

Como hacer frente a la escasez de recursos en el sector IT

La escasez de recursos en el sector de IT hace que para muchas empresas sea complicado atraer y sobre todo retener a su personal calificado. Esto se debe a varios motivos.

Frente a los nuevos desafíos que afrontan las organizaciones de IT para reclutar y retener a su personal, éstas deberían alinear sus procesos con las nuevas tendencias que van surgiendo. Entre ellas podemos nombrar:

Ampliar el alcance de las búsquedas tradicionales: Las actuales búsquedas ya no sólo deberían incluir los clásicos avisos gráficos, sino también y por sobre todo el reclutamiento on line. Adicionalmente se debe incluir a los portales de búsquedas laborales y aprovechar el fenómeno de la web 2.0; esto es salir a buscar candidatos en las redes virtuales que se han ido generando por afinidad y especialidad. Por ejemplo, si busco un ejecutivo de cuentas para el área de tecnología, LinkedIn es una buena herramienta para rastrearlos ya que son de los pioneros en usar este tipo de red y tienen una red fuerte. Este tipo de redes nos permite además contar con recomendaciones de otras personas de confianza dentro de nuestro mercado.

En cambio cuando estoy necesitando un consultor SAP es conveniente ir a los foros especializados SAP e ingresar a los mismos como miembro para ir conociendo a sus integrantes, reclutar candidatos y pedir recomendaciones. Si cuento con alguien dentro de la empresa que ya conozca la herramienta tecnológica en cuestión es preferible que esa persona sea la que ingrese en el foro y nos ayude a reclutar.

Programas de referidos: Las empresas más modernas implementan estos programas, en los cuales se premia al empleado por recomendar a conocidos y es una de las maneras más efectivas de reclutar gente hoy en día. El efecto de este procedimiento es doble, por un lado, tendremos empleados más contentos y por otro lado, si los propios empleados recomiendan a nuestra empresa, la conclusión inmediata es que el ambiente de trabajo debe ser agradable.

Generar alianzas con ámbitos académicos (Universidades, escuelas técnicas) y diversas Cámaras de cada área. Las grandes consultoras que hacen off shore en Argentina saben de esto y eligen a las universidades de acuerdo a sus planes de estudio y se contactan con las autoridades para dar charlas, ofrecer servicios y llegar directamente a los estudiantes. Las bolsas de trabajo de estas instituciones no son suficientes ya que abundan los empleos. Es más importante una buena campaña de branding y que los futuros profesionales conozcan más de la empresa en primera persona.

Redefinir los perfiles técnicos para limitar lo "indispensable" de lo considerado "deseable" y hacer fuerte hincapié en lo actitudinal. Elegir a las personas por sus talentos y competencias por sobre sus conocimientos técnicos ya que estos últimos pueden ser entrenados y adquiridos internamente. Por ejemplo, todos los lenguajes de programación "net" se parecen bastante entre sí, lo importante en programación es la "lógica" que aplica el que lo utiliza.

Retención

Para la retención de nuestros empleados, es importantísimo acelerar y hacer eficiente el proceso de selección. Es conveniente analizar con sumo cuidado el perfil que se busca cubrir y hacerse las siguientes preguntas: ¿Es lo que necesitamos? ¿Estamos todos de acuerdo? Resulta necesario conocer y entrevistar a los jefes directos y conocer de antemano los estilos de cada uno. Involucrar a más de una persona en el proceso de entrevistas es ideal porque evita subjetividades. La capacitación formal de los gerentes y líderes de la línea en técnicas de selección resulta indispensable para que estos aprendan a elegir a su gente.

Elegir al mejor líder en los puestos de tecnología es fundamental para retener a nuestros mejores talentos. No sólo basta con que la persona sea idónea en sus conocimientos (si bien esto es indispensable para que sea tomado como referente) sino que es también muy importante que cuente con habilidades para el manejo de equipos y de personas.

Es altísimo el porcentaje de personas que dejan de trabajar en una empresa porque no se sienten bien gerenciados por su jefe directo. En el libro "First, break all the rules" de Buckingham & Coffman los autores indican que una de las variables que más impactan en la decisión de un profesional respecto de quedarse o salir de una empresa es simplemente la opinión que tienen de su jefe directo. No importa que tan buena imagen tenga la empresa, si su jefe no es el indicado, ellos no estarán conformes.

Por último, es fundamental rediseñar los planes de remuneración más beneficios no remunerativos, y es conveniente armar planes más flexibles que incluyan una remuneración fija (atada a la inflación) y una remuneración variable basada en resultados individuales. Otros beneficios muy requeridos en la actualidad, sobre todo en los jóvenes profesionales son, el tiempo sabático (más vacaciones o flexibilidad horaria) y libertad para la creación de sus propios proyectos e ideas nuevas que colaboren con la organización.

Claves para contratar personal:

Ampliación de la búsqueda tradicional.
Asistencia a foros en caso de que se busque un consultor SAP.
Premiar al empleado que haga recomendación de un conocido.
Alianza con ámbitos académicos.
Redefinición de perfiles técnicos.

Claves para la retención de empleados

Re-analizar los perfiles.
Capacitación permanente.
Elegir bien los líderes de cada equipo.
Planes de remuneración en función a los objetivos.
Otros beneficios: vacaciones, flexibilidad horaria, libertad de creación.

Publicado por Agustina Paz el Martes 21 de Abril de 2009
