

Contenido:

Enunciado	1
Mercado Laboral Gen General de Córdoba	2
Variable Sexo	2
Variable Edad	3
Variable Experiencia en el Cargo	4
Variable Metodología de Primer Contacto	5
Variable Nivel de conocimiento exigido	6
Variable Complejidad en las tareas	7
Mercado Informático	8
Variable Sexo	8
Variable Edad	9
Variable Experiencia en el Cargo	10
Variable Metodología de Primer Contacto	11
Variable Tecnologías Requeridas	12
Variable Nivel de Idoneidad	13
Competir por un puesto laboral	14
Conclusión	23
Anexo I: Notas periodísticas	24
Anexo II: Muestra de clasificados	

Mercado Laboral

ARE—UTN FRC

29 de Mayo de 2008

A) Mercado Laboral Cordobés

Realicen un estudio del mercado laboral en Córdoba. Para ello, consideren la necesidad de tener que conseguir un trabajo ahora. Deberán analizar todas las ofertas laborales.

A.1) Recortar un mínimo de 200 avisos de ofertas laborales de distintos periódicos, revistas u otros medios de comunicación gráficos.

A.2) Analizarlos, clasificarlos y graficarlos teniendo en cuenta los distintos subsistemas de Recursos Humanos.

Reclutamiento, selección

- Rangos de edad.
- Sexo.
- Experiencia.
- Metodologías para el primer contacto.
- Nivel de conocimiento requerido (alguna técnica, herramienta o habilidad específica, i inglés, Pc, entre otros.)

Descripción y evaluación de los puestos.

- Grado de detalle de la tarea a realizar.
- Salarios, incentivos, beneficios
- Niveles de salarios ofrecidos.
- Beneficios e incentivos ofrecidos.

Capacitación, promoción

- Nivel de capacitación inicial requerido.
- Posibilidades de logro de nivel académico.
- Posibilidad de ascenso, progreso.

B) Mercado laboral para Ingenieros en sistemas de información.

Realizar un estudio del mercado laboral específico donde podrían aplicar sus conocimientos como ing. en sistemas (para Córdoba, el país o el extranjero), con la premisa de que ya están recibidos.

B.1) Buscar en diarios locales, nacionales, en Internet, universidades o cualquier otra fuente, ofrecimientos laborales dirigidos a vuestro perfil como egresados.

B.2 Elegir una oferta laboral y realizar el curriculum vitae de cada uno de los integrantes del grupo (real) para ser presentado hipotéticamente para competir por ese puesto.

B.3) Tratar de que el número de avisos obtenidos sean suficientes como para efectuar lo consignado en el punto A.2 (entre 10 a 50 avisos)

C) Conclusión del Grupo.

Respecto al mercado laboral actual en Córdoba y en su especialidad y las posibilidades de insertarse en el mismo.

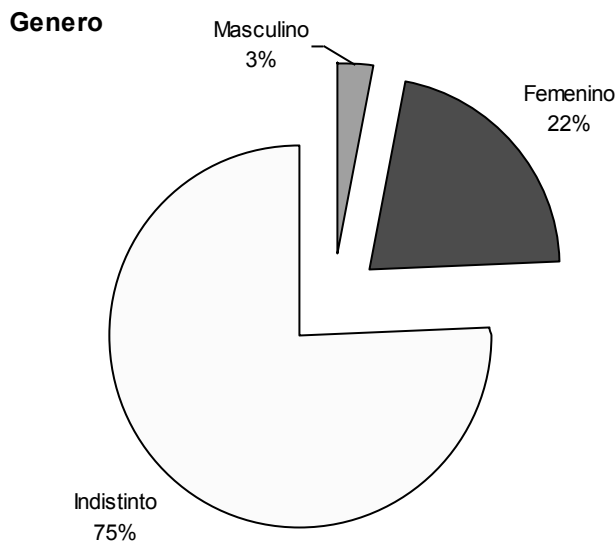
Mercado Laboral General de Córdoba

Para el siguiente análisis se tomó una muestra de 217 avisos clasificados de diferentes medios gráficos de la ciudad de Córdoba.



Simbólico: Igualdad de oportunidades para el hombre y la mujer.

Variable Sexo



Sólo el 25 por ciento de los avisos especifica el sexo para el personal buscado. En tanto que es indiferente el sexo en el 75% por ciento de los casos restantes. Entonces es posible inferir que el sexo no es una variable tan importante al momento de seleccionar personal.

Existen trabajos en los que históricamente sólo son bien vistas mujeres y otros en donde sólo se aceptan hombres. De aquí surge una pregunta “¿entonces por qué hay más especificaciones de mujeres que de hombres?”. Sin tratar de caer en machismo, se dice que el hombre es más flexible que las mujeres en algunas áreas. Así es fácil imaginar a un “secretario”, pero no en el caso inverso, siendo poco probable encontrar a una

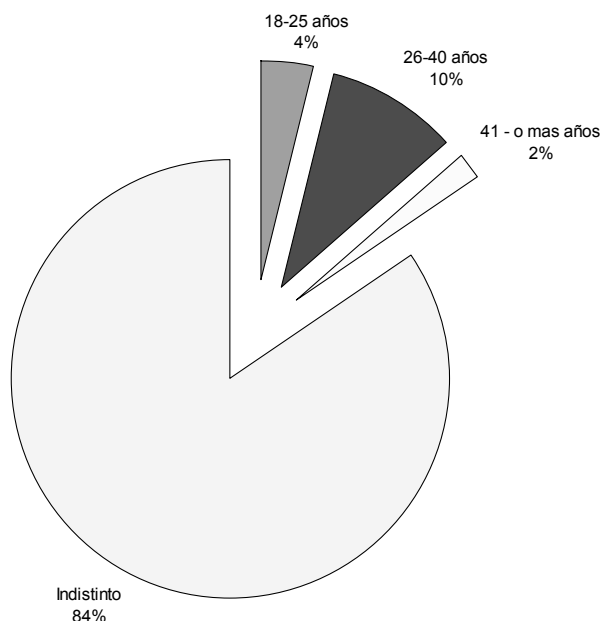
“tornera”, “soldadora” u otra trabajadora metalúrgica. Esto es una cuestión puramente cultural y así quedó demostrado durante la Segunda Guerra Mundial, en donde fueron las mujeres las encargadas de construir armamento para las fuerzas aliadas en EEUU.

Con esto en cuenta, se entiende el porqué es necesario especificar dónde se quieren mujeres (así los hombres no se postulan), y no es tan necesario mencionar donde se requieren sólo hombres (pues de todas maneras las mujeres no se van a postular).

Es posible asumir, que si bien los hombres tienen más propuestas de empleo, las mujeres tienen trabajos, por decirlo de una manera, “asegurado” en los cuales no son las únicas requeridas.

“Durante la segunda guerra mundial, las mujeres fueron las encargadas de construir armamento para las fuerzas aliadas en EEUU”

Variable Edad



Sólo se especifica la edad de los aspirantes en el 16 por ciento de los casos, sin establecerla en el 84 por ciento restante. De este modo, es posible inferir que la variable edad no es tan relevante al momento de incorporar personal.

Es bastante difícil encontrar un motivo por el cual se especifican edades en algunos puestos. Algunos buscan principiantes jóvenes, pero para cargos con cierto nivel de mando suelen exigir

de cierta una edad base, esperando que esto implique experiencia.

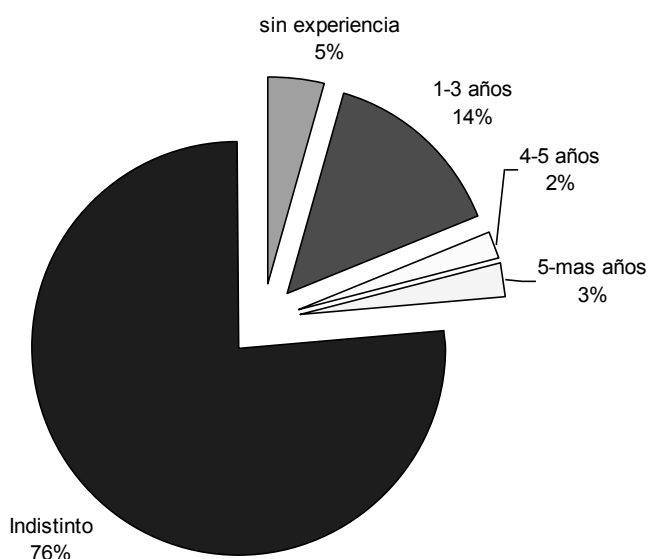
Se suelen ver intervalos de edades jóvenes para trabajos de fuerza y puestos de atención directa con el cliente. Un motivo simple, es la potencia muscular que estos presentan, otro más complejo es la cultura estética que tenemos inculcada.



La edad parece no ser un factor determinante.

“para cargos con cierto nivel de mando, suelen exigir una edad base, esperando que esto implique experiencia”

Variable Experiencia en el cargo



En el mercado laboral cordobés se buscan personas con una experiencia previa en el 24 por ciento de los casos. No se especifica en el 76 por ciento, mientras que sólo el 5 por ciento de las empresas solicita personal sin experiencia.

Dentro de los anuncios que solicitan experiencia previa, el 14 por ciento requiere de entre 1-3 años, el 3 por ciento de entre 4-5 años y un 3 por ciento con experiencia mayor a 5 años.

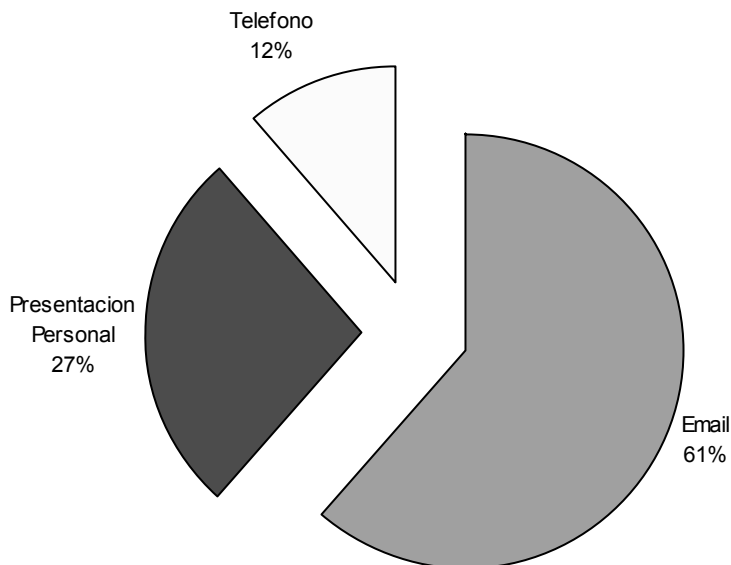
En los que ofrecen capacitación, es poco probable que se soliciten conocimientos previos aunque puede darse el caso en el cual se necesiten

ciertas bases para abordar los temas que brinda la capacitación. Los puestos que sí solicitan conocimientos previos se relacionan en general con cargos de alta responsabilidad, ya sea económica o por motivos de seguridad.

Entonces... ¿Cuál es la razón por la cuál un anuncio requiere que sea “gente sin experiencia”? En principio el motivo es meramente económico. Un empleado joven genera menos problemas y es más susceptible a las decisiones empresariales.

***“los puestos que
sí solicitan
conocimientos
previos se
relacionen en
general con
cargos de alta
responsabilidad”***

Variable Metodología del Primer Contacto



El primer contacto al momento de reclutar personal se efectúa en el 61 por ciento de los casos utilizando el e-mail. La segunda metodología más utilizada es la presentación personal (entrevista directa) con el 27 por ciento, quedando bastante relegado el método telefónico. Tanto las consultoras en recursos humanos como las empresas consideran más apropiados el contacto vía e-mail con los aspirantes de un puesto.

¿Por qué se prefiere el mail? Nadie duda de que es más rápido, pero también existen otras ventajas como tener material digital que es cómodo para compartir y fácil de almacenar (sin líos de papel), un uso provechoso de herramientas digitales que trabajan consultando documentos y un abaratamiento de costos de comunicación pues Internet ofrece tarifa plana. También existe otra herramienta digital, que extrañamente en nuestros avisos analizados no apareció y que consiste en “cargar un currículum” vía página Web según un formato estipulado. Muchas empresas traba-

jan de esta manera, en su mayoría call-centers y empresas de informática. La ventaja de este método sobre el e-mail, es que la información se carga directamente sobre una Base Datos normalizada que es mucho más potente a la hora de analizarse, explorarse y sacar estadísticas.

En algún tiempo, eran muy populares las entrevistas del tipo: “cualquiera puede presentarse a cierta hora en tal lugar para ver a quien seleccionamos”. Sin embargo, cada vez se ve menos una primera entrevista de este tipo.

Las entrevistas telefónicas e individuales/grupales de tipo personal, se dejan para segundas o hasta terceras fases de reclutamiento.

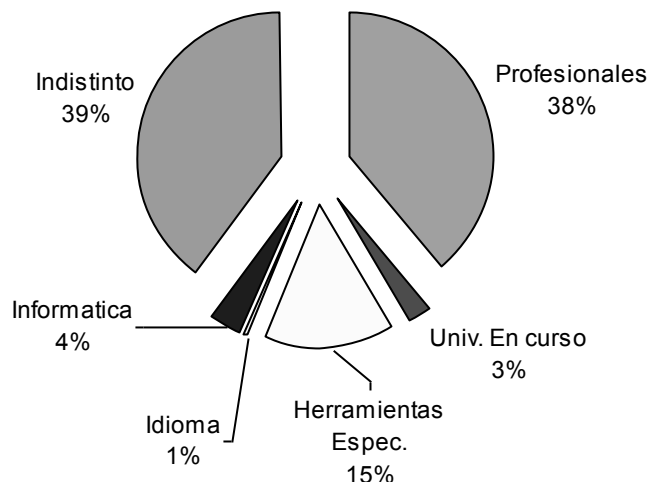
Observamos que el e-mail solamente ha colaborado “añadiendo” una nueva etapa en la selección, funcionando como una especie de filtro de alto nivel. Pero el resto de las metodologías siguen aún vigentes.

“el e-mail ha colaborado añadiendo una nueva etapa en la selección... pero el resto de las mitologías siguen aún vigentes”



El e-mail es la opción preferida para el primer contacto.

Variable Nivel de Conocimiento Exigido



El 39 por ciento de los anuncios analizados no especifica un nivel de conocimientos específico. Dentro de los casos en los que sí se requiere personal preparado, se encuentra un 38 por ciento de pedidos explícito de personal Profesional. El 15 por ciento hace referencia al manejo de herramientas específicas, un 4 por ciento solicita conocimientos de informática, un 3 por ciento requiere de estudiantes universitarios y solo un 1 por ciento reclama el manejo de un idioma extranjero.

Es importante analizar la categoría “indistinto” porque se lleva “la mayor parte de la torta”. La principal razón por la que muchos anuncios pertenecen a tal categoría se debe al medio de difusión analizado, “el diario”. En este medio gráfico, no suelen publicarse avisos en donde se necesitan altos conocimientos en un área. Las grandes empresas cuando necesitan de un “gurú” en algún tema, ya tienen identificado al empleado que desean y solo se limitan a tentarlo para su contratación.

Cuando se requieren “estudiantes universita-

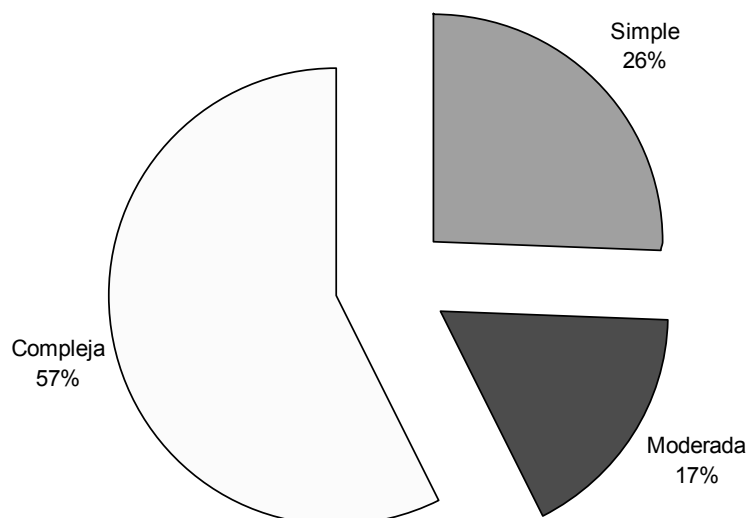
rios” en vez de profesionales el motivo es el más obvio de todos: puramente económico. La ley de pasantías ha precarizado el trabajo. Así un profesional recién recibido que debería cobrar (n*\$10) de sueldo, compite con un estudiante pasante que cobra (\$ n) de sueldo. La contracara de la moneda, es que este estudiante puede hacerse firme en la empresa y una vez recibido cobrar un sueldo acorde.

Cuando se nombran herramientas específicas, se hace referencia a técnicas muy particulares para trabajar. Por ejemplo: “soldadores mig mag”.

¿El idioma más pedido, sigue siendo el inglés? La respuesta es “sí”. Definitivamente este idioma todavía marca una diferencia en el crecimiento profesional de una persona. Los otros idiomas casi no están presentes en nuestro análisis (de hecho en la muestra no encontramos ningún aviso que solicite otro idioma que no sea inglés, lo que refleja un dominio de la demanda pero no implica demanda nula de los otros).

***“el idioma más
pedido sigue
siendo el inglés”***

Variable Complejidad en las tareas



En un 57 por ciento de los casos se requiere personal para realizar tareas complejas. En segundo lugar se encuentran tareas de complejidad moderada con un 26 por ciento y tareas simples con el 17 por ciento.

Para decidir el tipo de complejidad, utilizamos el siguiente criterio: tareas en las que no se necesite más que conocimientos de un secundario completo y sentido común son tratadas como “simples”. Tareas que exijan cursos de hasta un año de duración son tratadas como “moderadas”, y las tareas profesionales o de alta capacitación como “complejas”.

Existe cierto punto de interés en un simple hecho de estadísticas cruzadas: “El 76% de los anuncios no exige experiencia previa en el cargo y el 39 por ciento no exige cierto nivel de conocimiento para ser contratado”. Sin embargo, el 57% de los puestos ofrecidos se relacionan con actividades complejas. Si bien es cierto que puede haber una colisión entre las categorizaciones que utilizamos, es evidente que muchas veces los mismos anuncios tienen criterios muy dispares y hasta a veces incompatibles para sus pretensiones con los empleados.



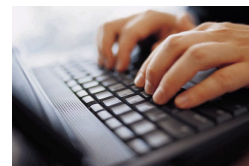
Trabajos en los que no se necesitan más que conocimientos de escuela secundarios fueron catalogados como: simples.

***“muchas veces
los mismos
anuncios tienen
criterios muy
dispares y hasta
a veces
incompatibles
para sus
pretensiones
con los
empleados.***

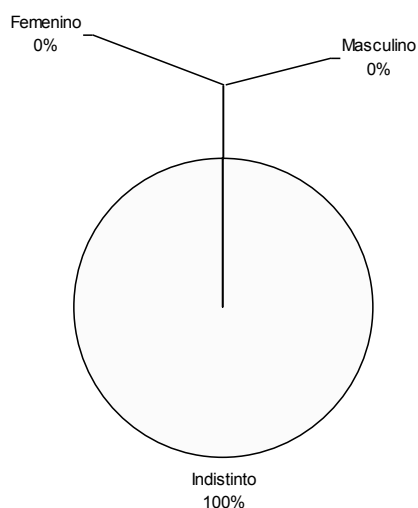
Mercado Informático

Para el siguiente análisis, se tomó una muestra de 57 avisos clasificados de un medio de comunicación gráfico de la ciudad de Córdoba (La voz del interior). Aunque el enunciado permitía la inclusión de anuncios de toda la República Argentina y hasta del exterior del país, el grupo consideró interesante restringir el dominio al

mercado informático cordobés por ser el que presenta mayor interés en la actualidad para los integrantes.



Variable Sexo



En el 100% de los casos no se especifica una restricción en el género del personal informático a contratar. Un trivial análisis deja ver que en el terreno de las tecnologías de la información no existe un grado importante de preferencia de géneros entre los candidatos a ocupar un puesto.

¿Por qué sucede esto? ¿Se relaciona principalmente con que la actividad IT se fundamenta más en lo intelectual que en lo físico/mecánico? En el

mercado general las cifras era un poco más dispares.

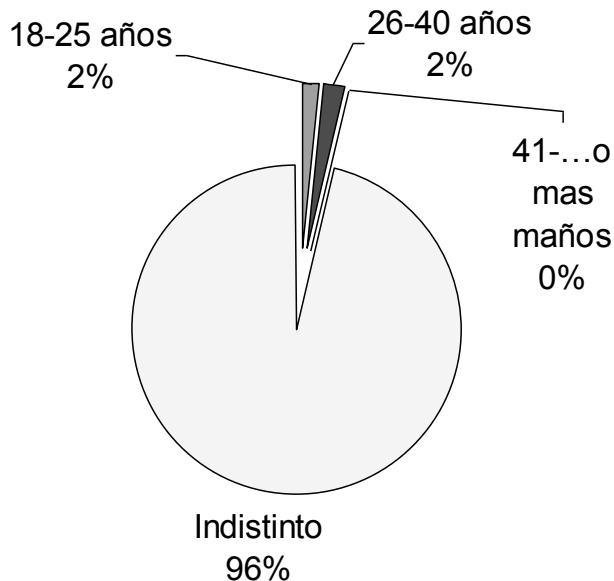
Sin embargo, ¿existen “preferencias implícitas” dependiendo del puesto dentro del área IT de que se trate? Por ejemplo, se sabe que la mayoría de los programadores en una empresa son hombres. ¿Es una cuestión organizacional o meramente de preferencias del individuo IT? Pues se dice que “a las mujeres no les gusta mucho programar”. Se las ve más relacionadas a tareas de administración, análisis y testing.

“en el terreno de tecnologías de la información no existe una preferencia explícita de géneros”



Existen preferencias implícitas de género dentro de los puestos a ocupar en el área de informática.

Variable Edad



En el 96% de los casos no se restringe la edad del personal informático a contratar. El 4% restante está dividido en igual proporción entre los rangos 18-25 años y 26-40 años. Vemos que la edad no representa una limitación importante en el momento de conseguir un trabajo en el área IT.

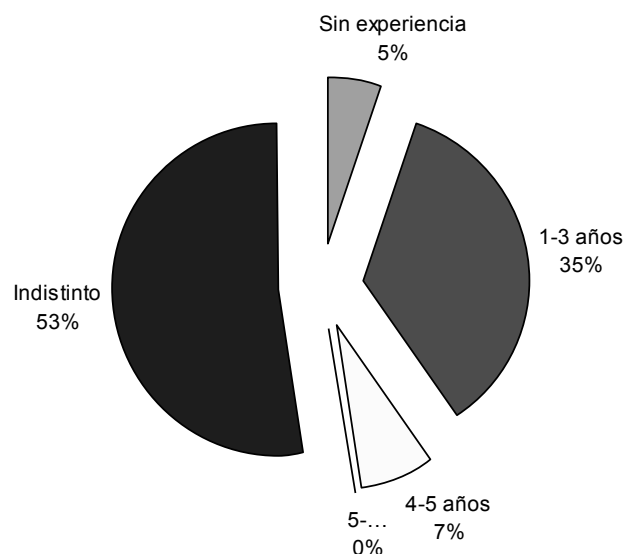
De nuevo volvemos a lo implícito. ¿Qué pasa con la categoría indistinto? ¿Realmente es así? De todas maneras, a medida de que un individuo IT avanza en el tiempo, decide “estancarse” o “perfeccionarse” en ciertas tecnologías o herramientas. Por eso existen en el mercado personas que solo programan en COBOL y que no piensan aprender otras herramientas. De ahí se infiere que las probabilidades que conseguir gente

mayor en tecnologías relativamente nuevas, es pequeña.

Los que caen dentro del rango 18-25 que suelen ser pedidos para “capacitación”, normalmente solicitados por grandes empresas de capitales extranjeros que han migrado a la Argentina con el motivo de reducir costos. Así ha surgido una necesidad de “mantenedores” de sistemas cobol heredados de algunas empresas extranjeras que no quieren o no pueden migrar a nuevas tecnologías.

*“a medida de
que un
individuo
avanza en el
tiempo, decide
estancarse o
perfeccionarse
en una o pocas
tecnologías”*

Variable Experiencia en el cargo

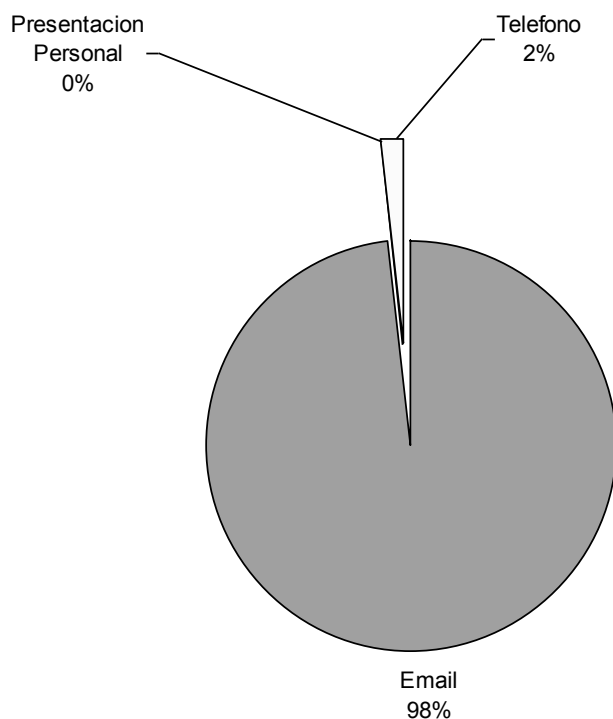


En el 53% de los casos analizados no se exige una experiencia previa. En un 35% se exige una experiencia mínima de 1-3, un 7% de 4-5 y un 5% es condición no tener experiencia previa.

Si bien se supone que existe una relación implícita entre los años de experiencia en un cargo y la idoneidad del personal, no siempre son cosas que van de la mano. Si alguien trabaja haciendo

desarrollos en cierta herramienta durante un largo periodo pero no tiene retos o desafíos a diario, la capacidad de resolver problemas se traduce en un “falso seniorship”. Para lograr un mejor entendimiento, diríjase a la sección: “Idoneidad” presente en páginas posteriores a esta sección.

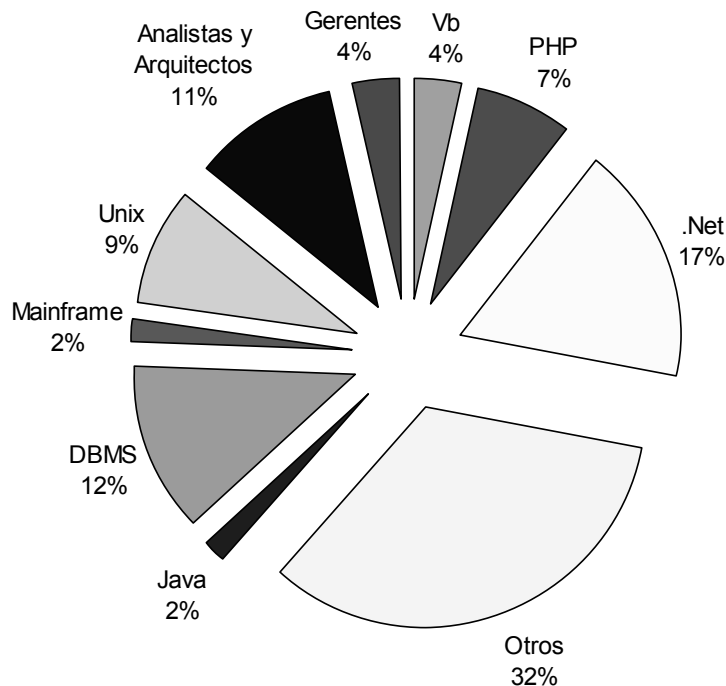
Variable Metodología del Primer Contacto



En el 98 por ciento de los casos el primer contacto se hace a través del mail. Solo un 2 por ciento requiere de una presentación personal. El mail es la herramienta líder de manera indiscutida en las empresa del rubro informático.

(Para un completo análisis del tema referirse al apartado "MERCADO GENERAL" sección "Primer Contacto".)

Variable Tecnologías Requeridas



Java o .NET?

**“resulta
mucho más
barato
contratar un
programador
.NET que uno
java”**

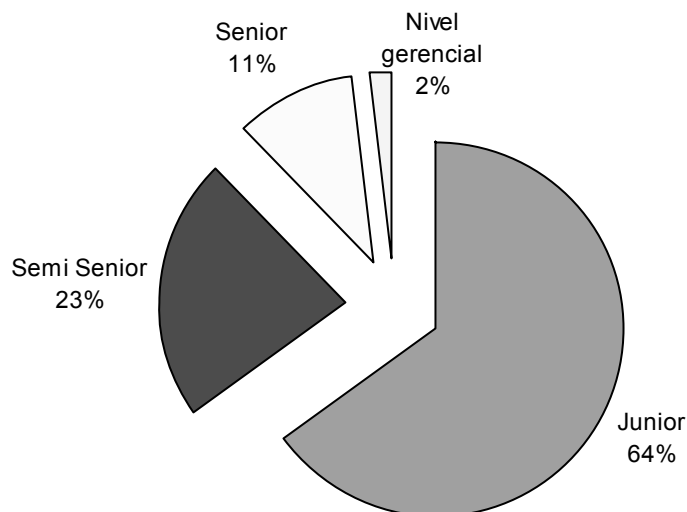
El 17 por ciento de los anuncios solicita programadores del framework Microsoft .NET, un 12 por ciento para DBMS (base de datos), el 9 por ciento solicita conocimientos en la plataforma UNIX, el 11 por ciento requiere de Arquitectos de Software. La herramienta PHP se lleva un 7 por ciento, estando igualmente distribuidas con un 4 por ciento el pedido de Gerentes y Visual Basic. Solo el 2 por ciento solicita programadores Java y Mainframe.

Aquí se ve que un 31% hace referencia a puestos para programadores, un 21% a sistemas operativos/servidores/bases de datos y un 14% a puestos gerenciales y de analistas y arquitectos. Los programadores siguen siendo los más requ-

ridos. También encontramos que existen peticiones sobre otras tecnologías, tales como Ruby, Ajax,... que representan un mínimo, pero que en conjunto son parte importante de la distribución. Por cuestiones de claridad en el gráfico, todas estas categorías se incluyen dentro de “Otros”.

¿De qué depende que .NET se lleve un 17%? Hoy en día se ve como principal influencia el crecimiento en popularidad de esta framework de desarrollo y su aprendizaje. Un motivo es su sencillez para utilizarlo en comparación con otras herramientas de desarrollo. Otro punto importante a destacar es el aspecto económico pues resulta mucho mas barato contratar un programador .NET que un programador JAVA.

Variable Idoneidad



Observamos que la mayor parte de los anuncios solicitan niveles Junior (el 64 por ciento de los casos). En el 23 por ciento se requiere personal con nivel semi-senior y un 11 por ciento de seniors. Los avisos que reclaman conocimientos gerenciales representan solo un 2 por ciento.

Aunque no es un rango oficial, es decir, no está recogido en ninguna ley ni convenio, con idoneidad se hace referencia a la experiencia. En general, si se tiene poca experiencia (2 años o menos) la categoría es junior. Si se tiene más experiencia (más de 2 años y hasta 5) se considera como semi-senior. De ahí en más, se considera como senior.

Cuando se solicitan Juniors entran en juego dos factores: el económico derivado del menor sueldo que se le paga a esta categoría en referencia con las otras y a la disponibilidad de programadores. Es que para ciertas tecnologías aún nuevas o no muy difundidas, se torna complicado conseguir programadores sumamente experimentados.

En ocasiones se suele crear una categoría inicial de menor rango que un junior: un "trainee" (personal en entrenamiento). Las empresas consiguen gente con capacidad para ciertas tareas pero sin la experiencia o los conocimientos necesarios. A través de un proceso de entrenamiento, estos nuevos empleados son tallados a gusto de la organización pertinente.

B.2 Competir por un puesto laboral

A continuación presentamos el currículum laboral de cada uno de los integrantes del grupo, adaptado a un aviso en particular encontrado en la recopilación de anuncios en el sector de Informática. El aviso en particular está etiquetado como : "Aviso número 8" . A modo de ilustración, se muestra una única carta de presentación

que debería adjuntarse al currículum enviado por cada integrante.

TERACODE Busca Programadores Java .Net y PHP. Enviar C. V a:
<http://cv.teracode.com>

Ciudad de Córdoba,
29 de Mayo de 2008

Al Sr. Gerente del
Departamento de Recursos Humanos de Teracode
S _____ / _____ D

Por intermedio de la presente respondo al anuncio publicado en el diario "La Voz del Interior", sección Clasificados (C), de fecha 2 de mayo del corriente; a los efectos de ser evaluado para formar parte del "Personal de Área de Sistemas", para lo cual acompaño en hoja aparte mi Currículum Vitae.

Como se desprende del Currículum Vitae que remito, me encuentro interesado en trabajar para ustedes porque considero que puedo realizar un gran aporte en una posición de responsabilidad en el área. Mi objetivo es integrarme a los diferentes grupos de trabajo, mi experiencia profesional se desarrolló en un área de trabajo grupal y completamente dinámica, interactuando con diferentes equipos de trabajos.

Agradeciendo su atención y esperando contar con la posibilidad de ampliar y profundizar esta información en forma personal, le ruego que acepte mis más cordiales saludos sin otro particular,

[Cabral, Juan Bautista]

[Cuchetti, Carlos Enrique]

[Guzmán, Juan]

[Gambino, Francisco]

Currículum Vitae CABRAL, Juan Bautista

Datos Personales.

APELLIDO Y NOMBRE: CABRAL, Juan Bautista

FECHA DE NACIMIENTO: 27/07/1981

EDAD: 26 años

DNI: 28.818.383

CUIL: 20-28818383-0

NACIONALIDAD: Argentino Nativo

ESTADO CIVIL: Soltero, sin hijos.

DOMICILIO: Ayacucho 437 I D - Ba Observatorio

LOCALIDAD: Ciudad de Córdoba.

PROVINCIA: Córdoba.

TELEFONO: 0351 - 4281551

CELULAR: 0351 - 153-524271

E-MAIL: jbcabral_1981@yahoo.com.ar

Estudios Cursados:

PRIMARIO: Completo 1987 - 1993

Escuela No1 Félix de Azara .- Posadas Misiones.

SECUNDARIO: Bachiller Nacional y Guardiamarina de Reserva Naval 1994 - 1998.

Liceo Naval Militar Alte. Storni .

Posadas Misiones.

UNIVERSITARIO: Cursando 4o año Ingeniería en Sistemas de Información..

Universidad Tecnológica Nacional Facultad Regional Córdoba.

Experiencia laboral:

Vía Gráfica

Puesto: Diseñador Gráfico.

Tareas: Diseño de Formularios y fotocopias.

Savia Group Sistema de Agencias de Viajes

Fecha: 05-2006 hasta 08-2006.

Puesto: Soporte técnico y mantenimiento..

Tareas: Soporte Técnico Sistema Savia, mantenimiento de un Server Linux. Ejecución de consultas SQL en firebird para respaldo y corrección de errores.

Desarrollo Freelance de Java, VB.6 y foxpro.

Fecha: 2006 hasta la fecha.

Puesto: Desarrollador.

Tareas: pequeños software de gestión para PyMES, java, VB.6 y foxpro.

JazzPlat Callcenter

Fecha: 02-2008 hasta -

Puesto: Representante de mesa de ayuda.

Capacitación en soporte de sistemas Unix

Tareas: Soporte técnico a clientes para la empresa de ADSL Jazztel de España.

Cursos Realizados:

Modelado De Objetos con Rational Rose IBM.

6to Nivel de Japonés Asociación Japonesa de Córdoba.

Conferencias:

En calidad de Asistente.

7mas Jornadas Regionales de Software Libre 2007 - Córdoba, Argentina

Software:

Sistemas Operativos:

- **Windows 2000/XP/Vista.**
- **Linux (Distribuciones Debian RPM).**
- **Solaris (Básico).**

Lenguajes de Programación:

- **Java. - J2ME.**
- **Bash/Sh**
- **C/C++.**

Base de Datos:

- **DB4O (Orientada a objetos).**
- **POSGRES.**
- **ORACLE.**
- **Access.**
- **SQLite.**

Otras Aplicaciones:

- **Rational Rose.**
- **FTP SSH.**

Proyectos Personales:

CROS Core of an Open RPG Sistem .

- **Descripción:** Sistema matemático de juegos de rol.
- **Home Page:** <http://crossystem.sourceforge.net/>

Cuchetti, CARLOS ENRIQUE**INFORMACION PERSONAL****Carlos Enrique Cuchetti**

23 años, Argentina, Soltero. DNI 30878689

Dirección: Avenida Vives 2761 (5008)

Córdoba Capital, Córdoba, Argentina

Tel. (0351) 153184200 / (0351) 4442407

E-mail: cecuchetti@hotmail.com

EDUCACIÓNEstudios Secundarios:

1997 – 2002 IPEM N° 68 "Coronel Don Luis Alvarez"

- Arroyito, Provincia de Córdoba- Tel: 03576-424113

Bachiller Técnico orientado en Bienes y Servicios. Especialidad: Alimentación

Logros obtenidos:

Promedio General 6° año: 9,72

Estudios Complementarios:

1997 – 2002 Instituto Privado de Inglés – Rainbow

2003 Examen Internacional First Certificate in English. Calificación: B

Estudios Universitarios:

2003 – 2008 Universidad Tecnológica Nacional – Facultad Regional Córdoba

Maestro Marcelo Lopez Esq. Cruz roja – Córdoba

Ingeniería en Sistemas de Información

Actualmente cursando 4to. Año

Cantidad de materias rendidas: 22

Promedio General: 9.1

EXPERIENCIA

2007 - Presente | EDS, Argentina. Tecnología.

Junior, Information Programmer.

Programación en lenguajes PLI, COBOL, JCL.

Seguimiento de procesos de calidad.

Dominio avanzado del idioma Inglés, utilizado para el trato directo con el cliente. (Oral y Escrito).

EXPERIENCIA

2005 – 2006 Escuela de Ciencias de la Información
Universidad Nacional de Córdoba

Atención al Público – Adiestramiento del Sistema de Gestión de Alumnos "Guaraní"

Instruir en el manejo del sistema a los integrantes del Despacho de Alumnos, como así también a las demás áreas que lo manejan.

Atender a los alumnos en las diferentes consultas que se realizan diariamente en el Despacho de Alumnos.

Colaborar en las diversas actividades que implica la gestión y administración de información en el lugar.

2003 – 2004 Organización Padres en Acción: Taller de Inglés
Arroyito, Provincia de Córdoba

Profesor y Coordinador del Taller de Inglés para niños y adolescentes.

CURSOS

Junio 2003

"Nivelación Informática"

Cursado en la Universidad Tecnológica – Dictado por Profesores de la Universidad

Septiembre 2002

"Trabajo en Equipo"

Cursado en la Universidad Blas Pascal – Dictado por Personal del Banco Suquía

Junio 2002

"Economía Personal"

Cursado en el Instituto Jesús María – Dictado por Personal del Banco Suquía

CONOCIMIENTOS

Programación.

Programación en JAVA: Intermedio

Visual Basic: Intermedio

C# .NET: Intermedio

ASP.NET: Intermedio

Herramientas Office.

Word: Avanzado

Excel: Avanzado

Power Point: Avanzado

Base de Datos.

Acces: Intermedio

Oracle: Intermedio

Sistemas Operativos.

Windows: Avanzado

Guzmán, JUAN MARCELO**OBJETIVO**

Adquirir experiencia laboral en el campo de mi especialidad, adaptando los conocimientos adquiridos acerca de los diferentes temas pudiendo formar parte de un grupo.

INFORMACION PERSONAL

Domicilio: Av. Pueyrredón 75, Planta Baja depto: "D". Barrio: Nueva Córdoba, Córdoba Capital.

Cel.: (351) 156864266

Fecha de Nacimiento: 30 de Septiembre de 1979

C.U.I.L. : 20-27617364-3

EDUCACIÓN FORMALEstudios Universitarios:

1999 – Universidad Tecnológica Nacional – Facultad Regional Córdoba

Maestro Marcelo López Esq. Cruz roja – Córdoba

Actualmente cursando 4to. año de la carrera **Ingeniería en Sistemas de Información**

Estudios Secundarios:

1992 – 1998 Colegio Industrial N° 6 , X Brigada Aérea. Río Gallegos, Santa Cruz.

Técnico Electrónico con especialización en telecomunicaciones.

IDIOMAS

Conocimientos avanzados de inglés oral y escrito. Finalización de cursos intensivos de inglés dictados por la Secretaría de extensión de la Escuela de Lenguas, Universidad Nacional de Córdoba; niveles 3,4,5 y 6. Cursado en el período de años 2006 y 2007.

EXPERIENCIA LABORAL

2004 – Actualidad FLEXXUS. S.A.:

Actualmente me encuentro realizando tareas de análisis funcional y desarrollo de software de gestión administrativa - contable ,bajo el lenguaje Delphi 7.

Además de las tareas arriba explicitadas tengo como responsabilidad instruir y adiestrar a nuevos integrantes que se incorporan al área de desarrollo de la empresa.

2003 L.S. Servicios Informáticos, Larrañaga 86, Córdoba capital.

Tareas desempeñadas: Reparación de PC's, instalación de software, armado de redes de cableado estructurado.

2001 - 2002 Cibercafé "WAL-FA":

Tareas desempeñadas: atención al cliente, manejo de caja, encargado de compras de insumos para la empresa.

CERTIFICADOS

Abril 2007

"Análisis orientado a objetos usando UML"

Cursado en la Universidad Tecnológica – Dictado por el Dr. Marcelo Soares Pimenta.

Septiembre 2007

"Seminario sobre SOAP y Web Services"

Cursado en la Universidad Tecnológica – Dictado por Personal de Microsoft.

Junio 2003

"Curso Avanzado en Delphi 7"

Cursado en la empresa FLEXXUS S.A. – Dictado por Personal de la empresa.

CONOCIMIENTOS ADICIONALES

Manejo avanzado en lenguaje Delphi 7.

Manejo avanzado de SQL, con conocimiento en motores particulares como Interbase, Firebird, SQL Server y herramientas afines para manejo de base de datos.

Manejo básico de JAVA.

Gestión de configuración utilizando herramientas de versionado concurrente tales como Win CVS.

DATOS PERSONALES:**Nombre:** Francisco**Apellido:** Gambino**Provincia:** Cordoba**Localidad:** Cordoba**Barrio:** Quintas de Santa Ana**Tel:** 351 4887225**Cel:** 351 153-667533**Estado Civil:** Soltero**Edad:** 28 años**ESTUDIOS CURSADOS**

PRIMARIO: Completo 1985 – 1991
Colegio “Santo Tomas”
Córdoba Capital.

SECUNDARIO: Perito Mercantil 1992 – 1997
Colegio Santo Tomas.
Córdoba Capital.

UNIVERSITARIO: -Cursando 4° año Ingeniería en Sistemas-
Universidad Tecnológica Nacional
Córdoba Capital.

CURSOS REALIZADOS:

- Programación en JAVA
Consultora Unix
- **Microsoft DCE** (Desarrollador 5 Estrellas) de Tecnologías .NET.
Dictado en ITC (Instituto Tecnológico Córdoba)
- Administrador de Base de Datos ORACLE.
Dictado en Academia Cisco. UTN Facultad Córdoba
Cursando Segundo Semestre

Seminarios Asistidos

- Seminario Java/Applets
Fecha: 27 de Febrero de 2003
Lugar de dictado: UTN
- Seminario Descubriendo las Nuevas Características de Visual Fox Pro 8.0
Fecha: 30 de Mayo 2003
Lugar de dictado: UTN
- Seminario Microsoft Tecnologías.NET (Optimización de código VB, ASP.NET)
Lugar: Patio Olmos
Dictado por MUG e INETA
- Presentación Visual Studio 2005 (beta1)
Lugar: UTN . Dictado por el Mug.
- Escribiendo Código Seguro con ASP.NET
Dictado en Microsoft Córdoba

OTROS CONOCIMIENTOS:

- **Idiomas:** Inglés :3 Año Intensivo en Facultad de Lenguas

- **Manejo de PC:**

Sistemas Operativos:

- Windows 3.x /95/98/Me.
- DOS
- Windows 2000/XP
- Linux (básico)

Lenguajes de Programación:

- Java (basico)
- Jscript (basico)
- HTML
- C/C++.
- Visual Basic 6.0.
- ASP.NET
- C#, VB.NET
- ASP

Base de Datos:

- SQL SERVER (Transact SQL)
- ORACLE 9i (Curso DBA, 2do semestre finalizado)
- Access

Otras:

- Mainframe
- JCL
- Endevor
- Rational Rose
- Visio
- Office
- Corel Dra.

Experiencia laboral:

- **SISCARD S.A. – Servicio POSVisa –**
Tareas: Soporte Técnico Sistemas POS
Rondeau 339 – Cordoba Capital
- **KWC. S.A.**
Tareas: Desarrollo en Java y XSL/XML de aplicaciones Web
Desarrollo de Sistemas Web.
- **ADV, Tecnología Informática.**
Tareas: Desarrollo en ASP
Buenos Aires 1200 – Nueva Córdoba
- **Vail Company**
Puesto: Skivallet
Localidad: Beaver Creek, Avon **País:** EEUU
- **GruppoIT**
Puesto: Programador ASP y VB 6 con SQL Server
Localidad: Córdoba, Argentina
- **EDS Argentina, Cordoba**
Puesto: Desarrollador Cobol sobre Mainframe.
Cuenta: GMAC NAO, CARS
Localidad: Córdoba, Argentina
- **EDS Argentina, Cordoba**
Puesto: Production Support.
Cuenta: GMAC NAO, Debt Manager
Localidad: Córdoba, Argentina

Conclusión

Muchas veces las personas necesitan urgentemente trabajo y no lo consiguen. Otras veces la gente no está buscando empleo y parece que las ofertas llueven. Se podría decir que la búsqueda de trabajo esta ligada a una ley del tipo Murphy:

“La posibilidad de buscar trabajo es inversamente proporcional a su necesidad o dedicación en su búsqueda”

Dejando de lado el chiste de la ley, pareciera que toda persona que se empeña en encontrar un trabajo, dedica demasiada de su energía en encontrar el contacto y no en esforzarse por el puesto en sí. Cada entrevista debería ser tratada como la última; cosa que los aspirantes casi nunca realizan.

El contacto por mail es en parte el culpable de esto ya que es muy fácil encontrar unas decenas de direcciones y mandar sendas copias del CV a los puestos que interesan. Como se hace notar, esto es bueno (por la cantidad de puestos que se compiten al mismo tiempo) y malo (por el poco ímpetu que se pone en un contacto de este tipo)

Trabajo en Córdoba hay. El diario (nuestro medio analizado), es un excelente método para insertarse en el mercado laboral; no así para puestos de mayor jerarquía ya que son las mismas empresas las que salen a tentar aspirantes.

La UTN-FRC nos da medianamente las herramientas para pelear los puestos en un área informática. El primer paso de todo ingeniero es normalmente el desarrollo o el testing. Nuestra casa de estudios es muy proclive a críticas. En el caso del desarrollo, los lenguajes mas buscados son .NET y PHP pero nuestra carrera eligió como lenguaje de cabecera JAVA. Los programadores java suelen tener por un lado mucha competencia en el mercado y por el otro merecen una paga mucho mayor (por la complejidad de la

herramienta) que las empresas no están dispuestas a pagar.

Tampoco se ahonda mucho en lo que son tecnologías necesarias como j2EE^{*1} o Hibernate. También se ha dejado de lado un lenguaje que es estrictamente necesario para todo programador el C. Esto ultimo se debe al jefe de cátedra de la materia Algoritmos y Estructuras de datos el Ingeniero Tismonchuk, el cual cree que el C no se usa mas y demuestra un amplio desconocimiento del mercado de la programación a bajo nivel, de sistemas embebidos y sistemas operativos.

Por el lado de testing, la crítica es mucho mas profunda. No se enseña ni una herramienta real de testing, salvo en la materia electiva de 4to año DLC que explican JUnit^{*2}.

El corazón de la carrera, por otro lado, es una metodología de desarrollo RUP tosca y poco aplicable a la realidad de las empresas que hay en Córdoba. Las metodologías ágiles deberían priorizarse y no una de poca utilidad práctica en nuestro mercado laboral.

El idioma inglés en esta casa de estudios es pésimo. Se lo puede rendir libre, con docentes que toman un nivel menos que básico. Nadie se preocupa por esta materia siendo que en las grandes empresas (EDS, Motorola, etc) buscan más el nivel de ingles que el técnico.

El programa de sistemas debería ser revisado, no por teorías académicas solamente sino de la misma manera en que nos hicieron hacer este trabajo: Con un diario al lado leyendo lo que quiere el mercado.

*1: j2EE: Java Platform, Enterprise Edition o Java EE (anteriormente conocido como Java 2 Platform, Enterprise Edition o J2EE hasta la versión 1.4), es una plataforma de programación—parte de la Plataforma Java—para desarrollar y ejecutar software de aplicaciones en Lenguaje de programación Java con arquitectura de N niveles distribuida, basándose ampliamente en componentes de software modulares ejecutándose sobre un servidor de aplicaciones.

*2: JUnit es un conjunto de librerías que son utilizadas en programación para hacer pruebas unitarias de aplicaciones Java.

Anexo I : Artículos Periodísticos Relacionados

A continuación se adjuntan tres artículos que resultan interesantes al análisis del mercado laboral Informático en Córdoba y en la Argentina.

Para cada artículo se cita la fuente y la fecha de emisión del mismo.

LOS CLUSTERS POTENCIAN EL DESARROLLO DE SOFTWARE

Infobae Página 22: negocios 2005-02-03

Nuevos dispositivos que venden a la Nasa, programas de gestión de recursos que se envían a Europa... todo surge de los polos, clusters, comunidades y cámaras de empresas de tecnología que se distribuyen en toda la Argentina.

Además de emplear a casi 30.000 personas, la mayoría de las firmas que integran los polos tecnológicos enfoca su gestión a la exportación. Córdoba, Rosario, Gualaguaychú, Tandil, Neuquén, Mendoza, Salta y Capital Federal concentran la actividad. Las dos primeras son pioneras en la formación de polos integrados por empresas nacionales, multinacionales, Pyme, universidades, escuelas técnicas y organismos oficiales.

En estas ciudades se concentran más de doscientas cincuenta empresas desarrolladoras de software y servicios informáticos.

Córdoba. El primer grupo de empresas de tecnología que se agruparon en una misma región fue el de Córdoba, a principios de los '90. Allí conviven el Cluster Córdoba Technology, el cual se vincula con instituciones de diversos ámbitos y, a través del Instituto Tecnológico Córdoba (ITC), con seis universidades locales y la CIECA, la cámara del sector, dijo a Infobae, Bernardo Hoffman, director ejecutivo del cluster.

En la provincia mediterránea conviven empresas dedicadas a actividades que van desde la consultoría de legales y contables en la materia hasta la propiedad intelectual; el desarrollo de software; software embebido y electrónica. Estas tres últimas áreas son las que distinguen a Córdoba respecto de otros clusters del país.

Además de Prominente y VoIP, uno de los integrantes más destacados es Motorola. "El modelo que significa la inserción de la firma tiene un impacto interesante en la actividad y se mira con mucha expectativa su vinculación con las empresas locales", explicó Hoffman.

Rosario. Vive una situación similar. Entre la Cámara de Empresas Informáticas del Litoral (CEIL) y el Polo Tecnológico de Rosario, unas sesenta firmas llevan adelante una dinámica de trabajo parecida a la de su par cordobés, pues trabaja el sector privado junto al gobierno y casas de altos estudios.

En este caso, el trabajo del polo es "virtual", en el mejor sentido de la expresión. Es decir, las empresas no están instaladas en un lugar físico puntual sino que trabajan integradas a través de Internet.

Entre Ríos En Gualaguaychú la historia presenta otros matices. El polo está dentro del parque industrial local, que es el que dicta la dinámica de trabajo. Es un proyecto de autogestión entre los sectores público, privado y comercial, comandado por la corporación del desarrollo local desde donde se impulsa, además, la transformación del predio a un parque tecnológico. "Pretendemos que el parque esté orientado a las empresas de tecnología de la información (IT), y también a las tecnologías innovadoras en general", explicó Eugenio Bourlot, uno de los responsables.

Tandil. En el ámbito de la provincia de Buenos Aires, es el área más fuerte en materia de desarrollo tecnológico. El polo, uno de los más jóvenes, nuclea una decena de firmas, entre las que se encuentran SUN y Microsoft, entre las multinacionales, y Patagonia Technologies, entre

LOS CLUSTERS POTENCIAN EL DESARROLLO DE SOFTWARE (cont...)

las locales.

Números:

1.100 millones de dólares es la facturación total de la industria del software argentina. Se proyecta que crecerá a u\$s1.600 M en el 2007.

240 millones de dólares es el monto de las exportaciones de software de la Argentina. Los principales mercados son España, los EE.UU., y América latina.

30.000 personas son las que emplea la industria del software a nivel local.

650 son las empresas de software instaladas en el país. Se encuentran de manera regular en toda la Argentina.

20 por ciento es el crecimiento anual estimado del mercado internacional hasta alcanzar los u\$s17.000 M en el 2008, según IDC.

EMPLEOS & RRHH: MERCADO LABORAL**Software: un sector que ya siente la falta de talentos**

Crece la pelea por la mano de obra. Llegan más multinacionales, los salarios suben, pero cae la matrícula en las carreras tecnológicas y aumenta la deserción.

Damián Kantor.
dkantor@clarin.com
Clarín
dom 13 may 2007

Junto al dulce de leche, Maradona y el tango, la industria del software nacional es un masaje al ego de los argentinos. Los analistas coinciden en que hoy es uno de los sectores más dinámicos de la economía, le da empleo a más de 50 mil personas, ofrece muy buenos salarios y es un foco de atracción para las corporaciones tecnológicas de todo el mundo.

Pero no todas son buenas noticias: lo que también va en ascenso son las quejas de las compañías ligadas al sector, que no logran reclutar personal calificado suficiente para satisfacer sus necesidades. En el ámbito empresario calculan que este año incorporarán sólo 7.000 empleados, porque la plaza está seca. "La demanda insatisfecha se cubre con la incorporación de técnicos cada vez más jóvenes, con el consecuente menor nivel educativo", advierte la investigadora del IERAL, Paula Nahirñak.

La falta de talentos surgidos de las carreras informáticas amenaza con estancar el boom de una industria que facturó el año pasado unos \$5.000 millones y que crece a un ritmo del 20% anual. El dato resulta paradójico si se tiene en cuenta que la abundancia de mano de obra calificada —y barata comparada con los parámetros internacionales— impulsó la llegada al país de muchas multinacionales.

Matrícula

Hoy el panorama es distinto, según coinciden los analistas: la demanda crece al igual que los salarios, pero en las universidades técnicas advierten que la cantidad de inscriptos cae y la deserción es cada vez más alta. El secretario del Departamento de Sistemas de la UTN, Andrés Bursztyn, explica que se está generando un círculo vicioso: "Las empresas se llevan alumnos de los primeros años, sin formación adecuada. Los seducen con cargos y buenos salarios, pero luego imponen un régimen laboral que les impide completar sus estudios". Esa universidad tiene 5.500 alumnos activos en todo el país de los cuales egresan sólo unos 250 ingenieros por año.

Leonardo Savelli, presidente de UniversoBit.com, una consultora especializada en recursos humanos de IT, interpreta que el desembarco de las multinacionales agravó el cuadro, al generar un fenómeno de contrataciones masivas, que disparó los salarios. Un empleado sin experiencia, hoy, entra con un básico de \$2.000, como mínimo. "La plaza está seca, hay poca oferta, pero el espiral inflacionario (con respecto a los sueldos) llegó a su punto máximo", señala el analista, y agrega: "La disponibilidad cubre sólo el 50% de la demanda".

La escasez de recursos humanos es un problema global. Hace algunos meses, el fundador de Microsoft, Bill Gates, abogó por la flexibilización de las leyes inmigratorias en los Estados Unidos por la falta de ingenieros. No resulta casual que las grandes multinacionales vean la solución al problema en algunos mercados emergentes, como la India y la Argentina, que exportan servicios de factoría a muy bajo costo.

¿Es una buena noticia, entonces, el desembarco de corporaciones emblemáticas, como Intel, Motorola y Google? Para algunos es un dilema: las firmas locales creen que eso le da proyección internacional al país, pero se disgustan cuando tienen que salir a disputar recursos. "La falta de mano de obra nos afecta a todos, a las grandes y las chicas", expresa Gastón Podestá, director de Recursos Humanos de Accenture, una consultora que calcula tomar este año unos 1.300 empleados. Si es que los consigue.

Podestá recalca su preocupación por el creciente deterioro de la calidad de los profesionales argentinos: "Cuando faltan recursos las empresas flexibilizan los requisitos de ingreso y, además, el sistema educativo no genera los perfiles adecuados para el mercado". Como muchos otros, este ejecutivo considera un error estratégico imitar el modelo de la India, basado únicamente en la exportación de servicios.

El Silicon Valley del sur

Cosas parecidas se escuchan en Córdoba. El Gobierno considera al software una industria estratégica. Sueñan con un "Silicon Valley del sur". Seducidos por la política de subsidios y beneficios fiscales de la provincia, allí se radicaron varias multinacionales, como Intel, Motorola y EDS. Y hay otras que estarían a punto de llegar, según admitió días atrás Adriana Nazario, la ministra de Producción y Trabajo.

Si bien no dio nombres, Clarín pudo saber que una de ellas es Gameloft, compañía de capitales franceses dedicada a la producción de juegos para telefonía móvil. El caso es paradigmático. Gameloft se radicó el año pasado en Buenos Aires para producir y comercializar productos a toda la región, pero decidieron mudarse por la falta de recursos humanos. "En Buenos Aires hay mucha competencia", señaló a este diario Francois Bodson, su Studio Manager. El directivo confió además que está negociando con el gobierno cordobés la apertura de un centro de desarrollo de software, y que estiman tomar "entre 100 y 500 personas, depende de los recursos que podemos encontrar allí".

Entre otros beneficios, esas compañías reciben un subsidio, de entre \$300 y 400 por cada nuevo empleado. Daniel Lempert, vicepresidente del Cluster cordobés, que representa a las firmas locales, está que trina por la suba de costos laborales. "Es un cuadro de crisis. Las multinacionales pagan mejores sueldos y pueden captar recursos con mayor facilidad", se lamenta.

"Tenemos que armar un semillero"

El 15 de mayo del año pasado ingresaron a trabajar los primeros empleados en el Centro de Desarrollo de Software que Intel instaló en Córdoba. Hoy, la plantilla la integran unos 45 expertos en informática y a fin de año serán entre 60 y 70. Luis Blando, a cargo del centro cordobés, afirma que no tienen problemas con el reclutamiento porque "hoy por hoy no necesitamos grandes volúmenes de gente y el personal que tomamos es muy específico, distinto al que necesitan las otras compañías. Pero esto se va a acabar. Tenemos que armar un semillero porque de acá a dos años podemos llegar a tener problemas".

El ejecutivo, de 37 años, retornó al país tras residir 15 años en Boston, EE.UU., donde ganaba unos US\$ 400 mil anuales. "¿Por qué regresé? Creo en esta propuesta, basada en la investigación, porque en materia de ingresos hice un paso atrás", apunta.

Terror a la matemática

El miedo a ciertas materias duras, como la matemática, puede más que una salida laboral garantizada y un buen salario. Así se podría interpretar la drástica caída de la matrícula en las carreras informáticas. Según datos del Ministerio de Educación correspondientes a 2006, existen en el país 1.229 carreras y tecnicaturas dictadas en universidades públicas y privadas vinculadas al sector del software. Son 84 mil los estudiantes que se encuentran cursando ese tipo de carreras y el año pasado egresaron sólo 2.900.

Este año se inscribieron 18.900 personas. Y la cifra viene cayendo año a año. En 2004 hubo 21.000; en 2003 22.000 y en 2002, cerca de 25.000. Alberto Dibbern, secretario de Políticas Universitarias, interpretó que los jóvenes les escapan porque entienden que se trata de carreras difíciles: "Una salida laboral no es lo suficientemente atractiva. Muchos eligen carreras más sencillas. Y todavía existe la sensación de que muchos ingenieros, al final de su carrera, terminaban manejando taxis".

Lunes 26 de marzo de 2007

Edición impresa | [HYPERLINK "http://200.32.12.132/economia"](http://200.32.12.132/economia) Economía | Nota

Como a EDS, Pyme tecnológicas piden que les subsidien el empleo

La multinacional EDS recibe del Gobierno de Córdoba 300 pesos por empleado.

Alentadas por los subsidios que recibirá la firma Electronic Data Systems (EDS) durante los próximos cinco años, que promedia los 400 pesos por mes para la incorporación de 1.500 empleados, las Pyme del sector tecnológico cordobés pidieron al Gobierno provincial un tratamiento similar. Así lo anticipó a La Voz del Interior Mario Barra, secretario del Cluster Córdoba Technology.

"El objetivo es aumentar la competitividad de las empresas locales, ya que el arribo de las multinacionales provocó una suba de los costos, sobre todo los laborales", señaló.

Precisó que, días atrás se reunieron con el secretario de Industria provincial, Jorge Mansilla, a quien le solicitaron el mismo tratamiento que le otorga la Provincia a las multinacionales. "Nosotros tenemos acordado un subsidio para la instalación de un parque tecnológico, pero como ese proyecto está demorado por la pérdida de competitividad de las empresas, le pedimos que adelanten esos fondos para volcarlos a los salarios", precisó el empresario. Para este proyecto, el Estado provincial se comprometía a subsidiar la mitad de la inversión en construcción, es decir unos 200 dólares por metro cuadrado.

Tras el pedido empresario, Mansilla y las empresas acordaron establecer un compás de espera hasta fin de mes para analizar la propuesta. "Hemos encontrado muy buena predisposición en la Provincia, somos optimistas de que tendremos buen eco", dijo Barra.

Si bien Intel y Motorola también demandan recursos, son de un nivel más especializado que los requeridos por EDS, que busca programadores de un perfil similar a quienes trabajan en las Pyme. Según estas empresas, la multinacional en algunos casos se lleva recursos por casi el doble de lo que cobran en sus empresas y parte de ese salario es un subsidio estatal.

"Son salarios que nosotros no podemos pagar sin poner en juego la competitividad, por eso pedimos ayuda a la Provincia", dice Barra.

La idea del Cluster es lograr un aporte de entre 300 y 400 pesos por mes.

Además del pedido a la Provincia, la entidad trabaja con las universidades y el Programa de Formación por Competencias (ProFoCo) para desarrollar los recursos humanos que requiere el sector, cuyo déficit ronda los 500 por año.

100 recursos menos. El eje del reclamo de las tecnológicas radica en que, según un relevamiento del Cluster cordobés, en seis meses EDS captó alrededor de 100 profesionales de las empresas cordobesas.

Para los empresarios, la Provincia "subsidió empleos que en realidad no se crearon genuinamente, sino que son empleos existentes que se fueron a la empresa multinacional".

Según los cálculos del Cluster, capacitar a un recurso humano calificado -que son los que prefiere EDS- cuesta unos 30 mil a 40 mil pesos por año. "Capacitar a estos recursos nos demandó varios años, con 100 personas menos la pérdida se acerca a los tres millones de pesos, ya que es una inversión en formación que no podemos recuperar", remarcó otro empresario del sector.

Según los empresarios, existen Pyme que tenían 10 empleados, de los cuales, la mitad se fue a la multinacional.

A mediados de febrero, la Provincia firmó un acuerdo con EDS por el que se compromete a subsidiar parte de los salarios: 300 pesos por mes en 2007 (2007) para subir a 324 durante el próximo año; 350 en 2009; 378 en 2010; 408 en 2011 y 476 en 2012.

El aporte estatal se va incrementando al compás del aumento de los empleos generados. Para 2009, cuando haya 1.500 empleos, el aporte estatal será de unos 12 millones de dólares.

Anexo II : Muestra de Anuncios Recolectados