

Los "techies", cada vez más preciados: en dos años, no se podrán cubrir 6.100 posiciones.

Viernes 09 de Mayo de 2008 - Infobae Profesional - Sección Management

Como si fuera poco el cuello de botella que las compañías del sector de Tecnologías de la Información (TI) padecen hoy para conseguir jóvenes formados en el mercado laboral, el futuro que les espera no es nada alentador. En 2010, se agudizará la escasez de talentos y las empresas ya están en alerta.

Los "techies", cada vez más preciados: en dos años, no se podrán cubrir 6.100 posiciones.

El promedio de puestos que no podrán ser cubiertos para el 2010 en el área de Tecnologías de la Información (TI) en la Argentina es de 6.100 posiciones, según destaca un estudio realizado por la consultora de Recursos Humanos Adecco.

Puntos Importantes.

* Según un estudio de Adecco, en 2010 6.100 posiciones no podrán ser cubiertas en el sector TI.

* Hoy, de los entre 4.000 y 5.000 profesionales que demandan las empresas para el segmento TI, sólo 2.600 jóvenes egresan cada año .

* Agustina Paz asegura que "las empresas ya buscan chicos que estén en quinto año del colegio secundario y optan por capacitarlos".

* A diferencia de los 90 donde la contratación de personal de TI era más puntual y por proyecto, hoy la tendencia es una contratación efectiva y full time.

* "El sector de tecnología está por fuera de cualquier banda salarial de cualquier otro mercado", afirma Paz.

En un contexto de creciente necesidad de profesionales y especialistas para acompañar el crecimiento del sector, Adecco da cuenta de que el mercado TI hace cinco años se ha revolucionado y desde hace dos años a esta parte, ha crecido notablemente la demanda de estos profesionales, los que hoy son un capital escaso en el mercado y tienen además costos muy altos para las compañías.

Tres mil alumnos egresan por año de las universidades con perfiles tecnológicos, cuando el mercado demanda una media de 6.000 puestos. Así, se estima que para el 2010 habrá una demanda de 20.000 posiciones TI por parte de las empresas y la oferta no alcanzará para cubrirla, por lo que unas 6.100 posiciones quedarán vacantes.

Hoy, de los entre 4.000 y 5.000 profesionales que demandan las empresas para el segmento TI, sólo 2.600 jóvenes egresan cada año en el rubro.

El gerente de Operaciones de Technysis, Adrián Iglesias, afirma que la escasez de recursos en la industria es una preocupación no sólo de acá a dos años sino incluso al día de hoy. "A esta escasez hay que sumarle el aumento constante de los costos dados por la inflación en dólares y a demanda en continuo crecimiento", agrega.

En tanto, el CEO de Novatech, Adrián Lamandía, cuenta que en lo que respecta específicamente a la producción de hardware existe un problema particular que se está agravando con el correr de los meses. "Por un lado existe una demanda difícil de cubrir de personal técnico calificado que la única manera de conseguirlo es atrayéndolo de algún competidor o industria similar y por el otro una presión de aumento de sueldos motorizado por la inflación que hace cada día más difícil competir con los productos importados de Asia".

Del colegio a la empresa

Frente a este fenómeno, Matías Arana, director de Professional Business Line-IT, comenta que "hoy se da mucho que las compañías comienzan una búsqueda determinada y luego ante la notoria falta de talentos que apliquen según las condiciones descriptas, flexibilizan las búsquedas y optan por tomar talentos más jóvenes con menos experiencia pero con mucho potencial por explotar y los forman y capacitan de acuerdo a sus necesidades".

En este sentido, Arana señala que "también hay empresas que generan ellas mismas programas de formación y capacitación para captar así la mano de obra y luego poder sumarla a sus nóminas".

"En el mercado interno tenemos convenios con seis universidades a nivel nacional para la capacitación y posterior ingreso de estudiantes de los últimos años de carreras afines a nuestra industria. Por otro lado, también damos cursos de actualización de herramientas y tecnologías que usamos a todos aquellos estudiantes que estén interesados en tomarlos", comenta a infobaeprofesional.com el gerente de Operaciones de Technysis.

En tanto, Agustina Paz, directora de la consultora especializada en búsquedas de High Tech Agustina Paz & Asociados, asegura que "las empresas ya buscan chicos que

estén en quinto año del colegio secundario, los reclutan y optan por prepararlos y capacitarlos, dado que la demanda va en aumento".

Otro problema que destaca Paz es que cada vez hay más mano de obra que no se recibe, que no termina las carreras y a la que se capacita in company para que desarrollen las habilidades que les interesa a la empresa.

"Una vez que los captan, a las compañías no les importa que continúen sus estudios, son muy pocas las que incentivan la continuidad de la carrera si los jóvenes deciden dejarla, porque en estos casos lo urgente es enemigo de lo importante", resalta la especialista en diálogo con infobaeprofesional.com

El informe de la consultora también demuestra que a diferencia de la década del 90 donde la contratación de personal de TI era más puntual y por proyecto, en estos días la tendencia es una contratación efectiva y full time, más allá de que las necesidades de las empresas han cambiado, también los profesionales IT hoy pretenden este tipo de contratación y como conocen las condiciones del mercado, son ellos los que en muchos casos determinan las reglas de juego.

"La Generación Y, por ser post crisis, se dio cuenta de que tener un título universitario no les garantizaba estabilidad, por lo que para ellos lo más importante es adquirir experiencia rápidamente y tener la red adecuada de contactos", apunta Paz.

Según la consultora especialista en High Tech, hay perfiles especializados como Sap y Oracle, entre otros, que en la mayoría de los casos prefieren seguir trabajando por proyectos. "Las empresas buscan contratarlos a largo plazo y ellos buscan trabajos por proyectos, van rotando y encima en cada una de las empresas por las que rotan les ofrecen mejores sueldos", destaca.

El ejecutivo de Adecco explica a su vez que "los perfiles con mayor salida laboral y sobre los que más búsquedas llegan a la consultora son programadores -java y .net; desarrolladores web; analistas funcionales; analistas QA; tester; help Desk/soporte técnico y analistas business intelligence"

De acuerdo con Arana, "estos perfiles nos representan un gran desafío a la hora de comenzar las búsquedas porque la demanda supera la oferta disponible. Por otro lado, el tema de la remuneración es también un punto importante a considerar ya que estos perfiles suelen pedir salarios muy elevados que no resultan compatibles con otros rangos dentro de las empresas."

Salarios sin techo

"El sector de tecnología está por fuera de cualquier banda salarial de cualquier otro mercado. Si bien ingeniería es otro rubro que está en alza, tecnología directamente desborda", manifiesta Paz.

Por esta razón, los jóvenes profesionales pueden reclamar beneficios como altos salarios, horarios flexibles, trabajar por objetivos, más días de vacaciones, todos los que en otras áreas sólo se animan a negociar los ejecutivos senior.

Como mecanismos de atracción y retención de los jóvenes, Iglesias cuenta que en Technisys les ofrecen capacitación permanente, un inmejorable ambiente de trabajo (playroom incluido en todas las fabricas de software que tiene la compañía), trabajar por objetivos y ser flexibles con los horarios, entrenamientos y capacitaciones en el exterior, posibilidades de trabajo en nuestros clientes de Europa y Latinoamérica y cursos de ingles in house.

"Hoy se está en una situación que no será sostenible en el tiempo si no se corrigen ciertas distorsiones que están haciendo que cada vez haya menos incentivos a contratar nuevo personal y mantener parte del plantel actual. A nosotros nos cuesta mucho retener los empleados y aumentar los salarios al mismo nivel de la inflación nos deja fuera de mercado", asegura el CEO de Novatech a infobaeprofesional.com

Las Pyme, en problemas

Las empresas que imitan el modelo Google, como es el caso de Globant, son las que más están captando estos perfiles tan buscados en la actualidad, dado que se empeñan por mostrarles a los jóvenes que el lugar de trabajo es también un lugar de relax y diversión. (Ver nota: Una empresa local imita el estilo Google de trabajo)

En este escenario, Paz afirma que las Pyme son las que más problemas tienen para captar gente, porque las multinacionales se pueden adaptar e incluso tienen mayor presupuesto, en cambio las firmas mas pequeñas no pueden competir, por lo que les cuesta más conseguir profesionales en el sector tecnológico.

A la falta de presupuesto y comodidades que tienen las Pyme, se le suma el hecho de que la Generación Y valora y busca trabajar en empresas multinacionales, conocidas y de cierto prestigio.

¿Qué pasa en los altos cargos?

En referencia a los mandos medios y directivos, el comportamiento es diferente. En el caso de Adecco, un 10% de las búsquedas TI responde a estos perfiles, situación que

se da ya que estos profesionales son sobre los que mayor fidelización ejercen las compañías, desarrollando distintas políticas internas como mejoras y actualizaciones en los salarios; capacitación y certificaciones; días libres, más vacaciones; entre otros, y esto conlleva una menor rotación en el mercado.

Paz asegura que "en las posiciones más altas, hubo un gap después de la crisis, porque es un mercado que si bien siempre fue chico, se achicó más aún, y son pocos dentro del mercado los profesionales senior que realmente tienen experiencia y los conocimientos técnicos y con capacidad de negociación, skills que se buscan en un manager".

Dado este escenario, la consultora cuenta que cuando tiene que cubrir una búsqueda para una alta posición, en general siempre tantea dentro de las empresas del mismo rubro.