

Empleo

Cómo seleccionar mejor al personal

Las pymes crean 7 de cada 10 trabajos, pero su método de contratación sigue basándose en los contactos

Las lanzaderas de empleo son otro escaparate al que acuden

ELENA SEVILLANO (EL PAÍS)
MADRID

En junio se registraron más de dos millones de nuevos contratos, la mayor cifra de toda la serie histórica en cualquier mes, 169.180 más que en junio de 2016 y 166.462 de ellos indefinidos.

Es lógico que la Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa (Cepyme) dedique una nota de prensa a valorar la evolución global del paro, si tenemos en cuenta que las principales responsables de su bajada están siendo las firmas con menos de 250 trabajadores, las mismas que, según sus datos, generaron 7 de cada 10 nuevos empleos en España en 2016. Un 37% de ellas piensa seguir haciéndolo durante 2017 (prevén un crecimiento medio de sus plantillas del 10,9%), según el VIII Diagnóstico Financiero de la Empresa Española elaborado por la organización y EADA Business School.

Las pymes están tirando del empleo, sí. Pero, ¿cómo seleccionan a su personal? En la mayoría de los casos, con poca planificación y con un fuerte peso de las relaciones personales, resume Fernando Crecente, delegado del rector para el emprendimiento de la Universidad de Alcalá de Henares. "El carácter personalista de las pymes, en especial de las micro y los autónomos, hace que busquen el trato directo con el candidato. La recomendación de personas de confianza o los contactos juegan un papel diferenciador", aduce. A medida que aumenta el tamaño, "se suele delegar en empresas especializadas en selección de personal", añade.

"Un directivo primero tirará de su red de contactos y, solo en segunda instancia, de un reclutamiento externo, que supone un coste", acota Jordi Costa, profesor de EADA Business School. Las lanzaderas de empleo, que "forman a parados en habilidades para mejorar su inserción laboral", se han convertido en otro escaparate al que acuden algunas pymes, apostilla Crecente. Además de las empresas de

trabajo temporal, "para abaratar el coste de la contratación inicial. Después, suelen realizar la contratación directa", agrega.

En el último año, y tras un periodo de reajustes, la consultora de informática madrileña Anova IT Consulting, con 30 trabajadores, ha vuelto a emplear, a tres personas, por dos vías: acuerdos de prácticas con la universidad y con un centro de formación profesional, y sugerencia de un cliente. "Prefiero no contratar por relaciones familiares o muy cercanas ya que puede generar un conflicto si el profesional no rinde y tienes que prescindir de él. Si utilizo contactos profesionales de otros empresarios, clientes o directivos", expone el director general de Anova, Ricardo Buendía.

"La red de contactos funciona a todos los niveles, y en compañías de todos los tamaños", observa Costa. "Si la empresa tiene clara la descripción, competencia, formación y experiencia que quiere, el cauce por el que entren los currículos no me parece tan determinante. Lo negativo es no tener claro a quién fichar o contratar a un recomendado a pesar de que no reúna los requisitos; es hacerle un flaco favor a la compañía", advierte.

Carmen Vargas, gerente de Guivarto Agrícola, una pyme almeriense de 30 empleados, busca comerciales. Quiere un perfil técnico muy

Profesionalización por la tecnología

► Además de los contactos, las pymes suelen acudir a plataformas como Infojobs, Job&Talent, JobCorner, Indeed o Infoempleo. Y, cada vez más, a las redes sociales, léase LinkedIn. El profesor Fernando Crecente cree que "si quieren mejorar su capacidad de competitividad y su productividad" han de profesionalizar su sistema de contratación, mediante un sistema híbrido que "permitiera una reducción de costes en el proceso": tecnología y redes sociales para conseguir la información del candidato más entrevista directa para "comprobar las habilidades relacionales y destrezas que necesitará para el puesto" Una solución en la que coincide el directivo Ricardo Buendía, pues "una pyme no tiene ni tiempo ni recursos para establecer un proceso de selección como el de una gran empresa".

► "Son muy conscientes de que la inversión en talento es crítica, y buscan a la persona adecuada, pero a la vez la necesitan 'ya'", enfatiza Luis Pardo, consejero delegado de Sage Iberia. Esta necesidad de velocidad hace que busquen por cualquier canal, aunque "ahora predominan los digitales y redes sociales". Las pymes "han dado un salto en su profesionalización", dice Pardo.

Para estas firmas son costosos los sistemas de selección externos, pero a veces se sirven de empresas de trabajo temporal

determinado y se encargará personalmente de entrevistar y elegir a un aspirante. "Hay una persona al frente de recursos humanos, pero en realidad se ocupa de las nóminas, las vacaciones y el control de los empleados; no hace captación de talento", admite. Para eso está ella. En alguna ocasión se ha planteado acudir a una firma de selección de personal, pero, o era muy caro o no le convenía su propuesta. Así que, una vez más, preguntará en su entorno si alguien conoce a un profesional que reúna las características que precisa. Buena parte de su plantilla está reclutada así. "Las relaciones personales te dan la ventaja de un trato más cercano y una mayor implicación. El principal inconveniente es que los límites entre lo personal y lo profesional se difuminan, con el consiguiente riesgo de que una u otra parte se extralimite", reflexiona.

Personalismo

Los investigadores de la Universidad de Alcalá preguntaron a 562 pymes españolas sobre los criterios a la hora de contratar para un estudio de la Cátedra Fundación ICO. Concluyeron que las medianas y las grandes daban mayor importancia a una política de personal orientada a mejorar los resultados y el crecimiento (11 puntos más), a seleccionar a los candidatos por su preparación y no por ser conocidos por los empresarios (dos puntos más respecto a las pequeñas y siete puntos más respecto a las microempresas) y a sostener principios de no discriminación laboral (siete puntos más que las pequeñas y 24 más que las microempresas).

"Las decisiones importantes, incluida la contratación del personal, son tomadas por los propietarios en un 58,6% de los casos, aunque con amplias diferencias dependiendo del tamaño de la compañía: mientras que entre las más pequeñas este tipo de decisión más personalista ronda el 70%, entre las grandes se reduce al 17,6%", diferencia Crecente.

