



CAPACITARTE



Curso Selección Perfiles IT

Módulo 1

En un mundo donde la tecnología ha transformado la realidad de todos nosotros, el mercado laboral para satisfacer las necesidades de las organizaciones actuales, se ha vuelto un imperativo para quienes deben encontrar los talentos que harán la diferencia.

Conceptos introductorios

En el caso de perfiles IT tenemos que tener en cuenta ciertos aspectos:

- La relación de la oferta y demanda: gran competencia a nivel cantidades de búsquedas de variadas empresas que compiten entre sí, por un número muy limitado de candidatos, la mayoría de ellos con trabajo o con varias ofertas en curso, y la velocidad con la cual son llevados a cabo los procesos de búsqueda.
- Mercado de empresas innovadoras.
- Requieren propuestas atractivas
- Ofrecer proyectos desafiantes
- Prevalece generación Y
- Alta Flexibilidad
- Autodidactas.

Demanda del mercado IT

Los perfiles IT están siendo los más buscados en el mercado laboral. Estos son los más solicitados:

- Desarrollo Web: se considera el sector con mayor crecimiento, esto se puede evidenciar rápidamente evaluando de un mes a otro, las búsquedas relacionadas con este sector.
- Seguridad: Estos perfiles están mutando de ser especialistas a más generalistas.
- Big Data: crecimiento de 30%, análisis de datos y estadísticas
- Business Intelligence: para orientar acerca de la estrategia tecnológica a corto y largo plazo.

Estos perfiles también han ido requiriendo mayores competencias, además de las técnicas, es deseable poseer competencias de gestión y visión global del negocio.

Por último, todo lo relacionado con el desarrollo móvil, desde el año dos mil nueve, la venta de smartphones y tablets se ha ido incrementando de una manera exponencial, y continua. Actualmente, el móvil supera a las computadoras para el acceso a Internet.

Las empresas tienen el desafío de facilitar la experiencia del usuario, y en la actualidad hay una gran escasez de talento en este sector, tanto para startups como para grandes corporaciones, están en la búsqueda de este perfil, y además con la obligación de retener el talento debido a la escasez de desarrolladores móviles.

Servicios de selección de perfiles

Outsourcing: se brinda cuando nuestro cliente necesita perfiles de sistemas para llevar adelante algún proyecto, pero como es algo puntual, no quiere tomar en su nómina a esa gente por los riesgos que implica. Por eso subcontrata o terceriza el servicio a empresas/consultoras que puedan cubrir esta necesidad. Con este el cliente se evita pagar todos los gastos que requiere de incorporar gente en su nómina, la continuidad laboral de esa gente cuando termine ese proyecto puntual, y todos los riesgos los asume la empresa/consultora que se hace cargo de la búsqueda, incorporación y continuidad laboral de la gente que llevara adelante proyecto en cliente.

Manpower: es el servicio que se le brinda a nuestro cliente cuando si quiere tener a los perfiles en su nómina pero no tiene un equipo de recruiters que puedan hacerle la búsqueda. Por eso contrata a una empresa/consultora que le haga la búsqueda de los perfiles pero la decisión final sobre los candidatos y los riesgos son propios del cliente. En este caso solo se hace la búsqueda y se presentaran CV para que el cliente decida con quien quiere avanzar para incorporar.

Headhunting: base de datos actualizada, saber dónde buscar a los perfiles y saber cómo manejar información confidencial tanto del lado de los candidatos como del lado del cliente.

Perfiles IT

De acuerdo al seniority, se establecen los siguientes niveles:

Nivel 1 - Trainee

Sin experiencia comercial y sin experiencia tecnológica previa. Alto coaching y formación.

Nivel 2 - Junior

Con una experiencia no mayor a 1 año en actividad comercial y no necesariamente aplicada sobre Mercado IT.

Nivel 3 - Semisenior

Con una experiencia de 2 a 6 años en actividad comercial y gran parte de ella sobre Mercado IT.

Nivel 4 - Senior

Con una experiencia mayor a 6 años en actividad comercial necesariamente sobre Mercado IT.

Ocho categorías por actividad:

1- Desarrollo de Software: Desarrollar un software implica construirlo desde una simple descripción. Lo versátil de la tecnología y la constante evolución hace que estas posiciones estén siendo desafiados por problemas en constante cambio y la solución que se brinde tenga un gran impacto.

- Líder de Desarrollo ó Project Manager
- Desarrollador de Software
- Arquitecto de Software

2- Desarrollo Mobile / Web: es un sector de la actividad de desarrollo que se ha ido especializando en los últimos años por la gran demanda exponencial de estos proyectos.

- Desarrollador Mobile
- Desarrollador Web

3- Video Juegos: En la actualidad, se maneja una calidad técnica en los videojuegos que va de la mano de un mercado cada vez más exigente a todo nivel estético, funcional y narrativo. Se iniciaron varias carreras de Diseño y Programación de Videojuegos en

diferentes instituciones que brindan herramientas para la creación de simuladores virtuales y videojuegos, a la vez que es la actividad más impactada por los autodidactas.

- Diseñador de Juegos – Game Designer
- Diseñador de Niveles de Juegos - Level Designer
- Desarrollador de Juegos – Game Developer.

4- Analistas / Consultores: Incluye aquellas posiciones que realizan tareas de Relevamiento, Análisis y diseño de los sistemas informáticos, así como el análisis de Usabilidad enfocado en usuarios finales, o analizar el contexto de negocio y procesos de las organizaciones, diseñando e implementando mejoras en sus procesos de negocios.

- Analista Funcional
- Analista UX (Usabilidad)
- Analista de Negocios
- Consultor BI – Business Intelligence

5- Calidad de Software y Seguridad de la Información: todo lo relacionado con el control y calidad del software, se maneja con estándares similares a la calidad tradicional, aunque es mucho más nueva y la seguridad de la información realiza todas las medidas preventivas y reactivas para resguardar y proteger la información de los sistemas tecnológicos de las empresas.

- Analista Tester/Tester
- Analista de Calidad
- Especialista en Seguridad de la Información.

6- Implementadores / Soporte a Usuario: la sexta categoría abarca a los responsables de desarrollar y verificar los componentes del software, corroborar los estándares establecidos previamente y gestionar si se deben crear componentes para soporte de verificación, y por otro lado el soporte o asistencia técnica, que brinda asistencia a los

usuarios cuando tienen algún problema en el hardware o software de algún servicio tecnológico.

- Implementador ERP
- Implementador
- Soporte al Usuario

7- Infraestructura Tecnológica: aquellas posiciones que organizan los elementos tecnológicos que integran determinado proyecto y dan soporte a las operaciones de una organización.

- Administrador de Redes, y de Comunicaciones y Sistemas Operativos
- Administradores de Bases de Datos

8- Gerenciales / Emprendedores Informáticos: aquí se incluyen posiciones que podríamos definir como más generalistas

- Gerente de Sistemas
- Emprendedor Informático / Entrepreneur
- Ejecutivo Comercial.

Roles

- Gerente del proyecto: son los responsables del proyecto. En conjunto con el cliente(quien tiene la necesidad) va a armar el equipo de trabajo y establecerá las condiciones (tiempo, cantidad de profesionales IT, perfiles, Seniorities, conocimientos, costos, formas de pago) del proyecto. Pueden ser profesionales que vienen de carreras de sistemas o no.
- Líder Funcional y/ o Técnico: son líderes de equipo. Si el proyecto es grande habrá un líder técnico a quien le reportaran los programadores/desarrolladores y habrá otro líder funcional a quien le reportaran los funcionales. Si el proyecto es chico, puede haber un líder técnico Funcional. Suelen ser profesionales que

vienen de carreras de sistemas pero los líderes Funcionales pueden venir de otras carreras universitarias.

- Analista de Procesos: son quienes están mirando un poco más allá del proyecto de IT, ven cómo repercute lo que se haga en toda la compañía. Ven los procesos del cliente al detalle. Pueden venir de carreras de sistemas o no.
- Arquitecto de la Solución: son especialistas en las tecnologías. Son profesionales de carreras de sistemas o a fines. Determinan cuáles son las mejores tecnologías para llevar adelante un proyecto IT.
- Analista Programador o Desarrollador: Son quienes ponen código para llevar adelante el desarrollo de un sistema. Son profesionales de sistemas o de carreras afines.
- Analista Funcional: son quienes van a interpretar la necesidad del cliente y hablarán con los desarrolladores para transmitirle la necesidad y ejecuten. Pueden ser profesionales que vienen de carreras de sistemas o no.
- Tester: también se los conoce como QA. Son quienes van a probar el sistema antes de presentárselo al cliente y de esta forma evitar que le lleguen errores o funciones que no andan. Pueden ser profesionales de sistemas o no.
- Administrador de base de datos y Sistemas Operativos
- Usuario: es quien va a recibir el sistema realizado y hará uso del mismo. Habrá que capacitarlo. Forma parte del cliente. Estos perfiles no vamos a buscarlo, pero estarán interactuando con el equipo que armemos.
- Change Management: es un perfil nuevo que surge frente a los climas tensos que aparecían cuando se implementaba un nuevo sistema en un cliente. Ellos arman capacitaciones, actividades de integración, van a trabajar sobre aquellos temas problemáticos que puedan aparecer. Suelen ser profesionales de carreras como psicología, o a fines, pero pueden venir de cualquier otra carrera.

¿Qué son las competencias?

“Una característica subyacente de un individuo, que está causalmente relacionada con un rendimiento efectivo o superior en una situación o trabajo, definido en términos de un criterio” (Spencer y Spencer, 1993)

Competencias – Perfiles IT

Para entender acabadamente un perfil IT tenemos que hablar de aquellas habilidades que nos hablan de un candidato talentoso. En primer lugar, podemos destacar su capacidad para dar soluciones, para esto tenemos que pensar en un candidato orientado a resultados.

Por otro lado, también es muy valorado por las empresas la habilidad adquirida de cooperar y trabajar en equipo con personas, cuya manera de razonar sea distinta.

Otras habilidades que complementan los conocimientos técnicos son el razonamiento lógico y la creatividad.

Definir

Cuál es el perfil?

Qué tiene que saber? Conocimientos?

Que Habilidades / Competencias tiene que tener?

Tiene que tener experiencia?

Idiomas? Cuál? Qué nivel?

En que consiste el proyecto?

Qué es lo que va a realizar?

Cuál es el objetivo del puesto?

Va a tener personal a cargo?

A quién va a reportar?

Con quién va a trabajar?

Qué tipo de proyección / crecimiento tiene el puesto?

¿Qué debemos reconocer para establecer un proceso efectivo en selección IT?

En primer lugar, lo que estamos haciendo en este momento, la importancia de estar familiarizados con los perfiles, y en función de esto armar nuestra estrategia de búsqueda.

Hemos visto hasta acá que los perfiles IT se centran en las áreas de tecnologías de información y la administración de sistemas. Como estas se desarrollan, es muy difícil por parte de los reclutadores manejar las variables técnicas que impactaran en las búsquedas. Existen diversas herramientas o aplicaciones en el mercado que nos ayudaran en esta tarea.

Una buena ayuda, es en el armado del proceso incluir un glosario con terminología de software, hardware, apps y otros conceptos que nos ayude a familiarizarnos con la terminología.

Proceso

Debemos comenzar el proceso, con una buena base, esto es el requerimiento que armemos con nuestro cliente, sea interno o externo, debe ser exhaustivo y no sólo centrado en las herramientas y conocimientos técnicos que deberá poseer el candidato, sino también se debe conocer en profundidad los valores y cultura de la empresa.

Tengamos en cuenta que encontrar buenos profesionales IT nos demandará un esfuerzo extra, con el imperativo de mejorar e innovar nuestras estrategias de reclutamiento.

Como ya lo hemos mencionado, estamos hablando de un sector en permanente innovación y crecimiento, para esto debemos trabajar, como lo hemos visto, en nuestra marca empleadora y realizar avisos atractivos, correnos de los canales clásicos.

Podemos emplear los canales habituales y sumar portales especializados en IT, grupos especializados en redes profesionales, red de contactos, referidos, cazatalentos, recordemos que muchos no están en la búsqueda, blogs especializados, entre otros.

En la actualidad LinkedIn funciona como una muy buena fuente para detectar quienes están empleados, y sin ánimo de cambiar de empleo.

Debemos ser expeditivos una vez contactado el candidato, podemos realizar dos entrevistas, una de Recursos Humanos y otra técnica, lo ideal es poder hacerlas el mismo día, o también hacer una sola entrevista en panel (RR.HH. y la línea, juntos).

En la o las entrevistas vamos a hacer un pantallazo general de sus habilidades y conversar sobre las condiciones, incluyendo la remuneración. A diferencia de la entrevista tradicional, no se debe dejar pasar el tiempo, se debe resolver expeditivamente.

Tips Perfiles Juniors

Brindar charlas en universidades, donde podemos apuntar a pasantes, con perfiles muy junior o incluso profesionales que siguen estudiando y aún no se han afianzado en el mercado laboral. Se pueden planificar charlas en universidades o participar en las ferias que las mismas organizan.

Un hackathon es un evento organizado por hackers y para hackers, con el fin de programar o construir una solución de forma colaborativa, durante un plazo determinado de horas, de preferencia en el mismo lugar, basándonos en esos encuentros, con la finalidad de que sea un lugar de descubrimiento de talento.

Las empresas ofrecen programas de referidos, donde si el ingresante resulta bien, quien lo recomendó recibe una bonificación que puede ser en dinero o beneficios.

Las Redes Sociales, todas, no sólo LinkedIn, sino todas aquellas que estén utilizando las nuevas generaciones, Twitter, Facebook, Instagram, etc.

Algunas empresas buscan constantemente, por ejemplo, Hewlett Packard realiza campañas en los lugares de veraneo donde van su público objetivo.

Tips Perfiles Seniors

Apuntaríamos a fuentes más específicas, por ejemplo Blogs y foros del sector, buscar sus publicaciones en un blog, a la vez de comprobar sus conocimientos, evaluar como se expresa, puedo ver qué inquietudes tiene, y otros intereses.

Además de los blogs existen foros, como por ejemplo este, en que los usuarios abren líneas de discusión referentes a problemas o retos de programación.

Realizar un meetup es organizar una reunión de grupos de personas convocados por algún interés compartido; existen páginas como meetup.com donde pueden organizarse y convocarse.

El clásico networking siempre es una buena opción para incrementar la red de contactos profesionales.

Y nunca dejar de apostar a las redes sociales.

