

LA EMPRESA PIDE TALENTO Y COMPETENCIAS

El 'boom' de los nuevos perfiles

La mayoría de empleos que hasta ahora no existían se crean para convertir la tecnología en negocio

JORDI GOULA



Cuando empieza el año es habitual leer como algunas consultoras detallan los perfiles que serán más demandados en el mercado. Este 2016 no es una excepción y resulta que los expertos en el entorno del *big data* son los más buscados. Gente capaz de sintetizar y hacer operativa una información de millones de datos. *Harvard Business Review* señala que se trata de la "profesión más atractiva del siglo XXI". Mc Kinsey prevé, además, que en 2018 faltarán 190.000 especialistas en *big data* en EE.UU. Por supuesto, hay otros. Pero casi siempre se trata de profesiones que requieren conocimientos de matemáticas, tecnología y negocio.

Hoy por hoy, la demanda de estos profesionales supera en mucho a la oferta, entre otras cosas, porque se trata de profesiones nuevas en las que hay muy poca gente con experiencia. Estamos hablando de un *boom* que empezó hace un par o tres de años. Tampoco hay una referencia exacta por parte de quien descubre esta necesidad en su negocio. "Muchas veces el cliente define un perfil y no sabe si existe y te lo pregunta. Hay que averiguar si existe y que nombre tiene. Eso complica un poco más la cosa, ya que cada empresa puede llamar esta función de una forma diferente. Y normalmente hay muy poca gente. En uno de los últimos que nos han pedido, por ejemplo, solo hay siete personas en España que se ajusten", apunta Consuelo Castilla, presidenta de la consultora AdQualis.

El caso de Socialpoint es aleccionador al respecto. Este creador de juegos digitales ubicado en Barcelona, que empezó en Facebook -donde es el tercero mayor del mundo- y ahora está disparado en los móviles, cuenta con 270 personas de 25 nacionalidades, necesita constantemente descubrir y fichar talento. Jordi López, su *manager* de recursos humanos explica que "cuando queremos fichar a alguien que sepa gestionar un producto de éxito -como dos de nuestros juegos que están en el top 100 global- te encuentras que en el mundo hay solo 20 o 30 personas que puedan realizar esta función. Ello te obliga a ir a otros sectores potentes a buscar mentes brillantes". "Uno de estos sectores es el de los consultores estratégicos, son gente de mente abierta al negocio y a la tecnología. Allí encontramos personas... siempre que estén interesadas en ir a la empresa que



JOMA

les ofrecemos, claro", tercia Castilla. Una de las consecuencias del desequilibrio entre oferta y demanda "son unos sueldos disparados y subiendo... hasta que el mercado se sature de estas figuras y se estabilice", añade López.

Lo cierto es que la gente capaz de descifrar las necesidades concretas de los consumidores a partir de millones de datos, es hoy la más buscada. Y son personas que se precisan en todos los sectores, porque, en definitiva, toda la actividad acaba es-

tando en función de ello. Desde el marketing a producción y las ventas, pasando por el I+D.

Una de las mayores complicaciones es que la búsqueda de estas personas se tiene que hacer en muchos casos a nivel mundial. Los pasos más habituales los explica Consuelo Castilla en recuadro aparte. ¿Y cómo abordar estos candidatos? Explica que se trata de personas que tienen ofertas cada día, que lo que les motiva es el proyecto, no el dinero y que no siempre es fácil que

escuchen el proyecto cuando se les presenta... Pero la clave está en las referencias. "Un 60% de personas llegan vía referencias, un 20% de consultorías y un 20% de la promoción interna", dice López, quien añade que "el talento atrae talento. La gente que ya tienes en casa es quien mejor conoce a otra gente talentosa".

"Pero además de talento buscas que estas personas tengan unas competencias determinadas", dice Castilla. Se refiere sobre todo a la

necesidad, cada vez mayor, de que se domine el negocio, sea cual sea la función que se ejerza en la empresa. Respecto a si todo el mundo está dispuesto a aceptar este cambio, dice que "la crisis ha puesto las pilas a mucha gente. Con la crisis se ha acabado tener 'islas' dentro del negocio. Todos han de implicarse. Y quiero resaltar que no solo es gente joven la que cambia el chip...". Para Jordi López "empresas como la nuestra ya han nacido con estas ideas. Tenemos gente sin miedo a equi-

OCHO PASOS PARA LA SELECCIÓN

"Tras una crisis económica que ha traído consigo una crisis también de valores y comportamientos éticos, nos encontramos hoy en un momento único. Identificar nuevos perfiles profesionales que demanden las compañías, así como nue-

vos comportamientos de la sociedad en el ámbito laboral, es hoy uno de nuestros principales cometidos", dice Consuelo Castilla presidenta de AdQualis, y desgana los ocho pasos clave para la selección de nuevos perfiles que sigue

1. EL PRIMER PASO es ver al cliente para recoger un briefing de sus necesidades, saber qué expectativas tiene para el puesto y conocer la situación de la compañía.

2. EL PROCESO DE SELECCIÓN del nuevo perfil empieza por una búsqueda que se centra en la base de datos propia, de más de 100.000 candidatos, complementada con la que ofrece LinkedIn. Se contacta también con Business Schools de referencia y se apoya la búsqueda con networking. Todos los perfiles interesantes se someten a un primer análisis curricular basado en la formación o la experiencia laboral.

3. LA PRESELECCIÓN O 'PRE-SCREENING'

se basa en entrevistas telefónicas para conocer la adecuación del perfil de los seleccionados al puesto y su motivación por el cambio laboral.

4. UNA ENTREVISTA, presencial u on-line, para averiguar si su perfil encaja en el puesto y la cultura corporativa de la compañía, es el paso siguiente

5. EL ANÁLISIS DE COMPETENCIAS se hace con pruebas de personalidad y una entrevista de profundidad para valorar aspectos como su capacidad de trabajar en equipo. Este paso es clave, al emplear métodos que detectan rasgos del perfil que pueden pasar desapercibidos en fases anteriores.

6. UNA VEZ SE TIENE LA INFORMACIÓN necesaria, se comprueban las referencias del candidato y por último se redacta un informe para el cliente.

7. EN EMPRESAS TECNOLÓGICAS puede haber una tercera entrevista, que está en manos de la empresa, para valorar de forma más precisa la parte técnica del candidato aplicada a la posición.

8. UNA VEZ EL CANDIDATO se incorpora, nosotros seguimos presentes durante un plazo de tiempo determinado para realizar un seguimiento y ayudar en la adecuación de este profesional al puesto de trabajo.

Son profesiones que requieren conocimientos de matemáticas, de tecnología y negocios

vocarse. Celebramos el fallo. Si no se intenta, no se falla y queremos que haya muchos intentos".

Y, por último, ¿a qué personas nos referimos? Ambos están de acuerdo en su tipología. Debe ser gente que esté bien formada, con inquietudes, con idiomas, con mentalidad flexible y capaz de adaptarse a situaciones cambiantes, que sepa trabajar en equipo, que sea apasionada de su trabajo, dispuesta a la movilidad geográfica y, por último que no tenga miedo al fracaso. López los define, por último, como "de perfil transversal, pero con un componente numérico -matemáticas, estadística...- fuerte".