

DIGITALIZACIÓN

Proyecto Primer Trimestre - DAW1

*Estrategia de recruiting para potenciar el
talento local madrileño*

5 de diciembre 2024

electro **CUTE**



SAMMY CABELLO GALLEG0

Índice

Introducción.....	2
Análisis de las Necesidades de Personal.....	2
Canales de Reclutamiento.....	3
Colaboración con Instituciones Locales.....	3
Programa de Entrevistas y Evaluación.....	4
Beneficios y Compensación.....	5
Conclusión.....	6
Bibliografía.....	7

Introducción

En los tiempos que corren en el mercado tecnológico, **electroCUTE Studio**, nuestra agencia ficticia de soluciones tecnológicas y de desarrollo, buscaría una manera de implementar una estrategia de **headhunting** que aproveche el ecosistema local de la ciudad de **Madrid**, la cual se ha consolidado como un **hub tecnológico de referencia en España** (Observatorio Tecnológico de la Comunidad de Madrid, 2023), ofreciendo **talento cualificado**, una red de **escuelas y universidades de primer nivel** y una red empresarial cambiante y dinámica. El sector tecnológico ha crecido en Madrid un **20 % en los últimos tres años**, con más de **10.000 empresas del sector tecnológico** operando en la ciudad (Observatorio Tecnológico de la Comunidad de Madrid, 2023), lo que conlleva una demanda incipiente de **profesionales cualificados**. Con esto sobre la mesa, la estrategia de **electroCUTE** se va a diseñar para maximizar estas ventajas, teniendo en mente la búsqueda de un equipo **diverso, cualificado** y dispuesto a contribuir en el desarrollo de la agencia.

Análisis de las Necesidades de Personal

Los puestos clave a cubrir podrían ser: **desarrolladores/as Full Stack Senior**, con experiencia en **React, Node.js y MongoDB**, **desarrolladores/as Cloud & DevOps**, con experiencia en **AWS o Azure**. También serían interesantes los perfiles de **Product Manager, Data Scientist** y **UX/UI Designer**, con una mira **client-oriented** (LinkedIn, 2023). Estos perfiles tienen una alta demanda en el mercado tecnológico madrileño, con una brecha del **30 % entre la oferta y la demanda** en el caso de los Full Stack Senior.

La contratación de talento local representaría una **ventaja competitiva destacable**, ya que, según la **Cámara de Comercio de Madrid** (2022), el **73 % de las empresas tecnológicas en la región** valoran enormemente el conocimiento del mercado local que aporta este personal. Además, el **65 % de estos profesionales** cuentan con amplias redes dentro del ecosistema tecnológico local, lo que facilita la colaboración y el establecimiento de relaciones comerciales y personales.

De igual manera, en el caso de **electroCUTE**, nos gustaría contar con talento **joven, diverso e inclusivo**. Queremos que en el equipo se refleje la riqueza de **Madrid**. Según el **Manfred Tech Career Report** (2024), solo el **16 % de los profesionales en el sector tecnológico en España** son mujeres (Women in Tech Spain, 2020). Esta brecha se hace aún mayor cuando hablamos de posiciones de liderazgo y áreas técnicas avanzadas. Además, solo el **2 % de los trabajadores en el sector tecnológico en España** se

identifican como personas trans o no binarias (Asociación Española de Profesionales Transgénero, 2021). Para estrechar esta brecha, la estrategia de **electroCUTE** incluirá un enfoque proactivo en la atracción y retención de **talento diverso e inclusivo**.

Canales de Reclutamiento

La estrategia de **reclutamiento digital** de **electroCUTE** se centraría en aprovechar los recursos existentes de las principales plataformas de reclutamiento y empleo tecnológico. Como plataforma principal tendríamos **LinkedIn**, donde se podrían lanzar **campañas segmentadas** y dirigidas a les profesionales de Madrid que creamos que se identificarían con la manera de trabajar de **electroCUTE** (ManpowerGroup, 2022). Estas campañas, si bien no son baratas, son efectivas. Además, el hecho de que **LinkedIn** también funcione como red social nos daría la oportunidad de aprovechar la red de contactos de futuros candidates. Algunas otras plataformas que podríamos usar son **Tecnoempleo**, **GetOnBoard** o el **Madrid Digital Hub**, que servirían como canales complementarios al principal (Asociación Española de Startups, 2021).

La presencia en eventos tecnológicos claves de la ciudad de **Madrid**, como el **South Summit** (South Summit, 2022), el **Madrid Tech Show** y los diversos eventos de **Campus Madrid**, podrían formar parte de la estrategia de la compañía, ya que estos espacios proporcionan la oportunidad no solo de encontrar talento sino de proyectar nuestros valores como empresa.

Otros eventos y organizaciones en los que deberíamos tener presencia son la **Women in Tech Spain** (Women in Tech Spain, 2020), **Technovation Girls** (Technovation Girls, 2021) o la **LGBT+ Tech Barcelona**, que nos permitiría llegar al **talento femenino, diverso, inclusivo y cualificado** que tendríamos en mente.

Estos eventos se pueden encontrar en portales como **MeetUp**, **Eventbrite** o **Lesworking**.

Colaboración con Instituciones Locales

La colaboración con **escuelas e instituciones educativas locales** sería un pilar fundamental de la estrategia de reclutamiento de **electroCUTE**. Algunas de estas instituciones que proporcionan programas de prácticas son la **Universidad Politécnica de Madrid** o la **Universidad Carlos III**, que podrían destacar como principales aliados académicos (CRUE, 2021). Estos programas de prácticas que podríamos configurar junto a las universidades podrían tener una duración de **6 meses a 1 año**, que se diseñarían para

proporcionar una experiencia enriquecedora para les estudiantes y futuros profesionales (Universidad Politécnica de Madrid, 2022).

Por otro lado, la presencia de **escuelas de formación intensiva en tecnología** en Madrid, como podrían ser **IronHack, The Bridge, KeepCoding** o **The Valley**, podrían ofrecer una vía complementaria para el **headhunting** (Ironhack, 2022). Se podrían crear programas similares a los de las universidades mencionadas anteriormente, pero a un nivel superior, donde encontraríamos profesionales con un nivel más avanzado y más centrado.

Programa de Entrevistas y Evaluación

El proceso de selección se diseñaría especialmente para **electroCUTE**, buscando el equilibrio y la eficiencia entre una evaluación profunda y una experiencia positiva para les candidates. Según la **ANERH** (2021), los procesos de selección que combinan múltiples etapas y evaluaciones técnicas tienen una tasa de éxito un **25 % superior** a los procesos más simples.

La fase de entrevistas, y viendo los resultados de estudios sobre el tema, podría plantearse como una experiencia en **tres etapas** (ANERH, 2021). Primero, se realizaría una entrevista inicial para evaluar antecedentes, experiencias y presentar la empresa, el puesto y, sobre todo, la cultura organizacional. Esto sería importante aclararlo en el primer contacto, ya que nos importa, y mucho, que les futuros candidates estén alineados con nuestros valores. La segunda etapa consistiría en una entrevista técnica enfocada en habilidades prácticas, resolución de problemas y conocimientos sobre el papel. Si bien no queremos juzgar a nadie, sí es necesaria cierta evaluación que acredite su cualificación. En esta fase se realizarían pruebas técnicas pruebas conocidas con cierto twist. En ningún caso nuestro objetivo es “ir a pillar” a le future profesional, por lo que optaríamos por realizar pruebas técnicas como las de Midudev pero con el toque electroCUTE. Esto lo haríamos para conocer mejor a le candidate y su cualificación, pero dentro en un entorno cómodo y relativamente distendido. Poniendo pruebas como la Lista de Libros o el Bazar, conseguiríamos que la persona a evaluar se sintiera cómoda y pudiera demostrar lo que sabe dentro de un terreno conocido.

Finalmente, en la última fase del proceso de selección, se pondría el foco en las **soft skills de le candidate**.

Además, siempre previo consentimiento al tratamiento de datos, nos gustaría implementar una especie de red empresarial y apoyo que reúna a todes les candidates, sean seleccionados o no, para que se conozcan, compartan y crezcan juntas. De esta manera,

podríamos ir obteniendo una **cierta cantera de gente interesada** y alineada con la que poder contar en proyectos futuros.

Beneficios y Compensación

En el caso de **electroCUTE**, queremos que el salario no sea todo lo que pueda ofrecer la agencia (AEDIRH, 2022). Partiendo de la base de que los sueldos en Madrid son superiores al **15 % del promedio nacional** (Randstad, 2022), queremos complementar este salario base con bonos anuales vinculados a objetivos individuales y empresariales, así como con planes de acciones para perfiles destacados. El desarrollo profesional constituiría un pilar fundamental de la propuesta y estrategia de **electroCUTE**. Nos gustaría contar con cierta dotación económica anual para cada profesional de la agencia que podrá usar en formación externa. También queremos ofrecer sesiones de capacitación interna, tanto de hard como de soft skills, con las que crecer juntas.

Para fomentar la calidad de vida y el bienestar de les empleades, implementaríamos un modelo de trabajo híbrido con hasta tres días de teletrabajo (KPMG, 2021). Además, de ser posible, subvencionaríamos seguro médico, cheques restaurante y gimnasio. Finalmente, **electroCUTE** se compromete a ofrecer beneficios como licencias de maternidad/paternidad extendidas, apoyo a la transición de género, programas de mentorías y redes de afinidad para mujeres y personas LGBTQIA+ (Chicas Poderosas, 2019).

Conclusión

Esta táctica de captación y selección, centrada en la diversidad y la inclusión, posibilitaría a **electroCUTE** iniciar su camino en el complicado pero cautivador mercado tecnológico de Madrid.

Al utilizar la ciudad como **núcleo tecnológico**, la compañía podría obtener un valioso grupo de talento local. La fusión de una presencia digital estratégica, alianzas con entidades educativas y de capacitación, junto con un paquete de beneficios atractivo y con un propósito definido, debería contribuir a captar no solo perfiles técnicos altamente competentes, sino también individuos que concuerdan con la perspectiva y comportamiento de la empresa.

La dedicación de **electroCUTE** hacia la diversidad y la inclusión permitiría la creación de un equipo más representativo del ecosistema tecnológico de Madrid. No solo potenciará la cultura de la organización, sino que también puede brindar una variedad de puntos de vista que favorezca la innovación y el desarrollo de la compañía. En conclusión, esta estrategia de administración del talento integral debería establecer a electroCUTE como un empleador digno y atractivo en el ámbito tecnológico local.

Y no sólo para **electroCUTE**, nuestra agencia ficticia. A título personal, creo que este debería ser el enfoque de todas las empresas que se dignen a estar alineadas con los derechos humanos y cuyo objetivo sea el bienestar de las personas. Puesto que, por suerte o por desgracia, en la sociedad que vivimos el trabajo es necesario, qué menos que sea diverso, digno y respetuoso con los trabajadores.

Una empresa sin trabajadores no es más que un cascarón vacío. Y una empresa con trabajadores maltratados, me aventuraría a decir que más que un cascarón vacío, no es más que una **vergüenza**.

Bibliografía

AEDIRH. (2022). Informe sobre el impacto de los beneficios de desarrollo profesional en la retención de talento técnico.

ANERH. (2021). Análisis de la efectividad de los procesos de selección en el sector tecnológico.

Asociación Española de Profesionales Transgénero. (2021). Encuesta sobre Diversidad de Género en el Sector Tecnológico. Madrid.

Asociación Española de StartUps. (2021). Estudio sobre las estrategias de reclutamiento en startups tecnológicas.

Cámara de Comercio de Madrid. (2022). Encuesta sobre el valor del talento local en el sector tecnológico madrileño.

Chicas Poderosas. (2019). Guía de Buenas Prácticas para Empresas Tecnológicas Inclusivas. Madrid.

CRUE. (2021). Informe sobre la tasa de contratación de estudiantes en prácticas en España.

Ironhack. (2022). Datos de inserción laboral de egresados de sus programas de formación intensiva.

KPMG. (2021). Análisis de las tendencias de inversión en cloud y DevOps en empresas españolas.

LinkedIn. (2023). Informe sobre la demanda de perfiles de Product Manager en España.

ManpowerGroup. (2022). Estudio sobre las fuentes de reclutamiento más efectivas para el sector tecnológico.

Observatorio de Mujeres en la Tecnología. (2022). Informe Anual 2022. Madrid.

Observatorio Tecnológico de la Comunidad de Madrid. (2023). Informe sobre el sector tecnológico en Madrid.

Randstad. (2022). Estudio sobre el mercado laboral tecnológico en España.

South Summit. (2022). Datos de participación y perfil de asistentes al evento.

Technovation Girls. (2021). Informe sobre Brecha de Género en Carreras STEM. Madrid.

Universidad Politécnica de Madrid. (2022). Estadísticas de empleabilidad de egresados en carreras STEM.

Women in Tech Spain. (2020). Estudio sobre Barreras de Entrada y Retención del Talento Femenino en Tecnología. Madrid.