UNIVERSIDAD ABIERTA INTERAMERICANA

FACULTAD DE PSICOLOGÍA Y RELACIONES HUMANAS



TESIS DE GRADO

Psicólogos como Reclutadores IT en el AMBA

PRESENTADO POR JOSEFINA REINA (5592)

TUTOR: Valeria Follonier

Diciembre 2023

Título a obtener con la presentación de la tesis: Licenciatura en Psicología

“Adquirir el talento adecuado es la clave más importante para el crecimiento... La contratación fue, y sigue siendo, lo más importante que hacemos”

Marc Bennioff, Director Ejecutivo de Salesforce.com

“Contratar a la gente es un arte, no una ciencia, y los currículums no pueden decirte si alguien encajará en la cultura de una empresa”

Howard Schultz, CEO de Starbucks y miembro de la Junta Directiva de Square Inc.

“En la tecnología, se trata de la gente. Atrae a las mejores personas, mantenlas, ayúdales a encontrar una manera de innovar y cultiva un ambiente creativo”

Marissa Mayer, Directora Ejecutiva de Yahoo

Agradecimientos

Principalmente, a todas los reclutadores de personal IT por su tiempo y calidez, sin su colaboración, no hubiera sido posible realizar el presente trabajo.

A mis familiares y amigos, por el apoyo brindado a lo largo de la carrera.

Y por último, a todas las personas que de alguna manera han colaborado en el desarrollo de esta investigación.

Resumen

La presente investigación tuvo el objetivo de conocer la experiencia de inserción laboral de psicólogos en el área de reclutamiento de perfiles IT en el AMBA. Para cumplir con dicho objetivo se entrevistó a reclutadores IT recibidos en psicología con más de dos años de experiencia, residentes en AMBA. El alcance de la investigación fue de tipo exploratorio, el enfoque fue de tipo cualitativo y se utilizó un diseño no experimental. Con los resultados obtenidos se concluyó que en la experiencia de los reclutadores IT, se destacan emociones mixtas frente a la inserción laboral, resaltando la importancia de la adaptabilidad y resiliencia. La motivación para unirse al reclutamiento IT varía, pero se alinea con impulsos como la búsqueda de satisfacción, la formación de lazos sociales, la comprensión y contribución al mundo que los rodea y la búsqueda de estabilidad. La formación académica se considera crucial, con énfasis en la necesidad de continuar aprendiendo para obtener conocimientos técnicos específicos en selección IT. Las habilidades psicológicas adquiridas durante la carrera de psicología, como el desarrollo de habilidades blandas y la capacidad para realizar entrevistas efectivas, son valoradas, junto con la recomendación de aprender idiomas, especialmente inglés, y tener conocimientos básicos de tecnologías. Se sugiere continuar investigando el tema teniendo en cuenta el avance de la IA y los desafíos que plantea a nivel ético y práctico para este puesto laboral.

Palabras clave: reclutamiento de personal, inserción laboral, IT, lic. en psicología

Índice

Agradecimientos **3**
Resumen **4**
1. Introducción **6**
Relevancia y justificación 7
Objetivos 7
2. Marco teórico **9**
Perfiles IT (Infraestructura Tecnológica) 9
Selección y reclutamiento 11
Social Recruitment 14
Perspectiva del reclutador 15
Estado del arte 17
3. Metodología **20**
Diseño 20
Muestra 20
Técnica de recolección de datos 20
Procedimiento 21
Análisis 21
4. Resultados y análisis de datos **22**
4.1.Datos sociodemográficos 22
4.2.Motivación para insertarse en el área 24
4.3.Formación y capacidades necesarias 26
4.4.Vivencias del proceso de inserción 28
4.5.Otras ideas 30
5. Conclusión **34**
6.Bibliografía **37**
7.Anexos **43**

1. Introducción

En las últimas décadas, ha habido un aumento en la variedad de oportunidades de estudio y en la expansión de posibilidades laborales en diversas áreas, y la psicología no es una excepción. Después de completar la carrera, muchas personas desconocen las diferentes áreas de especialización profesional disponibles y las distintas vías para ingresar al mercado laboral en este campo (Gosende, 1994).

Varios estudios comparten un ranking de áreas de incumbencia profesional de los psicólogos, yendo desde los más elegidos hasta los menos explorados. En primer lugar, encontramos el ámbito clínico, ampliamente elegido por más de la mitad de los psicólogos profesionales, segundo el educacional, tercero el área comunitaria, en cuarto lugar el laboral y, quinto y último, el área forense y/u otros (Bercovich & Novo, 2005; Cullari & Marquez, 2011; Lione Arteaga, 2014).

Sin embargo, refiriéndonos al área laboral (u ocupacional) en los últimos años el crecimiento de la industria de Información Tecnológica (IT) se ha acelerado y con ellos los selectores de personal especializados en perfiles IT. Latinoamérica se ha posicionado como una cuna de talentos IT a nivel mundial, siendo Chile, México, Argentina y Colombia los países con mayor talento IT (Castellanos, 2021).

La presente investigación surgió a partir del interés por la profesión como posible camino laboral para graduados en psicología y tiene como objetivo conocer la vivencia personal sobre el proceso de inserción laboral de los profesionales que actualmente trabajan en el área de Recursos Humanos/Gestión de personal en empresas ubicadas en el Área Metropolitana de Buenos Aires. Además de explorar las competencias y/o formación

necesaria para realizar su trabajo y las motivaciones que los llevaron a adentrarse en este ámbito.

Relevancia y justificación

Existe un vacío de conocimiento en la temática, ya que en todas las investigaciones previas de reclutamiento se trata de indagar principalmente en las estrategias de captación de las empresas y maneras de sobrellevar la escasez de personal IT (Cohen, 2013; Giaccone, 2021) pero respetando y enfocándose en la perspectiva de las empresas o los trabajadores de la tecnología, no considerándose al reclutador en forma relevante.

En un entorno donde la demanda de talento tecnológico es cada vez mayor, las reclutadoras de personal desempeñan un papel crucial al identificar y reclutar candidatos con las habilidades y conocimientos necesarios para el éxito en roles tecnológicos. No hay que olvidar que estas personas tienen incidencia en la formación de equipos de trabajo y en el desarrollo de carreras profesionales en este sector (Franco, 2019).

A través de la exploración de las experiencias personales de estas/os reclutadores, se pueden identificar desafíos y mejores prácticas que pueden mejorar significativamente la calidad de su proceso de selección. Este enfoque proporcionará una visión más completa del panorama actual para los interesados en el área laboral/ocupacional, ofreciendo valiosas perspectivas para promover así el interés en este sector en constante cambio y crecimiento, que a su vez impulsa la innovación y el crecimiento económico.

Objetivos

Objetivo general:

-Conocer la experiencia personal de inserción laboral de psicólogos en el área de reclutamiento y selección de perfiles IT en el AMBA.

Objetivos específicos:

-Comprender las motivaciones que llevan a los graduados en psicología a buscar oportunidades laborales en el campo de Recursos Humanos.

-Conocer los conocimientos y habilidades psicológicas adquiridos durante la formación académica que aplican a su labor profesional.

2. Marco teórico

En la Ley 23.277 de Ejercicio Profesional de la Psicología (1985), se mencionan las incumbencias y los distintos campos laborales de la profesión, siendo estos las áreas de investigación, clínica, social-institucional-comunitaria, educacional, laboral y jurídica.

El paso del tiempo, los cambios sociales, políticos, científicos y tecnológicos generan nuevas necesidades, espacios y roles en los que pueden desempeñarse los profesionales (Pesino & Pereyra Zorraquin, 2013).

Yucra Siles (2015) menciona en su estudio algunos de estos nuevos roles e instituciones en las que pueden participar los psicólogos, como por ejemplo psicología deportiva, acompañamiento terapéutico, coaching, primeros auxilios psicológicos en emergencia y desastres, psicología hospitalaria o psicooncologia, etc. Entre ellos, y en el que se hace foco en el presente trabajo, está el rol de recruiter o reclutador IT, cómo es mencionado indistintamente aquí, relacionada con la selección de personal.

La inserción laboral generalmente se describe de dos formas: a) como un periodo crucial vinculado al inicio de la primera experiencia laboral estable de un individuo; y b) como un proceso extenso y progresivo mediante el cual la persona se posiciona en una trayectoria laboral específica (Navarro Cendejas, 2014).

Perfiles IT (Infraestructura Tecnológica)

Los avances tecnológicos nos rodean y para sobrevivir las empresas deben adaptarse. Es por eso que las empresas están transitando un proceso de transformación

digital, y eso se refleja en la demanda de nuevos tipos de perfiles: los especializados en tecnología o comúnmente conocidos como perfiles IT (Brasil, 2022).

Acorde a González Ortiz (2023) el problema radica en que existe una gran distancia entre la oferta y la demanda de estos perfiles IT en el mercado laboral, sumado a una tasa de rotación laboral muy elevada.

Por mencionar unos pocos, algunos de los perfiles más buscados hoy por las compañías son: Machine Learning, especialistas en inteligencia artificial, ingenieros de software, científicos y arquitectos de datos, desarrolladores mobile y web (Front End – Back End – Full Stack), Devops, Expertos en UX/UI y también posiciones como de CTO (Chief Technology Officer), CPO (Chief Product Officer) y CDO (Chief Digital Officer), Project Manager (PM), Product Owner (PO), Game Developers, Consultor BI (Business Intelligence), Analista de Calidad, Especialista en Seguridad de la Información, Implementador ERP, Soporte al Usuario, Analista de Infraestructura Tecnológica, Administrador de Redes, Administrador de Bases de Datos (DBA), Gerente de Sistemas, entre otros (Terlizzi, 2023; Mina, 2015).

Es en base a estas dificultades que Ceresa (S.F.) propone que el recruiter IT debe esforzarse para romper con procesos tradicionales y diseñar nuevos procesos, creativos y atractivos para esta nueva generación de trabajadores.

El valor distintivo que aportó la Generación 2000 o Z, radica en su creatividad, innovación, capacidad de crear ambientes de trabajo amenos, logrando así que se formen equipos de trabajo, eficientes y productivos, ya que se ven motivados por el cumplimiento de metas y por los desafíos. Las nuevas generaciones buscan generar impacto, sentir que dejan huella, se mueven por convicción, vocación y proyectos innovadores y para eso

necesitan un entorno laboral atractivo y diverso, más allá de la remuneración económica (Guzmán, 2016; Franco, 2019).

La generación Y o Millenial se encuentra también activa en el mercado laboral, pero ha adoptado muchas de las cualidades de la generación que le sigue, por lo que comparte muchas de las características antes mencionadas (Joya Galan & Garcilazo, 2019).

Según Nohria et al (2008) existe un nuevo modelo de motivación en el trabajo que se rige por cuatro impulsos: el impulso de adquirir bienes que generan satisfacción (pueden ser físicos como un auto o experiencias puntuales como un ascenso), el impulso de formar lazos con otros, el impulso de comprender y contribuir con el mundo que nos rodea, y el impulso de defenderse de cualquier amenaza externa aportando estabilidad y seguridad.

Selección y reclutamiento

Los términos reclutamiento y selección son dos conceptos independientes, pero ligados entre sí muy estrechamente. La selección de personal es un proceso dinámico con el fin de encontrar a la persona más idónea para un puesto laboral. Puede entenderse al reclutamiento como la etapa inicial de dicho proceso e incluye las prácticas relacionadas para atraer a empleados potenciales, difundiendo las búsquedas laborales para que alcancen a quienes se encuentran en búsqueda activa de empleo y a candidatos pasivos que son quienes no se encuentran en búsqueda activa, pero podría interesarles la propuesta (Reina, 2004; Hanze Andrade, 2020).

El proceso de selección está compuesto por varias etapas y cuenta con la participación de muchas personas: reclutadores, miembros actuales del equipo, jefes de equipo o área, e incluso los dueños de las empresas. No existe una guía fija ni una única

manera de reclutar, sino que se puede pensar y armar de manera conjunta por todo el equipo (Infobae, 2022).

En la actualidad el selector de personal también puede ser llamado recruiter dependiendo de la empresa, ya que desempeñan tareas similares. El recruiter es la primera cara que el candidato ve y que proyecta los valores de la empresa y se encarga de acompañar al candidato durante todo el proceso para garantizar una experiencia satisfactoria durante el proceso, mantener un contacto humano y real, y contribuir a la generación de un vínculo positivo y de confianza entre ambos (Reina, 2004).

Hanze Andrade (2020) clasifica las múltiples fuentes de reclutamiento:

- Interno: Se busca en la misma plantilla de la empresa
- Externo: Se busca fuera de la empresa. Pueden priorizarse programas de referidos o acuerdos con universidades.
- Tercerizado: Se derivan las búsquedas a consultoras que se encargan de la atracción de talento y colaboran en el proceso de selección. (Dentro de la tercerización existe la actividad freelance, muy difundida en el último tiempo, donde el pago depende exclusivamente de la contratación efectiva de un candidato)

Acorde a Vértice (2007) entre los fines perseguidos por el reclutamiento, pueden establecerse los siguientes:

• Determinar las necesidades presentes y futuras de reclutamiento partiendo de los datos obtenidos por la planificación de RR. HH. y el análisis de puestos de trabajo.

• Suministrar un número suficiente de personal cualificado a un mínimo coste para atender las necesidades de la organización.

• Aumentar el éxito del proceso de selección.

• Reducir el índice de rotación de la organización.

• Mejorar la eficiencia de la empresa a corto y largo plazo.

• Evaluar la eficacia tanto de los procesos como de las herramientas y técnicas utilizadas durante el proceso de reclutamiento.

Por otra parte, Revuelta (2019) propone un decálogo de recomendaciones al momento de reclutar:

1) Usar nuevas tecnologías: para acortar los tiempos y ampliar el radio de búsqueda a través de redes sociales, donde posibles candidatos tienen actualizados su perfil académico y su experiencia profesional.

2) Aliarse con la Inteligencia Artificial: las ATS (Applicant Tracking Systems) son softwares de gestión del proceso de selección que pueden, entre otras cosas, hacer una primera selección, absolutamente imparcial, de todos los curriculums que llegan a una empresa tras la publicación de una oferta de trabajo.

3) Disponer de reclutadores especializados: las actuales exigencias del mercado laboral hacen que cada vez sea más importante contar con reclutadores especializados en perfiles determinados, con el fin de saber qué se ofrece en un sector concreto y cómo está la situación de dicho sector.

4) Implicar a la plantilla en la búsqueda: incluir en el proceso de selección a los miembros actuales del equipo al que se estará sumando el candidato resulta de extrema utilidad.

5) Valorar la aptitud, pero también la actitud: tener en cuenta las hard skills y las soft skills.

6) Mostrar los puntos fuertes de la empresa: Es importante que la empresa busque atraer al talento y mostrarse lo más transparente posible.

7) Poner fin a las entrevistas de despacho: si bien las entrevistas tradicionales siguen siendo importantes, también puede apostarse por reuniones más informales con un café de por medio o por las videoconferencias. Las Entrevistas Mediadas por Tecnología (EMT) son cada vez más comunes y se realizan a través de plataformas como Zoom, Google Meet, Skype, WhatsApp, entre otros.

8) Entender que hay proyectos puntuales: existe la posibilidad de plantear contrataciones a largo plazo, a corto plazo y por proyecto.

9) Ofrecer flexibilidad laboral: el talento actual valora la flexibilidad, tanto horaria como geográfica. La flexibilidad de horario y la opción del teletrabajo atraen más candidatos.

10) Dar beneficios sociales y una buena atmósfera laboral: además de ofrecer buenas condiciones económicas, deben existir otros beneficios.

Social Recruitment

Hoy resulta casi imposible imaginarnos un proceso de selección donde no intervengan los nuevos medios. Los procesos de selección han ido evolucionando e incorporando entre sus herramientas el uso de las nuevas Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC). Es así como surge el e-recruitment, que se concibe como el sistema de captación y selección de talento a través de internet. El método se remonta ya a los inicios de Internet, tomando fuerza en los 2000, y permite la optimización de los procesos (González, 2005).

Los procesos de reclutamiento y selección a través de las redes sociales (o social recruitment) resultan beneficiosos, ya que son más económicos (no es obligatorio invertir dinero en ellas, pero puede hacerse para obtener mejores resultados) y permiten un mayor

alcance, así como, la posibilidad de llegar a candidatos pasivos que no se encuentran en búsqueda activa laboral. Facebook resulta idóneo para conocer el contexto personal del candidato; mientras que LinkedIn muestra al candidato en el ámbito profesional y académico (Hernández et al., 2014).

Sumado a esto, las empresas están presentes en todas las redes sociales (Facebook, Instagram, Twitter, Tiktok) para darse a conocer e interactuar con seguidores y a través de ellas compartir sus vacantes activas, aunque LinkedIn es la red social de búsqueda laboral por excelencia. A su vez, también aparecen cada vez más portales de empleo online como Computrabajo, Bumerang, Indeed, Glassdoor, etc, que marcan la transición de un curriculum físico en papel a un curriculum virtual.

En relación con esto, es importante gestionar la marca empleadora o employer branding: las empresas con marcas sólidas y atractivas obtienen más y mejores candidatos a sus ofertas laborales que las empresas con marcas débiles o con imagen negativa. Además, una marca empleadora atractiva significa menores costos de reclutamiento (Ortega, 2018).

Perspectiva del reclutador

Larrosa (2011) define a la experiencia (o vivencia) como algo que no solo pasa sino que le pasa particularmente a uno, pertenece a la subjetividad de cada persona.

Teniendo eso en cuenta, Fernandez (2021) comparte que en un principio puede ser complicado entender los perfiles, su alta demanda y cómo lograr que elijan participar de ciertos procesos de selección y no en otros. “El reclutador tiene que tener un esquema mental de cuáles son estos lenguajes y algunos rasgos generales para luego acertar con el candidato ideal” (Sección: “*¿Puede cualquier persona convertirse en IT Recruiter?”*).

Siguiendo la misma línea, Anton (2021) agrega "Hacemos puro hunting: debemos salir a buscar profesionales, ellos no nos buscan a nosotros, y muchas veces te encontrás con cero candidatos para enviar cuando contactaste a más de 100" (Párrafo 13).

Es un rol que creció exponencialmente en el último tiempo, ya que fue el sector más activo en época de pandemia, mientras otros caían. Una de las principales habilidades del recruiter/hunter es manejar muy bien su tolerancia a la frustración y al fracaso (Anton, 2021), dado que es un trabajo con muchos altibajos pero muy atractivo, porque es altamente remunerado (Fernandez, 2021).

Morgan Asch (2020) hace foco en la importancia de la resiliencia para sobrellevar las nuevas exigencias del mundo laboral. Cuadra (2020) comparte en su blog cómo fue su experiencia personal:

> Mi experiencia en Ariad ha sido una montaña rusa. A veces, tengo la sensación de estar montado en un cohete a la velocidad de la luz, otras veces, tenemos que ajustarnos el cinturón, para prepararnos para posibles curvas, y otras veces, sufrimos importantes contratiempos. Como en cualquier otra empresa, cometemos errores, pero siempre le ponemos buena cara al mal tiempo. Quizás, esa sea nuestra mayor virtud, nuestra habilidad de reinvención, y de rápidamente convertir nuestras debilidades en virtudes (Párrafo 4).

Además, poco a poco los reclutadores van asumiendo más tareas dentro del área de RRHH, su labor no se limita a la atracción de talento (diseño de procesos, mejora de paquetes de beneficios, roles administrativos, etc) por lo que requiere una actualización y perfeccionamiento constante. No sólo en conocimientos de tecnología e idiomas, siendo el inglés muy importante, sino en habilidades blandas y métodos de atracción de candidatos,

además de conocimientos sobre los beneficios e intereses del momento que forman parte del paquete que atrae a los perfiles IT (Castro Solano, 2004).

Según Antón (2021) y Cuadra (2020) algunas habilidades blandas que necesitan estos profesionales son:

- Estar siempre al tanto de lo que sucede alrededor y las tendencias del momento, destacando el valor competitivo de su marca
- Utilizar las habilidades comunicacionales para construir una poderosa red de contactos y mantención de relaciones a largo plazo
- Agilidad, curiosidad constante, escucha activa, negociación y estrategia
- Evaluar el potencial y detectar en candidatos las skills, que se adapten a aspectos culturales de la organización
- Flexibilidad, adaptabilidad y apertura al cambio
- No contactar a candidatos solo para hablarles de una vacante, ofrecer también coaching y consejos sobre su futuro profesional
- Disfrutar de ser un agente del cambio
- Aceptar que no siempre tendrás éxito

Una cuestión que dificulta el trabajo de reclutamiento son aquellas oportunidades que dan la posibilidad de trabajar en el exterior con pagos en otras monedas como dólares “En Argentina son muy pocas las empresas que pagan en dólares. Por ende, los candidatos buscan oportunidades afuera" (Anton, 2021, Párrafo 13).

Estado del arte

Si bien no se han realizado estudios que se asemejen o igualen el presente, diversos investigadores han indagado, de manera general, sobre la inserción laboral en las áreas de incumbencia clásicas de la licenciatura en psicología.

Por un lado, Chaves Lechuga & Noguera Ballus (2008) realizaron un estudio descriptivo en México que contó con una muestra de 531 titulados que respondieron una encuesta telefónica con el fin de saber cuáles son las áreas de ocupación más frecuentes en el inicio de la trayectoria profesional. Concluyeron que la psicología clínica, organizacional y educacional son los más elegidos, aunque uno de cada cinco graduados esté trabajando en diferentes funciones de carácter administrativo o comercial, es decir, por fuera de la incumbencia laboral de la carrera que estudiaron.

Por otro lado, Casari et al (2012) realizaron un estudio de tipo exploratorio descriptivo en graduados recientes de la carrera de psicología en Argentina para conocer cuáles son las áreas de ocupación más frecuentes y la posibilidad de una independencia económica. Se realizó una encuesta a una muestra de 68 personas y como resultado se obtuvo que el 70% ejerce en el área clínica, y en segundo lugar la docencia. Más del 60% de los profesionales que refirieron trabajar en actividades relacionadas con la profesión, realizan su trabajo en más de un área diferente, a lo que se llama pluriempleo. Y por último, el 51% de la muestra manifestó estar en condiciones de poder subsistir de su profesión, siendo percibida el área clínica como la de mayor rédito económico en un 60%.

Por su parte, Yucra Siles (2015) tuvo el objetivo de conocer las características de la formación y de la inserción laboral de los psicólogos titulados en la Universidad Mayor de San Andrés. La muestra estuvo conformada por 240 titulados en psicología, quienes respondieron una encuesta telefónica para esta investigación de tipo cuali-cuantitativa y

descriptiva. Los resultados arrojan que un 78% de la muestra ejerce profesionalmente la psicología, trabajando en instituciones públicas y/o privadas, en el ámbito clínico y docencia. En las conclusiones se observa que todos han continuado con sus estudios principalmente a través de cursos y diplomaturas. También se reconoce el surgimiento de nuevas áreas de empleo para ser incluidas en planes de estudios o posgrados, entre los que se destacan la psicología laboral, marketing, etología (comportamiento de los animales), psicología deportiva, rehabilitación física, neuropsicología, psicología penitenciaria y criminal, psicología de la discapacidad, primeros auxilios psicológicos en emergencia y desastres, psicología hospitalaria, etc.

Delabra (2023) investigó las experiencias de inserción laboral de egresados de psicología de la Universidad Nacional Autónoma de México. Llevó a cabo un estudio transversal de alcance explicativo en una muestra de 100 estudiantes universitarios a los que se aplicó el autorreporte vivencial, el test de optimismo reducido y la escala reducida de resiliencia. Concluyó que potenciar el desarrollo de altos niveles de optimismo y resiliencia podría ser un factor protector ante situaciones emocionalmente negativas en estudiantes universitarios como lo es la búsqueda e inserción laboral.

Finalmente, Martinez Ledesma (2020) se propuso investigar el compromiso, la motivación y la satisfacción en dos grupos presentes en el mercado laboral argentino, la generación “Y” y “Z”. Para eso realizó una investigación de tipo descriptiva donde encuestó a 120 trabajadores y concluyó que ambas generaciones son similares en las cosas que los motivan, priorizando los trabajos interesantes y desafiantes, con oportunidad de crecimiento y formación, y la cultura y ambiente laboral, sobre el rédito económico.

3. Metodología

Diseño

Se realizó un plan de investigación cualitativa, ya que se buscó describir y explorar las experiencias y opiniones de los participantes. Se utilizó el método de estudio fenomenológico, cuyo propósito es explorar, describir y comprender experiencias personales sobre un mismo fenómeno o proceso, descubriendo puntos en común. Además, es un diseño no experimental, puesto que no se manipularon variables y es transversal debido a que las entrevistas han sido realizadas en un único momento y no se repetirán (Hernández-Sampieri & Mendoza Torre, 2018).

Asimismo, es un estudio exploratorio, ya que el tema de estudio ha sido poco estudiado hasta el momento (Sabino, 1998).

Muestra

La muestra es de tipo no probabilística, compuesta por 11 reclutadores IT recibidos en psicología con más de dos años de experiencia, residentes del AMBA.

Excluyente: reclutadores internos, es decir, quienes trabajan en relación de dependencia.

Técnica de recolección de datos

El presente estudio utiliza como técnica principal de recolección de información una entrevista semiestructurada. Según Mayan (2001) se trata de un conjunto de preguntas con un orden específico con el fin de saturar datos sobre un tema específico. La entrevista se

encuentra conformada por un conjunto de 12 preguntas semiabiertas, junto a una breve recolección de datos sociodemográficos (ver Anexo II).

Procedimiento

Tras un mensaje de contacto inicial a través de Linkedin explicando los objetivos de la investigación y una vez firmado el consentimiento informado (Ver Anexo I), las entrevistas se realizaron de manera virtual a través de la plataforma Google Meet. Promoviendo un ambiente de comodidad sin límites de tiempo para las respuestas, el encuentro fue grabado con la app "grabadora de voz" del celular y luego transcrita para su posterior análisis. Se aseguró a los participantes que su colaboración es estrictamente voluntaria y confidencial.

Análisis

Una vez recopilados los datos, fueron procesados mediante el paquete de software Microsoft Office, utilizando Microsoft Word y Microsoft Excel, para realizar un análisis descriptivo y tabulaciones respectivamente. Se procedió a la construcción de categorías de manera inductiva teniendo en cuenta los objetivos de investigación (Schettini & Cortazzo, 2015).

4. Resultados y análisis de datos

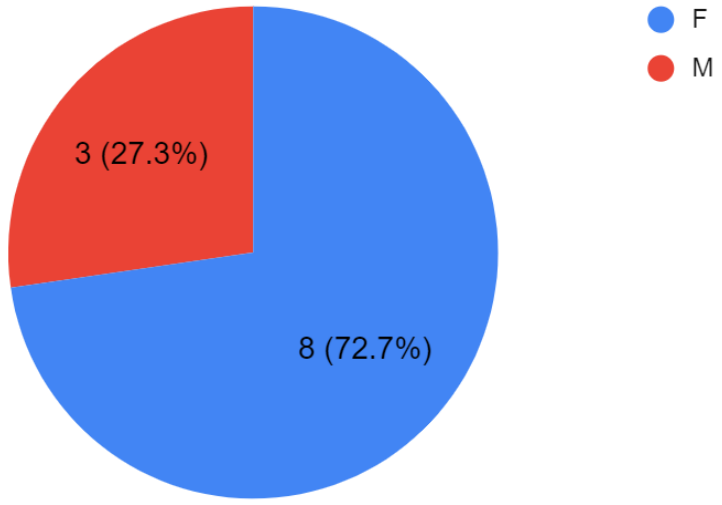
En el proceso de examinar las entrevistas para realizar el análisis de la información se llevó a cabo la creación de categorías con el propósito de abordar los objetivos de la investigación. Se nota que, aunque cada entrevistado tiene perspectivas diversas y únicas sobre las preguntas y categorías planteadas, se encontraron similitudes y recurrencias en sus respuestas y relatos. Las categorías responden a los objetivos de la investigación con el fin de organizar la información obtenida.

4.1.Datos sociodemográficos

Dentro de los once (11) entrevistados, se observa una mayoría de participantes de género femenino.

Figura 1

Género de los entrevistados.



Además, seis (6) de ellos contaban con experiencia previa en la selección de personal de perfiles generalistas, antes de dedicarse a perfiles IT exclusivamente (Ver Figura 3).

Seis (6) de ellos se desempeñan de lleno como reclutadores IT, cinco (5) entrevistados realizan clínica en su tiempo libre y entre las actividades realizadas al inicio de su recorrido profesional se mencionan el acompañamiento terapéutico, neuropsicología, realización de psicotécnicos y el área forense.

Figura 2

Diversificacion laboral de los entrevistados

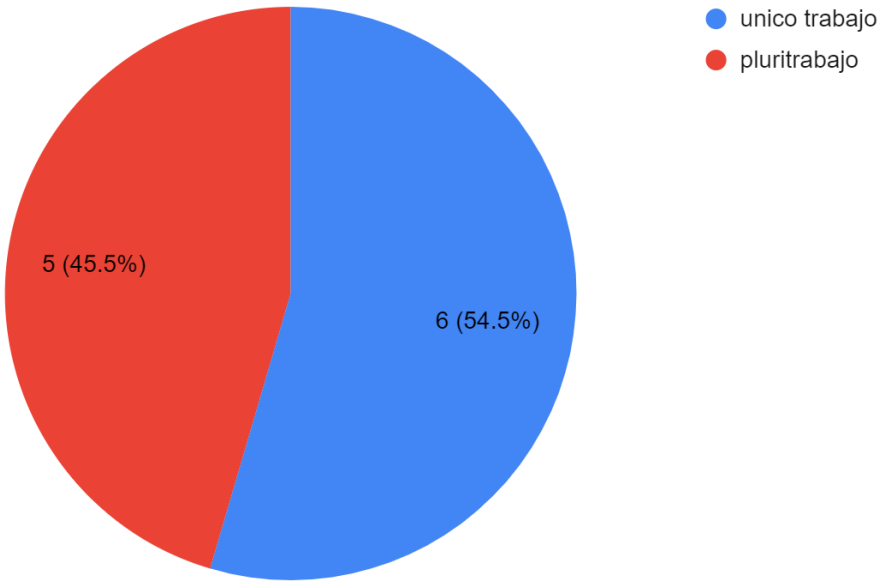
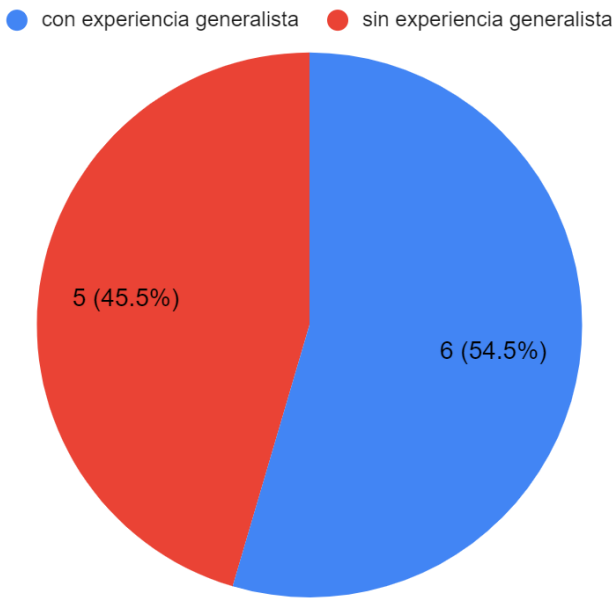


Figura 3

Experiencia previa en selección generalista de los entrevistados.



En cuanto a la edad de los participantes se encuentran en un rango de entre 26 a 37 años (cuatro centennials y siete millennials) y su experiencia como reclutadores IT va desde los dos (2) hasta los doce (12) años de antigüedad.

4.2.Motivación para insertarse en el área

En esta categoría gran parte de los licenciados en psicología que se sienten atraídos por el trabajo de reclutamiento IT destacan su interés por lo novedoso, las posibilidades de crecer y avanzar, escapar la rutina y conocer gente nueva e interesante todo el tiempo.

Dos (2) de los entrevistados mencionan que es otra oportunidad para trabajar temprano, es decir como estudiantes avanzados de la carrera, junto con acompañamiento terapeutico. Otros califican como interesante y/o atractiva la integración de las áreas de psicología laboral y tecnología, y describen el ambiente como dinámico, con condiciones

laborales que permiten un equilibrio entre vida personal y laboral y aprender cosas nuevas todo el tiempo, así como contar con estabilidad económica.

Como se vio antes, los empleados que aspiran a desarrollarse y adquirir nuevos conocimientos encuentran motivación en trabajos desafiantes, mientras que la rutina constante tiene un efecto desmoralizador y desgastante en ellos, es por eso que valoran más las condiciones laborales beneficiosas que el rédito económico (Martinez Ledesma, 2020).

Tabla 1

Respuestas de Entrevistados a Pregunta 2

¿Qué te atrajo del reclutamiento IT?	"Venía trabajando en perfiles comunes (comerciales, logística, contadores, etc) pero me encontraba que el trabajo era siempre el mismo. Con el IT empecé a explorar más ya que era todo nuevo y lo sigue siendo. Soy partidario de que el reclutador no tiene que ser solo reclutador sino también entender a fondo el perfil que está buscando, entonces si hay algo que no lo sé me pongo a leer al respecto."
	"Aparecían posibilidades de crecer y avanzar profesionalmente."
	"Lo novedoso, lejos de las cosas por ahí más rutinarias siempre aprendes algo nuevo y conoces gente constantemente que te cuentan sobre proyectos en los que trabajaron o están trabajando y son muy interesantes."
	"Una compañera de materia me contó de su trabajo y me interesaba la idea de poder estar en el área de talento sin abandonar la psicología que tanto me interesaba. También era una opción para comenzar a trabajar temprano, que tal vez las opciones en la carrera son más limitadas."
	"Comenzó a interesarme el área de psicología laboral y eso también me derivó al área de sistemas y más allá de los prejuicios y que esté mal visto estudiar una carrera que es

	mayoritariamente clínica irte para rrhh, llegue al recruitment it al explorar ofertas laborales que sean de at las opciones son limitadas y la integración de rrhh y psicología es muy interesante y atractiva.”
	“Buscaba la estabilidad laboral, que por ahí no encontré previamente en otros ambientes psi.”
	“La curiosidad por aprender sobre un mundo que era totalmente ajeno a mi. Posteriormente, las condiciones laborales son bastante más compatibles con una vida independiente que el trabajo como AT por ejemplo.”
	“Caí de casualidad y después me gustó el dinamismo del ambiente.”
	“El gusto por la tecnología y la curiosidad de aprender cosas nuevas.”
	“Siempre me interesó el reclutamiento. Y me resultó muy interesante la posibilidad de mecharlo con tecnología. Por otra parte, me daba la posibilidad de trabajar remoto.”

4.3.Formación y capacidades necesarias

Siete (7) de once (11) entrevistados responden afirmativamente a la pregunta “¿Después de recibirte, realizaste algún posgrado, curso o especialización?” continuando así su formación a través de cursos específicos al tema y uno de ellos refiere una mala experiencia en el mismo. Algunos recibieron capacitaciones dentro de las empresas en las que trabajaban. Todos confirman la importancia de *“familiarizarse con las tecnologías y herramientas para el reclutamiento”*.

La mayoría considera lo aprendido en los 5 años de carrera como fundamental para su desempeño laboral actual. Entre las habilidades o conocimientos adquiridos durante la carrera de psicología que utilizan día a día en su trabajo se destacan el entendimiento de las

soft skills como la empatía, escucha activa y comunicación asertiva, y lo aprendido a la hora de realizar entrevistas e informes. Una entrevistada incluso sostuvo que al trabajar con reclutadores que tienen otros estudios de base *"es como que les falta algo en las habilidades blandas"*.

Tabla 2

Respuestas de Entrevistados a Pregunta 5

¿Qué conceptos aprendidos en la carrera de psicología aplicas actualmente en tu trabajo?	"Al momento de entrevistar conocer la teoría es muy importante y te sirve un montón ya sea lo que ves en psicología laboral o bueno en toda la carrera sobre cómo manejar ese momento, la interacción con la otra persona, rasgos de personalidad, oportunidad de mejora etc."
	"Para el tema de las entrevistas podes poner en práctica mucho de lo teórico visto en clases."
	"No considero que mucho pero por mencionar algo creo que los tipos de preguntas, la preparación de entrevistas antes de hacerlas y mantener el buen rapport en las mismas."
	"La escucha activa principalmente, y al ser los perfiles IT muchos más cerrados creo que tenemos habilidad para darle una vuelta de tuerca a las entrevistas para que se sientan cómodos e interesados en los procesos que pueden ser tediosos."
	"Todo lo vinculado a la realización de las entrevistas, hay una cierta ventaja que te otorga esta carrera por sobre otras."
	"Un montón. Trabajo con recruiters que tienen de fondo estudios de recursos humanos o relaciones laborales y es como que les falta algo en las habilidades blandas. Creo que nosotros vemos mucho de eso y también ya vamos con una interpretación o visión en la que sabemos que el otro se encuentra en las entrevistas en una situación de vulnerabilidad donde está siendo

	puesto a prueba. También tenemos mucha práctica en la parte del armado y redacción de informes.”
	“Nada.”
	“La preparación de la carrera aportó un diferencial y un valor agregado para hacer buenas entrevistas y relevar de manera apropiada las soft skills de los candidatos.”
	“Tener precaución con los sesgos, tener una mirada analítica y poder entender a nivel general a la persona entrevistada, pudiendo detectar de esta manera posibles riesgos.”
	“La parte humana que se desarrolla cuando estudias carreras donde tenés que trabajar con personas, empatía, escucha activa y comunicación asertiva son claves.”
	“Sobre todo el entendimiento de las soft skills, la posibilidad de hacer entrevistas en profundidad no solo a los candidatos, sino también al momento de hablar con clientes.”

4.4.Vivencias del proceso de inserción

En relación a la categoría de vivencias personales en el proceso de inserción laboral como reclutadores, los entrevistados dieron respuestas muy variadas. Al rememorar sobre su experiencia aparecen palabras como adrenalina, intensidad, desafiante, veloz y volátil, y frustrante. Una de las entrevistadas hasta utilizó la palabra “terrible” y otra “difícil”.

Por sobre todo los entrevistados manifestaron haber tenido sentimientos contradictorios. Por ejemplo, una entrevistada comentó: “Mucha incertidumbre pero con muchas ganas. Tenía miedo pero del que te impulsa a querer saber más y seguir para adelante”.

En resumen, las respuestas reflejan la complejidad y la naturaleza emocionalmente intensa del proceso de inserción laboral desde la perspectiva de los reclutadores, así como

la importancia de la capacidad de adaptación y la resiliencia para hacer frente a las emociones negativas que puedan aparecer a lo largo de este proceso (Morgan Asch, 2020).

Tabla 3

Respuestas de Entrevistados a Pregunta 6.

¿Cómo viviste tu propia inserción laboral como recruiter?	"La viví con adrenalina, era un desafío para mí desde el inicio hasta aproximadamente el primer año en el puesto hasta que me fui sintiendo más cómodo en mi rol y me adapte en esta nueva industria. Creo que mi rápida adaptación también se debió al acompañamiento del grupo que tenía en ese trabajo."
	"Fue raro porque la capacitación de la compañía era bastante pobre en un principio pero contaba con un muy buen equipo al que pude sumarme, pero fue una manera interesante de poder explorar y conocer de qué se trataba el trabajo y ver si me gustaba."
	"Tuve suerte porque si bien me gustaban los perfiles generalistas hizo que tal vez tardará más en llegar a lo que realmente amo que es el recruitment IT."
	"Mucha incertidumbre pero con muchas ganas. Tenía miedo pero del que te impulsa a querer saber más y seguir para adelante."
	"Como freelance me pasó que fue un proceso rápido también porque no te piden preocupacionales y en relación de dependencia lo vivís con más intensidad el proceso con más presión ya que es un trabajo muy bueno donde tenes un sueldo fijo en blanco con beneficios y bonos extras. Más engorroso pero por otro lado está en juego la estabilidad económica."
	"Fue terrible, me costó mucho la inserción laboral ya que no conocía todas las opciones posibles para tal vez empezar ya desde mediados de la carrera y las que conocía no me convencían para subsistir."

	“Muy difícil conseguir entrar a laburar para una empresa.”
	“Al principio me costó un poco porque era muchísima información para aprender y tuve que adquirir un cierto nivel de conocimiento técnico que no tenía sobre la marcha. También tuve que aprender a lidiar un poco con la frustración que uno encuentra en los procesos y la velocidad con la que se mueve este mercado.”
	“Sucedió un poco de casualidad, fue durante la pandemia donde la industria estaba a full y necesitaban muchos recruiters, todo se vivía muy rápido y volátil. El proceso en sí fue rápido lo cual me sorprendió un poco.”
	“Es un desafío constante, muy intenso pero con muchas satisfacciones.”
	“Al principio fue frustrante pero con el tiempo se volvió muy motivadora la dinámica. Lograr un ingreso me generaba mucha satisfacción.”

De los entrevistados 10 de 11 respondieron ante la pregunta “¿Observas un problema en la inserción laboral de reclutadores?” que si lo hacen. Además de la dificultad del mercado por la situación económica actual, también se menciona la presencia de un *“desfase entre la oferta y la demanda”* y *“una preferencia de las empresas por trabajar con reclutadores freelance ya que les conviene no pagar mensualmente y solo por ingreso”* como posibles explicaciones a dicha dificultad de inserción laboral de perfiles con poca o nula experiencia.

4.5.Otras ideas

¿Se valora el área de talento y reclutamiento?

Nueve (9) de once (11) entrevistados refieren creer que se valora el área de talento y su trabajo, aunque dos de ellos refieren que es algo reciente así como otros dos mencionan que existe una "mala fama" de RRHH que está en camino a cambiar a través del reclutamiento y su nueva valoración positiva. Esto contradice los resultados obtenidos por Mina (2015) que concluye que las empresas que no prestan suficiente atención a las áreas de Gestión de Talento.

¿Qué consejos le darías o qué lecciones queres compartir con alguien que busca insertarse laboralmente como reclutador IT?

En coincidencia con lo que planteaba Castro Solano (2004) la respuesta que más se repite es aprender inglés y tener aunque sea conocimientos básicos de ofimática (técnicas, aplicaciones y herramientas informáticas que se utilizan en funciones de oficina para optimizar, automatizar, mejorar tareas) y tecnología.

Entre otras de las habilidades necesarias los entrevistados mencionan:

- *"Una buena red de contacto es lo principal, ser curioso e investigar"(Entrevista 3)*
- *"Capacitarse y hacerlo acompañado está bueno poder aprender juntos y con alguien por ahí con más seniority"(Entrevista 2)*
- *"Hay que superar el miedo y la frustración que genera lo desconocido y que se capaciten en cuestiones técnicas lo blando ya lo tenemos" (Entrevista 4)*
- *"Paciencia, primero que nada. Paciencia para aprender, paciencia para encontrar un trabajo y paciencia para realizar el trabajo después. Otro consejo que me parece vital es no olvidarse que estamos tratando con seres humanos y que estamos ofreciendo trabajo. El tiempo de las personas vale y se respeta. Nunca dejar sin algún tipo de feedback a los candidatos" (Entrevista 8)*
- *"Es importante la organización, el saber autogestionarse"(Entrevista 6)*
- *"Hay que tener muy buenas habilidades blandas, habilidades de negociación son importantes, saber acompañar al candidato, habilidades de comunicación etc. y capacitarse siempre"(Entrevista 5)*

¿Y tenés alguna opinión sobre cómo va a ser el futuro del reclutamiento?

La creencia general como pronóstico a futuro de la profesión es positiva, planteando su necesidad a futuro en las compañías:

- *"Va a seguir habiendo demanda, de hecho va a crecer"* (Entrevista 2)
- *"Mientras haya tecnología en el mundo, el recruiter it es inherente, necesario"* (Entrevista 7)
- *"El recruiter IT va a seguir siendo necesario en el futuro por su vocación de servicio y habilidades blandas necesarias en el área"* (Entrevista 10)

Al ser una profesión conectada a la tecnología y con los avances que velozmente alcanza la misma, algunos entrevistados no pudieron evitar relacionarlos pero lo hacen de forma positiva, pensando en la misma como una aliada:

- *"Creo que con el avance de la tecnología surge mucho la pregunta de qué tareas o que puestos vas a poder ser reemplazados por la tecnología en un futuro. No creo que sea así porque sí es cierto la tecnología avanza pero siempre va a tener que ser acompañada por la parte humana lo que importa es ver cómo nos adaptamos y lo hacemos congeniar"* (Entrevista 3)
- *"En esta época tecnológica con el avance de la inteligencia artificial y machine learning, nuestra carrera es de las menos robotizables pero hay muchos programas que ya nos ayudan automatizando ciertas cosas así que creo que no vamos a ser reemplazados pero sí ayudados en nuestro trabajo. el pronóstico es bueno porque los puestos it son algo que siempre se van a necesitar de ahora en más"* (Entrevista 5)

Por otra parte algunos entrevistados, apuntaron a los cambios a futuro que las empresas deberán realizar para poder permanecer competitivas en el mercado:

- *"Creo que se van a utilizar cada vez más herramientas de AI y ojalá se utilicen de un modo correcto y haciendo más foco en entrevistas humanas y empáticas"* (Entrevista 9)
- *"Las empresas van a tener que ser más ágiles en sus procesos de reclutamiento ya que actualmente pasa mucho que los candidatos optan por otras ofertas no solo por un tema de beneficios o remuneración sino por procesos engorrosos"* (Entrevista 4)

5. Conclusión

La presente investigación tuvo como objetivo conocer la experiencia de inserción laboral de psicólogos en el área de reclutamiento y selección de perfiles IT en el AMBA. La selección de una metodología de investigación cualitativa permitió explorar un tema sin antecedentes conocidos. Esta elección no solo facilitó la comprensión de la realidad de los participantes, sino que también posibilitó el acceso a los significados y sentidos que ellos atribuyen a sus experiencias de vida. En consecuencia, se logró enriquecer el conocimiento sobre un tema que había sido escasamente investigado.

A continuación se presentarán los resultados más relevantes organizados según los objetivos planteados.

Al analizar la vivencia personal respecto a la inserción laboral como reclutador IT nos encontramos con experiencias mixtas. Todos mencionan experimentar sentimientos tanto positivos como negativos y destacan la importancia de la capacidad de adaptación y la resiliencia para hacer frente a las emociones negativas.

Por otra parte, la motivación para sumarse al área de reclutamiento IT de los entrevistados (pertenecientes a la generación Y y Z) varía de respuesta en respuesta pero todas se encuentran dentro de los impulsos que plantea Nohria et al (2008) siendo estos el impulso de adquirir bienes que generan satisfacción, el impulso de formar lazos con otros, el impulso de comprender y contribuir con el mundo que nos rodea, y el impulso de defenderse de cualquier amenaza externa aportando estabilidad y seguridad.

En cuanto a la formación la mayoría considera que lo aprendido en la carrera es vital para su desempeño laboral actual. Además es importante contar continuar formándose finalizada la carrera para obtener conocimientos más específicos y técnicos del área de

selección IT en particular. Los conocimientos y habilidades psicológicas adquiridos durante la formación académica que se aplican a su labor profesional como reclutadores se destacan el desarrollo propio de habilidades blandas así como identificarlas en otros y la correcta y satisfactoria realización de entrevistas e informes. Recomiendan sobre todo aprender idiomas como el inglés, y tener aunque sea un conocimiento superficial de tecnologías.

Limitaciones

Es importante reconocer ciertas limitaciones que deben ser consideradas al interpretar y aplicar los hallazgos. La investigación se basó en una muestra limitada de participantes, la cual fue recopilada en una región geográfica específica. Esto puede limitar la generalización de los resultados a otras poblaciones o contextos geográficos. Sumado a esto, la falta de información previa o investigaciones relevantes sobre el tema de estudio puede haber limitado la capacidad de contextualizar y comparar los resultados. La ausencia de una base sólida de conocimiento previo también puede haber dificultado la identificación de tendencias a lo largo del tiempo o la evaluación de la evolución de ciertos fenómenos.

Recomendaciones

Se sugiere seguir indagando y profundizando en el tema, ya que es una salida laboral relativamente nueva y que avanza con mucha velocidad, a la par de la tecnología. También sería conveniente poder contar con estudios con un mayor alcance geográfico para sumar más experiencias y en más territorios.

Como posibles líneas de investigación futura se sugiere explorar cómo la inteligencia artificial está transformando los métodos tradicionales de reclutamiento tecnológico, así como su eficacia y sus sesgos.

También examinar cómo es que los reclutadores pueden garantizar prácticas éticas y a la vez eficientes en la selección de personal al incorporar tecnologías avanzadas en su trabajo diario.

6.Bibliografía

American Psychological Association. (2020). Publication manual of the American Psychological Association (7th ed.). https://doi.org/10.1037/0000165-000

Anton, M. (26 de octubre, 2021) *Nuevos puestos que pide el mercado: qué hace un reclutador IT y por qué cobra u$s2.000 si trabaja para afuera.* IProUP. https://www.iproup.com/empleo/26490-empleo-salario-que-hacen-reclutadores-it-y-cuanto-ganan

Bercovich, I., & Novo, L. (2005). Perfil Socio-Laboral de los psicólogos de Montevideo, Estudio para la CPU. Montevideo. Recuperado de https://www.dropbox.com/s/2wujqs4gd1r05p5/Censo%20Montevideo%202005%20%28CPU%29.pdf

Brasil, L. (29 de agosto, 2022) Tech Recruiter: Los Mayores Desafíos De La Profesión. *Jobconvoblog.* Disponible en https://jobconvo.com/blog/es/tech-recruiter-los-mayores-desafios-de-la-profesion/

Casari, L. M., Espeche, V. & Bustos, M. G. (2012). Inserción laboral en una muestra de egresados recientes de la carrera de Psicología en Argentina. *Revista Diálogos*, 3(2), 69-86. https://ri.conicet.gov.ar/handle/11336/206784

Castellanos, D. (05 de octubre de 2021). Los cuatro países con el mayor número de talentos digitales en Latinoamérica. *Bloomberglinea.* Recuperado de https://www.bloomberglinea.com/2021/10/05/los-cuatro-paises-con-el-mayor-numero-de-talentos-digitales-en-latinoamerica/

Castro Solano, A. (2004). Las competencias profesionales del psicólogo y las necesidades de perfiles profesionales en los diferentes ámbitos laborales. *Interdisciplinaria,* 21(2), 117-152.

Ceresa, G. (S.F.) Cuatro grandes desafíos de un Selector IT. *Consultora Gestal.* Disponible en https://www.consultoragestal.com/cuatro-grandes-desafios-de-un-selector-it/

Chaves Lechuga, A. & Noguera Ballus, M. (2008). La inserción laboral de los titulados en psicología: un estudio de posgraduados en cinco promociones consecutivas. *Revista universitaria de ciencias del trabajo*, 9, 121-134 https://uvadoc.uva.es/handle/10324/11370

Cuadra, J. (22 de enero, 2020) Todo lo que he aprendido en mis 5 años como recruiter. *Ariad Group.* https://www.ariadgroup.com/es/blog/aprendido-tras-cinco-a%C3%B1os-como-recruiter

Cullari, L. & Márquez, C. Y. (2011). *Formación e inserción laboral de los Licenciados en Psicología graduados de la Facultad de Humanidades "Teresa de Ávila", Universidad Católica Argentina, Sede Paraná desde el año 2001 al 2008* [Tesis de Licenciatura, Universidad Católica Argentina]. Disponible en: http://bibliotecadigital.uca.edu.ar/repositorio/tesis/formacion-insercion-laboral-licenciadospsicologia.pdf

De Vincenzi, M. (22 de mayo, 2012) El mercado de IT en la Argentina. *El cronista*. Disponible en https://www.cronista.com/itbusiness/El-mercado-de-IT-en-la-Argentina-20120522-0008.html

Delabra, B. (2023). Experiencias de inserción laboral de egresados de psicología de la Universidad Nacional Autónoma de México. *PSIDIAL: Psicología y Diálogo de Saberes*, 2(1) 88-105. DOI: https://doi.org/10.33936/psidial.v2i1.5738

Equipo Vértice. (2007). *Selección de Personal.* Málaga: Editorial Vértice.

Federación de Psicólogos de la República Argentina (1985). Leyes del ejercicio profesional de la psicología en Argentina.

Fernandez, G. (24 de septiembre, 2021) Qué hace un Reclutador TI: La verdad de la milanesa. Recruiting Skull. https://recruitingskull.com/que-hace-un-reclutador-ti/

Franco, N. (1 de octubre, 2019). Los desafíos de encontrar y cuidar al nuevo talento digital. *IProfesional.* Disponible en: https://www.iprofesional.com/management/303147-los-desafios-de-encontrar-y-cuidar-al-nuevo-talento-digital

Giaccone, J. M. (2021). *Los procesos y estrategias de recruitment, atracción y selección de perfiles IT en el AMBA.* [Trabajo Final de Posgrado. Universidad de Buenos Aires]. Recuperado de http://bibliotecadigital.econ.uba.ar/download/tpos/1502-2119_GiacconeJM.pdf

González Ortiz, M. (09 de enero, 2023) Cómo ser un buen recruiter IT. *OpenWebinars.* Disponible en https://openwebinars.net/blog/como-ser-un-buen-recruiter-it/

González, R. (2005). *Nuevas tecnologías aplicadas a la gestión de Recursos Humanos.* España: Ideaspropias.

Gosende, E. (1994). Me recibí... ¿Y ahora qué hago? La inserción profesional de los psicólogos recién egresados. *Revista El Otro*, 1(3).

Guzmán, P. (2016). *Generación Y, el camino para integrar y retener el talento de esta generación en las organizaciones.* [Tesina de grado. Universidad Nacional de Cuyo Dirección] URL del informe: https://bdigital.uncu.edu.ar/8126

Hanze Andrade, E. (2020). *El recruitment a través de redes sociales como nueva tendencia en la selección de personal y su aplicación en la empresa Tata Consultancy Services Ecuador.* [Tesis de Maestría, Universidad Andina Simón Bolívar]. Recuperado de https://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/7873

Hernandez-Sampieri, R. & Mendoza Torre, C. P. (2018). *Metodología de la Investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta.* Mexico D.F: Mc Graw Hill.

Hernández Diaz, L.; Liquidano, M. & Silva, M. (2014). Recruitment y selección a través de las redes sociales Facebook y LinkedIn (análisis preliminar), *Oikos: Escuela de Administración y Economía*, 18(38), 37-61. http://ediciones.ucsh.cl/revistas.php

Infobae (03 de junio, 2022). Mercado laboral IT: cómo se forman los que reclutan los perfiles más buscados. *Infobae.* Recuperado de https://www.infobae.com/inhouse/2022/06/03/mercado-laboral-it-como-se-forman-los-que-reclutan-los-perfiles-mas-buscados/

Joya Galan O., M. & Garcilazo, C. (2019). *La Evolución en la Metodología de Reclutamiento en las Empresas Argentinas desde 1990 a la actualidad.* [Trabajo final de grado, Universidad Nacional de San Martín]. Recuperado de https://ri.unsam.edu.ar/handle/123456789/955

Larrosa, J. (2011). Experiencia y alteridad en educación. En *Experiencia y alteridad en educación* (pp. 13-44). Homo Sapiens Ediciones.

Lione Arteaga, M. L. (2014). *Vivencias de vulnerabilidad laboral de los licenciados en psicología del Uruguay.* [Trabajo final de grado, Universidad de la República de Uruguay]. Recuperado de https://www.colibri.udelar.edu.uy/jspui/bitstream/20.500.12008/5313/1/LIONE.pdf

Martínez Ledesma, M. (2020) Generaciones "Y" y "Z": ¿qué buscan en un trabajo?: investigación sobre los factores que influyen en el compromiso, la motivación y la satisfacción laboral de los millennials y centennials en sus trabajos. [Trabajo final de grado, Universidad de San Andrés]. Recuperado de http://hdl.handle.net/10908/18403

Mayan, M. (2001). *Una introducción a los métodos cualitativos: Módulo de entrenamiento para estudiantes y profesionales.* Alberta: International Institute for Qualitative Methodology.

Mina, P. M. (2015). *Atracción y retención de talento. Problemática en empresas IT de Argentina.* [Trabajo Final de Maestría, Instituto Tecnológico de Buenos Aires]. Recuperado de http://ri.itba.edu.ar/handle/123456789/561

Ministerio de Educación y Justicia de la Nación (1985). Resolución N" 2447/85. Mimeo

Morgan Asch, J. (2020). La resiliencia: habilidad esencial para hacerle frente a la cuarta revolución industrial. *Revista Nacional de Administración,* 11(1), 21-31. https://dx.doi.org/10.22458/rna.v11i1.2970

Navarro Cendejas, J. (2014). *La inserción laboral de los egresados universitarios. Perspectivas teóricas y tendencias internacionales en la investigación.* México DF: ANUIES.

Nohria, N., Groysberg, B., & Lee, L. (2008). Motivación de los Empleados: un Poderoso Modelo Nuevo. *Harvard Business Review*, 86(7), 84-91.

Ortega, M. (12 de Septiembre, 2018). ¿Qué habilidades serán indispensables en el futuro mercado laboral?. *Ambito*. Obtenido de http://www.ambito.com/933406-que-habilidades-seran-indispensables-en-elfuturo-mercado-lab

Pesino, C. & Pereyra Zorraquin, E. (2013). Competencias e incumbencias de los psicólogos a lo largo de la formación académica y del ejercicio profesional. En V Congreso Internacional de Investigación y Práctica Profesional en Psicología XX Jornadas de Investigación Noveno Encuentro de Investigadores en Psicología del MERCOSUR. Facultad de Psicología: Universidad de Buenos Aires. Recuperado de http://www.aacademia.org.

Reina, M. P. (2004). Nuevos procedimientos en el proceso empresarial de provisión de candidatos: el recruitment On Line. *Cuadernos de Ciencias Económicas y Empresariales*, 47, 89-110.

Revuelta, R. (17 de enero, 2019). Decálogo de las tendencias de recruitment para 2019. *Observatorio de RRHH.*

https://www.observatoriorh.com/orhposts/decalogo-de-las-tendencias-de-recruitment-para-2019.html

Sabino, C. (1998). *Cómo hacer una Tesis*. Buenos Aires: Lumen/HVMANITAS

Schettini, P. & Cortazzo, I. (2015). *Análisis de datos cualitativos en la investigación social: procedimientos y herramientas para la interpretación de información cualitativa.* (1ra ed). La Plata: EDULP. DOI:10.35537/10915/49017.

Terlizzi, N. (18 de abril, 2023). Escasez de talentos: una problemática mundial. *Forbes Argentina.* Recuperado de https://www.forbesargentina.com/columnistas/escasez-talentos-una-problematica-mundial-n32474

Yucra Siles, E. (2015). Inserción laboral de titulados de psicología de la universidad mayor de San Andrés. *Revista de Investigación Psicológica,* (14), 57-73. Recuperado en 08 de septiembre de 2023, de http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2223-30322015000200006&lng=es&tlng=es

7.Anexos

Anexo I: Consentimiento informado

La presente investigación consiste en un trabajo de tesis que tiene por objetivo conocer la experiencia de inserción laboral de psicólogos en el área de recruitment y selección de perfiles IT en el AMBA. Por tal motivo, se realizará una entrevista que permitirá conocer de manera personal sus motivaciones para insertarse en esta área y los conocimientos y habilidades psicológicas adquiridos durante la formación académica que aplican a su labor profesional.

Dicha entrevista consistirá en responder algunas preguntas que el investigador necesitará para poder realizar su investigación, las cuales no implican algún tipo de riesgo y se brinda seguridad acerca de la confidencialidad de los datos de acuerdo a lo que establece la Ley N° 25.326, tanto en el mismo consentimiento como en la investigación en general y dejando en claro, que el participante puede retirarse de la investigación, en cualquier momento, si así lo desea.

Firma del participante:

Firma del investigador:

Buenos Aires, noviembre 2023

Anexo II: Modelo de Entrevista

Nombre:

Edad:

Estudios:

Antigüedad en el puesto:

Género:

Lugar:

1¿Qué caminos exploraste al finalizar la carrera?

2¿Qué lo atrajo del reclutamiento IT?

3¿Después de recibirte, realizaste algún posgrado, curso o especialización?

4¿Tuviste otra experiencia en psicología laboral o en selección de personal?

5¿Qué conceptos aprendidos en la carrera de psicología aplicas actualmente en tu trabajo?

6¿Cómo viviste tu propia inserción laboral?

7¿En qué consiste tu trabajo? ¿Cuáles crees que son los aspectos positivos y negativos del mismo?

8¿Observas un problema en la inserción laboral de reclutadores?

9¿Es tu única fuente de ingresos?

10¿Crees que se valora el área de gestión de talento?

11¿Qué consejos le darías o qué lecciones queres compartir con alguien que busca insertarse laboralmente como reclutador IT?

12¿Y tenés alguna opinión sobre cómo va a ser el futuro del reclutamiento?

Anexo III: Transcripción de entrevistas

Entrevista 1

Nombre: Javier

Edad: 34

Antigüedad en el puesto: 4 años

Género: M

Lugar: Capital Federal

1¿Qué caminos exploraste al finalizar la carrera?

En un principio me llamó mucho la atención lo que es psicologia clinica, inicie con esa idea y en tercer año donde vimos psicopatología y otras materias importantes y determinantes para clínica me di cuenta que me gustaba pero no me veía ejerciendo en un 100% y dedicando todo mi tiempo. Entonces fue donde conocí psicología laboral yo la verdad que lo que sabía era muy por arriba, casi nada, pero después también tuve organizacional y dije "esto si me gusta, este campo de aplicación me gusta mucho" y empecé a buscar trabajo relacionado en eso. Empecé la carrera por una cosa y terminé por otra, también porque uno no sabe o tiene una idea muy vaga del rol del psicólogo.

Comencé como acompañante terapéutico, que es creo lo que hace la mayoría, pero con el tiempo me salió la oportunidad de quedar para una entrevista en el área laboral y decidí avanzar con eso y quede como recruiter jr.

2¿Qué te atrajo del reclutamiento IT?

Venía trabajando en perfiles comunes (comerciales, logística, contadores, etc) pero me encontraba que el trabajo era siempre el mismo. Con el IT empecé a explorar más ya que era todo nuevo y lo sigue siendo. Soy partidario de que el reclutador no tiene que ser solo reclutador sino también entender a fondo el perfil que está buscando, entonces si hay algo que no lo sé me pongo a leer al respecto.

3¿Después de recibirte, realizaste algún posgrado, curso o especialización?

Realicé algunos cursos de IT para familiarizarme con las tecnologías y herramientas para el reclutamiento.

4¿Tuviste otra experiencia en psicología laboral o en selección de personal?

Si, comencé con búsquedas generalistas pero cuando tuve la oportunidad pase a las de infraestructura tecnológica que es donde estaba más cómodo. Estuve 3 años como generalista.

5¿Qué conceptos aprendidos en la carrera de psicología aplicas actualmente en tu trabajo?

Al momento de entrevistar conocer la teoría es muy importante y te sirve un montón ya sea lo que ves en psicología laboral o bueno en toda la carrera sobre cómo manejar ese momento, la interacción con la otra persona, rasgos de personalidad, oportunidad de mejora etc.

6¿Cómo viviste tu propia inserción laboral como recruiter?

La viví con adrenalina, era un desafío para mí desde el inicio hasta aproximadamente el primer año en el puesto hasta que me fui sintiendo más cómodo en mi rol y me adapte en esta nueva industria. Creo que mi rápida adaptación también se debió al acompañamiento del grupo que tenía en ese trabajo.

7¿En qué consiste tu trabajo? ¿Cuáles crees que son los aspectos positivos y negativos del mismo?

Siempre hago una actualización del estado de las vacantes al inicio de la semana, ver donde estamos con las mismas y empiezo la búsqueda de candidatos en las que lo necesitan, depende de las vacantes se puede hacer un anuncio en Linkedin o Indeed, revisó curriculum que ya tengo o busco posibles perfiles interesados, coordinar las entrevistas, realizarlas, siempre comunicandome con los directores para evaluar los candidatos los puntos a mejorar en nuestras búsquedas y procesos, en nuestros beneficios o salarios todo eso analizando las métricas y de manera conjunta. En un principio el rol de reclutador era más básico me parece pero ahora cambió, antes debía solo realizar la búsqueda como pudiera, realizar una entrevista o no y armar una terna y ya está.

Considero que el cambio constante es una fortaleza así como ser una oportunidad para trabajar en todo latinoamérica e incluso más lejos como Europa profundizando en algo que tal vez no viste mucho durante tus años de formación pero que es interesante. como negativo tenemos la dificultad de conseguir candidatos para algunas posiciones, hay que tener mucha tolerancia a la frustración para no bajonearse. El IT también te puede salir mal si no te amigas con los términos más técnicos y tecnológicos.

8¿Observas un problema en la inserción laboral de reclutadores?

Si siento que el mercado fue muy bien vendido y hubo una época que todos querían hacer IT a pesar de previamente no ser un área popular ni conocida, pensando que tal vez era lo mismo que la selección de personal normal y no lo es por lo que se que muchos se frustraron al encontrarse con estas diferencias principalmente en las habilidades blandas que no son tan populares en it, los tiempos son distintos, es distinto. Actualmente las

empresas tienen muchos filtros en general en sus procesos y hay una desproporción entre oferta y demanda.

9¿Es tu única fuente de ingresos?

Me dedico de lleno a lo laboral tanto en mi puesto como recruiter it como en algunas sesiones que realizo en mi tiempo libre ligadas a conflictos emocionales o algunas patologías como la ansiedad estrés o burnout.

10¿Crees que se valora el área de gestión de talento?

Hoy sí, cuando yo comencé era otra la historia y las tareas de selección eran tareas plus que le otorgaban a nose alguien de administración que pobre imaginate la persona que tenía que repartirse entre sus tareas y otras que en realidad no le corresponden. y esto por que no estaba el área específicamente para eso. por eso se recurre mucho a consultoras externas pero no generaba ningún cambio o avance en la empresa misma. Pero poco a poco el recruiter fue ganando su lugar y las empresas se fueron adaptando también. Creo que es muy valorado el puesto hoy.

11¿Qué consejos le darías o qué lecciones queres compartir con alguien que busca insertarse laboralmente como reclutador IT?

Si sabes ingles es un gran plus porque podes trabajar en empresas en otra lengua.si es conversacional mejor. También hay mucho material que esta en ingles entonces está bueno para permanecer actualizado porque tal vez en la base que uno obtiene en la carrera que es útil porque por algo es la base pero no es suficiente o se va desactualizado y es importante ser capaz también e ir prestando atención a las tendencias.

12¿Y tenés alguna opinión sobre cómo va a ser el futuro del reclutamiento?

Hoy separamos generalista de it pero yo creo que en un futuro va a ser algo más integrado. porque la mayoría de los puestos va a estar vinculado con la tecnología. Va a ser una etapa de adaptación y de expansión del rol.

Entrevista 2

Nombre: Mariana

Edad: 37

Antigüedad en el puesto: 12 años

Género: F

Lugar: Almagro

1¿Qué caminos exploraste al finalizar la carrera de psicología?

En un principio me gustaba la posibilidad de hacer clínica y de tener mis propios pacientes. Termine la carrera y en ese momento estaba justo trabajando de asistente en una consultora y si bien no me dedicaba al reclutamiento si estaba cerca y me llamaba la atención todo el movimiento ya que es empresa fue comprada por una internacional y estaban haciendo crecer su nómina lo que presencie y me entusiasmo todo el proceso.

2¿Qué te atrajo del reclutamiento IT?

Aparecían posibilidades de crecer y avanzar profesionalmente.

3¿Después de recibirte, realizaste algún posgrado, curso o especialización?

No, me capacite en las empresas en las que trabaje.

4¿Tuviste otra experiencia en psicología laboral o en selección de personal?

Si, pero como asistente en consultora, no realizaba búsquedas.

5¿Qué conceptos aprendidos en la carrera de psicología aplicas actualmente en tu trabajo?

Para el tema de las entrevistas podes poner en práctica mucho de lo teórico visto en clases.

6¿Cómo viviste tu propia inserción laboral como recruiter?

Fue raro porque la capacitación de la compañía era bastante pobre en un principio pero contaba con un muy buen equipo al que pude sumarme, pero fue una manera interesante de poder explorar y conocer de qué se trataba el trabajo y ver si me gustaba.

7¿En qué consiste tu trabajo? ¿Cuáles crees que son los aspectos positivos y negativos del mismo?

Tengo una parte que es más operativa que tiene que ver actualizar la información de las vacantes, envío de mails y llenar planillas que es un poco repetitiva y después otra que es la parte de las entrevistas que son más individuales y únicas.

Esta bueno que todo el tiempo se actualiza, no tenes siempre los mismos perfiles y tecnologías, hay mucho cambio en el mercado, las tendencias y lo que buscan las empresas y hay que ser flexible para ir adaptándose y mantenerse actualizado. Me invita a investigar y a seguir aprendiendo y hace que no me aburra en ningún momento.

8¿Observas un problema en la inserción laboral de reclutadores?

Siempre costó la inserción laboral especialmente la primera pero hoy en día hay muchos cursos que antes no existían y se genera un cuello de botella donde hay mucha competencia y un desfase en oferta demanda.

9¿Es tu única fuente de ingresos?

Me dedico al recruiting y realizó algunas asesorías laborales de manera particular.

10¿Crees que se valora el área de gestión de talento?

Se valora especialmente en los últimos años, donde las empresas empezaron a sumar al recruiter en sus equipos de trabajo, pero al momento de tomar en consideración algunas sugerencias no tanto, no somos los más escuchados, no como debería ser.

11¿Qué consejos le darías o qué lecciones queres compartir con alguien que busca insertarse laboralmente como reclutador IT?

Estudiar inglés es muy importante ya que se usa mucho, muchas empresas de afuera buscan reclutadores en todo el mundo y es una gran oportunidad. También profundizar y no meterse superficialmente en estos temas, ya que capacitarse y hacerlo acompañado está bueno poder aprender juntos y con alguien por ahí con más seniority. El rol también incluye no quedarse quieto y acompañar en el proceso de búsqueda e inserción, no es solo una entrevista si no que se genera un ida y vuelta.

12¿Y tenés alguna opinión sobre cómo va a ser el futuro del reclutamiento?

Va a seguir habiendo demanda, de hecho va a crecer. Por eso estaría bueno seguir incorporando más herramientas digitales que ayuden a realizar un trabajo más eficaz, va a haber que dejar el miedo al avance de la tecnología por que ya está acá queramos o no.

Entrevista 3

Nombre: Nicolas

Edad: 31

Antigüedad en el puesto: 3 años en IT

Género: M

Lugar: Capital Federal

1¿Qué caminos exploraste al finalizar la carrera de psicología?

Cuando empecé la carrera tenía una fantasía de la parte clínica de la psicología que después me desmotivó. Me gustaba escuchar a la gente pero me di cuenta que no era para mi. Comencé a trabajar en el sector de rrhh como selector de personal para un supermercado y ahí mismo hice el giro a búsquedas IT.

2¿Qué te atrajo del reclutamiento IT?

Tenía ganas de desafiarme y meterme en un mundo nuevo y seguir sumando conocimientos ya que empecé trabajando con muy pocos perfiles IT y con esos ya supe que quería seguir aprendiendo más.

3¿Después de recibirte, realizaste algún posgrado, curso o especialización?

Hice un curso que no me gustó para nada ya que generaba más dudas que respuestas.

4¿Tuvo otra experiencia en psicología laboral o en selección de personal?

Si, 4 años en búsqueda generalista.

5¿Qué conceptos aprendidos en la carrera de psicología aplicas actualmente en tu trabajo?

No considero que mucho pero por mencionar algo creo que los tipos de preguntas, la preparación de entrevistas antes de hacerlas y mantener el buen rapport en las mismas.

6¿Cómo viviste tu propia inserción laboral?

Tuve suerte porque si bien me gustaban los perfiles generalistas hizo que tal vez tardará más en llegar a lo que realmente amo que es el recruitment IT.

7¿En qué consiste tu trabajo? ¿Cuáles crees que son los aspectos positivos y negativos del mismo?

Hay que tener cuidado con no volverse un workaholic que puede llevar al burnout o a niveles de frustración muy elevados. Es un ambiente muy vertiginoso y que genera mucha

adrenalina lo que es un arma de doble filo. es un mercado muy competitivo pero con una muy buena remuneración económica y emocional.

8¿Observas un problema en la inserción laboral de reclutadores?

Está complicado en general porque las empresas redujeron mucho personal en este último tiempo y los requisitos pedidos pueden ser más, pero no es imposible.

9¿Es tu única fuente de ingresos?

Sí, pero doy clases gratuitas en la UBA sobre recruitment IT y también tengo un canal de youtube al respecto.

10¿Crees que se valora el área de gestión de talento?

Un poco de las dos. Por un lado no se reconoce porque hay algunas empresas que están chapadas a la antigua y no entienden y capaz que no quieren entender el rol del recruiter pero por otro lado cuando el recruiter hace algo bien es como que hizo magia, también tal vez en parte por este desconocimiento.

11¿Qué consejos le darías o qué lecciones queres compartir con alguien que busca insertarse laboralmente como reclutador IT?

Una buena red de contacto es lo principal, ser curioso e investigar y empezar de a poco con un perfil.

12¿Y tenés alguna opinión sobre cómo va a ser el futuro del reclutamiento?

Creo que con el avance de la tecnología surge mucho la pregunta de qué tareas o que puestos vas a poder ser reemplazados por la tecnología en un futuro. No creo que sea así porque sí es cierto la tecnología avanza pero siempre va a tener que ser acompañada por la parte humana lo que importa es ver cómo nos adaptamos y lo hacemos congeniar. Como recruiter cada vez vamos adquiriendo más herramientas para nuestros trabajos pero por algo

es que en un mismo proceso hay pruebas técnicas y entrevistas donde entran en juego la parte humana y las habilidades blandas. Va por ahí.

Lo que veo mucho en el exterior como por ejemplo Alemania es que se habla más de recruiters especializados en un solo perfil o en una sola tecnología, por lo que alcanzan un conocimiento más profundo, tal vez eso pase aca.

Entrevista 4

Nombre: Nuria

Edad: 35

Antigüedad en el puesto: 5 años

Género: F

Lugar: Moreno

1¿Qué caminos exploraste al finalizar la carrera de psicología?

Elegí psicología porque tuve la materia en el colegio y me iba bien y tuvo que ver mucho mi profesora de ese momento en esa materia. Sabía que me gustaba la parte laboral, así que me fui de lleno al área de rrhh en selección.

2¿Qué te atrajo del reclutamiento IT?

Lo novedoso, lejos de las cosas por ahí más rutinarias siempre aprendes algo nuevo y conoces gente constantemente que te cuentan sobre proyectos en los que trabajaron o están trabajando y son muy interesantes.

3¿Después de recibirte, realizaste algún posgrado, curso o especialización?

Si, mi profesora de una materia de psicología laboral en la facultad daba independientemente cursos de recruitment it y lo realize y comencé a trabajar con ella como freelance.

4¿Tuviste otra experiencia en psicología laboral o en selección de personal?

No, si bien he realizado algunas búsquedas generalistas a parte, me enfoque de lleno en búsquedas it.

5¿Qué conceptos aprendidos en la carrera de psicología aplicas actualmente en tu trabajo?

La escucha activa principalmente, y al ser los perfiles IT muchos más cerrados creo que tenemos habilidad para darle una vuelta de tuerca a las entrevistas para que se sientan cómodos e interesados en los procesos que pueden ser tediosos.

6¿Cómo viviste tu propia inserción laboral?

Mucha incertidumbre pero con muchas ganas. Tenía miedo pero del que te impulsa a querer saber más y seguir para adelante.

7¿En qué consiste tu trabajo? ¿Cuáles crees que son los aspectos positivos y negativos del mismo?

Está bueno poder conocer algo diferente, es un ámbito muy movido pero por otro lado hay que trabajar el tema de la frustración. muchas ofertas al mismo tiempo así que si bien podes hacer el mejor trabajo en tu acompañamiento por alguna u otra cosa, aceptaron otra oferta.

Consiste en buscar posibles candidatos en linkedin para las búsquedas que tenemos. antes consultó con los hiring managers para hacer el relevamiento de las mismas. Una vez publicadas se revisan los perfiles que se postularon así como la respuesta de los perfiles hunteados. comienzan los procesos de entrevistas en los cuales se les va haciendo seguimiento a los candidatos.

8¿Observas un problema en la inserción laboral de reclutadores?

No, hay mucha oferta y se mejoró mucho también el proceso ya que se acompaña mucho más a los entrevistados y hay más claridad en los procesos.

9¿Es tu única fuente de ingresos?

Si.

10¿Crees que se valora el área de gestión de talento?

Sí, pero recientemente es que se lo ve como un área estratégica.

11¿Qué consejos le darías o qué lecciones queres compartir con alguien que busca insertarse laboralmente como reclutador IT?

Hay que superar el miedo y la frustración que genera lo desconocido y que se capaciten en cuestiones técnicas lo blando ya lo tenemos.

12¿Y tenés alguna opinión sobre cómo va a ser el futuro del reclutamiento?

Las empresas van a tener que ser más ágiles en sus procesos de reclutamiento ya que actualmente pasa mucho que los candidatos optan por otras ofertas no solo por un tema de beneficios o remuneración sino por procesos engorrosos.

Entrevista 5

Nombre: Diego

Edad: 27

Antigüedad en el puesto: 3 años

Género: M

Lugar: Capital Federal

1¿Qué caminos exploraste al finalizar la carrera de psicología?

Todos entramos a la carrera con una idea enfocado en la clínica y quizá eso cambia a lo largo de la carrera o mismo cuando te recibís y quieres comenzar a trabajar. Pase por el área de neuropsicología y forense antes de encontrar mi vocación en lo laboral como recruiter.

2¿Qué te atrajo del reclutamiento IT?

Una compañera de materia me contó de su trabajo y me interesaba la idea de poder estar en el área de talento sin abandonar la psicología que tanto me interesaba. También era una opción para comenzar a trabajar temprano, que tal vez las opciones en la carrera son más limitadas.

3¿Después de recibirte, realizaste algún posgrado, curso o especialización?

Si, en una consultora que me habían recomendado, y este incluía como una pasantía para unirte a la consultora como freelance una vez finalizado el curso.

4¿Tuviste otra experiencia en psicología laboral o en selección de personal?

Si, realizando psicotécnicos en el área de selección generalista, estuve 2 años.

5¿Qué conceptos aprendidos en la carrera de psicología aplicas actualmente en tu trabajo?

Todo lo vinculado a la realización de las entrevistas, hay una cierta ventaja que te otorga esta carrera por sobre otras.

6¿Cómo viviste tu propia inserción laboral?

Como freelance me pasó que fue un proceso rápido también porque no te piden preocupacionales y en relación de dependencia lo vivís con más intensidad el proceso con más presión ya que es un trabajo muy bueno donde tenes un sueldo fijo en blanco con beneficios y bonos extras. Más engorroso pero por otro lado está en juego la estabilidad económica.

7¿En qué consiste tu trabajo? ¿Cuáles crees que son los aspectos positivos y negativos del mismo?

Lo económico y el área es interesante como lo positivo, me pasa que yo con este trabajo solo puedo mantenerme mientras que por ahí otros conocidos de la carrera deben hacer malabares con varios empleos. Como negativo si no te gusta la tecnología te puede jugar en contra y es un trabajo con mucha presión aunque es cierto que eso depende de la búsqueda.

Actualmente el recruiter it se encarga del procesos end to end. Está lo que yo llamo el triángulo del recruiter es empezar el dia con las asignaciones del dia, que cambian semana a semana, despues empezar el proceso de hunting, buscando perfiles acordes con los requisitos el hunting puede ser activo o pasivo, es decir los busco yo o público en un portal de empleo y recibo los cvs que luego los voy filtrando. Y por último la realización de las entrevistas ya sea conmigo o coordinación con otros miembros del equipo que quieran formar parte del proceso. La elaboración de informes de dichas entrevistas. Para nuevas búsquedas también realizó el relevamiento y elaboración de los requisitos y condiciones de las búsquedas. Sobre todo el acompañamiento al candidato. También me encargo de la elaboración de la oferta laboral final, la coordinación de psicotécnicos y estudios médicos para ingreso y el onboarding del candidato en la empresa.

8¿Observas un problema en la inserción laboral de reclutadores?

Creo que el mercado está saturado, antes el recruiter it era más de nicho y no se conocía mucho sobre el tema. Ahora sí, y también por eso es que se está empezando o terminando no se de definir un poco el rol. Ahora es una tendencia en donde las vacantes en realidad no son muchas por el momento. También las empresas prefieren trabajar con recruiter freelance por una conveniencia monetaria por lo que es más fácil comenzar como independiente en este mundo.

9¿Es tu única fuente de ingresos?

Si.

10¿Crees que se valora el área de gestión de talento?

Es complicado, porque en general todo lo de rrhh tiene mala fama. ahora pasa a ser el área de talento y tratando de cambiar eso.

11¿Qué consejos le darías o qué lecciones queres compartir con alguien que busca insertarse laboralmente como reclutador IT?

Hay que tener muy buenas habilidades blandas, habilidades de negociación son importantes, saber acompañar al candidato, habilidades de comunicación etc. y capacitarse siempre. Es muy importante mantener el linkedin actualizado.

12¿Y tenés alguna opinión sobre cómo va a ser el futuro del reclutamiento?

En esta época tecnológica con el avance de la inteligencia artificial y machine learning, nuestra carrera es de las menos robotizables pero hay muchos programas que ya nos ayudan automatizando ciertas cosas así que creo que no vamos a ser reemplazados pero sí ayudados en nuestro trabajo. el pronóstico es bueno porque los puestos it son algo que siempre se van a necesitar de ahora en más.

Entrevista 6

Nombre: Florencia

Edad: 26

Antigüedad en el puesto: casi 3 años

Género: F

Lugar: Belgrano

1¿Qué caminos exploraste al finalizar la carrera?

Primero hice el CBC de medicina pero no era por ahí y me reorienté a psicología porque me interesaba el poder tener las herramientas para ayudar a otros pero desde otro lado. Comencé como recruiter it a mediados de mi carrera.

2¿Qué te atrajo del reclutamiento IT?

Comenzó a interesarme el área de psicología laboral y eso también me derivó al área de sistemas y más allá de los prejuicios y que esté mal visto estudiar una carrera que es mayoritariamente clínica irte para rrhh, llegue al recruitment it al explorar ofertas laborales que sean de at las opciones son limitadas y la integración de rrhh y psicología es muy interesante y atractiva.

3¿Después de recibirte, realizaste algún posgrado, curso o especialización?

Si, porque hay una diferencia entre ser freelance y trabajar en relación de dependencia que incluye una parte más "administrativa" que no se ve en la carrera.

4¿Tuviste otra experiencia en psicología laboral o en selección de personal?

No, empecé temprano en este área y sigo aca.

5¿Qué conceptos aprendidos en la carrera de psicología aplicas actualmente en tu trabajo?

Un montón. Trabajo con recruiters que tienen de fondo estudios de recursos humanos o relaciones laborales y es como que les falta algo en las habilidades blandas. creo que nosotros vemos mucho de eso y también ya vamos con una interpretación o visión en la que sabemos que el otro se encuentra en las entrevistas en una situación de vulnerabilidad donde está siendo puesto a prueba también tenemos mucha práctica en la parte del armado y redacción de informes.

6¿Cómo viviste tu propia inserción laboral?

Fue terrible, me costó mucho la inserción laboral ya que no conocía todas las opciones posibles para tal vez empezar ya desde mediados de la carrera y las que conocía no me convencían para subsistir.

7¿En qué consiste tu trabajo? ¿Cuáles crees que son los aspectos positivos y negativos del mismo?

Proceso end to end. flexibilidad, trabajo en equipo y beneficios. no es tan reconocido nuestro trabajo.

8¿Observas un problema en la inserción laboral de reclutadores?

Esta complicado el mercado con requisitos que requieren formación aparte así que sin eso puede tardar en llegar la inserción.

9¿Es tu única fuente de ingresos?

No, acompañó por gusto con sesiones clínicas en mi tiempo libre.

10¿Crees que se valora el área de gestión de talento?

No, son muy pocos los lugares donde se valora. es una área de servicio donde no se reconoce también todo el trabajo que hay detrás de todo el equipo.

11¿Qué consejos le darías o qué lecciones queres compartir con alguien que busca insertarse laboralmente como reclutador IT?

Es importante la organización, el saber autogestionarse, conocer idiomas aunque sea inglés.

12¿Y tenés alguna opinión sobre cómo va a ser el futuro del reclutamiento?

Yo creo que va a ver una mayor inclusión de la tecnología en nuestro rol que nos va a ayudar muchísimo en nuestra labor pero no reemplazar la labor humana como reclutador, ya que hay que evaluar un match técnico y en cuanto al equipo o clima laboral.

Entrevista 7

Nombre: Sofia

Edad: 30

Antigüedad en el puesto: 2 años

Género: F

Lugar: Capital Federal

1¿Qué caminos exploraste al finalizar la carrera?

Estudié psicología porque me interesaba profundizar en el comportamiento humano. Hice clínica desde lo estatal y privado, y psi laboral.

2¿Qué te atrajo del reclutamiento IT?

Buscaba la estabilidad laboral, que por ahí no encontré previamente en otros ambientes psi.

3¿Después de recibirte, realizaste algún posgrado, curso o especialización?

Si, un curso en una consultora.

4¿Tuviste otra experiencia en psicología laboral o en selección de personal?

Si, realice en un principio algunas búsquedas generalistas pero por algunos meses.

5¿Qué conceptos aprendidos en la carrera de psicología aplicas actualmente en tu trabajo?

Nada.

6¿Cómo viviste tu propia inserción laboral?

Muy difícil conseguir entrar a laburar para una empresa.

7¿En qué consiste tu trabajo? ¿Cuáles crees que son los aspectos positivos y negativos del mismo?

Hago el proceso end to end. Contacto con candidatos, entrevistas, informes, negocios, interacción con clientes, headhunter, etc. Lo bueno es lo salarial, la estabilidad. Como negativas, el trabajo bajo presión.

8¿Observas un problema en la inserción laboral de reclutadores?

Si, es complicado.

9¿Es tu única fuente de ingresos?

Me dedico a selección y además atiendo pacientes particulares.

10¿Crees que se valora el área de gestión de talento?

Pienso que si.

11¿Qué consejos le darías o qué lecciones queres compartir con alguien que busca insertarse laboralmente como reclutador IT?

Que empiece a hacer cursos y que arme red o networking.

12¿Y tenés alguna opinión sobre cómo va a ser el futuro del reclutamiento?

Mientras haya tecnología en el mundo, el recruiter it es inherente, necesario.

Entrevista 8

Nombre: Florencia

Edad: 28

Antigüedad en el puesto: 5 años

Género: F

Lugar: CABA

¿Por qué elegiste estudiar psicología?

Porque me interesaba ayudar a la gente a atravesar momentos complejos y recuperar el bienestar integral.

1¿Qué caminos exploraste al finalizar la carrera?

RRHH (especializándome en Recruitment IT) y clínica.

2¿Qué te atrajo del reclutamiento IT?

La curiosidad por aprender sobre un mundo que era totalmente ajeno a mi. Posteriormente, las condiciones laborales son bastante más compatibles con una vida independiente que el trabajo como AT por ejemplo.

3¿Después de recibirte, realizaste algún posgrado, curso o especialización?

No. Cuando comencé con esto, no era tan popular como ahora y había muy muy poquita oferta de cursos. A mi me capacitó una amiga de la facultad que ya estaba en el rubro. Empezamos con algunas búsquedas freelance y así fui aprendiendo.

4¿Tuviste otra experiencia en psicología laboral o en selección de personal?

Si, anterior a esto había realizado algunos procesos de selección generalista en el lugar donde trabajaba antes como asistente de RRHH durante 1 año y medio.

5¿Qué conceptos aprendidos en la carrera de psicología aplicas actualmente en tu trabajo?

La preparación de la carrera aportó un diferencial y un valor agregado para hacer buenas entrevistas y relevar de manera apropiada las soft skills de los candidatos.

6¿Cómo viviste tu propia inserción laboral?

Al principio me costó un poco porque era muchísima información para aprender y tuve que adquirir un cierto nivel de conocimiento técnico que no tenía sobre la marcha. También tuve que aprender a lidiar un poco con la frustración que uno encuentra en los procesos y la velocidad con la que se mueve este mercado.

7¿En qué consiste tu trabajo? ¿Cuáles crees que son los aspectos positivos y negativos del mismo?

Me dedico a buscar perfiles específicos para posiciones específicas. En su mayoría, trabajo para clientes de EEUU, asi que busco talento en LATAM y me ocupo de relevar (primero con la revisión del perfil en linkedin y la ejecución de búsquedas específicas, y después con la instancia de entrevista) que cumplan con los requerimientos técnicos, interpersonales y de idioma que se necesitan para las posiciones que trabajo. Además me ocupo de la presentación de los candidatos y del seguimiento y apoyo a lo largo del proceso, hasta la instancia de oferta. En paralelo, participó en proyectos internos en colaboración con diversas áreas de la empresa.

Como positivo:

- Es interesante y constantemente hay desafíos y cosas nuevas para aprender.
- En general, las condiciones laborales son muy buenas (buena remuneración, comisiones, trabajo remoto, etc.)
- Conoces gente súper interesante que trabaja en cosas que nos impactan en el día a día.

Como negativo:

- Puede ser bastante frustrante cuando no contratan a tus candidatos.
- Por momentos, puede volverse monótono.
- Es un mercado bastante veloz y competitivo.

8¿Observas un problema en la inserción laboral de reclutadores?

Si. En la pandemia hubo un auge lógico en la demanda de recruiters IT porque creció excesivamente la necesidad de las empresas de sumar profesionales del área de tecnología. La posterior corrección de los mercados - que comenzó aproximadamente en el segundo semestre de 2021 - paralizó todo y muchas empresas se vieron severamente afectadas. Esto

hizo que las empresas pausaran la inmensa mayoría de búsquedas y hubo muchísimos despidos masivos, dejando mucho talento valioso "suelto" en el mercado. En la actualidad, si bien el mercado se reactivó bastante, las empresas tienen menos dificultad para conseguir lo que buscan sin recurrir a recruiters especializados y creo que es por esta razón que bajó muchísimo la oferta de oportunidades para insertarse laboralmente en este rubro.

9¿Es tu única fuente de ingresos?

También hago sesiones clínicas.

10¿Crees que se valora el área de gestión de talento?

Si, considero que es un recurso valioso. En general, las empresas tercerizan este proceso cuando no cuentan con su propio departamento de RRHH o bien, cuando no encuentran el perfil que están buscando. Un proceso de selección mal hecho puede costar mucho tiempo y dinero, por lo que se valora contar con profesionales especializados que reduzcan tiempos, costos y márgenes de error.

11¿Qué consejos le darías o qué lecciones queres compartir con alguien que busca insertarse laboralmente como reclutador IT?

Paciencia, primero que nada. Paciencia para aprender, paciencia para encontrar un trabajo y paciencia para realizar el trabajo después.

Otro consejo que me parece vital es no olvidarse que estamos tratando con seres humanos y que estamos ofreciendo trabajo. El tiempo de las personas vale y se respeta. Nunca dejar sin algún tipo de feedback a los candidatos.

12¿Y tenés alguna opinión sobre cómo va a ser el futuro del reclutamiento?

Creo que algunas tareas que hoy se realizan manualmente por lxs recruiters van a ser reemplazadas por automatizaciones, machine learning e inteligencia artificial, por lo que

me parece crucial adquirir habilidades y demostrar valor agregado para permanecer vigente en el mercado.

Creo también que con la globalización del trabajo remoto y la posibilidad de trabajar para clientes de todas partes del mundo, es esencial contar con un buen nivel de inglés.

Entrevista 9

Nombre: Martina

Edad: 26

Antigüedad en el puesto: 3 años

Género: F

Lugar: Provincia de Buenos Aires

1¿Qué caminos exploraste al finalizar la carrera?

Porque me interesa comprender la mente humana, me resulta interesante la psicología como campo de estudio y para ayudar a los demás. Sin embargo, me dediqué solo a Recursos Humanos.

2¿Qué te atrajo del reclutamiento IT?

Caí de casualidad y después me gustó el dinamismo del ambiente.

3¿Después de recibirse, realizó algún posgrado, curso o especialización?

No. Me capacitaron trabajando.

4¿Tuviste otra experiencia en psicología laboral o en selección de personal?

No.

5¿Qué conceptos aprendidos en la carrera de psicología aplicas actualmente en tu trabajo?

Tener precaución con los sesgos, tener una mirada analítica y poder entender a nivel general a la persona entrevistada, pudiendo detectar de esta manera posibles riesgos.

6¿Cómo viviste tu propia inserción laboral?

Sucedió un poco de casualidad, fue durante la pandemia donde la industria estaba a full y necesitaban muchos recruiters, todo se vivía muy rápido y volátil. El proceso en sí fue rápido lo cual me sorprendió un poco.

7¿En qué consiste tu trabajo? ¿Cuáles crees que son los aspectos positivos y negativos del mismo?

Empiezo por el sourcing de candidatos, coordinación de entrevistas, entrevistas, feedbacks, acompañamiento en todo el proceso de selección incluida la coordinación de entrevistas técnicas, envío de propuestas, también tareas relacionadas con capacitación y comunicación en la empresa. Lo positivo para mi: generalmente es divertido, siempre hay algo nuevo e innovador, siempre algo está pasando, es dinámico, podes generar red de contacto, conocer personas y perspectivas nuevas. Lo no tan positivo: por momentos hay incertidumbre laboral debido a las dinámicas del negocio. Es un mercado de muchas subidas y bajadas, puede haber muchísimo trabajo y ser intenso, o haber muy poco trabajo. También puede ser un trabajo muy frustrante.

8¿Observas un problema en la inserción laboral de reclutadores?

Puede ser... por un lado creo que hay más oferta que demanda actualmente. También la mayoría de las empresas requieren recruiter it con buen nivel de inglés.

9¿Es tu única fuente de ingresos?

Por el momento exclusivamente recruiting it

10¿Crees que se valora el área de gestión de talento?

Si, porque trae valor al negocio. Al mismo tiempo también el área tiene mala fama muchas veces.

11¿Qué consejos le darías o qué lecciones queres compartir con alguien que busca insertarse laboralmente como reclutador IT?

Que estudie inglés, que se mantenga actualizado de las tendencias del mercado. Que se mentalice para no sentirse frustrado.

12¿Y tenés alguna opinión sobre cómo va a ser el futuro del reclutamiento?

Hablando de recruitment it: creo que se van a utilizar cada vez más herramientas de AI y ojalá se utilicen de un modo correcto y haciendo más foco en entrevistas humanas y empáticas.

Entrevista 10

Nombre: Maria

Edad: 29

Antigüedad en el puesto: 2 años y medio

Género: F

Lugar: CABA

1¿Qué caminos exploraste al finalizar la carrera?-

En principio me atrajo la posibilidad de poder aprender y conocer al ser humano desde lo psicológico, lo emocional, sus interacciones, entornos, motivaciones, etc, y poder ayudar a otros con mis conocimientos. Me dediqué a la clínica, hice psicodiagnóstico, y di con el reclutamiento.

2¿Qué te atrajo del reclutamiento IT?-

El gusto por la tecnología y la curiosidad de aprender cosas nuevas.

3¿Después de recibirte, realizaste algún posgrado, curso o especialización?-

No, me sumé a webinars gratuitos y leía contenido en internet para poder aprender más rápido lo que necesitaba para cada búsqueda.

4¿Tuviste otra experiencia en psicología laboral o en selección de personal?-

No.

5¿Qué conceptos aprendidos en la carrera de psicología aplicas actualmente en tu trabajo? -

La parte humana que se desarrolla cuando estudias carreras donde tenés que trabajar con personas, empatía, escucha activa y comunicación asertiva son claves.

6¿Cómo viviste tu propia inserción laboral? -

Es un desafío constante, muy intenso pero con muchas satisfacciones.

7¿En qué consiste tu trabajo? ¿Cuáles crees que son los aspectos positivos y negativos del mismo?-

Hago búsquedas de los diferentes perfiles mediante LinkedIn, coordinación de entrevistas, presentación de los candidatos con sus respectivos informes por competencias y CVs. Positivo: Aprendizaje constante, trabajo remoto, remuneración. Negativo: Presión y/o estrés por llegar a los objetivos pre establecidos.

8¿Observas un problema en la inserción laboral de reclutadores? -

Observó disminución de ofertas para recruiters pero no identifico bien la causa, quizá el momento socioeconómico del país no es el mejor y eso baja la demanda de IT recruiters.

9¿Es tu única fuente de ingresos?-

Lo combino en medida de mis horarios con sesiones clínicas.

10¿Crees que se valora el área de gestión de talento?-

La flexibilidad y tolerancia a la frustración ya que es un trabajo apuntado a objetivos y no todos tus candidatos son contratados como pasa en las vacantes generalistas.

11¿Qué consejos le darías o qué lecciones queres compartir con alguien que busca insertarse laboralmente como reclutador IT? -

Un buen perfil de LinkedIn con la mayor cantidad de contactos que puedas ir sumando a tu red es clave para conseguir insertarse en el mercado IT.

12¿Y tenés alguna opinión sobre cómo va a ser el futuro del reclutamiento? -

Pienso que la tecnología va a seguir su crecimiento exponencial que ya tiene hoy en día y que el recruiter IT va a seguir siendo necesario en el futuro por su vocación de servicio y habilidades blandas necesarias en el área.

Entrevista 11

Nombre: Ana

Edad: 34

Antigüedad en el puesto: 7 años

Género: F

Lugar: CABA

1¿Qué caminos exploraste al finalizar la carrera?

Siempre me interesó la carrera desde el punto de vista de HR y educación. Me parece que la psicología te brinda la posibilidad de comprender más ampliamente ciertos aspectos de las

personas, que son un gran complemento al momento de trabajar en HR y Educación. (Educación como coordinadora de programas de educación)

2¿Qué lo atrajo del reclutamiento IT?

Siempre me interesó el reclutamiento. Y me resultó muy interesante la posibilidad de mecharlo con tecnología. Por otra parte, me daba la posibilidad de trabajar remoto.

3¿Después de recibirte, realizaste algún posgrado, curso o especialización?

Si, en CONEXIONHR. Me pareció muy bueno, fue lo que me permitió comenzar a trabajar.

4¿Tuviste otra experiencia en psicología laboral o en selección de personal?

Si, trabajé 2 años en selección generalista y también en el área de capacitación y desarrollo para empleados. Actualmente coordino no solo recruiting, sino también el área de HR.

5¿Qué conceptos aprendidos en la carrera de psicología aplicas actualmente en tu trabajo?

Sobre todo el entendimiento de las soft skills, la posibilidad de hacer entrevistas en profundidad no solo a los candidatos, sino también al momento de hablar con clientes.

6¿Cómo viviste tu propia inserción laboral?

Al principio fue frustrante pero con el tiempo se volvió muy motivadora la dinámica. Lograr un ingreso me generaba mucha satisfacción.

7¿En qué consiste tu trabajo? ¿Cuáles crees que son los aspectos positivos y negativos del mismo?

Actualmente no me encuentro reclutando, pero coordino y acompañó al equipo de recruiting IT. Me encargo de hablar con clientes, relevar necesidades, armar las asignaciones de las búsquedas, decidir prioridades, etc. A su vez coordino el área de HR.

Para mi lo mejor es el cambio constante, tener que adaptarte a cosas nuevas. Eso hace que nunca me aburra.

No se si tiene algo negativo, pero creo que hay que saber manejar la frustración.

8¿Observas un problema en la inserción laboral de reclutadores?

Si, el mercado cambió bastante y las personas que son trainee/jr están teniendo más dificultades para insertarse laboralmente.

9¿Es tu única fuente de ingresos?

Si.

10¿Crees que se valora el área de gestión de talento?

Si, creo que es un área muy valorada. Porque es un mix complejo de conseguir. Tener conocimiento técnico para perfiles que no lo somos, no es fácil. Lleva mucho estudio y trabajo.

11¿Qué consejos le darías o qué lecciones queres compartir con alguien que busca insertarse laboralmente como reclutador IT?

Que se prepare, lea, estudie, investigue. Que aprenda inglés. Que se involucre en los procesos, que haga entrevistas de calidad, que genere vínculos con los clientes.

12¿Y tenés alguna opinión sobre cómo va a ser el futuro del reclutamiento?

Creo que estamos estabilizándonos pero no tenemos que quedarnos atrás con el uso de las tecnologías y de la IA para procesos repetitivos. Es importante enfocarnos en lo que genera valor a nuestro rol para hacerlo cada vez mejor.