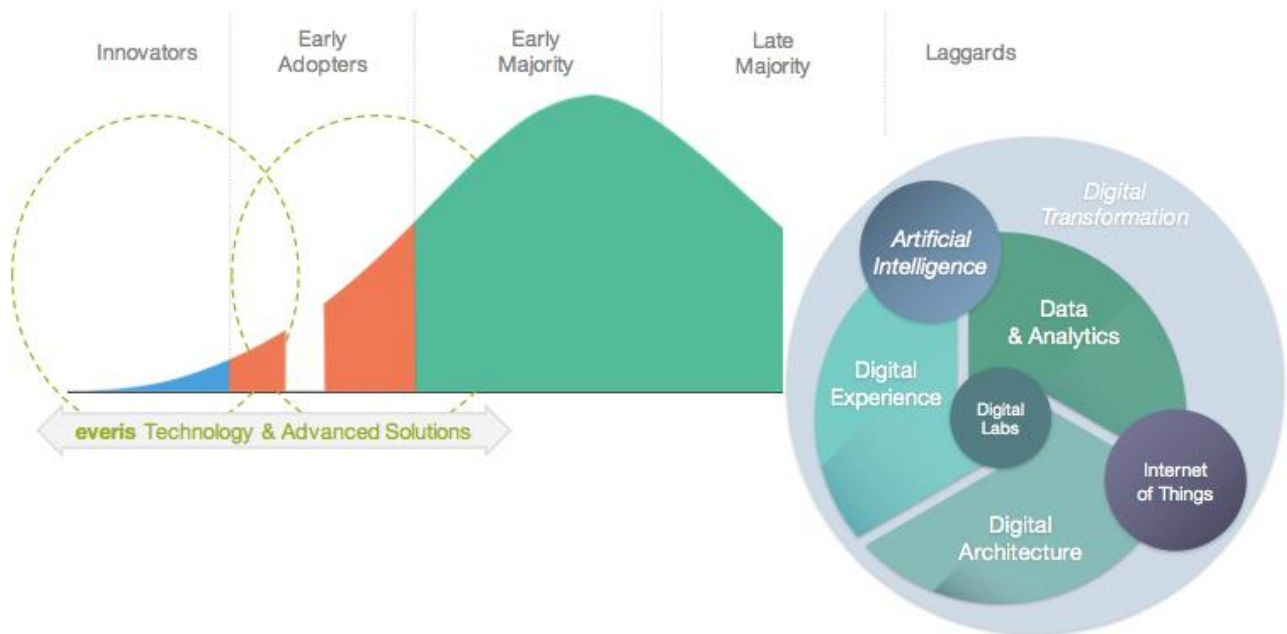


ENUNCIADO:

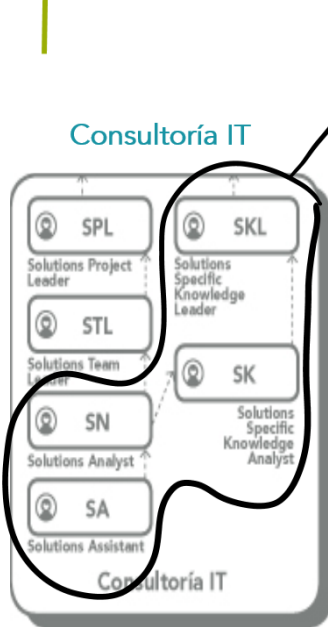
"everis es una consultora multinacional de tecnología"

Dentro de everis, existe una unidad de negocio llamada T&AS (Technology and Advanced Solutions), a transformar el negocio digital de las organizaciones líderes a través de las últimas tecnologías y soluciones avanzadas.



Debido a esto, **T&AS**, como unidad de negocio, está conformada por profesionales con conocimientos muy específicos en últimas tecnología y con un modelo de carrera como el que se muestra a continuación:

Características de la carrera profesional



En la carrera de Consultoría IT se han definido dos itinerarios posibles a partir de la categoría SN.

La principal diferenciación de los dos itinerarios se refiere a:

STL / SPL	SK / SKL
Orientación a la solución basada en su gestión del delivery	Orientación a la solución basada en su conocimiento

Los perfiles K no deben confundirse con los niveles 2 y 3 de las categorías STL y SPL. El conocimiento requerido en estos niveles de STL y SPL es importante, pero lo es más la Gestión de Delivery necesaria en estas categorías.

Características de la carrera profesional



SA Solutions Assistant

Misión: Realiza productos unitarios y/o desarrollo de software a partir de documentos de análisis.

SN Solutions Analyst

Misión: Implementa (desarrolla o parametriza) desde la etapa de análisis, el producto de software, con su equipo de trabajo.

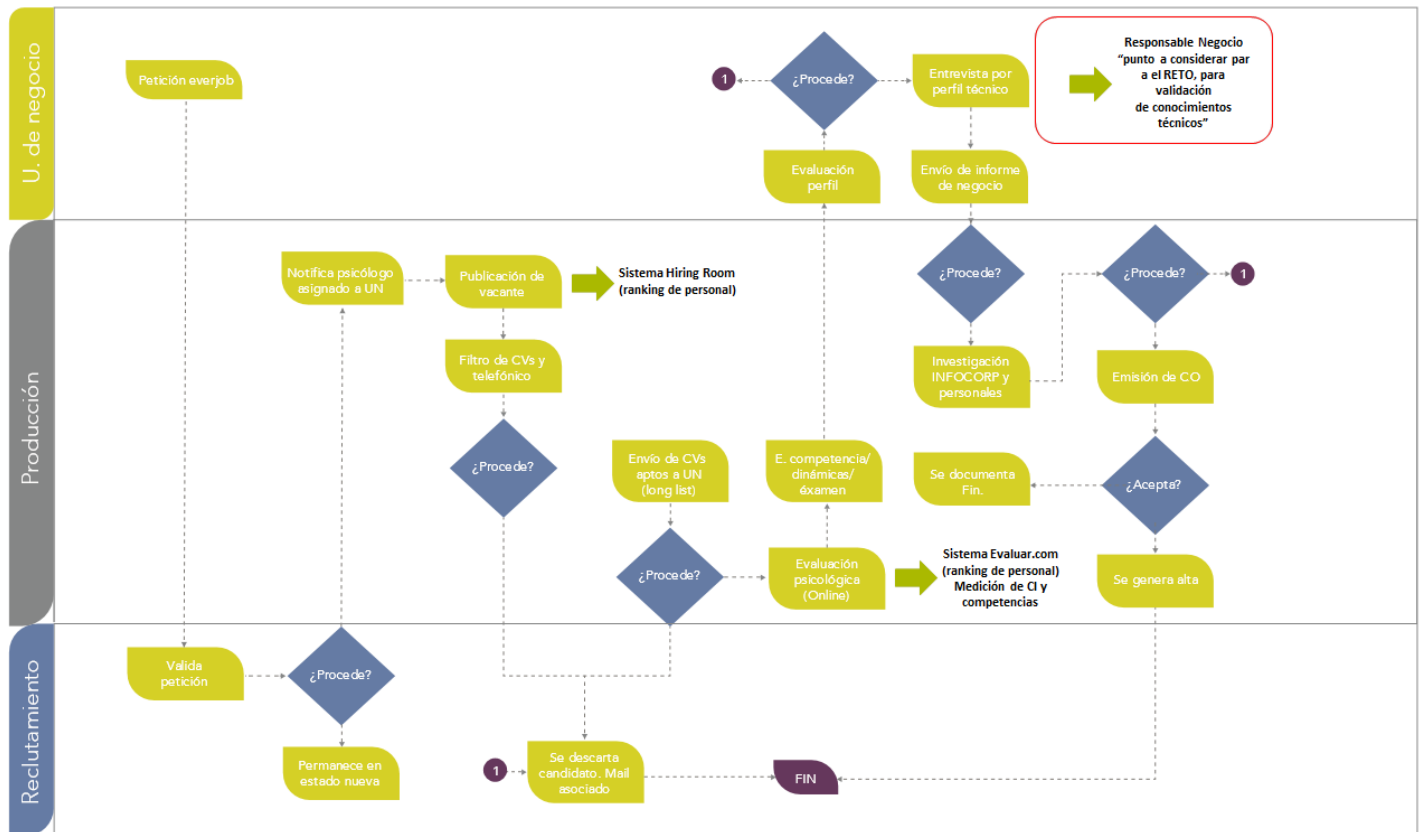
SK Solutions Specific Knowledge Analyst

Misión: Explicita necesidades y enfoca soluciones que requieren de su conocimiento específico.


SKL Solutions Specific Knowledge Leader

Misión: Agrega y coordina el expertise propio y del equipo, aportando visión global para definir la parte estructural de la solución, siendo el responsable último de la misma.

El proceso de reclutamiento de nuestra compañía es el siguiente:



Modelo de Informe de Entrevista:

Formato de Informe - Entrevista por Negocio		 <small>an NTT DATA Company</small>
<small>Recordar que se debe enviar el informe al correo de la Psicóloga responsable del proceso Sotomayor (jsotomac@everis.com)</small>		
Psicóloga Responsable :	<input type="text" value="Mamani Huertas, Ana María"/>	Correo : <input type="text"/>
Nombre del Candidato : <input type="text" value="Juan Lopez"/>		
Estudios - Grado Académico :	<input type="text"/>	Centro de Estudios : <input type="text"/>
Categoría :	<input type="text"/>	Evaluación Técnica: <input type="text"/>
Unidad de Negocio :	<input type="text" value="TAS"/>	Salario Deseado : <input type="text" value="XXXXX"/>
Entrevistador : <input type="text" value="César Adan"/>		
Fecha de Entrevista : <input type="text" value="19-dic"/>		
Experiencia Relevante para everis :		
<input type="text" value="3 años de experiencia"/>		
<small>XXXXXX XXXXXX XXXXXX</small>		
Otros Conocimientos Técnicos (Certificaciones, Lenguajes de Programación, etc.) :		
<small>XXXXXX</small>		
Comentarios relevantes sobre el candidato (Adicional) :		
<small>XXXXXX</small>		
RESULTADO : <input type="text" value="APTO"/>		
<small>*En caso de ser duda indicar el nombre del Gerente propuesto para entrevista adicional.</small>		
Nombre del Segundo Entrevistador propuesto : <input type="text"/>		
Motivo de Descarte : <input type="text"/>		
Comentarios del Descarte : <input type="text"/>		
Categoría Ofrecida : <input type="text"/>		
Banda Salarial : <input type="text"/>		
Salario a Ofrecer : <input type="text"/>		

RETO:

everis necesita gestionar, de forma adecuada, la necesidad de incorporación de consultores a los distintos proyectos que compañía. Los Gerentes no cuentan con mucho tiempo disponible y, al ser un tema en el que demostrar experiencia técnica y conocimientos específicos tiene un peso importante, hacer eficiente ese seguimiento, ayudaría a ahorrar tiempo y no atrasar proyectos o mover a personas clave. Tener esta visibilidad ayudaría a maniobrar, priorizar y gestionar las peticiones, así como conocer de primera mano al candidato, inclusive llegando al CV.

- Visibilidad del proceso: Aristas, necesidades por proyectos, prioridades, perfiles.
- Identificar claramente necesidades: Técnicas - soft skills, para hacer una búsqueda apropiada.
- Mejorar el proceso de búsqueda, clasificación y ranking de candidatos:
 - a. Actualmente el proceso de búsqueda se basa en tres grandes modelos:
 - 1) Búsqueda proactiva en redes de empleo (LinkedIn).
 - 2) Candidatos inscritos para una necesidad.
 - 3) Referidos.
 - b. Clasificación y ranqueo:
 - 1) Lectura del CV.
 - 2) Primer contacto con el candidato.
- Proceso de entrevistas.
- Optimizar el proceso de resultados.

OBJETIVO DEL RETO:

Diseñar una aplicación y su experiencia usuario, que permita mejorar los procesos de reclutamiento de nuevos colaboradores. Asimismo, deberá permitir a los Gerentes de T&AS, equipo de reclutamiento y entrevistadores, hacer el seguimiento en línea de estos procesos de reclutamiento.

1. Ejecución de una herramienta que facilite la validación de conocimientos técnicos perfiles específicos T&AS, teniendo como sustento que los entrevistadores de negocio no tienen tiempo suficiente para validar esta información y que no se cuenta con pruebas técnicas por tecnología elaboradas por Negocio que Recruiting pueda aplicar como filtro de

conocimiento (información solicitada desde Recruiting a Negocio desde el 2017).

2. Ejecución de una herramienta, que permita ver el progreso de la solicitud en línea. Teniendo en cuenta que la herramienta corporativa Talent_IN no está en marcha por dificultades de uso (Corporativo está validando una nueva herramienta que servirá para este punto sin fecha aún de puesta en marcha).

Idealmente, que ese diseño de experiencia sea plasmada en el desarrollo de una aplicación durante el proceso.