

¿Por qué externalizar la selección de personal?

Para dilucidar esta cuestión les propongo analizar primero, como factor más importante para todos los gestores de empresas, **el coste económico** que conlleva la externalización del proceso en comparación con el coste de una gestión interna del mismo. Para ello estudiaremos tanto *el coste directo* como *el índice de acierto* de ambos métodos de desarrollar la selección de personal de una organización.

• Coste directo

El coste del proceso interno tiene un cálculo sencillo, hemos de medir cuanto tiempo invertimos desde que iniciamos el proceso hasta que este concluye. Ahora tenemos que valorar objetivamente este tiempo considerando que, habitualmente, es dedicado directamente por el Gerente o Director General de la empresa –cuyo tiempo es, por regla general, el más costoso para la organización–.

El coste del proceso externo es directo; precio de los honorarios de una consultora de selección que, habitualmente, viene a suponer un 10% del salario anual del puesto a seleccionar.

• Índice de acierto (o coste de una selección errónea)

Esta es la variable que, en mi opinión, marca las diferencias entre una y otra manera de realizar el proceso, ya que, como veremos, un error en la selección es extremadamente costoso. Para analizarlo podemos basarnos en estudios estadísticos que afirman que, en función de los métodos utilizados por profesionales en selección –distintos tipos de entrevistas, pruebas de simulación, diferentes clases de test, etc.–, el porcentaje de acierto se puede fijar en un **75%** de los procesos realizados. Por el contrario esos mismos estudios establecen que los porcentajes de una selección interna –realizada por personal no profesional y con la entrevista de selección “clásica”– apenas alcan-



zan el **35%** de éxito.

Parece lógico que un profesional en selección de personal, en base a sus años de experiencia y a sus conocimientos de las diferentes técnicas de selección y evaluación de personas, consiga incrementar las probabilidades de acierto y alcance un nivel muy alto de adecuación puesto-persona seleccionada.

A esto hay que añadir que **el coste de seleccionar a la persona equivocada** está cuantificado entre un 25% y un 50% del salario anual de la persona erróneamente seleccionada, y viene representado en forma de:

- Pérdida de **tiempo invertido por personal de la organización en la formación** de la persona que finalmente abandona la empresa.
- **Coste de los cursos de formación externos** que la persona haya podido recibir.
- Posibles **demandas laborales y costes de despido**.
- **Pérdida de oportunidades comerciales**.
- **Desmotivación del resto de personal** ante una sobrecarga de trabajo.

No obstante, no sólo son cuestiones económicas las que nos indican que profesionalizar el proceso de selección de las personas que necesitamos para desarrollar adecuadamente nuestros proyectos empresariales es la mejor opción.

Nos encontramos en una coyuntura económica favorable, con índices de desempleo cercanos al pleno empleo a nivel nacional, y con numerosas inversio-

nes empresariales que acuden a nuestra ciudad atraídas, entre otras causas, por el ya denominado “efecto Albacete”. Esa situación socioeconómica genera algunos otros efectos no tan positivos que, sin duda, se están dejando notar en el mercado de empleo local, como por ejemplo la elevación del salario medio por empleado, pero hay uno que destaca entre ellos sobremanera; un alarmante **déficit de personal Cualificado y Comprometido**.

En esta situación los recursos de una empresa especializada en selección a la hora de *atraer y captar* profesionales superan con mucho las posibilidades de las pequeñas y medianas empresas consideradas de forma individual. Me refiero a: Acceso a canales de captación especializados –páginas webs propias o externas, publicaciones específicas–, relaciones con colegios profesionales, archivo histórico de candidaturas, servicios universitarios de colocación, organismos públicos tanto locales como autonómicos, etc.

En un momento en el que la tendencia de gestión empresarial está dirigida a concentrar los esfuerzos de toda la organización a su negocio o actividad principal (*core business*), mediante la subcontratación de todos aquellos procesos que no generan valor añadido, externalizar los procesos de selección de personal se presenta como una opción factible, más objetiva y económica que una gestión directa y con resultados fácilmente valorables.

Todo lo que su empresa necesita en material de oficina lo encontrará en Campollano. **Más de 12000 referencias**

MAKRO PAPER

PLUS Campus Office University

POLÍGONO INDUSTRIAL CAMPOLLANO. CALLE A Nº 4 / TLF: 967 523 845 - Fax: 967 192437

BS Tarjetas de Empresa

La manera más segura de gestionar los gastos de su empresa

Las tarjetas de empresa de SabadellAtlántico son todo ventajas porque, además de resultar **una gran comodidad para sus empleados y un plus de imagen para su empresa**, les permitirán:

- Beneficiarse de excelentes coberturas de seguros para contingencias en viajes.
- Ahorrar tiempo de administración.
- Beneficiarse de una financiación gratuita de hasta 30 días.
- Conseguir más seguridad para su empresa y empleados en caso de pérdida, robo o uso fraudulento.

Y además, están aceptadas en **más de 13 millones de establecimientos** en todo el mundo.

Soluciones avanzadas para la empresa

Infórmese en cualquier oficina SabadellAtlántico, llamando al 902 323 222 o en sabadellatlantico.com/empresa

Sabadell Atlántico
Carácter emprendedor