



**Carlos Bravo**

Key Account Manager en [www.ticjob.es](http://www.ticjob.es)

Key Account Manager en [www.ticjob.es](http://www.ticjob.es), portal especializado 100% en TIC, que desde su implantación en España en 2011, ofrece un innovador servicio para candidatos y reclutadores que ahorra un 75% de tiempo en las búsquedas. El portal está implantado en Alemania, Bélgica (casa matriz), España, Francia y Luxemburgo. Se posiciona como un punto de encuentro para profesionales TIC ineludible. Y permite obtener una visión del mercado TIC con la evolución de la demanda de profesionales acorde a las nuevas tendencias en programación y lenguajes, consultoría y análisis, comercialización, formación, etc....

Anteriormente, en su larga experiencia como profesional de venta de tecnología, Carlos desempeñó sus labores como Key Account Manager en Formación de idiomas mediante clases por teléfono y soluciones e-learning online en España y proyectos de comercialización de tecnología LED en Francia..

**Pregunta: ¿Cuál sería a su modo de entender, la definición de un "Senior" en nuestro sector?**

Senior es la persona que ha pasado más de 5 años (en líneas generales) realizando unas determinadas funciones y/o manejando una tecnología en el caso de los desarrolladores, analistas y consultores. Así lo definimos en [www.ticjob.es](http://www.ticjob.es) como criterio objetivo. Es decir, 5 años realizando las mismas funciones.

**Pregunta: ¿Cuál es el valor añadido que puede aportar un Senior dentro de una organización?**

Su valor añadido es, sin duda, la experiencia. Una mezcla entre las "hard skills" como la programación por ejemplo. Pero a ella, hay que añadirle valores intrínsecos como la estabilidad, la perseverancia, la constancia y el saber estar en las relaciones interpersonales, es decir, "soft skills" relacionadas con el management.

**Pregunta: ¿Qué consejo daría, en función de su experiencia a los jóvenes que están actualmente estudiando la carrera universitaria?**

Han elegido un camino con un futuro prometedor. Mi consejo es que lo disfruten y vayan mucho más allá de los libros y las explicaciones de los profesores y vivan la tecnología.

Deben ser conscientes de que la transición entre empresa y universidad es muy dura, pero es clave para el desarrollo profesional.

**Pregunta: ¿Qué consejo daría, en función de su experiencia a los jóvenes que inicial su trayectoria profesional , que empiezan a trabajar?**

Mi consejo es que deben vivirlo con pasión y no dejar que se vaya esa pasión. El mercado laboral y sus exigencias son duras, pero al tiempo que aprenden unas funciones, deben aprender a ser constantes y exigentes con su trabajo, respetuosos con el de los demás y empatizar con las necesidades del cliente y proyecto.

Deben entender que es lógico comenzar por abajo en la empresa hasta demostrar su valía.

**Pregunta: ¿ Piensa que se hace suficiente formación dentro de las organizaciones? ¿Se gestiona el Talento?**

En el sector hay de todo. Puede que haya organizaciones cuya oferta formativa sea exigente y otras que no cumplan con un mínimo de ayuda al desarrollo al trabajador. No obstante, las empresas viven cada vez más al día y gestionan el talento ligado a un presupuesto en formación cada vez menos voluminoso y no al desarrollo a futuro de las cambiantes necesidades del mercado. Me atrevo a decir que hay una falta de anticipación a la demanda de desarrollo del talento.

Sin embargo, adelantándose a ese cortoplacismo que caracteriza ahora a las empresas, debe ser el propio profesional quien se adelante y se responsabilice de su propia formación.

**Pregunta: Cree que las certificaciones son un aval profesional? Piensas que las valoran las empresas?**

Las certificaciones son una forma de estandarizar el conocimiento, cuya medición sería harto complicado, largo y costoso en tiempo de entrevistas técnicas para las empresas.

Son pues, un poderoso aliado para los reclutadores, que son expertos en la gestión de recursos humanos y no en la evaluación de competencias técnicas. Permiten discernir si la persona cumplirá con los requerimientos técnicos y centrarse en los aspectos sociológicos y de

perfil del candidato. Ayudan a cubrir el gap entre los conocimientos técnicos del candidato y reclutador.

Me permito hacer un símil con los certificados de nivel de idiomas.

Cada empresa es un mundo y preferirá, o no, confiar más en su capacidad de evaluación de las competencias. No obstante, se hacen una herramienta casi imprescindible cuando la empresa tiene un alto volumen de contratación, ya que le permitirá reducir el tiempo de evaluación del candidato y cribar bajo un criterio objetivo.

### **Pregunta: ¿Qué medidas de mejora propondría en las organizaciones?**

En general, creo que la gestión más eficiente del talento y la experiencia. El gran reto es encontrar herramientas y medidas de reconversión de perfiles, con los trabajadores más proclives a ser reconvertidos. Sobre todo, proveerles de las herramientas necesarias para su transición y que sienta el apoyo de la empresa, me parece vital.

### **Pregunta: Puede contarnos alguna experiencia que le haya "marcado" e su trayectoria profesional?**

Actualmente, me encuentro inmerso en un proceso de cambio en mi empresa, al pasar a tener personal a mi cargo. [www.ticjob.es](http://www.ticjob.es). Es todo un reto y al tiempo, una satisfacción, ver cómo el esfuerzo se recompensa y tu empresa crece contigo y al revés. Te hace sentir valorado y es una fuerte inyección de motivación.

### **Preguta: ¿Como ve la evolución de perfiles TI promovida por los avances tecnológicos y los nuevos modelos de negocio?**

Sin duda se avecinan grandes cambios para todos y la capacidad de adaptación pasará a ser una variable importante incluso a la hora de hacer Selección.

Creo que todos debemos forjarnos un perfil multitarea tras conseguir una especialización y "entrenar" nuestra mente al cambio y adaptabilidad. Actitud positiva ante los nuevos retos y valorar los cambios, transformándolos en oportunidades.

Desde [www.ticjob.es](http://www.ticjob.es) tenemos un sensacional observatorio, que nos permite diferenciar la tendencia, cada vez más clara de especialización.

### **Pregunta: ¿Considera necesario un cambio de mentalidad tanto en el profesional Senior, como en las organizaciones, para adaptarse a los cambios tecnológicos ?**

Me he adelantado al contestar la pregunta anterior. Es totalmente necesario y para las personas con reticencia o dificultad al cambio, creo que un coaching es totalmente recomendable. Tarde o temprano este cambio se producirá. ¿Por qué no estar preparado y aprovechar las oportunidades que nos brinde?

El 50% de las ofertas de empleo publicadas, solicitan de 2 a 10 años de experiencia profesional. Por tanto, debemos conseguir esas experiencias lo antes posible, para optar a esos puestos.

**Preguntas: ¿Qué reconversión propones para acabar con el paro en las TI?**

La reconversión que recomiendo, es de apertura de mercados, con modelos de negocio que permitan exportar el gran talento que hay en España en nuestro sector.

Por otro lado, el aprendizaje y posterior uso de las tecnologías más nuevas es necesario. Tememos a la obsolescencia de nuestras tareas actuales, pero nos escudamos en que "reconvertirse" es caro y de todos modos, también quedará obsoleto todo lo nuevo que aprendamos en algún momento.

Si aumenta la demanda de formación, aumentará la oferta y disminuirán los precios de la formación, sobre todo si las empresas intervienen, subvencionando y/o incentivando las reconversiones.

**Pregunta : ¿Propone una medida de valoración de conocimiento experto de los senior para aplicar en un salario justo?**

En el caso particular de los Senior, creo que sí aplica la valoración de su experiencia y conocimientos técnicos por parte de los Jefes de Proyecto o quien haga las entrevistas técnicas.

Aquí sí que las empresas tienen una gran oportunidad ante sí, pues si logran reconvertir a profesionales Senior, rentabilizarán su inversión muy rápido y con enormes posibilidades de que la aportación de experiencia y constancia, desemboquen en que los proyectos tengan un valor añadido que sólo la experiencia puede aportar.

Las empresas pueden adoptar modelos de gestión con la inclusión de estos profesionales si se lo plantean encontrar gran valía y ROI en ellos.

**Pregunta: Desde Mayo de este año para acá ¿ha podido constatar si hay menos profesionales TIC en paro? ¿Se valora más a los Senior últimamente?**

Lamentablemente, no poseo ninguna herramienta de medición en ese sentido y tampoco [www.ticjob.es](http://www.ticjob.es) a priori.

No obstante, tendremos en cuenta esta pregunta para que en el futuro podamos contabilizar este dato y ofreceremos nuestra visión contrastada y basada en datos objetivos en este sentido.

**Pregunta: Finalmente ¿cuál sería el mensaje que lanzaría hacia la sociedad, las organizaciones empresariales, las organizaciones académicas y a los propios profesionales ?**

Estamos en un mundo cambiante y nada estático. Los trabajos y las tareas a desempeñar no

son una excepción. Conseguir ser positivo en los cambios y afrontarlos sin miedo, con la mente abierta y expectante de nuevos retos y oportunidades es en sí un reto y un objetivo en sí mismo, puesto que los cambios vendrán. Podemos afrontarlos en contra de nuestra voluntad y vernos como una víctima o beneficiarnos de los mismos.

Creo que es un mensaje válido para todos. Las empresas tienen la responsabilidad de crear los cambios e implementarlos, las organizaciones empresariales de facilitarlos y proveer de ayuda e infraestructura, compartiendo el conocimiento.

Academias, Universidades y todos los profesionales de la formación, deben tener como misión formar en los cambios anticipando en lo posible y los profesionales deben estar preparados ante los cambios sin esperarlos como un castigo, si no como una oportunidad más de demostrar y demostrarse su valía.

**VER MÁS ENTREVISTAS ESCRITAS DEL BOLEITIL:**



