

Técnicas para Currículos exitosos en un Entorno Global Competitivo de TI

Pedro Rozo

CEO - SmartJSP – Canadá & Américas

<http://www.smartjsp.com>

Ingeniero de Sistemas - Universidad Distrital

Consultor Senior en Integración, Arquitectura SOA, BPM , Java Enterprise, Middleware IBM, Oracle y Open Source

Sun Certified Enterprise Architect for Java SCEA

MBA - Dirección de Empresas Universidad San Pablo CEU-España



Agenda

1. Análisis DOFA de Currículos -> "Hojas de Vida Típicas" – análisis de errores típicos y supuestos de mercado
2. Especialización vs. Generalización – análisis de mercados
3. Realce de fortalezas
4. Redacción precisa y orientada al seleccionador
5. El Orden de los factores si altera el producto
6. Look & Feel
7. Currículos en Ingles (Resumés) – consideraciones y ejemplos
8. Diferencias de Mercados
9. Como diferenciarse en un mercado competitivo ?
10. Tips para procesos de selección en entornos en español e inglés
11. Foro & Preguntas

Motivaciones

Canadá

- Errores típicos de inmigrantes: cuestan tiempo y efectos sobre la familia, irreversibles en muchos casos
- Cultura Anglosajona es diferente, y hay que ser consciente de ello (metódicos, prácticos, especializados, etc)
- Personalización y especialización, dos factores que no se tienen en cuenta lo suficiente

Colombia

- Descuido en presentación, contenido, formato, distancia entre objetivo del candidato y analista de CV
- Los candidatos pierden muchas oportunidades por informalidad, inexactitud y desconocimiento del protocolo de cada geografía

Aclaración

- Perspectiva Personal – Primero como empleado, Consultor Global en IT y luego Como Director de IT y Empresario, como Canadiense y como Colombiano. No soy asesor de imagen, director de RRHH 😊



Análisis DOFA de Currículos

1. Errores Comunes
2. Carta de presentación. No se usa, no se conoce, opcional para muchos pero marca la diferencia.
3. Currículo - Hojas de vida – genérica vs. especializada
4. No muestra resultados - solo funciones
5. Informalidad:
 - No hay presentación
 - Foto deportiva
 - Pierde la atención de la primera página
6. Improvisación - En perfiles técnicos la precisión es clave.
7. Calidades Humanas no se plasman mostrando valor agregado.
8. Se pierde la oportunidad de la primera página
9. Sin diseño no hay impacto
10. Se muestra el lado negativo de nuestra cultura, no el positivo

Análisis de Currículos Locales

1. Información Privada ha sido Removida
2. Profesionales en Sistemas de universidades y ciudades variadas
3. Análisis con énfasis constructivo

Niveles y Prioridades en IT



Estratégico

Operativo

Técnico

Perfiles en IT

Una Aproximación a los perfiles en IT

1. Gerencial – Ejecutivo (**requiere de variables adicionales**)

Énfasis

2. Infraestructura – Administración, Redes, Seguridad
3. Desarrolladores / Análisis / Control de Calidad/ Arquitectura
4. Operativo : Call centers, soporte básico

Definición y Precisiones

- **El Currículum Vitae** es un documento en donde se trata de exponer en forma resumida todos los aspectos relacionados con formación, experiencia, intereses, datos personales y otros específicos **que definen a una persona con relación con un puesto de trabajo**. Ayuda al seleccionador a determinar si el candidato reúne las características exigidas y si éstas se ajustan al perfil profesional del puesto de trabajo que se pretende cubrir.
- **El Currículum Vitae** sirve al seleccionador para determinar si el candidato reúne las características exigidas y si estas se ajustan al perfil profesional del puesto de trabajo que se pretende cubrir.

Tipos de Currículum

- 1. Currículum Vitae Cronológico:** En este modelo se presenta la información del aspirante ordenado según ocurrieron los hechos en el tiempo. Generalmente se utiliza cuando el aspirante busca empleo por primera vez.
- 2. Currículum Vital Funcional:** Es este modelo se presenta la información por actividades, sin orden cronológico. Se agrupan por bloque (trabajo en equipo, experiencia, habilidades, competencias....). Este modelo ayuda a maquillar los periodos de inactividad del aspirante, pues no se reflejan por no incluirse fechas. Generalmente este modelo es utilizado por profesionales de amplia experiencia.
- 3. Currículum Estándar:** Este modelo se elabora para ser enviado a diferentes empresas y a diferentes puestos de trabajo. Refleja una información básica.

Componentes Esenciales

Primera Página – Primera Impresión

Si no se logra obtener atención, no se leerán más hojas ya que los procesos de selección son muy numerosos.

- **Encabezado**
 - Identificación clara, contacto y fortaleza principal + certificaciones o título de más alto nivel
 - Objetivo del candidato
 - Fotos (evitar – solo si le ayuda ..)
 - URL a hoja de vida online (oportunidad de info adicional)
- **Habilidades Sobresalientes (Highlights)**
 - Ejecutivas (si Aplican)
 - Técnicas – clasificadas por área
- **Educación Formal y Certificaciones principales**
 - Incluir notas si hay desempeños sobresalientes
- Mínimo **primera Descripción de Experiencia** con detalles (ver a continuación)

Componentes Esenciales

- Resumen cronológico inverso de **experiencia** relevante agrupado por dimensiones: gerencial, técnico, docencia, conferencias
 - Empresa (Incluir URL) tiempo, localización, nombre de perfil
 - Proyecto: explicación ejecutiva
 - Funciones específicas
 - Logros sobresalientes
- Resumen Cronológico Inverso ó funcional de **Capacitación no formal** (Énfasis en Idiomas)
 - Indicando centro de entrenamiento, ciudad, nivel
- Resumen Cronológico Inverso de otras actividades , congresos, publicaciones, investigaciones, asociaciones
- Referencias, Intereses y otros (opcionales según nivel)
- Aspiración Laboral (Si es requerida)
 - Proveer un rango de valores según el mercado (no fijo) (basado en conocimiento del mercado)



Sugerencias Adicionales

- Cuando se elabora un currículum se debe tener en cuenta algunas normas en cuanto al **contenido, redacción y presentación.**
- Recuerde que un currículum bien elaborado puede suponer la inclusión o no en un proceso de selección, por tanto se debe cuidar su elaboración, el uso de un modelo u otro es una decisión personal.

Sugerencias Adicionales

- **Contenido**, no se debe olvidar ninguno de los puntos de la estructura, salvo que no se tenga nada que decir en ese apartado. Todo lo que resulte significativo de cara al puesto se debe incluir. Se debe comprobar que los datos personales sean los correctos, que los teléfonos y direcciones sean correctas. No se deben incluir datos que no sean reales o que no sean comprobables.
- **Redacción**, esta debe ser precisa, muy concreta sin ambigüedades. Se deben utilizar formas verbales que denoten acción, se debe precisar datos y fechas, redactar en forma positiva. Utilizar un tipo de letra sencilla sin muchos adornos. Evitar párrafos largos. No abusar del tecnicismo.
- **Presentación**, esta debe ser ordenada, limpia, se debe cuidar la calidad de la impresión, utilizar preferiblemente papel tamaño carta, no utilizar colores fuertes o llamativos, pero si algo de diseño gráfico que muestre personalización, cuidar espacios, márgenes, sangrías, no enviar fotografía a menos que se solicite expresamente.

Análisis de Errores Típicos

- **El Orden de los Factores si Altera el Producto**
 - Siempre, partir de lo más nuevo a lo más antiguo
 - Siempre incluir primero lo más relevante para el puesto (manejando fortalezas y debilidades)
 - Siempre filtrar lo no relevante
 - Estructura
- **Diseño ?**
 - Su ausencia muestra falta de dedicación y profesionalismo
- **Contenido:** Centrado en funciones o descripciones de proyectos y en logros personales
- **Ausencia de Personalización:** se ignora las prioridades y necesidades del empleados
- **Énfasis a secciones erróneas**

Cómo Obtener la Atención (Check List)

- Primera Página de Impacto:
 - Diseño, Estructura esencial y contenido clave
- Realce de Fortalezas
 - Mostrar logros, resultados, cuantificables en % o en números.
 - Mostrar competencias no técnicas (soft skills) en acción : trabajo en equipo, creatividad en resolución de problemas y generación de soluciones, pro-actividad
- Enmascarar debilidades
 - Mostrar evolución en aprendizaje (por ejemplo en idiomas), mostrar calidades de continua evolución, auto-aprendizaje.

Redes Sociales y Posicionamiento Online

1. **Facebook** ? Redes sociales vs. Profesionales, impacto negativo y positivo
2. **Twitter** : lo que digas puede ser usando en tu contra
3. **Linkedin** : Red Global – Bilingüe – Historia profesional, fuente de oportunidades y negocios
4. **Google** : Como mejorar el ranking su currículum gratis – sitio web personal (Técnicas de posicionamiento Web) La clave es la consistencia keywords, links desde múltiples sitios, participación en foros, comunidades, publicación de blogs, etc
5. Ingenieros de Sistemas y no estamos on-line ?
 - Salvedad de privacidad

Look & Feel – Presentación Creativa

“Ni mucho que queme al santo, ni poco que no lo alumbre.”

Colores suaves, tablas, secciones numeradas, indentadas, tipos de letra consistentes,

Organizar funcionalmente y/o cronológicamente con tablas ó áreas delimitadas visualmente

Fondo de Agua (digital) o utilización de papeles de alta calidad (impresa)

Sabemos manejar el procesador de palabra ? Algún software gráfico sencillo ? **Es nuestra imagen ...**



Resumes – Currículos en Ingles

1. Totalmente especializado
2. Primera Página Vital
3. Cortos (en algunos casos – 4 páginas o menos)
4. Se remueve totalmente el contenido no relevante al puesto, solo se incluye si complementa las competencias (skills) principales
5. Remoción de información de estado, civil y temas personales
6. Remoción de referencias personales (Available upon request) Ver ejemplo de referencias
7. Diseño es vital
8. Inglés Formal
9. 100% Orientado a logros, resultados
10. Énfasis en Habilidades humanas, ejecutivas y de grupo (soft skills)

Resumes – Análisis de Currículos en Ingles

- <http://www.josesandoval.com/resume/>
- <http://www.acmerocket.com/resume.html>
- http://www.devbistro.com/resumes/mathur_r@yahoo.com
- <http://www.nabilorfali.com/>
- <http://www.sylvielemieux.ca/content/resume>
- <http://files.geekinasuit.com/resume-agile.php>
- <http://resume.jasonhanley.com/>
- <http://www.simondelasalle.com/about/web-design-resume/>

Diferencias de Mercados

Mercados Diferentes: (Requerimientos de negocio diferentes)

Colombia

- Perfil Integral – con Especialización (En evolución) (debido a composición empresarial)
- Mayor disponibilidad de mano de obra
- Mayor competencia
- Menor calidad en Educación Superior (variantes fuertes de competencias)
- Nuevos mercados en auge

Norteamérica

- Especializado – luego valor agregado
- Menor disponibilidad de mano de obra
- Mecanismos de selección estandarizados
- Fuerte presencia de Recruiters (cazadores de talentos)
- Educación superior de calidad, pero no cubre % altos de IT, la mayoría en niveles tecnológicos
- Fuerte puntaje a competencias idiomáticas y ejecutivas



Como Diferenciarse en un Mercado Competitivo

Técnicas de Marketing Estratégico: Las tres C

- Conocerse a si mismo (Fortalezas y Debilidades)
Culturales y profesionales, técnicas, ejecutivas y humanas
- Conocer el **Mercado**
Competencias en más demanda, remuneraciones, cultura y protocolo; según cada ciudad y país varia
- Conocer la **Competencia**
Debilidades, cultura , fortalezas

Como Diferenciarse en un Mercado Competitivo

Características del Profesional en Ingeniería Colombiano (Generalidades)

Fortalezas

- Formación Integral
- Valores
- Creatividad
- Trabajo en equipo
- Recursividad
- Compromiso
- Con aspiraciones
- Calidad Humana
- Servicio al cliente

Debilidades

- Informalidad
 - Idioma
- Especialización (Subestimación)
 - Disciplina
 - Constancia
- Metodología y Estándares
 - Calidad
 - Un Alto % requiere seguimiento cercano
- No creer en lo nuestro

Como Diferenciarse en un Mercado Competitivo

Características del Profesional en IT Norte-Americano

Fortalezas

- Especializado
- Formal
- Metódico:
Estándares
- Disciplina
- Constancia
- Calidad
- Cree en su
trabajo

Debilidades

- Visión limitada (no es integral) asociado con niveles de educación
- Idioma (alto porcentaje no es Bilingüe (US))
- Problemas con ambientes laborales multi-culturales) (US)
- Creatividad Limitada, sujeto a reglas
- Trabajo en equipo limitado
- No hay Recursividad
- Compromi\$o limitado
- Aspiraciones limitadas
- No hay cultura de Servicio al cliente

Sugerencias para Procesos de Selección exitosos

- Investigación de Mercado
- Investigación de empresa/sector a la cual se aplica
- Carta de Presentación
- Currículum balanceado en contenido, redacción y presentación, adaptado a variables de mercado y a competencia.
- Personalización y filtraje de acuerdo a empresa, sector, posición, cultura y perfil de entrevistador
 - Si hacemos bien el trabajo deberíamos tener N versiones del currículum,
- Entrevistas predecibles y que se pueden preparar de forma efectiva si se conoce perfil de entrevistadores

Sugerencias para Procesos de Selección exitosos

Sitios Web sugeridos para obtener perfiles, competencias, sueldos promedio, requerimientos, etc.

- **Colombia**

empleo.com (VIP) Inteligencia de Mercado
computrabajo.com.co (gratis)

- **US & Canadá**

- Bolsas de Empleo con Maquinas de Búsqueda

dice.com
monster.com (monster.ca)
workopolis.com (monster.ca)

Técnicas para Currículos exitosos en un Entorno Global Competitivo de TI

Preguntas ?

Pedro Rozo

CEO - SmartJSP – Canadá & Américas

<http://www.smartjsp.com>

Ingeniero de Sistemas - Universidad Distrital

Consultor Senior en Integración, Arquitectura SOA, BPM , Java Enterprise, Middleware IBM, Oracle y Open Source

Sun Certified Enterprise Architect for Java SCEA

MBA - Dirección de Empresas Universidad San Pablo CEU-España

