

---

## Talento y Empleo TIC

---

### VII ProCOM 2014

### *«las necesidades de los proveedores TIC»*

1. Hiberus, hoy, dónde, qué y para qué
2. Qué Necesitamos (Cuantitativo)
3. Qué Queremos (Cualitativo)
4. Cómo hacemos para conseguirlo
5. Dificultades
6. Conclusiones

---

Santiago Sánchez [ssanchez@hiberus.com](mailto:ssanchez@hiberus.com)

Creemos contigo



## Una gran compañía

Consultora tecnológica de capital 100% privado  
Prestación de Servicios TIC y Outsourcing



**20 M€** en ventas



Más de **350** profesionales



**8** filiales tecnológicas



**30%** de inversión en I+D+i con Hiberus Labs



Presencia en España con **7** Delegaciones y LATAM.

## Presencia con delegaciones y filiales geográficas



Edificio corporativo de Hiberus



Año	2012	2013	2014	2015
<b>Evolución Plantilla (FTE)</b>	240	285	345	425
<b>% Incremento</b>		18,8%	21,1%	23,2%

## Internet

Desarrollo y soporte de negocios electrónicos

## Soluciones

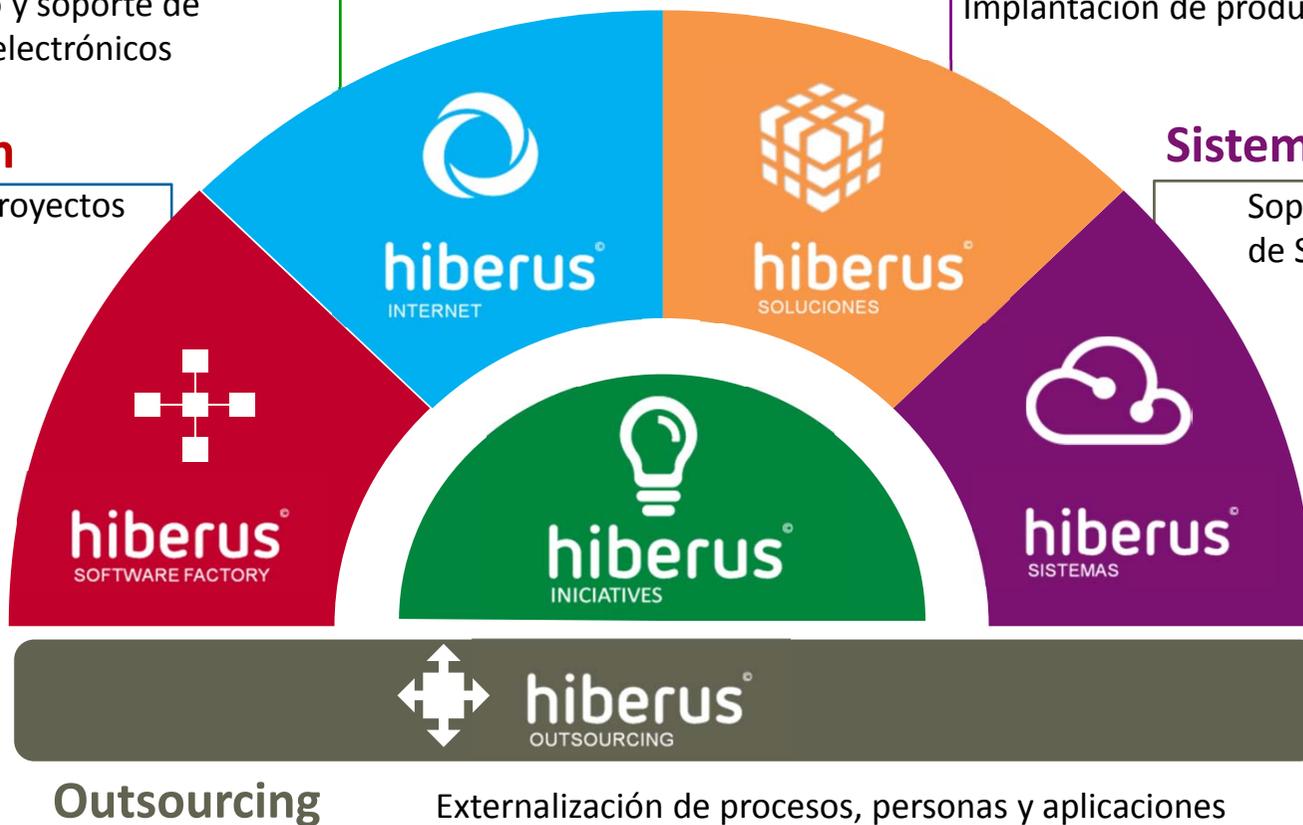
Implantación de productos verticales.

## Integración

Desarrollo de proyectos de tecnología

## Sistemas

Soporte y Mantenimiento de Sistemas



## Outsourcing

Externalización de procesos, personas y aplicaciones

## Posicionamiento. Aprovecha nuestro TALENTO!!!

### Con Líderes



### Con Visionarios



### Con Socios



### Con Diferentes Sectores



## QUÉ NECESITAMOS (Cuantitativo)

**NECESITAMOS MÁS DE 30 PROFESIONALES PARA AYER!!!!**

- Analistas **Magento** (2)
- Programadores Magento (4)
- Responsables de Negocio **Ecommerce** (4)
- Analistas **Liferay** (2)
- Programadores Liferay (4)
- Analistas Programadores **SharePoint** (2)
- Programadores .NET para formar en SharePoint (3)
- Analistas Programadores **J2EE** (4+)
- Programadores J2EE (5+)
- Maquetadores WEB **HTML5 CSS3 (RWD)** (2)

## QUÉ QUEREMOS (Cualitativo)

- ✓ **Creatividad e innovación**
- ✓ **Claridad de ideas**
- ✓ **Capacidad de afrontar y asumir riesgos**
- ✓ **Capacidad para adaptarse a situaciones nuevas**
- ✓ **Saber priorizar**
- ✓ **Capacidad de comunicar y socializar**
- ✓ **Tenacidad y persistencia**
- ✓ **Flexibilidad y capacidad para adaptarse a las circunstancias**
- ✓ **Optimismo**

## ALGO DE MI COSECHA....

Me pregunto:

¿Porqué no consigo encontrar ni un solo recién licenciado (tecnológico) que entienda como funciona mi empresa?

## CÓMO HACEMOS PARA CONSEGUIRLO

### 1. **PROMOCIÓN INTERNA**

40% de los puestos cubiertos por promoción interna

### 2. **PRÁCTICAS / BECAS**

95% de las personas que hacen prácticas en Hiberus se quedan trabajando. (Becas Universidad San Jorge)

### 3. **ACTIVIDADES FORMATIVAS**

**20 cursos** de formación especializados realizados y 5 más programados hasta final de año que implican a más de **100 profesionales**

### 4. **SELECCIÓN Y RECLUTAMIENTO**

Canales habituales de Reclutamiento, Portales, Redes Sociales, Contactos, etc...

## Iniciativas Formativas

- Curso Introducción a Android como plataforma de desarrollo (1p)
- Curso Web Services Azure (10p)
- Curso HTML5 y CSS3 (10p)
- Curso WMWare Design WorkShop (1p)
- Curso Introduccion a SAP (8p)
- Curso Atencion Telefonica Contact Center (1p)
- Curso iniciación Drupal (8p)
- Curso Angular JS (7p)
- Curso Liferay (8p)
- Curso Gestión de equipos de alto rendimiento (8p).
- Curso especialista en SharePoint. (1p)
- Curso PMP Gestión de Proyectos. (1p)
- Curso de expertos en tecnología J2EE (3p)
- Curso especializado en Oracle BI (1p)
- Curso especializados Magento (10p)
- Curso de introducción al ecommerce HERMES. (5p).
- Curso de introducción a TRAVEL IO. (10p)

## BALANCE, qué nos ocurre realmente

### **97 altas en 2014.**

De los que un 30% han sido contratación indefinida

### **24 bajas voluntarias en 2014**

19 a competidores, 5 a otros sectores

### **9% Rotación de Plantilla**

Dificultad para retener el talento

Baja Amortización de la Inversión

## DIFICULTADES que nos encontramos para CAPTAR

### Externos. Entorno Sector:

- Candidatos poco especializados.** En ámbitos de negocio, internet, ecommerce, sectores emergentes, etc...
- Baja formación y nulas certificaciones.** En productos y tecnologías específicas, magento, SAP, drupal, etc...
- No es un problema de **cantidad**, sino de **calidad**

### Internos (Situación últimos 5 años):

- Proyectos **Innovadores** y con **continuidad** en el tiempo
- Retribución** competitiva, frente a otros mercados

## DIFICULTADES que nos encontramos para RETENER

### Externos. Entorno de Mercado (últimos 5 años)

- Desplome de las tarifas en **TODOS** los Clientes
- Formato de **Contratación Pública** «Low Cost»
- Falta de continuidad y visión de proyecto
- Falta de apuesta por la tecnología como motor de cambio

### Internos. Entorno del Sector

- Cambio de modelo en las empresas tecnológicas, priorización del **coste vs el talento**.
- Reestructuración del Sector, nuevos formatos de empresa, mayor tamaño, menor atención a la carrera profesional.
- Imposibilidad de mantener/mejorar salarios y seguir siendo competitivos

## CONCLUSIONES (I)

Victor Vidaller, responsable de reclutamiento en HIBERUS:

*«Como necesidades, me gustaría que destacaras uno de los problemas de nuestro sector. Hace referencia a las personas que especializamos en una tecnología, sector, cliente, producto en concreto y que cuando su perfil deja de ser demandado por este sector, nos encontramos con personal con elevados sueldos y sin trabajo efectivo para realizar. La opción del reciclaje, a nivel económico sale menos rentable que contratar a alguien nuevo y empezar a formarlo de cero. Las instituciones deberían ayudar a dar mas formación y a agilizar estos reciclajes para las empresas. Si esto no ocurre, los desempleados tendrán un perfil anticuado para las necesidades del sector»*

*«El segundo tema importante es la escasa especialización de recursos y la escasa formación o de inalcanzable precio que se necesita para especializar a la gente (Con el riesgo de que una vez formados puedan irse). Trabajaría en la posibilidad de que existan ayudas tipo cursos de compromiso de contratación mas reducidos y menos exigentes, (Montar el mismo curso para 10 personas para quedarse a 6 mínimo en empresas de tamaño de 50 personas aproximadamente es una locura)»*

## CONCLUSIONES (II)

### Responsabilidad de las empresas TIC

- ✓ Gestión de la empresa enfocada al **talento y la calidad de servicio vs. margen de beneficio**
- ✓ Estrategias de **especialización** acompañadas de diversificación **geográfica**

### Responsabilidad de los receptores de los servicios.

- ✓ Coste vs. Talento
- ✓ Gestión de la demanda

### Responsabilidad de las entidades formativas

- ✓ Especialización
- ✓ Certificación
- ✓ Formación Empresarial

### Responsabilidad de las AAPP

- ✓ Entorno legal flexible
- ✓ Ayudas a la formación vinculadas a la realidad de la empresa (CTA)
- ✓ Responsabilidad como contratadores

*Gracias por vuestra atención!*

Santiago Sánchez  
ssanchez@hiberus.com



Creemos contigo

www.hiberus.com  
info@hiberus.com