

Profesionales

ESCASEZ. PERSISTE DIFICULTAD PARA ENCONTRAR RECURSOS HUMANOS CALIFICADOS

Salarios: el sector *high tech* prevé incremento de 46% y el *fintech*, de 48%



EN ALZA. La previsión salarial de los *high tech* por encima de la media.

Las subas de los sueldos de estos profesionales estarán en 2021 por encima de la media del mercado, que es de 44%. En el país hay proyecciones con base en un relevamiento sobre 391 empresas

Este año, el sector de *high tech* -servicios, software y comercio electrónico- prevé otorgar un incremento salarial de 46,41% y el *fintech*, de 47,96%.

Las subas están por encima de la media del mercado, que es de 44%, según datos difundidos por la consultora de recursos humanos Mercer, que relevó a 391 empresas nacionales y subsidiarias de multinacionales entre el 23 de abril y el 5 de mayo.

“El 31% de las empresas del mercado general presenta dificultades para atraer determinados perfiles del área de IT. Este porcentaje asciende al 73% en el caso de las empresas de High Tech, software y productos virtuales y al 100% en el caso de las Fintech”, reza el texto del informe.

Además, indica que, por ese motivo, en los últimos años, esos sectores han tenido incrementos por encima del promedio.

Cabe recordar que en 2020, el alza del mercado general fue de 37,5%, mientras que el sector *fintech* otorgó 38% y *high tech*, 42%.

¿Qué ocurre con las tendencias salariales en el sector? El bono por proyectos viene en ascenso. Según los resultados de la encuesta, 9% de las empresas

del mercado general cuenta con una política de bono por proyecto; otro 9% lo está evaluando y 82% no cuenta con esta política.

En tanto, del 9% de empresas que lo tiene, 43% lo paga cada vez que finaliza un proyecto; 34% una vez al año y 23% señaló que depende de cada iniciativa.

Paralelamente, siete de cada 10 empresas indicaron que los “empleados elegibles al bono por proyectos” también son elegibles al bono anual tradicional.

“Si bien a nivel del mercado total la prevalencia es minoritaria, es una tendencia creciente y es mucho más frecuente en empresas que tienen posiciones digitales”, analizó Ivana Thornton, directora de Career de Mercer.

Rotación

Diecisiete por ciento de las empresas calcula el índice de rotación de los puestos de IT propios de la empresa; y sólo 1% calcula el índice de rotación de los puestos de IT externos.

Productividad

“El mundo va hacia una cultura de medición basada en datos; medir no sólo el personal propio sino también el tercerizado permite saber, por ejemplo, qué personal rota más, cuál es la curva de aprendizaje de cada uno. Se trata de medir más para tomar mejores decisiones”, destacó Thornton.

“En las posiciones de IT es donde más vemos que las empresas están yendo al concepto de ecosistema de talento, donde no sólo hay empleados internos sino que también se recurre al *outsourcing* y la contratación *freelance*. Esto tiene que ver con dos motivos: la escasez de perfiles que hace que las compañías tengan que ser más creativas en las formas de contratación y también con la naturaleza del trabajo -más asociado a trabajo por proyectos- por la cual los formatos de contratación más flexibles funcionan mejor”, destacó Thornton.

Al estudiar una muestra específica de 47 empresas digitales, la consultora descubrió que 15% brinda bonos por proyecto y que 71% indicó que es adicional al bono anual.

Mal recurrente

Entre los perfiles con mayor dificultad de atracción, se encuentran:

- Desarrolladores de todo tipo (python, java, mobile, full-stack, cloud); arquitectos; seguridad; ciberseguridad y analistas funcionales.

- Cuatro de cada 10 posiciones de IT de las compañías están cubiertas por recursos humanos externos (*outsourcing*); 84% de las empresas no cuenta con una estrategia de recursos humanos internos de posiciones de IT.

- Los puestos más prevalentes del área de tecnología en los que se usan recursos externos son: mesa de ayuda; soporte técnico; infraestructura; seguridad informática; desarrolladores; consultores SAP.

Trabajadores domésticos. El covid-19 empeoró sus condiciones, según la Organización Internacional del Trabajo. Entre finales de 2019 y mitad de 2020, el número se redujo entre un cuarto y la mitad.



RENCITO. Se prevé que el texto será tratado la semana que viene.

El Senado aprobó en comisión el cupo laboral trans

Un proyecto de inclusión laboral para la población travesti y transgénero obtuvo dictamen favorable durante un plenario de comisiones del Senado y quedó en condiciones de ser convertido en ley durante la sesión de la semana próxima.

Las comisiones de Banca de la Mujer y de Trabajo avalaron un texto aprobado la semana pasada por Diputados, que prevé que al menos 1% de la dotación de la Administración pública provenga de ese colectivo.

Además, los legisladores respaldaron dos iniciativas de similares características presentadas por senadoras del oficialismo: la chubutense Nancy González y la catamarqueña Inés Blas.

Además del cupo, el proyecto establece también que “a los efectos de garantizar la igualdad real de oportunidades”, el requisito de terminalidad (sic) educativa no puede resultar un obstáculo para el ingreso y permanencia en el empleo.

También precisa que “personas travestis, transexuales y transgénero” son todas aquellas que “se autoperceben con una identidad de género que no se corresponde con el sexo asignado al nacer”.

Durante el debate, la senadora González (Frente de Todos) consideró que el país está “en deuda” y “llegando tarde” con el tema, pero valoró los avances.

Blas, por su parte, sostuvo que no se puede “dilatarse más la ampliación de derechos” para ese colectivo, al entender que “es un estricto acto de justicia e inclusión social”.

La legisladora ponderó la “larga lucha por la igualdad de oportunidades” de travestis y trans y aseguró que “el trabajo dignifica y ordena la vida”.

La presidenta de la Banca de la Mujer, Norma Durango, estimó que Argentina “tiene una normativa muy valorada en el resto de los países” por la ampliación de derechos.

Puntos

- Los organismos comprendidos en el proyecto de ley deberán promover acciones tendientes a la sensibilización con perspectiva de género y de diversidad sexual en los ámbitos laborales, con el fin de una efectiva integración de las personas travestis, transexuales y transgénero en los puestos de trabajo.

- Contempla que las contribuciones patronales que se generan por la contratación de las personas beneficiarias de la presente ley podrán tomarse como pago a cuenta de impuestos nacionales, beneficio que se extiende a un año, y a dos en el caso de las pequeñas empresas.

Los cuatro galardonados en los Premios Suma

Por primera vez, la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de Córdoba (FCE-UNC) galardonó a egresados que se destacaron por “ir un paso más allá, por aportar un valor extra que los distingue, por propiciar caminos alternativos para adaptarse a la nueva normalidad y por su tarea en los últimos cinco años”.

“Éste es un premio concebido con la participación de toda la comunidad, graduados y graduadas que reconocen en sus colegas esas cualidades y esos valores, y que han dejado su huella en la facultad y en la sociedad”, dijo Jhon Boretto, decano de la FCE, al abrir el evento de premiación, que se realizó el miércoles.

Después de una reñida votación, con una gran participación de toda

la comunidad universitaria, se entregaron los Premios Suma a:

- * Estela Bee Dagum (Trayectoria). Economista y estadística argentino-canadiense, profesora “chiara fama” de ciencias estadísticas en la Universidad de Bolonia.

- Marcela Porporato (Contribución a las Ciencias Económicas). Investigadora de los sistemas de control de gestión que se diseñan e implementan en entornos turbulentos.

- Federico Gauna (Compromiso social). Emprendedor en temáticas ambientales. Precursor del “reciclaje social”.

- Marcelo Bechara (Impacto transformador). Su empresa promueve la innovación y la equidad de género.