

La fórmula de la pareja ideal sirve para fichar al empleado perfecto

Aumentan los trabajadores extranjeros por primera vez desde 2008

Los expertos en el negocio del reclutamiento asocian las estrategias de búsqueda de pareja a la posibilidad de acertar con los mejores candidatos. Y ahora aparecen fórmulas matemáticas para aplicar a la afinidad.

Tino Fernández. Madrid

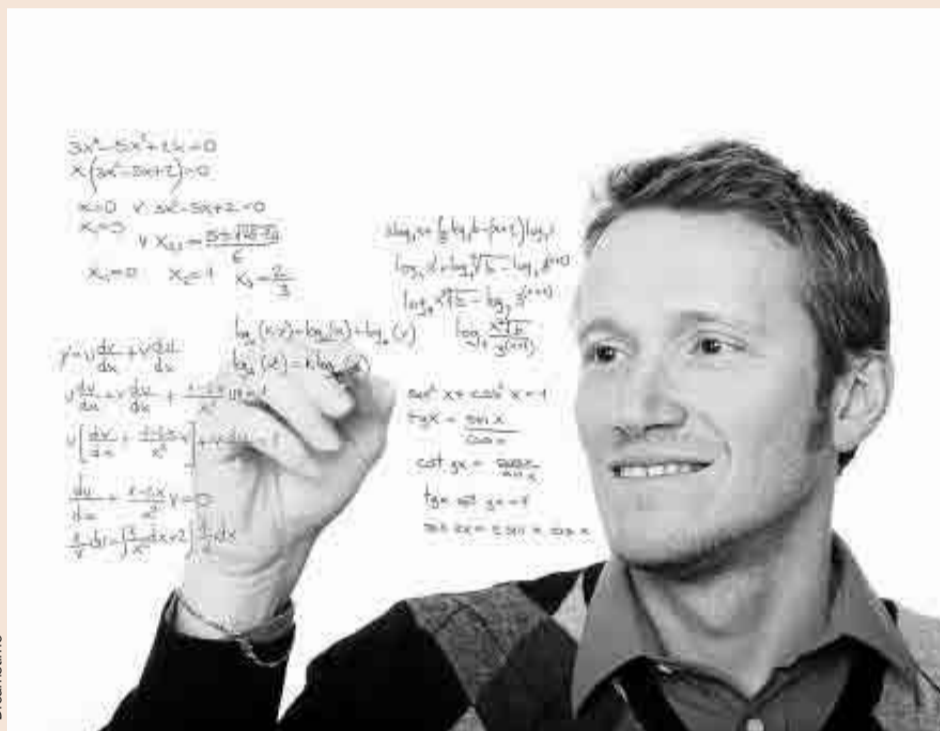
No es nuevo, y cada vez sorprende a menos gente (expertos y profanos), que las estrategias de búsqueda de pareja se tengan en cuenta para obtener una materia prima que resulta de inmenso valor en el negocio del reclutamiento: la afinidad. Dominar ésta supone casi tener superpoderes para acertar con los mejores candidatos a un puesto de trabajo. Y esto, en el mercado laboral de hoy, significa dar en el clavo con aquellos profesionales que mejor se adecuan a las necesidades y exigencias de las empresas. Es una búsqueda crítica de la media naranja profesional.

Este dominio de la afinidad, que resulta determinante para reducir la tasa de fracasos cuando se trata de conectar a empleadores y candidatos, es el argumento que ha llevado a un buen número de portales y empresas de contactos a meterse en actividades de reclutamiento. Ejemplos de esto son OKCupid o eHarmony, la empresa que presume de dominar 29 dimensiones clave de la compatibilidad que permiten predecir las relaciones con éxito. La audacia de estas compañías se apoya en la evidencia de que las estrategias de buscar pareja se asimilan cada vez más a las que se usan para rastrear un empleo.

Una nueva ecuación

Hannah Fry es una matemática del UCL Centre for Advanced Spatial Analysis en Londres, que ha escrito el libro *The Mathematics of Love (Las matemáticas del amor)*, en el que describe y da solución (matemática) al "problema de la unión estable", es decir, al reto de conseguir la afinidad entre dos entidades.

Parece claro que existe una mutua selección y atracción natural entre personas y empresas, y que la química per-



sonal supone un factor importante en los procesos de reclutamiento. Hay quien piensa que un proceso de selección tiene que ver con una posible cita y con una campaña de marketing de uno mismo. Se tiende a valorar no sólo las capacidades técnicas y las que tienen que ver con competencias, sino también las de tipo relacional. Si se conoce a las personas con las que un candidato va a trabajar, es posible determinar cómo va a encajar en la nueva compañía.

Según Fry, el mejor factor de predicción de las relaciones de larga duración se basa en la positividad o negatividad con la que se trata la pareja, y así las relaciones exitosas son las que tienen un umbral muy bajo de negatividad: "En esas relaciones, las parejas se permiten la queja, y trabajan juntas para reparar constantemente los conflictos. Las parejas felices tienden a tener interacciones más positivas que negativas, y por lo tanto son más procli-

Dominar la afinidad es determinante para reducir la tasa de fracaso en un proceso de selección

Hay una mutua selección y atracción entre personas y empresas; la química personal influye

Es difícil impactar a los reclutadores: éstos dedican entre 6 y 20 segundos a cada currículum

ves a otorgarse mutuamente el beneficio de la duda. Cuando hay un problema, lo normal es que lo aborden rápidamente para arreglarlo y seguir adelante".

La cuestión es que buscar el mejor candidato para un puesto o tratar de detectar al socio más adecuado –la búsqueda del número uno– puede ser estresante. Fry utiliza para esto el símil de la búsqueda de pareja. Cómo encontrar a la ideal... En esta situación, asegura que se debería rechazar al primer 37% de los pretendientes para decidirse definitivamente por la siguiente persona que se conozca, y que siempre será mejor que las que vinieron antes.

Siguiendo esta teoría, si tienes pensado quedar con 10 personas, deberías rechazar a las primeras cuatro con las que contactes. Si pretendes quedar con 20, rechazarás a los ocho primeros...

Fry cree que esto se puede aplicar también a periodos de tiempo: si empiezas a salir con

gente a los 15 años y decides que te casarás cuando tengas 35, deberás rechazar al primer 37% en esa ventana temporal. Si no sigues esta estrategia y escoges al azar tendrás apenas un 5% de oportunidades de encontrar al "amor verdadero".

Estas fórmulas se pueden aplicar a la selección de personas. Así, quien busca un profesional para un puesto, y entrevista candidatos, nunca sabe si hay alguien fuera que podría ser mejor. Pero no puede pasarse la vida en el proceso de selección, y en algún momento tendrá que tomar una decisión. Aquí es donde Fry propone aplicar el filtro del 37% de candidatos o el del tiempo.

Por supuesto, Fry tiene respuesta para la pregunta de qué pasa si el candidato ideal aparece durante esa primera fase de rechazo. Se muestra partidaria de fiarlo todo a una delgada línea de equilibrio: decidir entre la espera paciente de la persona adecuada o la posibilidad de sacar provecho antes de tiempo.

Tiempo y espera parecen ser la clave en un escenario laboral en el que el *elevator pitch* con el que los candidatos deben convencer a los empleadores es cada vez más complicado.

Parece claro que los reclutadores apenas leen los tres primeros párrafos de cada currículum. Y además de esa escasa atención hacia lo que se dice en él tampoco dedican demasiado tiempo a cada caso concreto. Algunos estudios cifran entre 6 y 20 segundos la media de atención que un reclutador presta a cada currículum, por lo que resulta cada vez más necesario buscar nuevas formas de impactar al seleccionador en un tiempo récord para conseguir una cita... Que en el mundo de la selección se conoce como entrevista de trabajo.

Expansión. Madrid

El número de trabajadores extranjeros en España ha aumentado en septiembre de 2015 por primera vez desde 2008, tras siete años de descensos consecutivos.

Actualmente, la cifra de profesionales de este colectivo se sitúa en 1.631.046, un 4,1% más que en 2014, cuando se registraron 1.567.475 profesionales. Esta es una de las conclusiones de un estudio de Randstad que analiza el papel de estos profesionales teniendo en cuenta su edad, el sector en el que desarrollan su actividad laboral y la comunidad autónoma en la que residen.

Según esta investigación, "se detecta que desde 2000 hasta 2008 este grupo de trabajadores aumentó de manera constante y sostenida, llegando incluso a superar los dos millones de ocupados por primera vez en la historia de España. Este año ha supuesto un nuevo punto de inflexión, el primer crecimiento del número de afiliados extranjeros a la Seguridad Social tras siete años consecutivos descendiendo".

En términos absolutos, todos los sectores de actividad han aumentado su número de afiliados extranjeros: El sector de servicios es el que más empleados de este grupo ha sumado (40.149 afiliados), hasta alcanzar 1.215.448 trabajadores de este colectivo. Le siguen construcción (+11.513), agricultura (+6.182) e industria (+5.778).

Llama la atención que los ocupados extranjeros muestran mayor presencia en agricultura, donde trabaja el 12%. A nivel nacional este porcentaje se sitúa en el 6,6%.

Cataluña (373.320) y Madrid (331.600) son las regiones con más afiliados extranjeros. Le siguen Andalucía y la Comunidad Valenciana (más de 165.000 cada una). Cantabria, Asturias y Extremadura son las que tienen menor número de afiliados.

Cuenta
1|2|3

3%

de interés nominal anual **indefinidamente**, para saldos diarios de más de 3.000€ y hasta **15.000€**

Santander

900 123 123

TAE 2,67% calculada para el supuesto de un saldo diario de 10.000€ que se mantiene constante durante 1 año y con una comisión de mantenimiento de 36€/año (3€/mes); si no se cumplen las condiciones durante 3 periodos de liquidación consecutivos será de 8€. No se remunerarán los saldos superiores a 15.000€. Remuneración aplicable cumpliendo condiciones. Más información en tu oficina y en www.bancosantander.es