

Cómo reclutan las empresas a sus talentos IT

Argentina - Apertura Tecno [Revista] Gral

P. 48 1005 cm² 13448 cc 175.875,00 Peso Argentino Marysol Antón

Recursos Humanos

Cómo reclutan las empresas a sus talentos IT

Las compañías tomaron un rol activo a la hora de contratar. Hackatones, participaciones en ferias, workshops y hasta juegos de ingenio son las herramientas que utilizan para identificar a los perfiles que les interesan.

En el mercado actual, atravesado por la cuarta revolución, el talento IT es el más solicitado. Hasta acá, es una buena noticia. El problema surge cuando la demanda supera a la oferta, pues la cantidad de profesionales hoy disponibles no llega a cubrir los puestos que continuamente se están abriendo. En este contexto, las empresas desarrolladoras de soluciones digitales empiezan a generar estrategias para ser ellas mismas las reclutadoras, pues el foco ya no está solo en sus conocimientos técnicos sino que también buscan que coincidan en un 100 por ciento con los valores y la cultura de la organización.

Preocupados porque debían duplicar su planta de empleados, en Redbee idearon el *Hirethon*, una metodología para conocer a los aspirantes en acción. "Primero lo hicimos en 2016, aunque en esa oportunidad no funcionó, pero aprendimos y cuando la

Varias tecnológicas crearon departamentos especiales para relacionarse con las universidades y tener llegada directa a profesionales.



repetimos este año fue un éxito. Formamos grupos internos en los que se acercaron los nombres de posibles talentos, cada uno aportaba desde sus referidos hasta perfiles de LinkedIn. Ese día contactamos a 269 candidatos y con 67 avanzamos a las entrevistas personales. Lo importante es que nosotros estamos eligiendo a quienes ingresarán a nuestros equipos, desde el primer día sabemos que vamos hacia el mismo lado", explica Ivón Plaza, UX Designer de la compañía.

Otras empresas, por ejemplo, han creado departamentos especiales para relacionarse con las casas de estudio. "Buscamos acercarnos a los jóvenes estudiantes de las carreras STEM (ciencia, tecnología, ingeniería y matemática). Para eso desarrollamos diferentes *workshops* y de manera lúdica abordamos temáticas como *machine learning* o inteligencia artificial. Incluso, uno de los talleres, el de tecnologías ágiles, lo hacemos con Lego", asegura Michel Florit, encargado de las relaciones entre universidad y la empresa de Equifax.

También a lo lúdico apelan en Globant. "Hace un tiempo comenzamos a implementar los Globant Escape Games para desarrolladores, juegos en los que los participantes se encuentran en un cuarto y deben resolver una serie de enigmas en un límite de tiempo y lograr escapar. En este tipo de actividades se presentan desafíos de lógica, matemática, ingenio y conocimiento; podemos ver las formas de razonar y actuar de los candidatos, incluso bajo cierta presión. Nos permite evaluar no solo el conocimiento técnico sino también lo

Foto: Graciela Decurgire



actitudinal", cuenta Ignacio Cantalupo, *Chief Capacity Officer* de la compañía.

En Softtek también hicieron foco en cómo detectar talentos para poder incorporarlos a su estructura. "Armamos Academias, entrenamientos masivos (de unas 20 personas) donde podemos reconocer a quienes tienen el perfil para sumarse a la empresa. Son capacitaciones gratuitas, las damos a conocer a través de las redes, *mailing* y en las bolsas de trabajo de las escuelas. También participamos en las ferias que organizan las universidades porque nos interesa que los futuros empleados nos conozcan", describe Ariela Fefer, directora de Operaciones para Sudamérica Hispana.

"Es imperioso tener agilidad para captar a las personas. Al ser nosotros los reclutadores se facilita encontrar ese *match* que buscamos. Es difícil transmitirles a las consultoras el perfil que queremos. De esta manera vamos directo, apenas notamos que está alineado con el desafío que tenemos por delante lo entrevista su futuro líder de equipo", cuenta Fefer.

"En SAP lanzamos el TalentWin Plan, que consiste en cambiar la estrategia de reclutamiento por una de generación de contacto con candidatos mediante acciones que incluyen presencia en redes sociales, acciones en universidades y ferias de

Cómo reclutan las empresas a sus talentos IT

Argentina - Apertura Tecno [Revista] Gral

P. 48 1005 cm² 13448 cc 175.875,00 Peso Argentino Marysol Antón

Ivón Plaza, UX Designer de Redbee, que apeña a su gente para que acerque posibles talentos.



Lo que vendrá

Este año, algunos representantes de la generación Z empiezan a engrosar la fuerza de trabajo y tendrán que enfrentarse a desafíos aún no conocidos. "El 67 por ciento de los trabajos del futuro aún no se crearon. Lo que como profesional te trajo hasta acá no te llevará mucho más lejos. Los nuevos colaboradores deberán saber innovar y aprender rápidamente", afirma Gustavo Aguilera, director de *Right Management* y Capital Humano de ManpowerGroup Argentina.

"Los talentos deberían reconvertir su perfil. Ya no bastará con ser programador: el desafío es más importante, es saber interpelar a la tecnología, pues los departamentos IT son la clave hoy, desde ellos se genera el contexto; con creatividad pueden marcar por dónde va el negocio", resalta el directivo.

Por eso, muchos profesionales valoran las empresas que les permiten "mantenerse actualizados para seguir compitiendo en el mercado, de ahí que evalúen los beneficios asociados a capacitaciones, certificaciones, entrenamientos, congresos y más", resalta Sergio Reboredo, CHRO de Bibam Group.

empleo, presencia en cámaras; acuerdos con organismos de gobierno como municipalidades y el Ministerio de Trabajo, y *webinars*. Cambiamos de una estrategia reactiva en la que recién iniciábamos una búsqueda cuando un gerente pedía una persona a un proceso más proactivo y que no se circunscribe únicamente al área de *talent acquisition*, sino que pasa a ser más bien una transformación cultural, donde todos reclutamos", ejemplifica Constanza Quinones, directora de Recursos Humanos de SAP Argentina.

"Las empresas se fueron dando cuenta de que el *employment branding* es crucial a la hora de traer nuevos talentos, razón por la cual es muy importante que tengan un rol activo en atraer, seducir y motivar a los candidatos", aconseja Matiana Behrends, direc-

tora de Gestión de Personas de Grant Thornton Argentina. Y algunas compañías ya lo entienden así, como TiendaMIA.com. "El principal desafío es convertirnos en una empresa donde la gente desee venir a trabajar con nosotros. Tenemos un gran equipo y una cultura que se está gestando, entonces estamos en un excelente momento para moldearnos de acuerdo con nuestros valores, ideales y objetivos", dice Luciana Goñi, gerente de Recursos Humanos de la firma.

En la otra cara de la moneda, Santiago Valles, director de la carrera de Ingeniería Informática del Instituto Tecnológico de Buenos Aires (ITBA), recomienda a sus alumnos "darles continuidad a los estudios, pues si queremos formar ingenieros necesitamos que avancen en sus años en la universidad". Interpretando las nuevas tenden-



El ITBA organizó una feria de reclutamiento, de la que participaron más de 100 empresas.

Dónde buscarlos

"Para encontrar los talentos debemos buscarlos en los lugares que ellos frecuentan, que son canales muy distintos a los tradicionales: como portales tecnológicos, blogs, sitios web especializados y foros. Una vez levantado en detalle el perfil buscado, el desafío es posicionarse con una oferta de valor clara y atractiva, que sea coherente con lo que el segmento valora en forma y fondo", opina Roberto Mahave, *Chief Product Officer* de Nubox.com. "Campañas internas de referidos nos suelen entregar también muy buenos resultados, en la medida que nos acercan rápidamente a candidatos con buen cauce técnico y alta adecuación a nuestra cultura organizacional", suma Matías Gándara, *Regional Talent Manager* de la firma.

Cómo reclutan las empresas a sus talentos IT

Argentina - Apertura Tecno [Revista] Gral

P. 48 1005 cm² 13448 cc 175.875,00 Peso Argentino Marysol Antón

cias, desde esta universidad ya preparan la segunda edición de RecruitBA, donde más de 100 firmas pueden presentarse a los jóvenes. "Lo que notamos es que hoy interesa más el proyecto que el nombre de la compañía, por eso muchos prefieren elegir una *startup* a una multinacional, y las empresas lo entendieron", agrega el directivo.

Por su parte, Mónica Bobrowski, directora de Capital Humano de Practia, cuenta: "Quizá más que en otras profesiones o área muchos jóvenes ingresan al mercado laboral durante la carrera y terminan postergando sus estudios. Nosotros valoramos y apoyamos que cada vez más jóvenes se gradúen, por lo que brindamos la posibilidad de que aquellos que están estudiando tengan el doble de días de estudio al año de lo que establece la ley de contrato de trabajo. También damos la posibilidad de trabajar *part time* y, en algunos casos, la adaptación de los horarios para que puedan cursar".

Desde adentro

"Lo que sucede con el talento IT es que es complicado que genere identidad con la firma. Muchas veces esto pasa porque son profesionales tercerizados, acostumbrados a trabajar de modo *freelance* por proyecto. Esto hoy está rotando y muchas organizaciones ya se ven como empleadoras, buscan ese perfil que es complejo de encontrar, pues debe tener aptitudes técnicas y también actitudes blandas", explica Ignacio Gabancho, director de Spring Professional Argentina & Uruguay.

Desde Oracle, Carolina Florez, VP de Recursos Humanos para la firma en Latinoamérica, cuenta que la estrategia de reclutamiento se apoya en un modelo global corporativo, que busca "agilidad, calidad y orientación a la satisfacción del cliente interno." Y añade: "Se busca posicionar al área de reclutamiento como un socio del negocio, acompañando a los equipos en el proceso de identificación de talento, realizando investigación de mercado de forma proactiva (mapeo de candidatos antes de la necesidad puntual) y de tendencias, ya que al estar en contacto con lo que pasa en el mercado podemos incorporar información valiosa".

Para Nicolás Galarza Ricci, CEO de Quiena Inversiones, reclutar es responsabilidad de la cabeza de cada área: "De esta for-



Escasez global

La demanda de profesionales de IT tiene cierto grado de complejidad para las organizaciones: en Argentina la CESSI señaló que hay una carencia de 5000 especialistas del rubro y que faltan programadores. "En la misma línea, en los Estados Unidos, por mencionar una de las potencias mundiales, estiman que habrá 1,4 millones de empleos en la industria de las ciencias de la computación para 2020, pero se prevé que ese año se graduarán alrededor de 400.000 estudiantes de dicha carrera: un millón de puestos menos que los requeridos", advierte Mónica Bobrowski, directora de Capital Humano de Practia.

ma, el gerente de área se toma el trabajo de buscar a las personas que cree adecuadas para su departamento, y tiene un trabajo activo al tratar de reclutarlos. Esto puede demandarle hasta meses por cada posición."

Agilidad

Con la incorporación de la tecnología e Internet, el proceso de reclutamiento se volvió más dinámico. "Incluso antes de concretar una entrevista, el candidato fue objeto de varios análisis. Hoy, utilizamos vide-

os *online*, encuestas y *big data* antes de que el aspirante llegue a la oficina. Por otro lado, nos resulta mucho más fácil evaluar el nivel técnico de la persona antes de ingresar a un determinado puesto, pues aplicamos la tecnología para medirlo", cuenta Agustina Pintos, VP de Recursos Humanos para Navent.

"Cambiaron los modos de buscar y contratar talento. Hoy no solo no alcanza con ser muy claros en la propuesta de valor hacia futuros empleados, sino que es necesario poder transmitirles de primera mano el entusiasmo y la visión de la empresa en el corto, mediano y largo plazo. Esto, en general, sucede de la mano de los líderes, quienes dedican tiempo de calidad a conversar con los candidatos para contestar a sus dudas", afirma Maru Buteler, *Chief Culture Officer* de Increase.

"A los programadores nos divierte seguir programando, sentirnos desafiados para continuar desarrollando esa pasión por resolver. Y eso les mostramos a los aspirantes: que puedan vivenciar cómo trabajamos conjugando creatividad y datos, en equipos con perfiles diversos y en proyectos de múltiples industrias", explica Emiliano Galván, VP de Wunderman Argentina.

Con miras de integrar la digitalización en todos sus procesos, Walmart contrató talentos IT y en esa acción también aprendieron cómo llegar a ellos. "Experimentamos nuevos formatos para estar en sintonía con las formas en que se comunican y hacen uso de su tiempo estos perfiles. En este sentido, estamos incorporando un formato de videoentrevistas para efectivizar la dinámica de reclutamiento", dice Christian Bernal, director de Recursos Humanos de la cadena estadounidense.

Por último, hay que destacar que las *skills* blandas son, muchas veces, las que dificultan elegir a un candidato. "Esto se debe a que en ocasiones, por su *expertise* técnica, pueden perder de vista otras competencias que también son requeridas y necesarias para el puesto, como trabajo y cooperación en equipo, dominio emocional, flexibilidad, disponibilidad y alineamiento a las necesidades del negocio, liderazgo y habilidades de supervisión, negociación, orientación al cliente (externo-interno), capacidad para mantener y fomentar un equilibrio sustentable", concluye Miguel Terlizzi, presidente de Hucap. <AP> Marysol Antón

Duras de captar

Según un estudio realizado por la plataforma Víaedu.com.ar, de orientación vocacional, hay un desinterés por parte de los jóvenes en tomar carreras de las llamadas "duras".

- 1 Menos del 40% de los jóvenes que tienen un perfil para carreras de Tecnología, Sistemas e Informática manifiesta interés real en esta área de estudio.
- 2 Solo un 50% de los perfiles de carreras como bioingeniería evalúa la carrera como una alternativa posible.
- 3 El 57% descartó Ingeniería en Informática, aún cuando tenía un perfil acorde.

Cómo reclutan las empresas a sus talentos IT

03/08/2018

Argentina - Apertura Tecno [Revista] Gral

Tier:1 Circulación: 12000 Audiencia 72000

 P. 48  1005 cm²  13448 cc  175.875,00 Peso Argentino  Marysol Antón

Ref.: 135469661