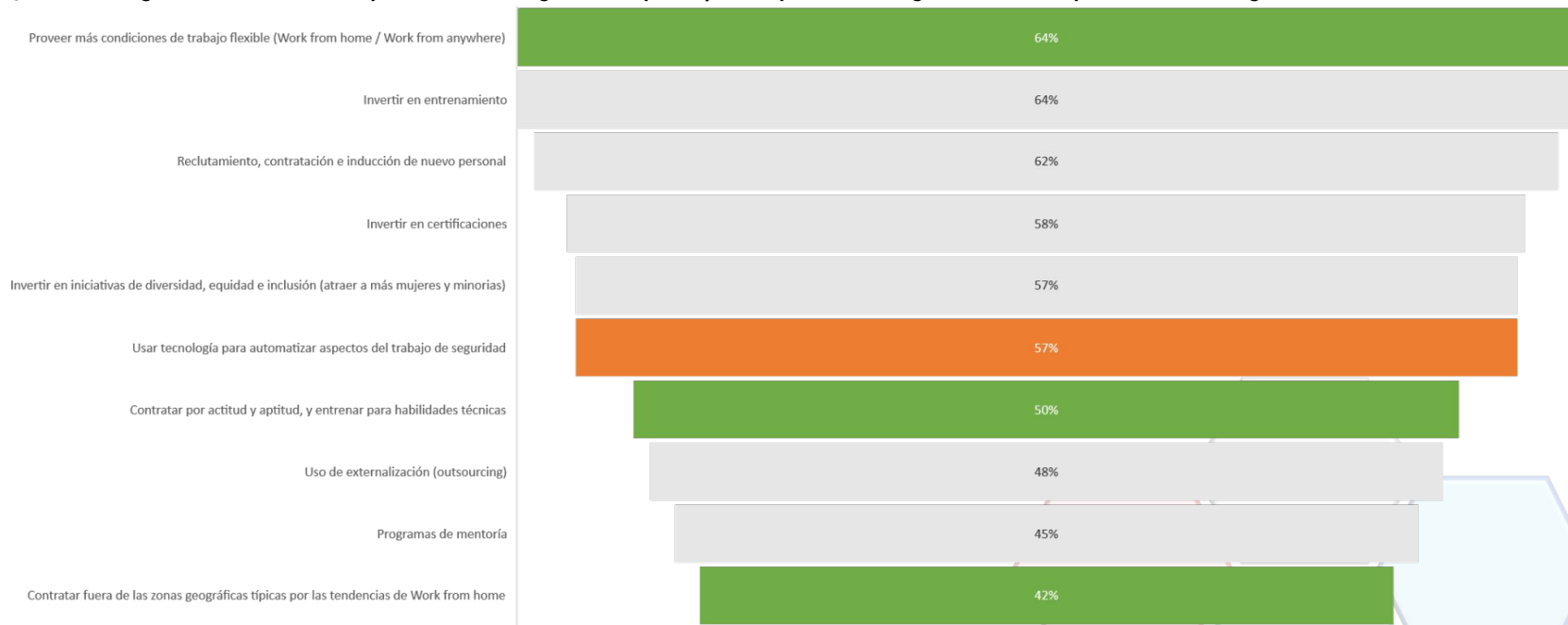


Fuentes de información:
<https://www.sectadillo.de/economia/empleo/trabajo-remoto-lo-que-desean-empleados-y-lo-que-ofrecen-empresas-568805>
<https://www.techtarget.com/searchsecurity/tip/Remote-work-cybersecurity-12-risks-and-how-to-prevent-them>

Consideraciones para Empresas

ISC² en su estudio sobre fuerza de trabajo en ciberseguridad para el 2022 identificó que están haciendo las organizaciones o planeando para prevenir o mitigar la escasez de personal de ciberseguridad, denotando la inclinación por la flexibilidad laboral, sobreponer habilidades blandas sobre técnicas y la contratación fuera de zonas geográficas habituales. Un punto importante es las nuevas consideraciones sobre automatización.

¿Cuál de las siguientes está haciendo o planea hacer su organización para ayudar a prevenir o mitigar la escasez de personal de ciberseguridad?



Consideraciones para Profesionales

Así como las empresas deben considerar algunos aspectos frente a los cambios en el entorno laboral alrededor del mundo, dejamos algunas consideraciones a tener en cuenta por parte de los profesionales, aprendices, estudiantes y entusiastas de la seguridad de la información.

1- Habilidades interculturales e interacción personal para trabajar con empresas extranjeras

Adicional a mejorar y adquirir habilidades técnicas y de gestión, nivel de inglés, considerar aprender una nueva lengua (diferente al inglés) y mejorar las habilidades de presentación y comunicación; es indispensable para los profesionales desarrollar habilidades interculturales que les permitan trabajar con personas de diferentes culturas teniendo en cuenta que manejar aspectos de liderazgo, toma de decisiones, gestión de actividades, resolución de problemas, comunicación y trabajo en equipo difiere sobre cómo es entendido y manejado en diferentes países.

Las habilidades interculturales implican conocimientos, actitudes y comportamientos que permitan la adaptación al nuevo entorno y el entendimiento de las claves de comunicación que se utilizan entre culturas (normas o códigos de comunicación y valores, como algunos ejemplos).

Para un profesional que considere trabajar con una empresa extranjera ya sea con ideas de movilización a otro país o bajo un esquema remoto, desarrollar las habilidades interculturales más allá del manejo fluido de otro idioma, requiere “apertura y flexibilidad mental” y desarrollar conciencia cultural del lugar al cuál quiere ir a trabajar o al cuál pertenece la empresa.

El objetivo es adaptarse al nuevo entorno laboral minimizando pérdidas económicas y de tiempo a nombre personal y de la empresa. Además puede ayudar en la adaptación social y cultural más allá de lo laboral con lo cuál aporta en las interacciones personales y en el desarrollo integral.

Fuentes de información:
<https://harrizacarlos.com/es/habilidades-interculturales/>

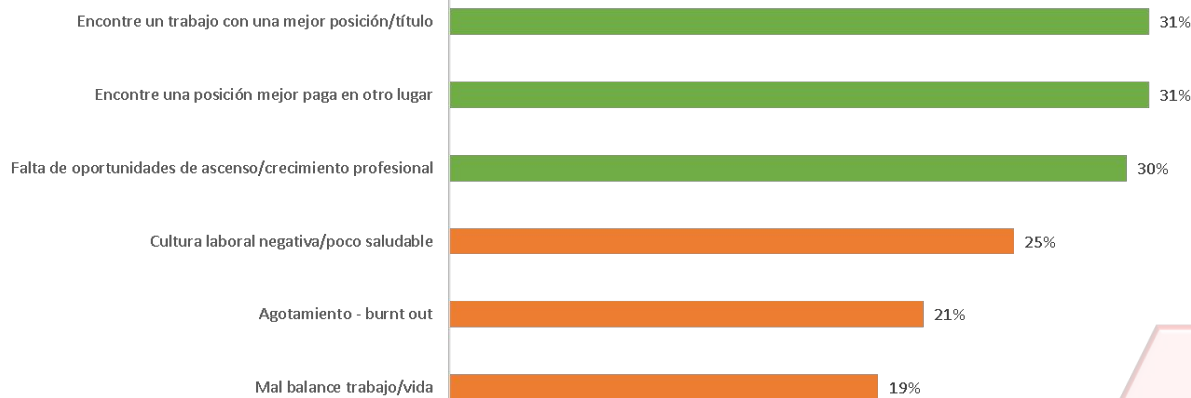


Consideraciones para Profesionales

2 - Flexibilidad laboral y cultura organizacional

Hay que recordar que las ofertas laborales son una negociación entre dos partes, empresa y candidato. Las empresas brindan un salario monetario y emocional a cambio de los servicios - conocimiento, experiencia, habilidades - que ofrece el candidato en pro de la organización. Por ello, en esta negociación con los cambios a causa del periodo de pandemia, los profesionales en seguridad buscan mejores remuneraciones, crecimiento profesional y flexibilidad laboral dentro de un ambiente organizacional que evite el agotamiento - burnout -, teniendo en cuenta que los mismos esquemas de trabajo remoto han permitido que el número de amenazas para las organizaciones en diferentes sectores aumente y con ello la responsabilidad del personal de seguridad.

Personas que dejaron un trabajo en los dos años anteriores. ¿Cuál fue la principal razón?



Fuente: Adaptado de 2022 Global Information Security Workforce Study, figura 9 (n= 5.102)

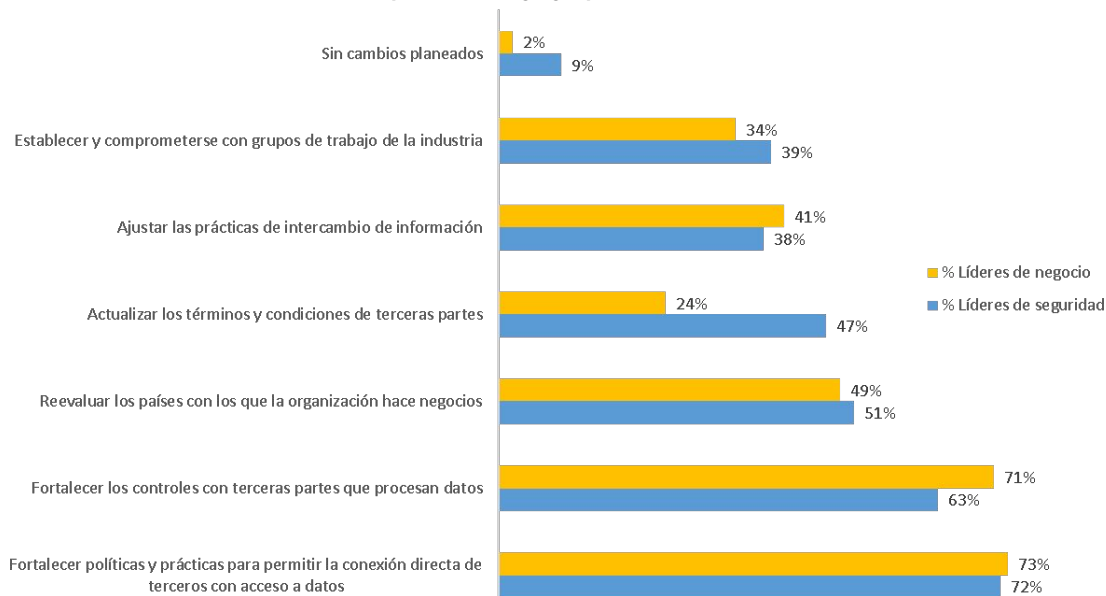
La cultura organizacional juega un papel importante en la satisfacción de los profesionales a la hora de considerar un empleo y una empresa como una nueva opción laboral o para permanecer en la que están. ISC² en su estudio sobre fuerza de trabajo en ciberseguridad identificó algunas razones por las cuales los profesionales dejaron su empleo encontrando que las principales razones se asocian con oportunidades de crecimiento, pero también por cultura negativa.

Consideraciones para Profesionales

3 - Riesgos geopolíticos y su impacto en las estrategias de seguridad

Esta es una consideración que debe estar tanto del lado empresarial como profesional. Las estrategias de seguridad de una organización no deben ser aisladas a la influencia geopolítica y debe considerarse en suma medida el sector, industria y país al cuál pertenece la compañía porque dadas las actuales condiciones de clima político-económico puede esperarse que el sector empresarial privado / público se vea afectado por el fuego cruzado. Además, es importante considerar en qué empresas la seguridad se considera como un habilitador de negocio.

¿Qué cambios harán los líderes en respuesta al riesgo geopolítico?



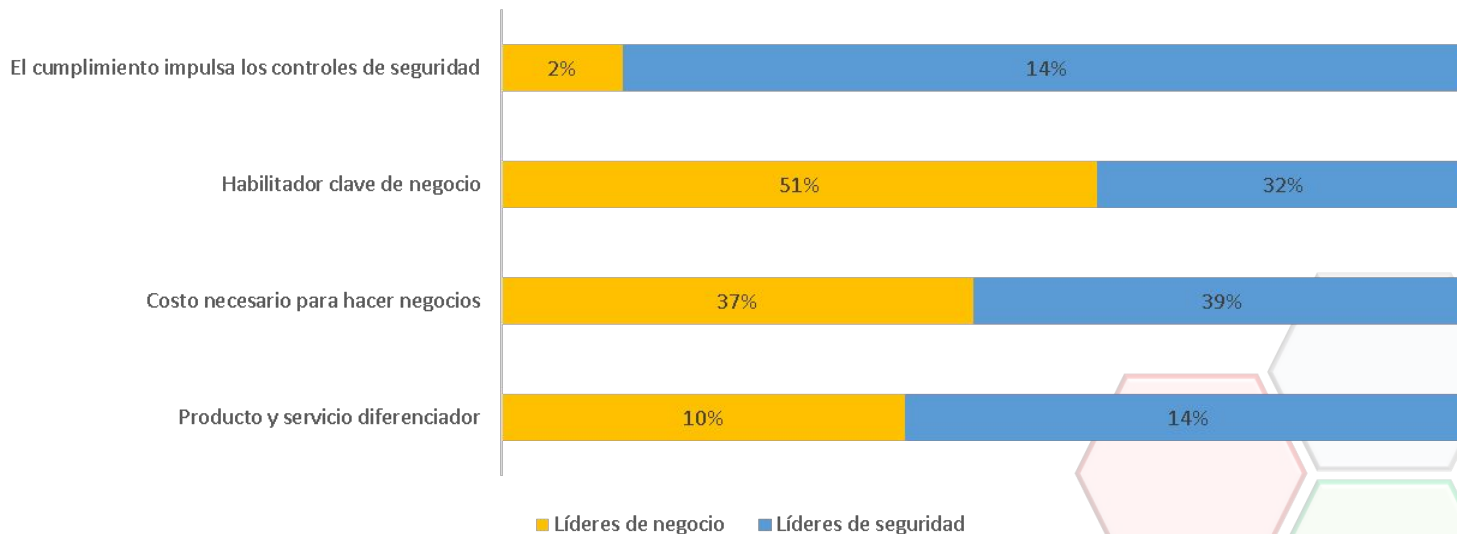
De acuerdo con el informe de Perspectiva de ciberseguridad global 2023 generado por el WEF, dentro de los cambios que consideran los líderes en seguridad y negocios para responder a los riesgos geopolíticos se consideran aspectos relacionados con fortalecer las políticas y controles con terceras partes y proveedores de servicio - por ejemplo, hay que considerar el incremento de uso de la nube con servicios en AWS, Azure, GCP - y reevaluar con quién se hacen negocios.

Consideraciones para Profesionales

De acuerdo con lo identificado en el reporte del WEF han surgido cambios en la percepción sobre la gestión de riesgos cibernéticos por líderes de seguridad y de negocio, donde si bien se mantiene la percepción de que la seguridad es un costo necesario para hacer negocios, se fortalece la percepción especialmente por los líderes de negocio frente a que la seguridad es un habilitador empresarial clave. Esto representa una gran oportunidad para los profesionales respecto a la visión tradicional que se tenía de seguridad.

Por ello surge la importancia de fortalecer medidas con terceras partes y prestar atención a los riesgos en las cadenas de suministro.

¿Cuál de las siguientes describe las opiniones de su organización sobre la ciberseguridad?



Conclusiones

La visión sobre conocimientos y habilidades técnicas y de gestión dio paso a otro componente que buscan actualmente las organizaciones cuando realizan procesos de búsqueda, selección y contratación de personal y son la inclusión de habilidades interculturales y blandas que les permitan contar con personal con perfiles más amplios.

Las posibilidades laborales en seguridad para trabajar con empresas extranjeras en esquemas remotos e híbridos ha aumentado pero encuentra un limitante adicional para la fuerza laboral colombiana - y latina - relacionado con los niveles de inglés y el aprendizaje de otros idiomas manejados por las personas.

Adicional, la masificación de los esquemas remotos e híbridos ha generado cambios en los esquemas laborales y las relaciones empresa - empleado que causan la necesidad del lado empresarial de brindar como parte de los paquetes de posiciones laborales esta flexibilidad, y la demanda por parte de la fuerza laboral en seguridad de contar con esquemas de este tipo a la hora de considerar las posiciones ofrecidas.



Sobre 85bits S.A.S.

85bits es una compañía enfocada en transformar el *status quo* en seguridad para que las personas desarrollen su potencial profesional y las organizaciones incrementen sus niveles de seguridad a partir de proveer los espacios de inclusión profesional e impacto en el campo de la seguridad de la información.

Nuestro propósito es **desafiar** de forma continua la **curiosidad** por la Seguridad de la Información y **cooperar** para que sea **de fácil implementación y operación** en las organizaciones.

Para más información sobre 85bits visite www.85bits.com, siganos en [Twitter](#), [LinkedIn](#) o escribanos a media@85bits.com

