

Los límites del *outsourcing* en selección a debate entre las grandes empresas de nuestro país

La elección de los proveedores en función de los perfiles; su especialización; la delegación externa de competencias de selección o la atracción del talento, fueron objeto de debate en la reunión convocada por **PeopleMatters** y a la que asistieron los directivos de empresas de reconocido prestigio.

En BBVA aplican un modelo mixto de *outsourcing* desde 2002. Su directora de Selección, Silvia Fernández, comenta que han apostado por ello: "Porque nos permite hacer frente a un gran volumen de trabajo cuando así lo requieren las necesidades de contratación. Además, es un mecanismo que nos facilita la flexibilidad para no tener que recurrir a soluciones drásticas."

Esther González, de Desarrollo de RR HH de Europcar, expresó su satisfacción por haber recurrido al *outsourcing*. "Su ventaja es que te permite evitar cuellos de botella." En Europcar también recurren a ETT's o *headhunting*, según las posiciones. Mariano Ballesteros, director de RR HH y Asesoría Jurídica de Europcar, argumentó que la decisión del *outsourcing* se planteó como "estrategia de cara a alcanzar la excelencia en la calidad de alquiler de vehículos". La selección

de Europcar tiene como objetivo la contratación de personal discapacitado. Ana Abril, jefa del área de Gestión de RR HH de Red Eléctrica, expone que hace años se optó por externalizar el servicio de selección. "No queríamos crecer en estructura así que nos pusimos en contacto con varias consultoras de selección eligiendo finalmente una de ellas que nos aportaba metodología, calidad y un producto final diferencial", afirmó.

En Sanitas no recurren al *outsourcing* de la función de selección. Así lo explicó Danielle Guehring, directora de Desarrollo, Formación y Selección de Sanitas: "Teníamos dudas sobre una consultora para dar respuestas en procesos de selección y llegamos a la conclusión de que nadie mejor que nosotros, dada la complejidad de los puestos médicos que gestionamos habitualmente". Ignacio Vallés, responsable de Selección e Incentivos y *Business Partner* de unidades de Negocio de AstraZeneca, expuso que aplican un *outsourcing* puntual en el 40% de sus procesos a través de *headhunters*, consultoras y ETT's en función de las posiciones. "Tenemos una rotación cercana a cero y nuestra bajas son por bajo desempe-

ño. Las búsquedas de puestos de la red de ventas, los gestionamos internamente porque somos una marca atractiva en el mercado", dijo Vallés. Por su parte, Luis Massa, director de RR HH de AstraZeneca, planteó a los presentes los límites del *outsourcing*. "La selección es la parte más crítica de una organización y pueden cometerse errores estratégicos. Hay que reflexionar en qué medida una empresa externa puede acometer estos procesos de selección, mejor que nuestra propia organización", opinó.

Marta Suquet, responsable de Desarrollo de Liderazgo y Selección de la Dirección de Desarrollo de Recursos Humanos de Heineken, justificó la posibilidad de migrar hacia un modelo de *Recruitment Process Outsourcing* por eficiencia operativa, reducción de costes, mejora de la dirección y control del proceso, etc. Francisco Javier Sánchez, *head of Resourcing, Learning & Development* de Vodafone, explicó que disponen de un sistema mixto en el que las posiciones de dirección, un 5%, se elige a través de *headhunters*, y el 95% que se corresponde con especialistas y grados intermedios, se elige a través de una compañía.



SITUACIÓN #5
El empleado que nunca se acuerda de cuántos días de vacaciones le quedan

¿Te suena? A nosotros también.

En A3 Software conocemos muy bien tu trabajo porque, desde hace 30 años, somos especialistas en Soluciones de Gestión para Departamentos de Personal y RR.HH.

Por eso hemos creado **a3EQUIPO**, una innovadora solución integral de RR.HH. con la que podrás gestionar todas las funciones del departamento de una forma más sencilla, cómoda y eficaz.

Descubre más en:

www.mia3equipo.com

Nómina · Módulos RR.HH. · Portal del Empleado

O llamando al 902 333 906

A3 Software
grupo Wolters Kluwer

30 años
AL LADO DEL
PROFESIONAL
1980-2010

a3EQUIPO
Solución Integral de RR.HH.