

Software de selección de personal, una solución cada vez más necesaria

José Ramón Pin
e-business Center PwC&IESE
29/01/07



José Ramón Pin es profesor del IESE y autor del libro *Consistencia. La estrategia de la empresa es la estrategia sobre sus personas*.

La búsqueda en Internet de candidatos para cubrir un puesto de trabajo está desplazando a los medios de comunicación impresos que tradicionalmente han utilizado las empresas.

Cada vez son más las compañías que optan por colocar los anuncios de vacantes en sus propias sedes web o en sedes online especializadas. Pero de la misma forma en que para las empresas resulta más sencillo publicar sus ofertas de trabajo en la Web, para los candidatos es mucho más fácil y económico enviar sus currículos a través de Internet que hacerlo a través del correo ordinario o llamar por teléfono a las compañías interesadas.

Esta simplificación del proceso ha llevado a la multiplicación de los CV que reciben los departamentos de Recursos Humanos de las empresas. Google es un buen ejemplo de ello. Para leer los más de 100.000 currículos nuevos que recibe cada día, procedentes de todo el mundo, la compañía se veía obligada a destinar unos recursos ingentes a una tarea que muchas empresas ya habían automatizado hace algunos años, en parte gracias al descenso de precios que han experimentado las soluciones informáticas de selección de personal.

Este tipo de aplicaciones, como el algoritmo matemático que Google utiliza para filtrar los CV que recibe, permite hacer una primera criba entre todos los candidatos presentados de una forma rápida y económica.

Para empresas con un gran volumen de candidatos, como las compañías de selección de personal, este tipo de programas no sólo son útiles, también resultan muy necesarios. El sistema establece una serie de filtros objetivos, como por ejemplo la edad, que ayuda a seleccionar los candidatos que mejor parecen ajustarse al perfil buscado.

Claves

1 Google cuenta con unos 10.000 empleados en todo el mundo y prevé fichar una media de 200 nuevos trabajadores a la semana este año. El rey de los buscadores ha doblado su plantilla en cada uno de los tres últimos años y sólo un cuatro por ciento de sus asalariados abandona la empresa cada año, un porcentaje de rotación bastante inferior a la media de Estados Unidos.

2 Un estudio de la consultora de recursos humanos [Cedarcrestone](#) estima que las empresas que utilizaron soluciones de adquisición de talento en 2006 registraron un crecimiento del 14%, mientras que no lo hicieron crecieron un tres por ciento. La causa de estas diferencias sería, según la consultora, que este tipo de programas permiten incrementar los ingresos al contratar mejores empleados y reducir los costes del proceso.

3 El mismo estudio señala la existencia de diferencias entre las empresas norteamericanas y las europeas. Por ejemplo, mientras que el 68 % de las empresas estadounidenses opinan que las aplicaciones de recursos humanos capacitan a la empresa para encontrar talento, ese porcentaje desciende al 41 % en el caso de las europeas.

De esta forma reduce los miles de CV recibidos a cientos o incluso a decenas. Aunque evidentemente los programas informáticos pueden soslayar algún currículum interesante, lo cierto es que de esta forma se fija una cantidad de candidatos que resulta posible entrevistar de forma presencial.

Para llegar a esta segunda fase de la selección, la entrevista personal, en la que el criterio de los profesionales de recursos humanos se hace imprescindible, los candidatos deben haber estudiado con atención el perfil de la empresa y el puesto al que se presentan, tratando de ajustar al máximo sus respuestas y su CV.

Pero sin desvirtuar demasiado la realidad, calificar de alto el nivel de inglés para superar el filtro de una empresa internacional, por ejemplo, no ayudará al candidato a superar una entrevista personal en el idioma anglosajón. Con todo, no hay que olvidar que, en nuestro país, la búsqueda de empleo y la contratación de candidatos siguen basándose en gran medida en las relaciones personales. Sin embargo, es de esperar que a medida en que las empresas se vean más sujetas a la globalización, se multiplique exponencialmente el empleo de la Red, que ya utilizan las empresas de reclutamiento y selección. Ya ahora, mantener el CV en alguna de las sedes web especializadas es una forma de estar en el mercado.