

# "La bajada a tierra" de la industria de venta de software a EE.UU. y también de sus ofrecimientos laborales

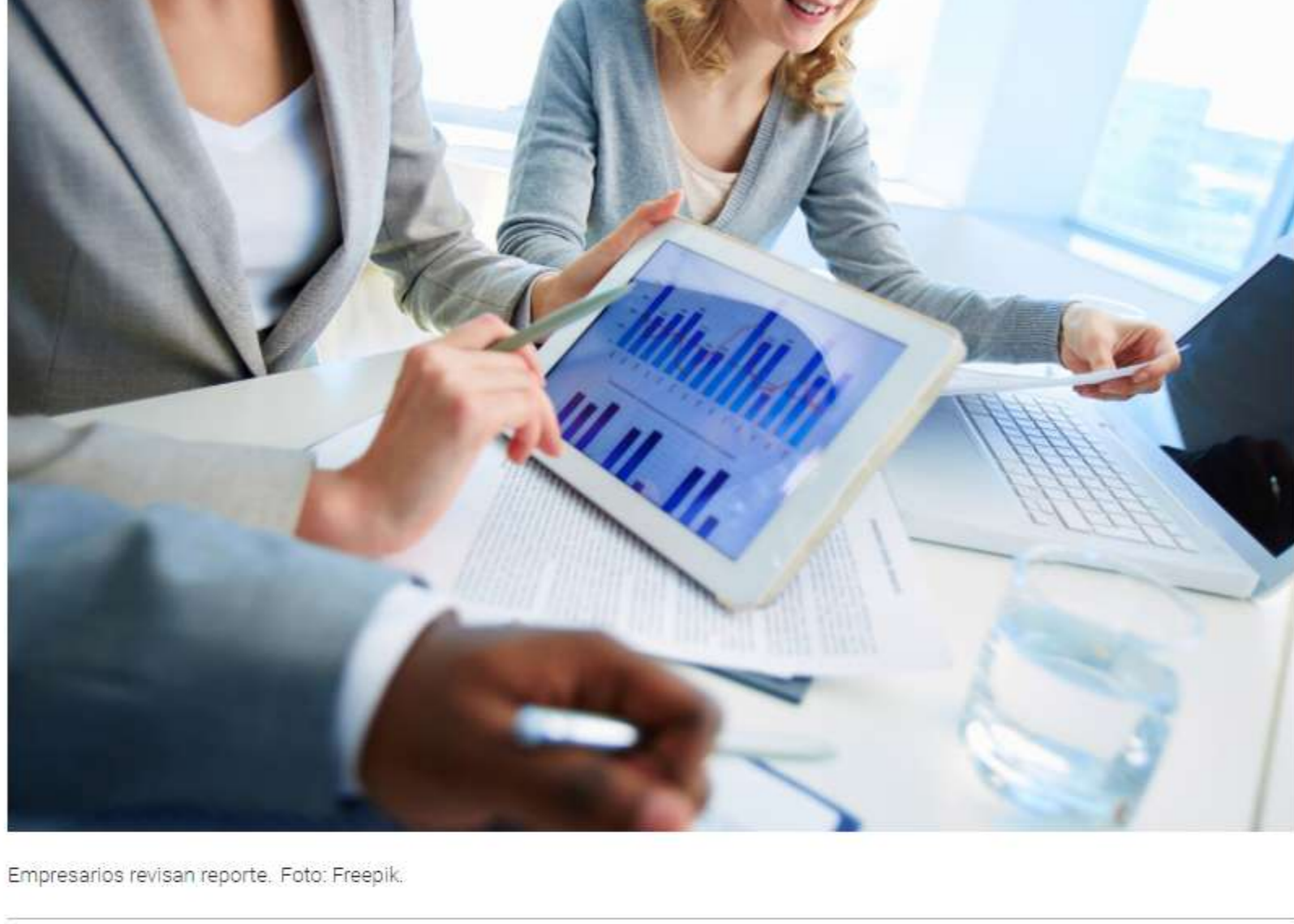
Muchos informáticos ya no piden el "oro y el moro" a la hora de acceder a los puestos en este sector en Uruguay desde que la demanda se desaceleró desde el país del norte

4 Comentarios



Fabiana Culshaw

19/06/2024, 03:30



Empresarios revisan reporte. Foto: Freepik.

**Este contenido es exclusivo para nuestros suscriptores.**

La venta de servicios de **software** desde América Latina -incluyendo Uruguay- para Estados Unidos ha bajado o se ha desacelerado considerablemente, debido a las altas tasas de interés que afectaron la disponibilidad de préstamos y recursos en el país del norte.

Esto hizo que aquellas empresas locales que se habían **creado o crecido** súbitamente en Uruguay para satisfacer la demanda en función de EE.UU., fundamentalmente durante la pandemia del covid-19, hayan tenido que redimensionarse en auge de esta nueva realidad que lleva aproximadamente un año y medio.

En este país, se habló mucho de "salarios **de oro**" (por ejemplo, estudiantes de ingeniería en sistemas con sueldos de US\$ 3.000 y una larga lista de beneficios), en un sector de "cero desempleo" como lo es el tecnológico. Actualmente, si bien sigue siendo un rubro privilegiado con condiciones bastante más arriba que la media, muchas empresas del sector sufrieron un **cimbronazo** que las llevó incluso a despidos.

El descenso de la demanda no fue general; el sector tecnológico es muy amplio y se reparte en distintos **nichos**, así que muchas compañías siguen creciendo a buen ritmo, mientras que las **más afectadas** son las que dependen sustancialmente del mercado norteamericano como cliente.

Lo cierto es que las contrataciones **masivas** del personal de las tecnologías de la Información (IT) ya no son la regla en el mercado local, sino que se han vuelto **selectivas**. Esto se produce también porque se quiere evitar posibles despidos posteriores, como ya ocurrió.

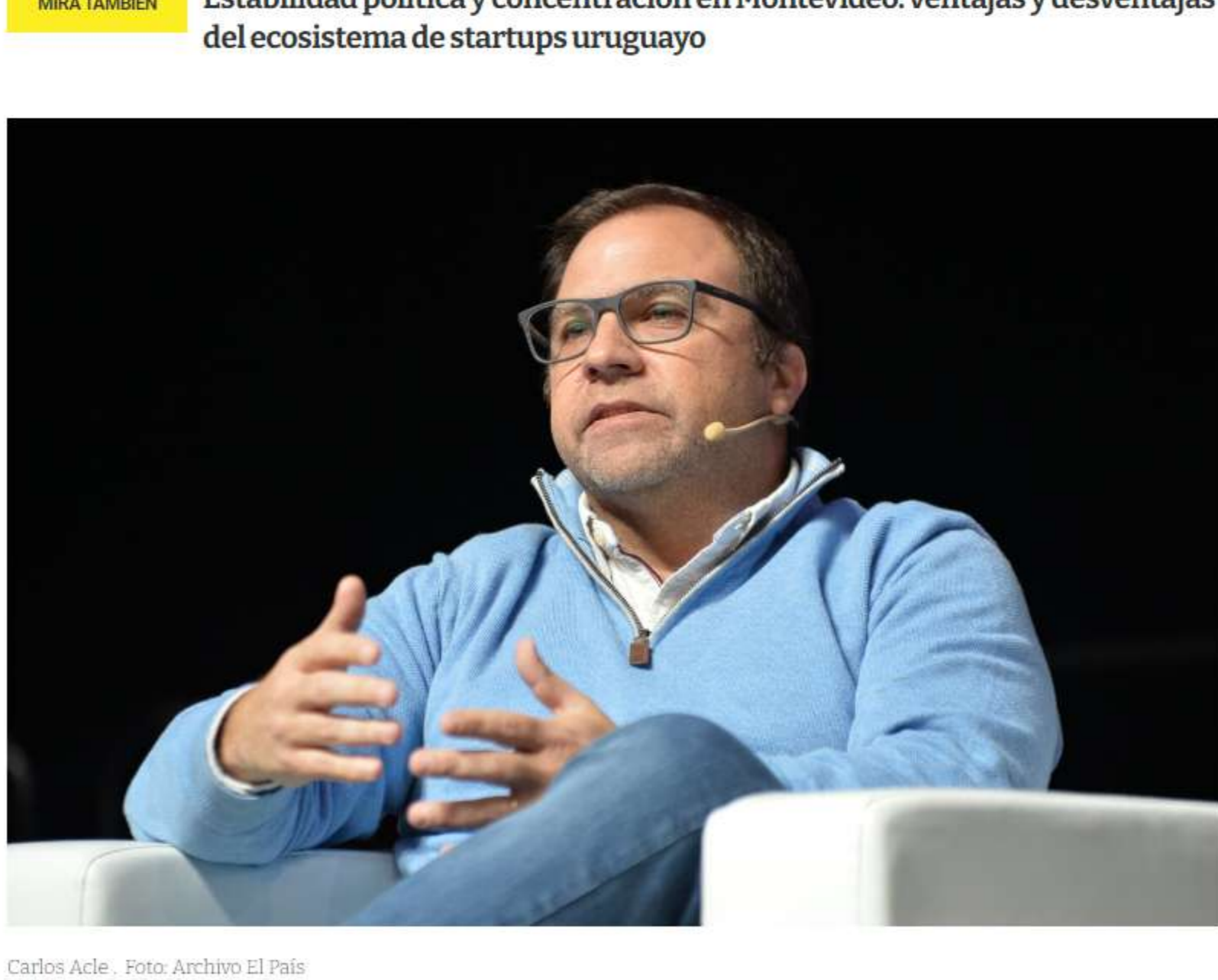
Además, los clientes en EE.UU. se han vuelto más **exigentes**, por lo que se requieren especialistas (desarrolladores, managers en IT y demás) con mayor **seniority**, según manifestaron líderes del sector consultados por El País.

¿Quiénes han sido los más **golpeados** en esta desaceleración de la demanda desde EE.UU.? Aquellas compañías que basaban sus modelos de negocio en "**horas-hombre**", las que llegaron a contratar gran cantidad de jóvenes sin experiencia para formarlos internamente. Ahora ya no están tan dispuestos a hacerlo, al cambiar el mercado.

Por el contrario, las compañías que venden las licencias de los productos que desarrollan, hacen trabajos a medida o se han volcado a la **inteligencia artificial**, siguen creciendo, según afirman.

Carlos Aclé, presidente de la Cámara Uruguaya de Tecnologías de la Información (CUTI), expresó —en una entrevista realizada en el Cátedra Economía & Mercado de El País— que la demanda se ha **desacelerado** precisamente por la "tormenta perfecta" en Estados Unidos (primer destino de las exportaciones de Uruguay) y que las empresas acá están contratando bastante menos talento junior ante la incertidumbre.

**MIRÁ TAMBIÉN** Estabilidad política y concentración en Montevideo: ventajas y desventajas del ecosistema de startups uruguayo



Carlos Aclé. Foto: Archivo El País

También se requiere "adecuación empresarial" a las nuevas demandas, lo que está sucediendo en ciertos casos, decididos a revisar sus **modelos** de negocio.

Por lo pronto, se acabó ver que los jóvenes en el área de informática pidieran "**el oro y el moro**" para ser contratados. No es que los salarios o beneficios hayan bajado (la ley no lo permite), pero sí hay otra actitud, mayor **control** de lo que se pide y otorga en las contrataciones y un "**sinceramiento**" que desinfló la "burbuja" de tiempo atrás.

Al decir de un entrevistado, "muchos jóvenes que se quejaban del espárrago en el almuerzo, ahora preguntan cuántos **proyectos** tenemos, temiendo por sus puestos de trabajo".

"Era toda una fiesta de chicos que ni habían egresado de sus carreras pero tenían unos sueldos increíbles, fue una **burbuja** que no está más. No dudo que el dinamismo vuelva, pero las empresas no cometerán los mismos errores de contratar a todo el mundo o hacer crecer los sueldos al 30%", agregó.

En cuanto a los sueldos, en tanto se definen por consejo de salarios, no sufren cambios, pero muchas empresas no dieron aumentos **extraordinarios** el año pasado. Los beneficios se mantienen (seguros, gimnasios, flexibilidad, bonos, etcétera), pero se evitan nuevos, y "**locuras**", como tener un **bowling** en las oficinas para atraer y divertir al personal junior, no se ven más.

En ese contexto, una alternativa ha sido recurrir a profesionales del **interior** del país o de **Argentina** (cuando había mayor diferencia de precios), lo que significó un reacondo de las realidades laborales.

**Eduardo Mangarelli**, decano de la Facultad de Ingeniería de la ORT, dijo a El País que "la desaceleración en la demanda de empresas norteamericanas afectó en Uruguay, aunque no a las que ofrecen servicios especializados, sí a las que se manejaban más como commodities con sus servicios".

"Desaceleración no significa decrecimiento, porque el mercado de EE.UU. sigue siendo **atractivo** y la demanda laboral local para las personas más calificadas en tecnología está activa. En los más junior sí hay más rotación", precisó el ingeniero.

El País entrevistó a varias empresas **uruguayas** de desarrollo de **software** que trabajan para el mercado local y del exterior desde hace años. Aquí sus experiencias.

**MIRÁ TAMBIÉN** Empresas que utilizan Inteligencia Artificial piden introducir regulaciones a su uso



Eduardo Mangarelli, decano de la Facultad de Ingeniería de Universidad ORT. Foto: Francisco Flores

## Casos de empresas

La compañía **UruIT**, que desarrolla productos digitales, contó que cuando las plantillas de personal tecnológico en EE.UU. comenzaron a crecer durante la pandemia (por el aumento del trabajo remoto), surgieron ofertas de sueldos en el mercado internacional al doble de lo que se pagaba en el sector en Uruguay.

"Luego de ese boom, a fines del año pasado hubo una ola de despidos de más de 10.000 personas en EE.UU., incluyendo en las líderes como Google, y eso impactó en otros mercados como el latinoamericano", dijo a El País **Marcelo López**, su socio fundador.

Actualmente muchos de los programadores, analistas o *project managers* que se **desilusionaron** de EE.UU., vuelven a mirar con interés los puestos en **América**, Latina, con expectativas de sueldo "más ajustados", aunque "los sueldos no bajaron, sino que se **estabilizaron**", señaló López.

"No podemos ofrecer sueldos menores a quienes recién ingresan, porque quedarían **desfasados** con los que ya están, pero tenemos un tope y ajustamos la estructura de costos, por ejemplo, achicando los gastos de nuestras oficinas", agregó.

La contratación de juniors en UruIT también ha sido sustituida por personal más **senior** que responde a las nuevas demandas.

Por su parte, la empresa **Hikko**, dedicada al desarrollo de plataformas de gestión de fuerza de venta, continuó su crecimiento sin despedir personal ante la disminución de la demanda de EE.UU., pero a veces "**dejando ir a la gente**", dijo a El País Rodrigo Capdeville, su CEO.

**Capdeville** afirmó que su empresa tuvo que reinventarse, porque antes los clientes norteamericanos venían solos y ahora deben salir a buscarlos. "Por suerte, no facturamos menos sino lo mismo, pero con más esfuerzo; el cliente es más exigente, por eso tenemos personal más formado (senior)", señaló. "Los trabajos sencillos **masivos** para tecnológicos jóvenes se han ido acabando en el mercado", acotó.

"Pienso que se acabó la gente que buscaba salarios **inflados**, por fuera de la lógica, con los despidos que hubo en el mercado", afirmó Capdeville. Esta empresa mantiene sus beneficios al personal (más allá de los legales), pero ahora, luego de varios egresos, quedaron más para los profesionales senior.

Otra situación es la de **Light IT**, que desarrolla **software** en *healthcare* (salud) y continúa su crecimiento, dado que se maneja con un nicho muy específico que no ha sido afectado. "Como muchas **startups** despidieron personal, nos llega más gente en forma **orgánica** en busca de trabajo. Se sigue pagando muy bien en este sector, pero antes la estrella era el desarrollador que pedía acceder a posiciones con sueldos altísimos y ahora valoran más la estabilidad", afirmó a El País **Tomí Rodríguez**, su líder de reclutamiento y talento.

Y acotó: "Hubo una **bajada a tierra**, la relación empresa-desarrollador se equiparó un poco más". Según compartió, a la hora de seleccionar personal, los aspirantes preguntan por el historial de despido de las empresas y sobre los proyectos que tienen por delante, sabiendo que algunas organizaciones viven el tiempo que duran sus proyectos.

**Quanam**, que desarrolla **software** para potenciar negocios, gestión e innovación en los clientes, reconoce la dificultad por la que atraviesan quienes desarrollan "**software factoring**" y se siente a salvo con sus "soluciones a medida". Trabaja mucho en servicios con inteligencia artificial y algoritmos para **pronósticos** sobre la clientela.

"Los beneficios al personal no se cortaron porque son derechos adquiridos, pero muchos de ellos se readaptaron aprovechando que la modalidad de teletrabajo también requería cambios", señaló a El País **Leonardo Loureiro**, CEO de Quanam, al referirse a la dinámica del mercado local.

**Dvelop SW Solutions**, que trabaja con tecnología Genexus para trabajos a medida y tiene otra área que vende **licencias** para desarrolladores (colocan mucho en Japón), también "se salva" de los altibajos de la demanda desde EE.UU. "Crecimos con nuestros clientes en Uruguay y con otros mercados más allá de EEUU", dijo a El País **Paula Gallotti**, su CEO.

"Sabemos de empresas que se crearon para los clientes en EE.UU. y vieron que sus contratos y **facturación** se cortaba de un día para otro. En ese sentido, últimamente se ve la oportunidad del talento algo más barato, pero en nuestra empresa necesitamos gente especializada que sigue pidiendo sueldos que siguen aumentando", compartió Gallotti.

**MIRÁ TAMBIÉN** Líder de Mercado Libre Uruguay: el "boom" del e-commerce, el "ecosistema" que se viene, ser una superapp y más



Sector tecnológico: uno de los más privilegiados en el país y en el mundo. Foto: Canva

En esa línea, Develop SW decidió contratar profesionales en **Argentina**, quienes piden "sueldos más correctos" y "donde hay una comunidad Genexus grande", señaló.

En cuanto a **Nearsur**, una tecnológica especializada en *outsourcing*, ha visto crecer su negocio (30% promedio anual, según sus datos), buscando mayor eficiencia con inteligencia artificial.

"Se puede suponer que, como hay más personal disponible en el mercado, es más fácil la contratación, pero en realidad sigue siendo una industria con poco desempleo y quienes trabajan están ahora reacios a los cambios; hay que vencerlos", afirmó a El País **Agustín Sedano**, su *chief Capacity Officer*.

Sobre los sueldos, Sedano considera que se han **estabilizado** en este sector en el mercado regional y que ya no hay incrementos tan importantes como hace unos tres o cuatro años atrás. Los sueldos **seniority** sí siguen creciendo a tasas más altas, mientras que los beneficios se han vuelto "*commodities*", concluyó.

LAS MÁS VISTAS

- 1 ¿Qué va a pasar en las elecciones? Especialistas expusieron sus análisis: "Puede haber una gran sorpresa"
- 2 Rusia: buscan a joven que caminaba por la orilla del Mar Negro y desapareció arrastrada por una ola
- 3 Abren investigación por posteo de cuenta de la Intendencia de Montevideo en favor de Carolina Cosse
- 4 Fiscalía investiga como "muerte dudosa" el fallecimiento de una pareja de abogados en Pueblo Garzón
- 5 Una playa uruguaya está entre las mejores 30 del mundo, de acuerdo a una revista de viajes británica
- 6 Cantidad de funcionarios públicos vuelve a la campaña: qué proponen los diferentes precandidatos
- 7 ¿Quién se fue de "Gran Hermano"? Gala histórica dejó afuera a la participante más fuerte de la temporada
- 8 Incidentes tras la eliminación de Furia de "Gran Hermano": hubo destrozos y agresiones a la salida del estudio
- 9 Cosse y un plan de gobierno con cambios drásticos: "reconstrucción" educativa y miles de empleos para "mujeres pobres"
- 10 Humberto De Vargas revela la interna de su despido de VTV: "Fue una reunión breve; yo hice una sola pregunta"

Últimas Noticias

- 12:21 Estados Unidos: restauraban la mansión de George Washington y encontraron reliquias que los sorprendieron
- 12:19 Lacalle Pou encabeza actos en Montevideo y Canelones por el aniversario del natalicio de José Gervasio Artigas
- 12:18 Se emborrachó y quedó dormido sobre las vías del tren; los maquinistas no pudieron frenar sobre las vías del tren; los maquinistas no pudieron frenar antes de arrollarlo
- 12:05 Tras la muerte de Pepe Guerra, nueve canciones suyas entraron a la lista de las más virales de Spotify Uruguay
- 12:04 Granger contó que vivió una "pesadilla en Uruguay": los insultos racistas de Vidal y las amenazas que recibió
- 12:00 Envejecimiento: los cuatro hábitos que hay que evitar para prevenir el deterioro cognitivo