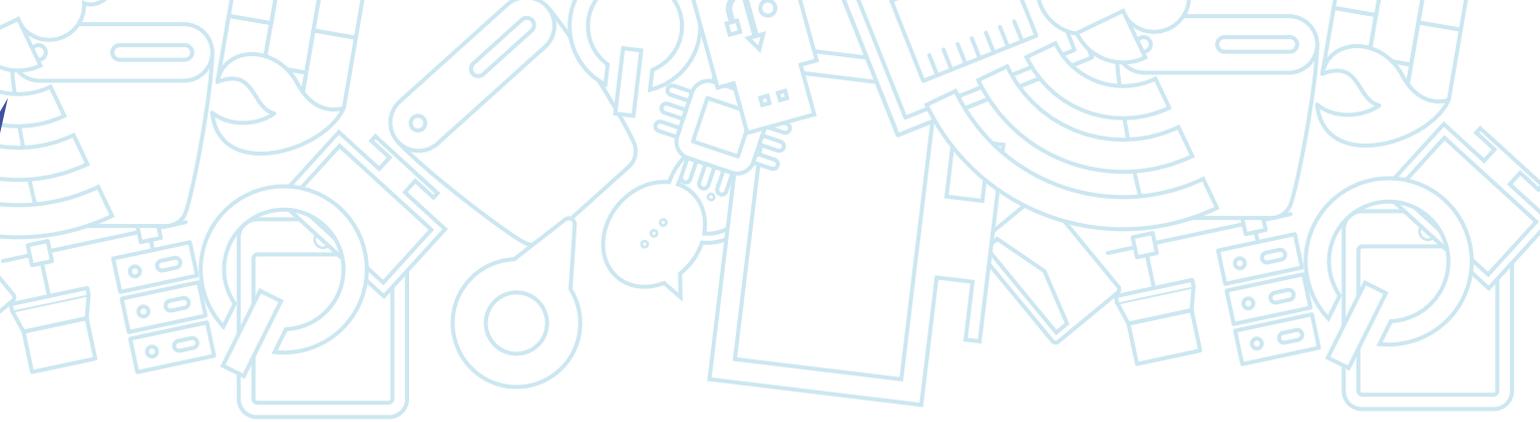




LA LUCHA POR EL TALENTO TECNOLÓGICO

La competencia mundial por un grupo limitado de trabajadores tecnológicos se está intensificando

Pedro Nicolaci da Costa



Darren Kidd ganaba un excelente sueldo en Australia en el departamento de respaldo técnico de la empresa Chevron. Nunca había trabajado en el extranjero y no tenía motivo alguno para trasladar su joven familia de Perth, ciudad de la costa oeste del país.

Al otro lado del continente y el mar de Tasmania, la ciudad de Wellington, en Nueva Zelanda, no lograba atraer suficientes trabajadores tecnológicos dotados de las capacidades que necesitaban las nuevas empresas que se estaban gestando. Las autoridades reaccionaron con un plan a gran escala: traer a la capital 100 técnicos muy calificados como Kidd, y sus familias, para entrevistarse personalmente con empresas líderes en tecnología. Se presentaron más de 48.000 personas de 28 países.

Kidd, que en un inicio no estaba convencido de vivir a nueve horas de vuelo de Perth, descubrió una urbe dinámica que le ofrecía varios puestos interesantes en empresas nuevas y el segmento de la nube informática, “posibilidades mucho más atractivas que las de Perth”. A los 32 años, se trasladó a Wellington para trabajar como ingeniero informático en Xero Limited, una empresa de software contable en rápida expansión. Aunque el sueldo era similar a lo que ganaba en Australia al calcular el costo de vida, el sólido compromiso de los neozelandeses de acoger a los trabajadores tecnológicos y facilitar la transición de sus familias, así como la calidad de vida en Wellington, fueron difíciles de resistir.

Cada vez más, las empresas están descubriendo que su fortuna y futuro dependen de su capacidad para atraer trabajadores tecnológicos calificados. En los próximos años, a medida que la tecnología siga propagándose a todos los sectores, se prevé que esa escasez se agudice. Según estimaciones de Gartner, empresa de investigación mundial con sede en Stamford, Connecticut, el año pasado se proyectaba que el gasto en tecnología alcanzaría USD 3,7 billones, un aumento de 6% con respecto a 2017.

Según Randstad NV, consultora en recursos humanos con sede en los Países Bajos, en 2016 la brecha en Estados Unidos entre el número de

empleos tecnológicos y científicos y el de trabajadores calificados era de 3 millones. Llegado 2030, el déficit mundial en este segmento, según la consultora gerencial Korn Ferry, con sede en Los Angeles, ascenderá a más de 85 millones de trabajadores, cifra equivalente a USD 8,5 billones en ingresos anuales perdidos.

Según proyecciones de la misma consultora, entre las economías más afectadas se cuentan Brasil, Indonesia y Japón, que podrían registrar déficits internos de hasta 18 millones de trabajadores. En Estados Unidos y Rusia faltarán 6 millones de trabajadores, y en China la cifra se proyecta en 12 millones.

“Es la oferta y la demanda, así de simple”, afirma Alan Guarino, vicepresidente de Korn Ferry. “Aunque las empresas están pagando mejor y contratando más, siguen faltando trabajadores tecnológicos muy calificados. La tecnología es el factor común de todas las partes de una empresa”.

Cada vez más, las empresas están descubriendo que su fortuna y futuro dependen de su capacidad para atraer trabajadores tecnológicos calificados.

A medida que la tecnología se extiende a un mayor número de sectores, crecen los retos para la economía. Aunque la proporción del PIB de Estados Unidos atribuible al sector tecnológico es más de seis veces mayor que en 1980, según cifras de la consultora PwC, el empleo del sector no ha aumentado sustancialmente, lo cual indica un gran aumento de la productividad. Puesto que la tasa mundial de crecimiento de la productividad ha bajado desde la Gran Recesión, la demanda de mano de obra informática se ha mantenido firme, sobre todo fuera de Estados Unidos.

Según Guarino, dada la alta demanda de científicos, ingenieros informáticos, programadores y expertos en computación en la nube, no solo de





empresas de software y grandes empresas como IBM y Cisco, sino también del sector minorista y financiero, las empresas y los municipios son cada vez más agresivos en sus campañas de contratación.

Los gobiernos también están probando nuevas fórmulas. Distritos escolares, ciudades —e incluso países enteros— están compitiendo entre sí con sueldos más altos e incentivos tributarios. En la administración pública hay creciente conciencia de que la velocidad del cambio tecnológico incrementa las posibilidades de quedar marginados. Encontrar talento también se ha convertido, en cierto modo, en una función pública.

Un ejemplo reciente: la competencia entre ciudades de Estados Unidos y Canadá para convertirse en la segunda sede de Amazon. Tras una carrera agotadora en que gobiernos locales y organismos de desarrollo competían con nuevos alicientes, Amazon optó por lugares bastante predecibles, precisamente por la abundancia de talento tecnológico. Indicio de la intensa pugna por encontrar talento, la empresa iba a recibir de la ciudad de Nueva York y el condado de Arlington, Virginia, incentivos valorados en casi USD 2.500 millones. Posteriormente Amazon abandonó los planes para la sede en Nueva York ante las objeciones de algunas autoridades locales.

Israel y Polonia han logrado llenar sus puestos de trabajo tecnológicos, en parte porque ambos países ya contaban con una base de talento técnico. Israel es el país con el mayor número de empresas nuevas per cápita. Este segmento también tiene fuerte presencia en Polonia que, además, cuenta con una fuerza laboral muy calificada y anglófona. Dados esos antecedentes, Google no tardó en inaugurar un nuevo campus en Varsovia en 2016.

Grecia, golpeada por la crisis, está intentando reactivar su economía asociándose con capitalistas de riesgo para invertir en empresas tecnológicas locales. Según un informe de 2018 de Marathon Venture Capital, empresa con sede en Atenas que lleva 12 años invirtiendo en nuevas empresas griegas, el talento local está cautivando la atención de empresas tecnológicas multinacionales como Oracle, Samsung y Citrix, todas las cuales han adquirido empresas tecnológicas helenas.

Portugal está ofreciendo la residencia y la posibilidad de ciudadanía a trabajadores y empresarios tecnológicos. India, que ya es un centro tecnológico para empresas internacionales, como Microsoft y SAP, y empresas nacionales como el Grupo Tata,

está procurando mantener su fuerte posición ofreciendo extensos programas de capacitación a la próxima generación de trabajadores de TI, telecomunicaciones y ámbitos conexos. En 2015, el primer ministro Narendra Modi creó un programa de gran alcance para desarrollar el conocimiento tecnológico de la generación más joven.

En China los resultados han sido desiguales. Si bien el país envía millones de jóvenes a escuelas secundarias en el extranjero, muchos para recibir capacitación en los ámbitos científico y tecnológico, hasta la fecha no ha tenido gran éxito en convencerlos de que regresen para trabajar en el país. Las barreras lingüísticas y culturales también dificultan para China la tarea de atraer talento del exterior.

En Europa, la suerte del sector tecnológico ha estado estrechamente vinculada con la economía del continente, que, si bien trastabilló durante la crisis de 2012, se ha recuperado desde entonces. Cuando el empresario portugués Pedro Presa inició su búsqueda de la ciudad perfecta para lanzar el proyecto de sus sueños, un servicio que transmite vídeos de fútbol, eligió tres: Londres, Berlín o Ámsterdam (para ese entonces, Presa estaba instalado en Zúrich pero no quería quedarse allí).

Descartó rápidamente las dos primeras ciudades —“excesivamente caras”, señala— para instalarse en los Países Bajos, cuyo régimen tributario, que exime de impuestos el 30% de los ingresos de los trabajadores extranjeros, le permitió contratar fácilmente trabajadores muy calificados.

“Gracias a la regla del 30%, contratar expatriados aquí es muy atractivo”, afirma Presa. Agrega que también es más fácil contratar trabajadores allí que en países como Suiza que fijan cuotas para los trabajadores inmigrantes.

Aunque inició sus operaciones en 2014, siempre quiso crear un negocio en Portugal. La oportunidad se presentó en 2016, cuando el país —que salía de una profunda crisis financiera— empezó a ofrecer nuevos incentivos para atraer empresas tecnológicas como la suya. Paralelamente, la relativa solidez de la economía holandesa significaba mayor competencia interna por mano de obra. Entre otras medidas, este año Portugal empezó a ofrecer la posibilidad de un pasaporte de la Unión Europea a toda persona dispuesta a contratar al menos 10 trabajadores o a realizar grandes inversiones en la economía local.

La empresa de Presa, Mycujoo, abrió una sucursal en Lisboa hace dos años. Actualmente cuenta con



18 empleados y el próximo año prevé contratar tres docenas más.

Explica, “nos ofrecen un incentivo financiero siempre que estemos dispuestos a reinvertir en la contratación de personal”, y agrega que él mismo espera poder regresar a Lisboa algún día. “Portugal se ha vuelto un país atractivo gracias a su muy buena calidad de vida y su bajo costo”.

Hay lugares del mundo que no pueden ofrecer ni salarios competitivos ni un estilo de vida que atraiga empleados calificados. En consecuencia, las empresas buscan personal remoto que puede cambiar de trabajo sin tener que trasladarse físicamente. Pero es un arma de doble filo. Cuando se depende de trabajadores remotos es mucho más

calificados de otros continentes, agrega, suele no resultar porque es difícil competir con los salarios internacionales.

Para él la solución fue asociarse con universidades locales a fin de ofrecer seminarios y crear cursos para formar nuevos empleados capaces de asimilar las tecnologías de última generación que emplea su empresa, tales como sensores que ayudan a aumentar la productividad agrícola.

“Una vez formados, los contratamos y los mantenemos al corriente de las nuevas tecnologías”, afirma.

No obstante, señala que esa solución puede crear otro reto: evitar que empresas multinacionales en búsqueda de talento le roben los trabajadores en los que tanto ha invertido.



Hay lugares del mundo que no pueden ofrecer ni salarios competitivos ni un estilo de vida que atraiga a empleados calificados.

fácil que empresas internacionales se los roben las unas a las otras, señala Igor Rubenstein, Director Gerente de Ukraine Tech, una empresa de contratación de personal de TI en Kiev. Al fin y al cabo, agrega, “la escasez de trabajadores de TI se da a nivel mundial”.

Cuando contratar empleados tecnológicos en el extranjero no es una opción, algunas empresas y gobiernos intentan capacitar personal propio. Kenya, Nigeria y Sudáfrica han recurrido a Google para capacitar a 10 millones de trabajadores altamente calificados. El gigante de la tecnología lanzó en marzo de 2017 un programa de capacitación gratuito encaminado a cerrar la supuesta “brecha digital” entre países ricos y pobres. Los beneficiarios dicen que los servicios son bastante básicos, pero son gratis y muy necesarios, sobre todo en regiones rurales.

El programa ayudará a eliminar el déficit de trabajadores calificados de Ndubuisi Ekekwe, que fundó una empresa de diseño electrónico en Nigeria en 2010.

Ekekwe, fundador de First Atlantic Semiconductors & Microelectronics, señala que son pocos los trabajadores locales que reúnen las calificaciones especializadas que necesita. Los que sí tienen pericia suelen trabajar en empresas extranjeras nuevas que pagan salarios altos, o tienen empresas propias. Contratar trabajadores muy

A veces ha tenido que recurrir a medidas extremas. Después de perder varios empleados, trasladó su sede de Lagos a Owerri, una ciudad de 1,2 millones de habitantes a una hora de vuelo de la capital, donde hay menos competidores y mucho menos tránsito y contaminación. La otra ventaja de no estar en la capital es la menor probabilidad de que los cazatalentos estén al acecho de sus técnicos y diseñadores.

El enfoque de las autoridades de Wellington era el opuesto: trasladar en avión a Kidd y otros trabajadores para entrevistarse con los cazatalentos. Aunque las empresas estaban compitiendo las unas con las otras por los mismos candidatos, el programa logró atraer miles de candidatos calificados, señala David Perks, Gerente General de la Oficina de Desarrollo Económico Regional de Wellington.

Al respecto, Perks agrega que asociarse con empresas locales como Xero fue fundamental para atraer candidatos de distintas partes del mundo.

El encanto del lugar, las playas, el azul del mar y los cerros arbolados suman a la ecuación: “Si el día está lindo, no hay como Wellington”, agrega Kidd, “aquí me siento en casa”. **FD**

PEDRO NICOLACI DA COSTA es Director de Comunicaciones del Instituto de Política Económica con sede en la ciudad de Washington. Anteriormente fue periodista financiero de Reuters, el *Wall Street Journal* y *Business Insider*.