

Con los primeros atisbos de recuperación del empleo en el sector tecnológico se abre una nueva guerra entre empresas. Ahora toca luchar por los perfiles más especializados. Igualar o mejorar ofertas a los profesionales ya asentados en el sector es complicado, así que la batalla se librará en los campus. **A través de su «PracTibeca», Avansis promete reclutar un buen ejército TIC**

## Avansis quiere hacer cantera

TEXTO: LAURA SÁNCHEZ

MADRID. Cuestión de estructura. Cuando la crisis obligaba a las grandes empresas TIC a revisar su modelo de gestión, a regular crecimientos sobredimensionados y a adaptarse a las nuevas tendencias, Avansis —una empresa de servicios y soluciones TI de capital 100% español— vivía los momentos más duros como una oportunidad única para posicionarse y ganar cuota de mercado: firmas de la talla de Indra, Sun Microsystems, EMC2, Avanzit, Unisys, NCR, Bull, Fujitsu, Ericsson o Alcatel, entre otras tecnológicas, decidían recurrir a los servicios de «outsourcing» de Avansis para aliviar sus cargas de trabajo y no perder ni capacidad de respuesta ni fuelle durante los momentos más delicados.

El incremento de entre un 20% y un 30% en los presupuestos destinados a informática y telecomunicaciones de los clientes finales para 2006 —datos de la consultora Michael Page—, parecen confirmar al sector en la definitiva senda de la recuperación. Tras la tormenta, muchas firmas TIC aprenden a gestionar en un nuevo escenario. Mientras, Avansis sigue aplicando su modelo, con el aliciente de poder contar con un 80% en el ratio de fidelidad de sus clientes.

### Especialización

Pero no se relajan. La crisis ha dejado abierta una nueva brecha para pelearse por los mejores talentos y en Avansis tienen demasiadas expectativas que cumplir como para lanzarse al ruedo. «El sector ha pasado de buscar perfiles generalistas capaces de acomodarse a diferentes áreas, a demandar una mayor especialización —explica Jesús Luis García Garrido, director general de Avansis—. Los profesionales TIC altamente cualificados han ido consiguiendo puestos de gran estabilidad en unas condiciones difíciles de mejorar. No es fácil presentar ofertas realmente atractivas para estos niveles».

Así que, la compañía está creando su propia cantera de profesionales a la que forma en especialidades que ya cuentan con una demanda real por

parte de sus empresas asociadas y empresas clientes. Llevan meses recorriendo los principales foros de empleo tecnológicos del país ofreciendo un trampolín directo hacia el empleo para estudiantes de últimos años de carreras técnicas. Con la seguridad de que sólo una actitud proactiva les proporcionará a los mejores talentos, la propuesta de Avansis se llama «PracTibeca».

«Esta iniciativa surge ante la necesidad de contar con perfiles junior que tengan conocimientos específicos de tecnologías muy determinadas —apunta el director general de Avansis—. El objetivo es el de evitar a las empresas los largos y costosos procesos de formación e integración previos a la incorporación real de los candidatos. No por nada, el lema de esta iniciativa es «Vamos a lo práctico»».

### «Avansis te busca»

El proyecto «PracTibeca» se enmarca dentro de la campaña general de reclutamiento de candidatos «Avansis te busca». La empresa puso esta campaña en marcha cuando comenzó a detectar la dificultad de localizar especialistas en algunas disciplinas debido, sobre todo, a una fuerte descompensación del mercado. «Existen perfiles junior altamente motivados que no alcanzan la cualificación adecuada para cubrir determinados puestos y perfiles senior con exceso de especialización y con una evolución personal excesivamente pluridisciplinar», apuntan desde Avansis. En cuanto a los perfiles junior, los responsables de selección han detectado serias carencias en muchos candidatos relacionadas con los ámbitos de las tecnologías Mainframe (técnica de sistemas y técnicas de producción), así como en entornos sofisticados que requieren una base formativa sólida previa a la incorporación (Java y J2EE, tecnología de bases de datos, etc.). Tras la crisis, se requiere una mayor flexibilidad en los perfiles profesionales TIC, además de un mayor grado de especialización. Los clientes comienzan a otorgar una gran importancia al aspecto humano de los candidatos (habilidades sociales y personales). Desde Avansis puntualizan que no sólo requieren puestos técnicos, sino que candidatos de Ciencias Económicas y Empresariales, de Relaciones Laborales y Psicología son también objeto de búsqueda en sus campañas de reclutamiento.

**La empresa quiere que la PracTibeca se convierta en una opción tan válida como un máster.**

**Eso sí, gratis**

**Tras la crisis, se requiere una mayor flexibilidad en los perfiles TIC, además de un mayor grado de especialización**

Dos ejemplos de las PracTibecas que Avansis desarrolla en la actualidad, ambas de tres meses de duración y en colaboración con dos de sus principales socios estratégicos, ofrecen una idea de su conexión con las necesidades reales del sector: la PracTibeca Solaris ofrece formación en este sistema operativo de Sun Microsystems, empresa en la que los becarios desarrollarán sus prácticas. La PracTibeca Oracle E-business Suite proporciona formación en todos los módulos integrados que conforman esta herramienta basada en tecnología web y que abarca todas las áreas de gestión de la empresa. Los becarios cuentan con la posibilidad de realizar sus prácticas en consultoras partners.

«Nuestro objetivo es que el 100% de los becarios lo pase por este programa puedan ser

contratados, bien por Avansis, bien por alguna de nuestros partners, y estamos convencidos de poder conseguirlo —explica García Garrido—. Una de las razones que nos lleva a tal optimismo es que, a diferencia de otras iniciativas, ésta parte de una definición de proyecto conjunta con nuestros clientes en función de lo que demanda el mercado. De esta forma, los alumnos que terminen con éxito este proceso tendrán garantizada su continuidad, ya que pasarán a ocupar puestos predefinidos y necesarios dentro de la estructura de cada compañía».

### No sólo técnicos

Los puestos que se ofrecen a través de la PracTibeca están divididos entre las áreas de tecnología de sistemas y desarrollo en herramientas avanzadas y las que se refieren a expertos



Los becarios contarán con un tutor para proporcionarles apoyo durante su estancia

# 5%

es el índice de rotación anual que Avansis ha logrado conseguir en su plantilla. Un porcentaje extremadamente bajo —en algunos años se ha situado incluso por debajo de esta cifra—, para un sector en el que la movilidad profesional, la falta de continuidad de las carreras profesionales y el trasvase de trabajadores de unas a otras empresas ha sido una constante hasta no hace demasiado tiempo: las cifras del último informe AETIC sobre salarios y política laboral afirma que la estabilidad en el sector tecnológico está creciendo. La temporalidad afecta a sólo el 12,2% de los profesionales del sector y la cifra de contratos fijos se ha incrementado a 2004. Según este mismo informe, el 66,2% de las empresas del sector preveía aumentar plantilla en 2006 y sólo un 6,2% declaró la intención de reducir su número de profesionales.

en gestión de negocio, para las que el abanico se abre hacia candidatos procedentes del área de Ciencias Económicas y Empresariales, con el fin de crear grupos expertos en Business Intelligence, ERP's, etc...

En Avansis quieren que la PracTibeca se convierta en una opción igual de válida que un curso de postgrado o un máster en las carreras técnicas, eso sí, gratis. «Pero más importante que el ahorro, es la calidad del plan establecido, que se basa en la participación casi siempre oficial de cada fabricante y que replica sus modelos de formación interna, de manera muy cercana a la que cualquier nuevo empleado recibiría. En un mercado tan ágil y competitivo como este, vamos a lo práctico, formamos equipo y lo incorporamos a proyectos reales», afirma García Garrido.

La inversión de Avansis en esta iniciativa es muy significativa, por lo que, además de la estrategia de atracción que supone la PracTibeca, la firma tampoco escatima recursos para fidelizar y retener a los profesionales que pretende incorporar de forma progresiva. Para ello, trabaja en varios frentes, uno de ellos orientado a preservar su bajísimo índice de rotación anual, inferior a un 5%.

Aunque el último informe de la Asociación de Empresas de Electrónica, Tecnologías de la Información y Telecomunicaciones de España (AETIC) publicado el pasado mes de febrero apuntaba a una mayor estabilidad en el sector tecnológico, lo cierto es que las altas tasas de rotación siguen siendo un mal endémico en el ámbito de las nuevas tecnologías.

### Falta de adecuación

«En muchos casos es debida a la falta de adecuación de los empleados a los puestos que desempeñan y a la inexistencia de un plan de carrera realista y basado en sus propias inquietudes —advierte García Garrido—. No debemos olvidar el factor oportunista que ahora mismo obliga al sector a generar ofertas absolutamente desmesuradas para necesidades temporales y urgentes, pero que al final se traducen en cubrir estos puestos con equipos desmotivados y casi siempre poco cualificados, lo que impide una continuidad adecuada». La respuesta de Avansis al problema: gestión individualizada de carreras, promoción interna, reubicación de trabajadores en diferentes proyectos y planes de formación actualizados.

El segundo frente abierto, se refiere a la gestión de los trabajadores desplazados a las empresas clientes para realizar labores de «outsourcing». Desde

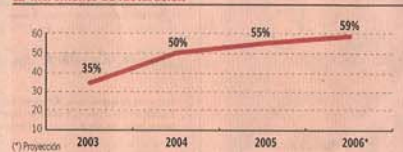
**El objetivo de la empresa es que el 100% de los becarios sea contratado bien por Avansis, bien por sus «partners»**

**El sector TIC está detectando carencias formativas en tecnologías Mainframe, bases de datos, Java y J2EE**

### Incremento del número de empleados de outsourcing en Avansis



### Incremento de facturación



## «Outsourcing»: cuando las oportunidades se duplican

la empresa se realiza un especial esfuerzo para que esos colaboradores no se sientan «desperdigados» y si parte de una misma estructura.

### Atención al equipo

«Como especialistas en este modelo de servicio, hemos ido mejorando y reorientando nuestro trabajo en función del equipo humano, evaluando constantemente cómo perciben ellos su trabajo, escuchando y adaptando nuestros servicios a lo que necesitan —explica García Garrido—. En Avansis, el modelo de atención directa al equipo es la principal tarea de nuestros coordinadores y se replica en todos los departamentos de la compañía».

El reflejo directo de esa atención es una política que vela por la satisfacción del empleado y que forma parte del modelo de responsabilidad corporativa que está desarrollando la firma. ¿Objetivo? Proyectar una buena reputación interna hacia al exterior y formar parte de la lista de empresas más deseadas por los candidatos.

Por ejemplo, una de las últimas iniciativas —surgida a propuesta de los empleados—, ha sido la creación del «Club Avansis», un club virtual en el que entran a formar parte cada uno de los trabajadores de Avansis y del que pueden aprovecharse de las ventajas y el valor añadido de la colectividad en la consecución de multitud de descuentos y promociones en la compra en grupo, así como la puesta en marcha de otras actividades de ocio.

Las personas interesadas en la campaña de reclutamiento general de Avansis y en su programa de prácticas pueden encontrar más información en [www.avansis.es/empleo](http://www.avansis.es/empleo). Para contactar con la empresa: 902 228 484. Avansis cuenta con sedes en Madrid, Barcelona, Valencia y Bilbao.

Fundada en 1994 y de capital cien por cien español, Avansis cuenta con una plantilla superior a 150 personas y presta cobertura nacional e internacional a través de importantes acuerdos con otras empresas del sector. Sus principales áreas de negocio están centradas en el tratamiento de la información, consolidación de entornos, infraestructura de comunicaciones, soluciones de movilidad y servicios profesionales.

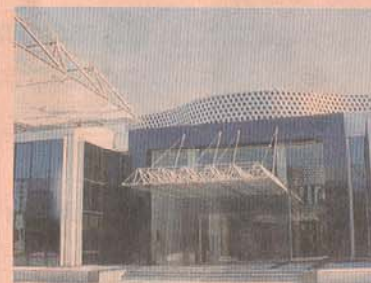
### Fidelidad

Las cifras de proyectos de «outsourcing» como la de profesionales que trabajan directamente con las empresas cliente no han dejado de incrementarse en los últimos años. «Contamos con un percentil de fidelidad de nuestros clientes de «outsourcing» del 100% —explica María José Villa, directora del departamento de «outsourcing»—. Avansis no tiene clientes de «outsourcing», sino cuentas de «outsourcing» o par-

ners, como muchos de ellos nos denominan».

La importancia de este departamento hace que las oportunidades de empleo se dupliquen. Villa explica que muchos de los profesionales que se desempeñan en los distintos destinos, son luego contratados por las empresas clientes. «Esto es un premio moral, a la vez que un castigo en lo práctico —explica—. Por suerte, aunque perdamos valiosos empleados, ganamos nuevas referencias en el mercado que nos hacen creer y además este fenómeno es un claro indicador de la calidad del servicio que suministramos».

De esta forma, Avansis resulta en muchos sentidos un «semillero» de talentos, donde profesionales que llegan con capacidad, voluntad y talento se realizan, se potencian y pasan con nosotros un tiempo, para luego continuar su carrera en muchos casos sus carreras en algunas de las compañías clientes de la talla de Indra, Sun Microsystems, Mapfre, Total o EMC2.



Sede de Avansis en Pozuelo de Alarcón (Madrid)