



BETTA

¿Por qué buscar fuera? El verdadero talento ya está dentro de la empresa

La crisis hace crecer el número de compañías que cubren puestos con empleados propios

Lo nuevo: herramientas que permiten que los jefes de sección busquen y decidan solos

María Domínguez

MADRID. Contratar una empresa de Recursos Humanos que nos busque al candidato ideal sale caro y lo que hace falta en este momento es ahorrar. Por ello, muchas compañías han reestructurado sus plantillas y cada vez son más las que cubren puestos vacantes con gente que ya trabaja en ellas.

El director de Recursos Humanos de Asepeyo, Ricardo Alfaro, explica que su compañía lleva cinco años buscando el talento desde dentro: "Antes teníamos un problema para encontrar a los mandos intermedios. Cuando sales al mercado laboral para buscarlos te cuesta mucho, ya que hay que pagarles bastante dinero para que dejen su compañía". Esto no es todo: "Además, cuesta tiempo y esfuerzo que asimilen la cultura de la empresa, algo fundamental para alguien que debe asumir responsabilidades de manager. Al fin y al cabo, él va a ser una correa de transmisión de los

valores de la compañía". Con los propios empleados no es necesario utilizar el jugoso cebo económico, que sí se ofrece a los de fuera. Y, además, según Alfaro, "la compañía se ahorra, como mínimo, lo que le cobraría una empresa de selección de personal. Estas piden por sus servicios al menos un tercio del salario del primer año del trabajador". Así que por un sueldo de unos 50.000 euros habría que pagar otros 16.000 euros.

Los jefes eligen

José Luis Tamargo, director de producto corporativo de la empresa de gestión de personas Meta 4, lleva años impulsando la selección dentro de la propia compañía. Explica que Meta 4 ha desarrollado una herramienta para grandes empresas, que permite que sean los jefes de departamento, y no los de Recursos Humanos, los que evalúen a los candidatos y elijan al idóneo: "Los departamentos de Recursos Humanos tienden a convertirse en con-

sejeros o expertos, mientras que del proceso de selección empiezan a encargarse los verdaderos gestores de las personas, es decir, los jefes de departamento. El único problema es que éstos no tienen conocimientos de Recursos Humanos. Hemos creado una herramienta para que, a pesar de esta carencia, puedan buscar por sí mismos a los can-

En el último año, las firmas de cazatalentos han reducido su cifra de negocio un 40 por ciento debido a la crisis

didatos que necesitan". Es una herramienta con la que el jefe de departamento puede introducir los parámetros que juzga interesantes (como experiencia, facilidad de socialización, rápida adaptación a los cambios, tiempo de permanencia en la empresa...) y el sistema loca-

liza a los empleados que cumplen sus requisitos. "Hay gente que no tiene un MBA ni habla varios idiomas, pero que trabaja bien bajo presión o tiene una experiencia previa muy interesante; todos esos parámetros pueden ser tenidos en cuenta".

El ahorro es uno de los factores que llevó a Meta 4 a crear este programa, aunque la falta de talento también tuvo mucho que ver, dice Tamargo: "Es curioso; con la crisis aumenta el número de parados, pero no ocurre lo mismo con el talento disponible".

Cada uno en su sitio

Para optimizar sus recursos, las empresas están intentando colocar a cada uno en el puesto más adecuado para sus competencias. Para ello se utiliza desde hace años la autoevaluación, un conjunto de test y pruebas online que el trabajador debe superar y que, al menos en teoría, permiten saber si se encuentra en el lugar idóneo o no.

"En los últimos cinco años, el número de evaluaciones de este tipo ha crecido un 60 por ciento", dice Alberto Blanco, socio director de la empresa de Recursos Humanos Grupo Actual. Y se han democratizado, digamos: "Antes sólo se utilizaban para cubrir puestos críticos, pero en los dos últimos años se han extendido a toda la organización". Según él, antes de empezar a utilizarse estos sistemas, muchos empleados no desarrollaban todo su potencial.

Las cifras son claras. Blanco confirma que "en el último año, empresas de cazatalentos y de selección han reducido su cifra de negocio cerca de un 40 por ciento. Los presupuestos de las compañías son inferiores, pero sus objetivos son los mismos, así que el departamento de Recursos Humanos tiene que hacer más con menos".

@ Más información
relacionada con este tema
en www.economista.es