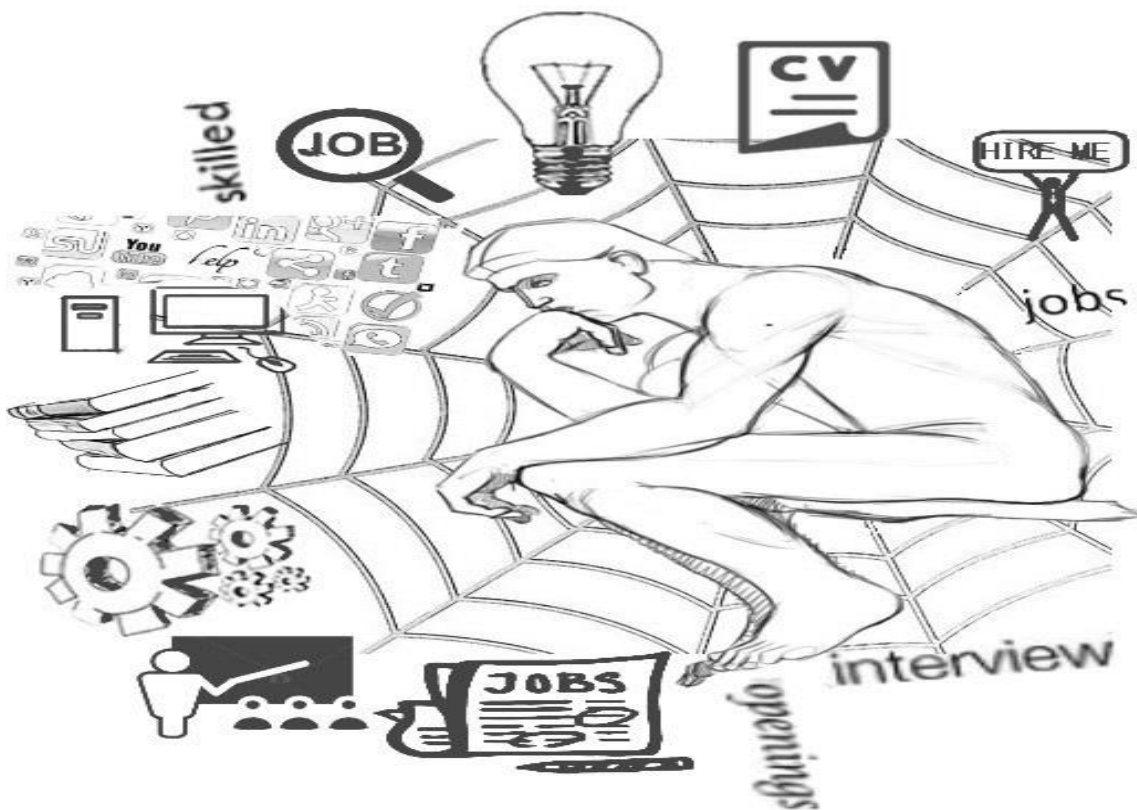


¿Hay disponible talento en la ciberseguridad para contratar?



Mi primera experiencia laboral fue al terminar mis primeros estudios de especialización. La empresa que me contrató y en la cual pasé muchos años de mi vida profesional, me dio un bagaje de experiencias y el método adecuado para trabajar en forma eficiente. Este bagaje se agregó al conocimiento que yo traía conmigo de la etapa de formación, ambos me permitieron acceder a una enriquecedora experiencia laboral, pero este camino recorrido depende del entorno organizacional de la empresa, de su gente, además de lo que fui capaz de aprender de y con ellos, fueron las cosas que me permitieron crecer y desarrollarme. Cuando me contrataron, sabían que me tenía que adecuar a su entorno, su cultura, sus procedimientos y que debía reforzar mis conocimientos, esta vez orientados a los objetivos de su organización, para que mi actividad sea útil a los objetivos buscados por la empresa.

Cómo es posible hoy que las empresas entrevistan a candidatos con experiencia, conocimientos y talento, pero luego no decidan contratarlos porque no cumplen con experiencias específicas en tecnologías que se usan en el día a día, o determinado software de gestión. ¿No están dispuestas a formar y adecuar a personas talentosas que estén a su lado en las buenas y las malas? ¿que tengan un grado de compromiso con la organización ya no importa? ¿será entonces que renuncian a crear una filosofía de trabajo y un método que les permita desarrollarse y crecer? Lo mejor es apostar en este mercado laboral, en la sombra, del que todos los días salen llenos de ilusión y deseos, talentosos tecnólogos en busca de oportunidades y experiencias profesionales.

Existe un gran ejército de reserva humano, con buena actitud y aptitud, que se encuentran realizando trabajos escasamente remunerados, muy por debajo de sus conocimientos solamente para poder garantizar la supervivencia de su familia. Contradictoriamente, muchas veces esta "supervivencia" es un

“peso muerto” en la valoración de una entrevista laboral. Es como si por verte obligado, económicamente a trabajar en un nivel profesional por debajo de tu calificación, acabase “ipso facto” con todos tus logros y virtudes profesionales, como si a partir de ese momento todos tus conocimientos se han borrado de tu “disco duro interno” con la misma velocidad, que te borra el reclutador de la lista de potenciales candidatos al cargo.

En mi primera experiencia laboral y gracias a la confianza depositada en mi talento, logre tener un crecimiento exponencial y afrontar retos mayores cada día. Simultáneamente a mi deseo de superación permanente, logre encontrar un camino para construir mi futuro, un aspecto clave en mi desarrollo profesional. Mis objetivos fueron no estancarme, proyectar mis habilidades, adquirir más conocimiento y esforzarme más. Cuando confían en ti y te brindan esa oportunidad que anhelas logras encender esa madera, de la que estás hecho, en una luminosa y brillante hoguera. Una de las cosas que aprendí es que el talento reside en la capacidad de la persona de integrarse al equipo de trabajo, asumir nuevos roles y desafíos, no son nada más ni nada menos que las “soft skills” ansiadas por los reclutadores.

Ninguna organización es igual, ningún equipo es igual, ninguna estructura es igual, nada es igual cuando comienzas un nuevo trabajo. De este modo, es difícil contratar a alguien para cubrir un puesto, si este “alguien” no conoce nada del entorno de trabajo, no conoce a sus compañeros, ni a sus jefes, ni la cultura que impera en ese entorno organizativo, solamente tiene ligeras referencias acerca de la remuneración, horarios de trabajo, y algunas condiciones de su contrato. En definitiva, lo demás, todo lo demás, deberá aprenderlo sobre la marcha en el día a día. Entonces, porque eliminamos tan rápido los candidatos a la hora de contratar, mientras que los sillones están “vacíos”, cual es el criterio por el que se decide no dar oportunidad a tantos aspirantes que pudieran estar desde el minuto uno formando parte de la organización y creciendo con ella. Aclaro, no soy partidario de contratar a cualquiera solo por cubrir un puesto, pero sí poner en una balanza las condiciones técnicas del candidato y analizar, en base a porcentajes, cuánto cubre sobre el total requerido para el cargo, 75%, 80%, y ese porcentaje faltante ¿es posible completarlo en tiempo razonable?

En mi experiencia profesional, luego de la etapa de adecuación e integración, he actuado como formador y mentor de nuevos compañeros contratados. Algunos de ellos, con titulaciones superiores a la mía, crecieron y progresaron en la organización, por lo cual estoy muy orgulloso. No podemos pretender que todos los aspirantes vengan con la “lección aprendida” y que estén al 100% de sus posibilidades, asumiendo que a muchos les ha costado años de esfuerzo y sacrificio. A mi juicio es más trascendental para el futuro de las organizaciones y de la sociedad, contratar gente con actitud y aptitud, encontrar ese talento “oculto”, aunque no cumplan con todos los requisitos. Los “sillones vacíos” generan una sobrecarga de trabajo para los contratados. Lo que aumenta peligrosamente el margen de error y la ineficiencia.

Al final del día lo que cuenta son las personas, que jamás son un recurso, es el talento decidido a permitir el crecimiento colectivo y la superación de nuevos desafíos. La clave está en las personas y en lo que pueden aportar, es muy difícil valorar los “hard skills” difíciles de encontrar en un mundo IT cambiante, que permanentemente nos sorprende con aplicaciones y software nuevos, más intuitivos y fáciles de utilizar. Resumiendo, desde mi punto de vista, no queda otra opción que apostar por el talento humano, construido en base al conocimiento y la experimentación, que al igual que el buen “coñac” necesita de un buen tiempo de añejamiento...