



E-RECRUITMENT EN
ESPAÑA:
EVOLUCIÓN Y USO DE LAS
TIC PARA ATRAER
CANDIDATOS

VICTOR BAZÁN

¿las empresas utilizan las herramientas de Internet para buscar candidatos?

Y si es así, ¿en qué medida? ¿Qué perfil tienen las empresas que las utilizan?

La búsqueda del candidato potencial se realiza en la fase de reclutamiento, que supone la localización y atracción del número idóneo de posibles candidatos que se adecúen al perfil profesional, y el cual se puede realizar por fuentes internas o externas a la organización (Morell Blanch y Brunet Icart, 1999)



Estas fuentes tienen sus ventajas e inconvenientes.



Como apuntan Velando y Guisado (2006), la elección de uno u otro influye en el rendimiento del personal, bien sea por “las diferencias existentes en el perfil de los candidatos en función de su fuente de procedencia, o bien en los efectos que tales opciones de reclutamiento pueden ejercer sobre la motivación de los trabajadores”

Existen diferentes fuentes para atraer y buscar a los candidatos potenciales, en los que se pueden utilizar diferentes medios o recursos, como las que ofrecen las TIC, lo que desemboca en el e-recruitment



¿ES REALMENTE IMPORTANTE EL MÉTODO A UTILIZAR EN LA FASE DE RECLUTAMIENTO?

Según Stone, Deadrick, Kimberly, y Johnson (2015), “un reclutamiento eficaz no solo puede mejorar las habilidades y la diversidad de la fuerza de trabajo sino también puede ayudar a contribuir la satisfacción del cliente, fomentar la innovación y estimular la creatividad”.

Ventajas

- *Reducción de costes de tiempo y dinero.*
- *Mayor disponibilidad que los métodos tradicionales.*
- *Publicidad y promoción de la empresa.*
- *Facilitación del proceso y comunicación instantánea, pudiendo volverse más automatizada.*
- *Creación de bases de datos y posibilidad de mantenimiento de estas para futuros procesos de contratación.*
- *Cobertura y alcance más amplio.*
- *Posibilidad de transmitir más información al empleado potencial.*
- *Posibles filtrados en línea, segmentado el público objetivo al que va dirigida la oferta laboral.*

Inconvenientes

- *Saturación de candidatos y privación del contacto humano.*
- *Dudas en los sistemas de filtrado de los sites de empleo.*
- *Utilidad escasa para ciertos puestos de trabajo.*
- *Universo objeto de la oferta puede no ser el adecuado.*
- *Formato inadecuado de Curriculum Vitae o del perfil.*
- *Los contenidos expuestos pueden influir en la decisión del empleador.*
- *Discrimina a los que no utilizan este sistema.*
- *Falta de sensibilidad en la confidencialidad de los datos.*



La frecuencia en el uso de Internet para reclutar aumenta cada año en las empresas (salvo en aquellas de 10 trabajadores o menos)



El sector TIC es el sector que más utiliza e-recruitment



A mayor número de empleados mayor frecuencia de uso de medios sociales para captar personal.

**TÉCNICAS DE SELECCIÓN Y ORIENTACIÓN
PROFESIONAL - UCSF**