

Crece la pelea por los RRHH en el sector del software

Nino Fernández

Según estadísticas privadas, la brecha entre la oferta y demanda de RR.HH. especializados en software y servicios informáticos llegará este año a los 10.000 individuos. Esta es la principal preocupación de la industria informática local y los expertos hablan de una encrucijada: en el mejor momento del sector en años, se corre el riesgo de no poder responder a la demanda nacional e internacional.

El déficit de profesionales en informática –que se arrastra desde hace tres años– se ha profundizado con el ingreso de grandes jugadores internacionales, que a juicio de los locales, estaría afectando el mercado laboral con la captación agresiva de recursos calificados y la consiguiente distorsión en la escala salarial.

En el mercado es vox pópuli que compañías estadounidenses e hindúes funcionan como simples centros de costos que realizan una parte del Desarrollo o Testing aquí y luego facturan y cobran licencias en sus países.

Estas empresas llegan a pagar hasta 120 dólares por hora, cuando el mercado local no puede pagar más de 70 pesos.

Así planteado, el tema se convierte en paradigma de lo que puede ocurrir con la radicación de compañías de producción en escala cuando flaquea la oferta de mano de obra especializada.

"La Argentina se ha visto favorecida por la relación peso-dólar y por el huso horario, porque a las empresas del Norte les interesa trabajar 'en línea' y no como ocurre con Israel, India o países del sudeste asiático. La capacidad de nuestros profesionales y técnicos es muy requerida, pero la falta de dominio del inglés termina por comprimir la oferta. Esto hace que los RR.HH. no alcancen y que los salarios se disparen", dice Carlos Tomassino, presidente de Fundesco, entidad sin fines de lucro dedicada a brindar capacitación con énfasis en informática.

Gabriel Yoguel, investigador de la Universidad Nacional General Sarmiento y coautor de un trabajo para CEPAL sobre el tema, dice que desde la devaluación, el crecimiento del empleo en las firmas de informática ha sido muy grande, pero la complejidad de esa demanda es bastante reducida y faltan recursos humanos de alta y baja calificación.

"Esto genera fenómenos de devaluación educativa: se contratan recursos humanos para realizar tareas para las que están sobrecapacitados, lo que se traduce en una fuerte tasa de rotación de los trabajadores de mayor calificación relativa", explica Yoguel.

Alta rotación Según Itcon Argentina, empresa especializada en la búsqueda de recursos humanos, en 2007 el 50% de los profesionales de IT cambió de trabajo y se espera que este año la cifra trepe al 86% de los empleados del sector.

G&L, que produce software para las industrias financiera y de telecomunicaciones y exporta el 20% de su facturación, es una de las damnificadas en esta puja por los recursos humanos calificados. "El último año hubiésemos crecido como mínimo un 50% en lugar del 39% que acusamos en la realidad, a causa del alto nivel de rotación que sufrimos, que impactó sobre todo en el negocio exportador. Las empresas internacionales se quedaron con 80 de nuestros profesionales", dice José María Louzao Andrade, titular de G&L Group.

El empresario, que es vicepresidente del Polo IT de la Ciudad de Buenos Aires, aclara que algunos jugadores multinacionales "llegaron con la crisis y son partícipes y coautores de la recuperación de la industria, pero otros llegaron seducidos por el nuevo tipo de cambio, no generan un solo puesto de trabajo nuevo, no toman juniors ni desocupados y se nutren de la gente de las empresas ya instaladas".

A su vez, Carolina Bándoli, directora de Hipernet, que desarrolla software de ERP, asegura que en lo que va del año la firma perdió el 10% del plantel de profesionales: desarrolladores semi senior, diseñadores y consultores.

"La estructura de costos cambió notablemente y debimos adaptarnos a ello. Los recursos se van de un día para otro, y cada vez es más difícil reponerlos, por las exigencias que imponen los candidatos a entrar", afirma Bándoli.

Ante este panorama, el sector desarrolla acciones de capacitación, junto con el Estado y entidades educativas. "El problema es que las empresas requieren gente preparada ya, y esto enloquece al mercado. Nosotros creamos el año pasado cursos de cinco meses, buscando resolver el eslabón más bajo de la escala, y estamos tratando de que la cámara del sector y el Polo IT de Buenos Aires se acomoden al plan", dice Tomassino.

En Hipernet, se inclinan por una estrategia a varias puntas. "Hemos ampliado el abanico de fuentes de búsquedas, adaptamos la metodología de trabajo para que los nuevos empleados puedan continuar con la labor que deja el que se va y mejoramos el nivel de salarios", dice Carolina Bándoli.

ESTRATEGIAS

A falta de programadores, matemáticos

► En I-Sol, empresa dedicada al desarrollo de aplicaciones específicas, advirtieron que el problema era estructural y decidieron desarrollar software sin programadores. "Detectamos que los estudiantes de Matemáticas tenían un perfil ideal para ser formados en Informática y la experiencia nos

dio la razón. Con unos pocos días de entrenamiento, los nuevos 'programadores' cuentan con la posibilidad de estar desarrollando software tal como lo haría un programador tradicional con dos años de experiencia", cuenta Matías Goncalves, socio director de I-Sol.

* LOS DATOS

60%

De los estudiantes de informática deja en primer año.

10.000

Es la brecha entre demanda y oferta de RR.HH.

Disponível em: <<http://www.ee.clarin.com>> Acesso em: 3/6/2008.