El Financiero (Costa Rica)

Hombres jóvenes copan mayoría de puestos en tecnología

Estudio salarial de Deloitte registra características de informáticos, sus salarios y beneficios

Carrera · Negocio · Startups · Pequeno negocio · Tendencias comerciales
30 oct. 2021 +1 más Carlos Cordero Pérez carlos.cordero@elfinancierocr.com

Perfil informático

Características principales de colaboradores de firmas.

GENERACIÓN	PORCENTAJE	NIVEL EDUCATIVO	POCENTAJE	NIVEL DE PUESTOS	PORCENTAJE1
Baby Boomer (Más de 52)	3	Postgrado: maestría completa	15	Soporte	11
X (Entre 37 y 52)	29	Licenciatura completa	6	Profesionales	54
Y (Entre 24 y 36)	59	Bachillerato universitario incompleto	3	Líder de equipo y supervisor	20
Z (Menores a 24)	9	Bachillerato universitario completo	75	Gerencia	11

EN NIVEL EDUCATIVO 1% ERA PRE-UNIVERSITARIO.

FUENTE: DELOITTE.

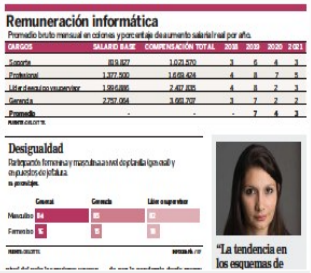
Las empresas de tecnologías de información y comunicaciones (TICs) en Costa Rica conservaron el personal y registraron más ingresos de colaboradores que salidas conforme lograron aprovechar el aumento de la demanda de soluciones de digitalización causado por la pandemia, de acuerdo con la IV Edición de la Encuesta Salarial del Sector de Tecnologías de Información 2020-2021 realizada por Deloitte, con el apoyo del Colegio de Profesionales en Informática y Computación (CPIC) y la Cámara de Tecnologías de Información y Comunicación (Camtic).

El estudio muestra que, en general, los colaboradores de las desarrolladoras son jóvenes, que las firmas realizaron aumentos de salarios por encima de la inflación y ajustaron sus políticas de compensación, al tiempo que confirmó los desafíos en contratación de talento y en equidad de género.

"El otro gran reto es la fuga de talento por el fenómeno del 'microsourcing' en donde empresas del extranjero contratan talento humano para trabajar remotamente", advirtió Paul Fervoy, presidente de Camtic.

El estudio de Deloitte fue realizado entre enero y mayo de 2021 con 32 empresas de TICs mediante sesiones de presentación, la revisión de la información y la presentación en este mes de octubre.

Las empresas participantes reportaron un total de 1.935 colaboradores y son de capital local (46%) y



Remuneración informática

Promedio bruto mensual en colones y porcentaje de aumento salarial real por año.

CARGOS	SALARIO BASE	COMPENSACIÓN TOTAL	2018	2019	2020	2021
Soporte	819.827	1.021.370	3	6	4	3
Profesional	1.377.900	1.658.424	4	8	7	5
Líder de equipo o supervisor	1.995.886	2.417.835	4	8	2	3
Gerencia	2.757.064	3.661.707	3	7	2	2
Promedio	-	-	-	**7**	**4**	**3**

NUMERICO.CR/TIC

Desigualdad

Participación femenina y masculina a nivel de plantilla (general) y en puestos de jefatura

en porcentajes.

	General	Gerencia	Líder o supervisor
Masculino	84	85	82
Femenino	16	15	18

NUMERICO.CR/TIC

"La tendencia en los esquemas de

extranjero (54%). El estudio abarcó empresas mayoritariamente pequeñas y medianas (69% por la cantidad de colaboradores). Camtic destacó que las firmas tienen una amplia gama de roles y puestos (68 posiciones incluyendo posiciones no informáticas), lo que demostraría la madurez del sector.

Perfil y situación

El informe de Deloitte indica que el 40% de las empresas participantes tiene planes de crecimiento y lograron retener personal (77%), pero que persisten las dificultades para encontrar talento (41%) con las competencias técnicas y blandas requeridas (31%).

El estudio indica que el 59% de los colaboradores tienen edades entre 24 y 36 años, a los que se suman quienes tienen de 37 a 52 años, completando un 88%. El 99% cuenta con estudios universitarios y son bilingües como mínimo. El 83,5% habla un tercer idioma.

Por posiciones, el promedio de edad también cambia: 21 años en soporte, 23 años en puestos profesionales, 27 años en cargos de líderes o supervisores de equipo y de 37 años en gerencia. En estos cargos, los años de experiencia oscilan entre uno en soporte y seis en gerencia.

La contratación, sin embargo, es mayoritariamente masculina, pues solo 16% del personal es femenino, lo que se refleja también en los puestos de supervisores de equipo y gerentes donde solo 18% y 15%, respectivamente, son mujeres.

Cinthya Sanabria, gerente de consultoría de Deloitte, llamó la atención que esa composición se ubica por debajo de la situación a nivel del país: las mujeres ocupan el 38% de los puestos en diferentes industrias y son el 63% de las personas con un título universitario. Asimismo, está por debajo del 21% de los títulos en computación y el 38% en ingeniería que son para mujeres.

La desigualdad de la industria es mayor que la que hay en algunas instituciones públicas. En las 46 entidades, que pertenecen al Régimen del Servicio Civil, de las 115 personas que ocupaban posiciones de profesional jefe en informática, 53 eran mujeres y 62 eran hombres.

Efecto pandemia

De cara a la contingencia causada por la pandemia desde marzo de 2020, las firmas también adoptaron medidas enfocadas en la reducción de costos, por lo que se replantearon algunos beneficios a los colaboradores.

"Las empresas locales retuvieron personal a pesar de las fuertes presiones de aumento salarial y competencia de empresas extranjeras", dijo Fervoy. "Se enfocaron en crear ambientes laborales con énfasis en el bienestar del trabajador. Esta estrategia permite a las empresas pequeñas y medianas locales diferenciarse y competir por talento humano".

Las empresas que participaron en el estudio no recurrieron a despidos de colaboradores ni suspensiones. Más bien, la mayoría alcanzó un promedio superior de personal que ingresó (24) en comparación a los que salieron (20).

Los aumentos salariales, si bien fueron menores a años anteriores, superaron la inflación anual (del 0,89% en 2020). Las firmas realizaron los incrementos en la remuneración basándose en el desempeño (83%), la situación de la empresa y del mercado (62%) y la inflación (52%).

Los salarios base en las firmas se ubican entre poco más de ¢800.000 y ¢2,7 millones. La remuneracion total (incluyendo las compensaciones) oscilaron entre más de ¢1 millón y ¢3,6 millones.

En comparación, en las 46 entidades públicas del Régimen del Servicio Civil el promedio del salario total de los profesionales jefes fue de ¢1,6 millones, a nivel técnico fue de ¢657.303 y entre programadores y operadores de computadoras fue de ¢735.169 en promedio.

Las empresas sostuvieron los principales beneficios (teletrabajo, parqueo, capacitación y horario flexible) que brindan desde hace unos años, lo cual—para Camtic— significa un cambio en la relación entre las empresas y sus colaboradores, la adaptación al trabajo por objetivos y un cambio de la estructuras ahora orientada a los resultados.

La generalización del teletrabajo y el aumento de días de trabajo remoto durante el 2020 es considerado como un reflejo de la adaptación de las compañías informáticas. "Los resultados invitan a pensar en la permanencia de algunos cambios originados durante la contingencia y valorar los efectos en el bienestar y el desarrollo de los colaboradores", dijo Roberto Estrada, socio de consultoría de Deloitte Spanish Latin America.

El 44% de las firmas indicó que la pandemia impactó los beneficios, especialmente en la remuneración variable (25%), reducción o eliminación de las horas extras (25%) y la jornada laboral (9%). También algunas firmas tienen incentivos por idioma y pago de un porcentaje de estudios. "La tendencia es a enfocarse en el bienestar", recalcó Sanabria.

La escasez de perfiles ocurre en particular en los niveles pre-universitarios (técnicos y diplomados) y talento certificado, así como en cargos de desarrolladores front y back end, DevOps y control de calidad. "El desempeño de los trabajadores permite aprovechar oportunidades de negocio", explicó Estrada.

> "La tendencia en los esquemas de compensación es a enfocarse en el bienestar".

> Cinthya Sanabria Gerente de consultoría de Deloitte.