

Reclutar en IT: cómo hacer el match perfecto entre vacante y candidato

13/10/2020

Buscar trabajo es una experiencia muy demandante. Y buscar trabajo en el sector IT, aún más. Uno pensaría que habiendo tanta necesidad de puestos tecnológicos este sería un proceso fácil. Pero la realidad es que es muy complejo, no sólo para la persona que aplica, sino también para el reclutador.

Hoy en día, el mercado presenta una necesidad urgente de puestos tecnológicos y la competencia entre las empresas por conseguir el mejor talento de IT es altísima. Las compañías ya estaban en camino hacia la transformación digital. Sin embargo la situación de pandemia que atravesamos hoy precipitó el crecimiento tecnológico hacia una carrera a contrarreloj. Por lo tanto, no debe sorprendernos la enorme demanda de vacantes para IT que existe actualmente.

Sin embargo, lo que sí resulta sorprendente es la cantidad y complejidad de las dificultades que atraviesan tanto los reclutadores como los candidatos durante los procesos de búsqueda. A pesar de que ellos son los protagonistas principales de esta coyuntura, ambos enfrentan grandes desafíos a la hora de reclutar personas o encontrar trabajo en el rubro de IT. Esto impacta directamente en el resultado de negocio de las empresas, puesto que pierden tiempo buscando candidatos, no pueden ocupar sus vacantes de IT, y tienen que demorar sus proyectos.

¿Cómo es posible que un mercado en auge con tan alta demanda presente tales obstáculos? La respuesta se reduce a un punto básico: la falta de una herramienta adecuada que facilite los procesos. Hoy en día los reclutadores IT se ven obligados a

perder muchas horas recorriendo distintos perfiles de forma manual. Este método deja mucho margen de error, porque todo el análisis de habilidades tecnológicas, ya sean lenguajes de programación, frameworks y demás tecnologías circundantes recae sobre el recruiter. Sumando además la constante actualización de estas tecnologías que son naturalmente ajenas a los perfiles de rrhh. En consecuencia, suelen cometer errores para seleccionar los perfiles indicados. Otra falla es que al hacer todo ese trabajo manual y contactar a un número muy grande de candidatos, muchas veces se cometen errores como equivocación de nombres, contactar candidatos que no son de su ciudad, etc.

Por parte de los candidatos, si bien la demanda del mercado los favorece, también tienen su parte negativa: reciben infinidad de ofertas que no están alineadas a su perfil o no son de su expertise. Esto hace que reciban muchas ofertas y pierdan el interés en lo que el reclutador pueda llegar a ofrecer. Además, otra desventaja de la alta demanda de candidatos de IT, es que al recibir constantemente ofertas y no encontrar un puesto que se ajuste a todas sus expectativas, optan por cambiar de trabajo, generando una alta rotación en el sector.

Por estos motivos, las plataformas de empleos cobran cada vez más importancia. Pero, para satisfacer la demanda del mercado es necesario contar con una plataforma que funcione exclusivamente para empleos de IT, donde se unifiquen todas las búsquedas del sector, para que los reclutadores ya no tengan que recorrer manualmente distintos sitios.

No obstante, centralizar toda la información relacionada con las vacantes del sector IT no es suficiente. Las aplicaciones y herramientas deben ser superadoras y utilizar tecnologías que les permitan automatizar los datos. Por eso, es necesario estandarizar las skills de los candidatos, para que sean fácilmente identificables por los reclutadores.

Por otra parte, además de complementar el rol del reclutador, es necesario que estas plataformas sean facilitadoras para los candidatos. En este sentido, la aplicación debe categorizar las habilidades e intereses de sus usuarios y realizar un match entre perfiles que compartan intereses. Esto permitirá que los candidatos no reciban infinidad de ofertas irrelevantes, y que solamente les aparezcan propuestas acordes a su perfil.

En un contexto de alta demanda de puestos tecnológicos, con una competencia implacable por captar el mejor talento, la necesidad por agilizar procesos es imperativa. El escenario actual es apremiante y tanto reclutadores como candidatos deberán valerse de herramientas para encontrar la opción más específica y personalizada para ellos. Solo así se podrán abrir camino hacia una cultura tecnológica más diversa, y podrán encontrar el lugar desde el que, seguramente, van a generar grandes impactos en nuestra realidad.

Fuente: *Ámbito*