



**Universidade de Santiago de Compostela**  
**Escola Politécnica Superior de Enxeñaría**  
**Máster Universitario en Dirección de Proyectos**

**Gestión Comercial del Proyecto**

**Ejercicio Práctico – Perfil del Prototipo de  
Comprador**

**Equipo No. 2**

<b>Profesor:</b>	José Luis Otero
<b>Alumno/a(s):</b>	Maylin Vega Emilia Varela Dang Shaoquing Erio Gutierrez

Curso: 2024/2025

Lugo, Galicia, España

## **TABLA DE CONTENIDOS**

<b>1. INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>3</b>
<b>2. PERFILES DE PROTOTIPOS DE CONSUMIDOR.....</b>	<b>3</b>
2.1. Directora de RRHH en Empresa Tecnológica Grande .....	3
2.2. Responsable de Selección en PYME del sector TIC.....	4
2.3. Director General de PYME del sector TIC .....	5
2.4. CTO de Startup Tecnológica en Expansión .....	5
<b>3. BIBLIOGRAFÍA .....</b>	<b>6</b>

## 1. INTRODUCCIÓN

En el presente informe se definen tres perfiles de prototipos de compradores elaborados para SIGECA (Sistema de Gestión de Candidatos TIC), una solución desarrollada por SIVSA Soluciones Informáticas S.A. orientada a optimizar los procesos de selección en el sector tecnológico. Estos perfiles están diseñados para representar de forma realista a los diferentes tipos de usuarios clave que podrían beneficiarse del uso de la plataforma, permitiendo una personalización más efectiva de las estrategias de marketing y comunicación.

Cada perfil incluye una descripción detallada de sus objetivos, desafíos, comportamiento de compra, lenguaje habitual, preferencias de contenido e interacción, así como las estrategias recomendadas para establecer contacto de forma eficaz.

## 2. PERFILES DE PROTOTIPOS DE CONSUMIDOR

### 2.1. Directora de RRHH en Empresa Tecnológica Grande

- **Personaje:** Marta, la Directora de Talento.
- **Edad:** 40-50 años.
- **Poder de decisión:** Tiene capacidad directa de compra en su departamento, participa en comités de adquisición de herramientas de RRHH y puede liderar propuestas ante la Dirección General o el Comité Ejecutivo. Es un Sponsor clave para una solución como SIGECA.
- **Profesión:** Directora de RRHH en una gran empresa tecnológica con más de 500 empleados.
- **Objetivos y aspiraciones:** Optimizar y escalar el proceso de selección de perfiles TIC, reducir la rotación en primeros meses, incorporar tecnología que permita decisiones basadas en datos, integrar múltiples fuentes de talento ([InfoJobs](#), [Randstad](#), [Jobsora](#), [Tecnoempleo](#)) y mejorar la experiencia del candidato a gran escala.
- **Problemas que enfrenta:** Aunque cuenta con sistemas de RRHH implantados, enfrenta dificultades para atraer y seleccionar perfiles TIC adecuados debido a que estas herramientas no están especializadas en evaluar competencias técnicas. Existe desalineación entre los equipos de RRHH y los responsables técnicos, lo que genera retrasos en la toma de decisiones y contrataciones subóptimas.
- **Cómo llegar a ella:** [ABM en LinkedIn](#) con foco en grandes tecnológicas, artículos especializados en medios como [ORH](#) o [Harvard Business Review](#), demostraciones de producto orientadas a eficiencia organizacional, participación en webinars sobre transformación digital en RRHH y colaboración con consultoras de RRHH de alto nivel como [Randstad Technologies](#).
- **Jerga que utiliza:** “automatización del screening”, “People Analytics”, “talento estratégico”, “proceso escalable”, “modelo de competencias técnicas”, “OKRs de captación”, “engagement del talento”, “multiposting automatizado”, “inteligencia de datos en reclutamiento”.
- **Contenido visual/multimedia que le interesa:** Dashboards de métricas de reclutamiento, infografías de impacto en tiempo y calidad de contratación, casos de éxito de empresas scale-ups internacionales, vídeos ejecutivos con ROI estimado.

- **Publicaciones y sitios web que visita:** [Equipos&Talento](#), [ORH](#), [Capital Humano](#), [Harvard Business Review](#), [LinkedIn Talent Insights](#), [blog de InfoJobs](#), [Randstad Insights](#).
- **Eventos a los que asiste:** [HR Innovation Summit](#), [Digital Talent Summit](#), [South Summit \(área Talent\)](#).

**Estrategia de contacto:**

- Enfoque ABM (Account-Based Marketing): crear contenido específico para grandes tecnológicas con retos similares.
- Demos privadas o pilotos segmentados, con métricas concretas antes/después del uso.
- Integración con sistemas actuales como punto fuerte del mensaje.
- Posicionar SIGECA como una solución de “People Analytics” y eficiencia del talento tech.

**2.2. Responsable de Selección en PYME del sector TIC**

- **Personaje:** Cristina, La Reclutadora.
- **Edad:** 30-40 años.
- **Poder de decisión:** Tiene una alta influencia en la decisión de la compra, especialmente si RRHH tiene autonomía presupuestaria o si demuestra mejoras en los KPIs de reclutamiento. Identifica necesidades, evalúa soluciones y justifica la inversión.
- **Profesión:** Responsable de selección para perfiles TIC en una PYME tecnológica mediana (150 empleados).
- **Objetivos y aspiraciones:** Quiere reducir los tiempos de selección, aumentar la calidad de los candidatos presentados y mejorar la experiencia del candidato. Aspira a implantar procesos de selección más objetivos y escalables, con soporte tecnológico.
- **Problemas que enfrenta:** Procesos manuales de selección, dependencia excesiva de entrevistas largas, dificultad para evaluar objetivamente habilidades técnicas.
- **Cómo llegar a ella:** [LinkedIn](#), newsletters de RRHH, eventos de talento tech, benchmarking de soluciones de reclutamiento, software en marketplaces de InfoJobs.
- **Jerga que utiliza:** “pipeline de candidatos”, “match cultural y técnico”, “ATS”, “KPIs de reclutamiento”, “candidate experience”.
- **Contenido visual/multimedia que le interesa:** Comparativas de soluciones, vídeos breves de producto, casos de éxito de otras empresas TIC, métricas claras de impacto.
- **Publicaciones y sitios web que visita:** [TalentUp](#), [Talent Hackers](#), [Recruiting Daily](#), [LinkedIn Talent Solutions](#), podcasts como: ["Tech Recruiting Show"](#), webinars de InfoJobs Empresas.
- **Eventos a los que asiste:** [Talent Summit](#), [Tech & Talent Day](#), [Talent Acquisition Week](#), meetups de recruiters tecnológicos.

**Estrategia de contacto:**

- Publicar casos de éxito de PYMEs tecnológicas que redujeron el tiempo de contratación con SIGECA.
- [LinkedIn Ads](#) segmentados por título (“Talent Acquisition Manager”, “Tech Recruiter”) y sector.
- Demostraciones de producto con foco en reducción de tiempo y evaluación objetiva automatizada.

### 2.3. Director General de PYME del sector TIC

- **Personaje:** Antonio, el Decisor Estratégico.
- **Edad:** 45-55 años.
- **Profesión:** CEO de una PYME tecnológica mediana de 150 empleados.
- **Poder de decisión:** Tiene autoridad directa sobre la aprobación de nuevas soluciones tecnológicas y analiza su impacto en el negocio más allá de la funcionalidad técnica.
- **Objetivos y aspiraciones:** Busca incrementar la rentabilidad de los procesos internos, mejorar la reputación de la empresa como empleador y escalar operaciones sin aumentar costes estructurales. Además, apuesta por la adopción de soluciones tecnológicas que aporten una ventaja competitiva y optimicen la eficiencia organizacional.
- **Problemas que enfrenta:** Tiene costes elevados por procesos ineficientes, pierde oportunidades por falta de talento a tiempo y enfrenta dificultades para justificar inversiones en recursos humanos sin métricas claras.
- **Cómo llegar a él:** A través de informes ejecutivos, ROI claros y benchmarking con competidores, webinars exclusivos con otros decisores, [LinkedIn](#), eventos sectoriales y medios como [Harvard Business Review](#).
- **Jerga que utiliza:** “retorno de la inversión”, “escalabilidad”, “eficiencia operativa”, “KPIs estratégicos”, “transformación digital”, “automatización de procesos”.
- **Contenido visual/multimedia que le interesa:** Dashboards de impacto, casos de uso con resultados tangibles, comparativas de coste-beneficio, opiniones de otros CEOs y directores.
- **Publicaciones y sitios web que visita:** [Forbes Tech Council](#), [Harvard Business Review](#), [Expansión Tech](#), [El Referente](#), podcasts como ["Líderes del Futuro"](#) o ["CEO Digital"](#), InfoJobs Insights, Randstad Tech Blog.
- **Eventos a los que asiste:** [South Summit](#), [Digital Enterprise Show](#), [Smart Business Meetings](#), [Tech Executive Forums](#).

#### Estrategia de contacto:

- Crear una landing page específica para decisores con cifras de impacto, ROI estimado y validaciones de otras empresas.
- Campañas de ABM (Account-Based Marketing) dirigidas a CEOs y directores de operaciones.
- Contacto directo vía [LinkedIn](#) con contenido personalizado.
- Webinar exclusivo con directivos que ya han implementado SIGECA con éxito.
- PDFs ejecutivos para descargar de: “Cómo reducir un 30% los costes de reclutamiento en 3 meses”.

### 2.4. CTO de Startup Tecnológica en Expansión

- **Personaje:** Javier, el CTO Escalador.
- **Edad:** 35-45 años.
- **Poder de decisión:** Tiene alta autoridad en decisiones tecnológicas, aprobando nuevas soluciones y evaluando su impacto más allá de la funcionalidad técnica. Puede liderar la compra junto al CEO si el coste es asumible y hay mejoras claras en eficiencia y calidad.

- **Profesión:** Chief Technology Officer (CTO) de una Startup con 10 personas en rápido crecimiento.
- **Objetivos y aspiraciones:** Acelerar la contratación sin comprometer la calidad técnica, tener visibilidad sobre el rendimiento del proceso de selección, delegar parte del proceso con confianza.
- **Problemas que enfrenta:** Falta de tiempo para entrevistas técnicas, procesos desorganizados, necesidad urgente de cubrir roles clave con talento cualificado.
- **Cómo llegar a él:** Comunidades de startups, foros de CTOs, aceleradoras, blogs técnicos, recomendaciones boca a boca.
- **Jerga que utiliza:** “tech stack”, “time-to-hire”, “evaluaciones técnicas automatizadas”, “talent density”, “cultura de ingeniería”.
- **Contenido visual/multimedia que le interesa:** Demos de producto con foco técnico, flujos UX sencillos, ejemplos de pruebas técnicas automatizadas.
- **Publicaciones y sitios web que visita:** [HackerNews](#), [GitHub Discussions](#), [Sifted](#), podcast ["CTO's Guide to Hiring"](#).
- **Eventos a los que asiste:** [South Summit](#), [Web Summit](#), [4YFN](#), charlas de [product-lead growth](#).

**Estrategia de contacto:**

- Marketing de contenidos con foco en eficiencia técnica (artículos de “Cómo evaluar Devs sin entrevistas eternas”).
- Programa de referidos para CTOs.
- Demostraciones Express que muestren cómo ahorrar horas de entrevistas con filtros técnicos.

### 3. BIBLIOGRAFÍA

Equipos&Talento. (2025). *El portal de los recursos humanos*. Recuperado el 11 de mayo de 2025, de <https://www.equiposytalento.com/>.

ORH. (2025). *Observatorio de Recursos Humanos*. Recuperado el 11 de mayo de 2025, de <https://www.observatoriorh.com/>.

Capital Humano. (2025). *Capital humano - Inicio*. Recuperado el 11 de mayo de 2025, de <https://capitalhumano.laleynext.es/>.

Harvard Business Review. (2025). *Ideas and Advice for Leaders*. Recuperado el 11 de mayo de 2025, de <https://hbr.org/>.

LinkedIn Talent Insights. (2025). *Datos en tiempo real para contratar y gestionar a tu plantilla*. Recuperado el 11 de mayo de 2025, de <https://business.linkedin.com/es-es/talent-solutions/talent-insights>.

InfoJobs. (2025). *Blog sobre gestión de recursos humanos*. Recuperado el 11 de mayo de 2025, de <https://recursos-humanos.infojobs.net/>.

Randstad. (2025). *Partner for talent, conectamos talento y empresas*. Recuperado el 11 de mayo de 2025, de <https://www.randstad.es/>.

Jobsora. (2025). *Trabajo en España. Ofertas de empleo en España*. Recuperado el 11 de mayo de 2025, de <https://es.jobsora.com/>.

Tecnoempleo. (2025). *Portal de empleo especializado en tecnología*. Recuperado el 11 de mayo de 2025, de <https://www.tecnoempleo.com/>.

Randstad Technologies. (2025). *Consultoría IT Randstad Digital*. Recuperado el 11 de mayo de 2025, de <https://www.randstad.es/empresas/consultoria-tecnologica/>.

Randstad Insights. (2025). *Workforce insights*. Recuperado el 11 de mayo de 2025, de <https://www.randstad.com/workforce-insights/>.

HR Innovation Summit. (2025). *El congreso referente en RRHH*. Recuperado el 11 de mayo de 2025, de <https://www.hrinnovationsummit.com/>.

Digital Talent Summit. (2025). *Digital Talent Summit*. Recuperado el 11 de mayo de 2025, de <https://talentsummit.org/>.

South Summit. (2025). *South Summit Madrid*. Recuperado el 11 de mayo de 2025, de <https://www.southsummit.io/es/>.

Foro Recursos Humanos. (2025). *RRHH - Recursos Humanos - RRHH Noticias*. Recuperado el 11 de mayo de 2025, de <https://www.fororecursoshumanos.com/>.