

2021 ▶▶▶▶▶

Los siete retos

en contratación

que un ATS

puede resolver

icims[®]





Optimizar el proceso de gestión de candidaturas con un ATS

Ahora más que nunca, ha llegado el momento de digitalizar los procesos de RR. HH., especialmente en relación con la contratación, donde todo ha saltado por los aires debido a la crisis sanitaria. Nuevos retos, nuevas estrategias de contratación y el mismo enemigo: la falta de tiempo.

La optimización se basa en soluciones de automatización que permiten a los equipos responder ante diversos problemas, como la gestión de tareas administrativas, seguimiento y gestión de procedimientos, además de su propia evaluación como parte de un proceso de mejora continua.

En el ámbito de la contratación, es el sistema de seguimiento de candidaturas o ATS (Applicant Tracking System) lo que los equipos utilizarán para optimizar su proceso y responder así a los siete grandes retos del profesional de contratación.

Los siete retos del profesional de contratación:

1. Librarse de esas tareas que roban tanto tiempo
2. Gestionar grandes volúmenes de candidaturas
3. Tramitar candidaturas en tiempo real
4. Simplificar la comunicación con los candidatos
5. Evaluar la eficiencia en la contratación
6. Facilitar la interconexión de las herramientas de RR. HH.
7. Proporcionar una mejor experiencia de contratación



¿Por qué **optimizar el proceso de gestión de candidaturas?**

El **70%** de los responsables de RR. HH. consideran que la optimización de los procesos de gestión de candidaturas es un reto importante, según un estudio de Markess de 2020.

Cifras clave de los últimos años:

Es probable que esta tendencia se haya acentuado aún más este año con los altibajos del mercado laboral, el ascenso del teletrabajo y los problemas asociados a la colaboración a distancia.

El **50%** de los profesionales de la selección utiliza un sistema de seguimiento de candidaturas

El **46%** de las candidaturas son las que los recruiters llegan a leer

1 h es el tiempo medio empleado por un profesional de la selección para crear una oferta

El **52%** utiliza una solución de multidifusión para las ofertas

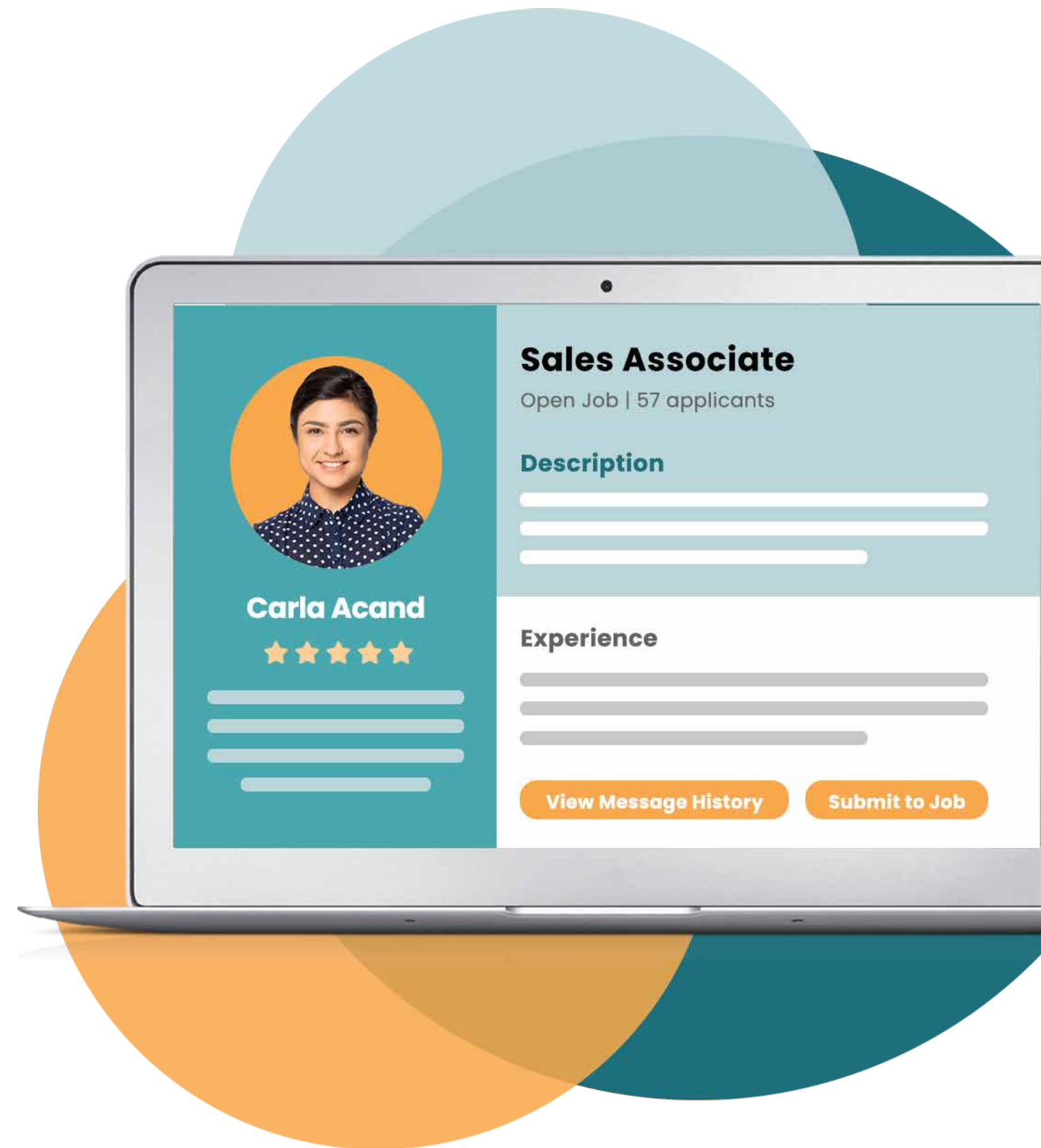


¿Qué es un **ATS en pocas palabras?**

Un sistema de seguimiento de candidatos es un software que permite a los profesionales de la selección gestionar sus tareas de contratación automatizando el trabajo de las distintas etapas del proceso. En concreto, un ATS permite a una empresa:

- recopilar información sobre los candidatos;
- organizarla en categorías, como competencias y experiencia;
- rastrear talentos en los grupos de candidaturas para los puestos a cubrir;

y lo que es más importante, un ATS permite centralizar todos los datos de los candidatos en un solo lugar, ya que están sincronizados para los equipos de RR. HH. de toda la empresa.



1 ¿Cómo librarse de esas tareas que roban tanto tiempo?

El tiempo es el enemigo número uno del profesional de la selección, ya que tiene que hacer malabares con tareas que consumen mucho tiempo, como la creación y distribución de ofertas de empleo, el seguimiento de las candidaturas y las entrevistas de selección para, a fin de cuentas, ganar tiempo y asegurarse de seleccionar y contratar a los mejores talentos. Un talento que hoy es más volátil que antes. Entonces, ¿cómo se puede ir más rápido y ahorrar tiempo en el día a día del seguimiento de las candidaturas?

▶▶▶ Un ATS para automatizar todas las tareas

La automatización ayuda a los miembros de tu equipo a ser más productivos, procesando por ellos las tareas que más tiempo consumen.

6

Este es el número de semanas de trabajo anuales que la automatización puede ahorrar al equipo de Recursos Humanos agilizando los esfuerzos de contratación.



Ejemplos de automatización de tareas de contratación:

- publicación de ofertas de empleo;
- envío de información automática a los candidatos;
- invitación a dar los siguientes pasos del proceso;
- actualización de los grupos de candidatos;
- envío de ofertas de empleo.



Un ATS debería, por ejemplo, permitirte publicar automáticamente las ofertas de empleo en redes sociales y bolsas de trabajo, para que no tengas que hacerlo manualmente. Se acabó pasar las mañanas rellenando formularios en webs de empleo.

2

¿Cómo gestionar grandes volúmenes de candidaturas?

Algunos puestos siempre han generado un gran número de candidaturas, como las prácticas o los perfiles comerciales. Pero con la crisis, hay más candidatos en el mercado laboral y se ha descubierto que hay más campos y más opciones, lo que ha provocado un aumento de la demanda de muchos puestos de trabajo que antes no se demandaban tanto. ¿Cómo identificar a los mejores talentos que se presentan cuando no tienes tiempo para procesar todas las candidaturas recibidas?

▶▶▶ Un ATS para filtrar y clasificar las candidaturas

La automatización ayudará a los miembros del equipo a sentirse más seguros a la hora de tratar grandes volúmenes de candidaturas gracias a su análisis preliminar.



Clasificar los CV de forma imparcial: algunas de las funcionalidades del ATS te permitirán analizar los CV recibidos y clasificarlos según criterios predefinidos para valorar de manera objetiva los más relevantes y facilitar la primera fase del proceso de contratación.



Análisis de palabras clave: el ATS detectará palabras clave en el CV y en los documentos aportados por los candidatos, incluidas las cartas de presentación y las respuestas a las preguntas abiertas. Los candidatos que incluyan más palabras clave relevantes en función de sus aptitudes, experiencia y conocimiento de la vacante a la que se presentan serán filtrados y clasificados mejor que los que incluyan menos palabras clave.



Análisis de contenido y ponderación de criterios: los sistemas de seguimiento de solicitudes clasifican a los candidatos en función de varios criterios (años de experiencia, relevancia de las palabras clave, puesto anterior, etc.). De esta forma, los responsables de la selección pueden basar su decisión en un análisis objetivo de las candidaturas, optando por afinar los resultados y ponderar más unas palabras clave que otras.

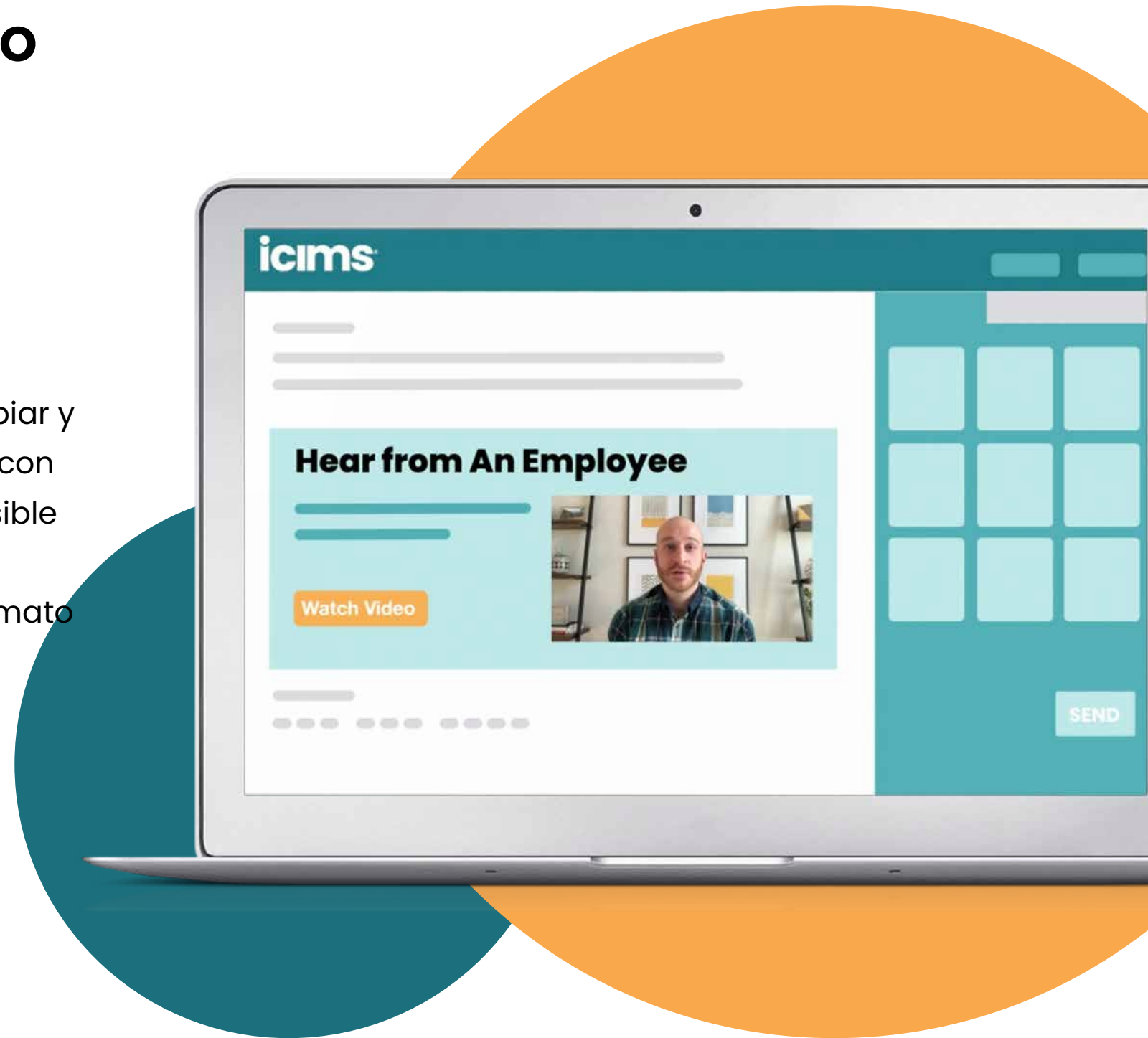


Los **ATS evolucionan** con el tiempo

Una tecnología de análisis cada vez más sofisticada

Con el tiempo, la tecnología de los ATS se ha vuelto mucho más sofisticada. En el pasado, los candidatos podían rellenar sus CV con palabras clave y esperar a ser identificados. Algunos llegaban a copiar y pegar las descripciones de los puestos de trabajo en sus currículos con una fuente blanca para que se registrara en el ATS pero siendo invisible para un profesional de la selección. Además, algunos sistemas de seguimiento de candidaturas no analizaban los CV más allá del formato Microsoft Word.

La mayoría de los proveedores de ATS han corregido estos fallos y son capaces de leer los PDF y otros tipos de archivos con precisión. Algunos también han mejorado la interpretación de las variaciones de las palabras clave, las frases similares y los acrónimos. También permiten la integración de varios formatos, incluyendo texto e imágenes a color. Dicho esto, como norma general, es mejor aconsejar a los candidatos que mantengan su CV en un formato sencillo siempre que sea posible.



Para gestionar con eficiencia un gran volumen de candidaturas, necesitas un ATS que incluya:



Análisis semántico automático de los CV. Permite rellenar los campos de tus formularios de forma rápida y fiable, ahorrando tiempo a los candidatos. El análisis automático del CV reduce la probabilidad de que los candidatos abandonen el sitio web por la frustración de tener que introducir los mismos datos una y otra vez.



Una clasificación de los candidatos. Los profesionales de la selección revisan un gran número de solicitudes. La clasificación de los candidatos ahorra tiempo al crear listas de candidatos preseleccionados mediante una evaluación transparente e imparcial. Todos los candidatos son evaluados por igual.



Algoritmos de concordancia. A medida que vayas leyendo las descripciones de los puestos de trabajo, te darás cuenta de que empiezan a mezclarse. La búsqueda de empleo asistida por inteligencia artificial (IA) evalúa de forma automática las aptitudes, la experiencia y los intereses de los candidatos para recomendarles los puestos más adecuados.

Caso de éxito

Goldman Sachs recibe más de 500.000 candidatos cada año. Muchos están al principio de su carrera, ya sean becarios, **personal en prácticas** o recién licenciados. Con la IA del ATS iCIMS, los equipos de **Goldman Sachs han conseguido reducir drásticamente esta montaña de currículos a listas razonables de preselección.**

**Goldman
Sachs**

Contratamos aproximadamente al 3% de los candidatos. Por supuesto, del 97% restante que no pasaron el corte, estamos seguros de que muchos podrían tener éxito en Goldman Sachs. La elección de los mejores tiene que ver más con «la persona adecuada para el puesto adecuado que con la propia persona».



3

¿Cómo tramitar candidaturas en tiempo real?

Los documentos en papel, los archivos de Excel y las redes internas propician que se almacene información contradictoria e incorrecta, y suele ser casi imposible sincronizar los datos de varios paquetes de software de contratación; los intercambios de correo electrónico entre los profesionales de la selección y los directores suponen una pérdida de tiempo y, a veces, una mala colaboración puede hacer que los equipos pierdan talento. ¿Cómo proporcionar una visión única y global a todos los participantes en procesos de contratación?

▶▶▶ Un ATS para centralizar los datos

La automatización ayuda a los equipos a colaborar mejor en el día a día y a realizar un seguimiento de los procesos de contratación en curso desde paneles de control personalizables.



Un ATS te permite recibir las candidaturas en otro lugar que no sea tu email para evitar su rápida saturación.



Un ATS recoge los datos de todas tus fuentes de información y los compila, para que no haya confusiones ni contradicciones. Centraliza todas las candidaturas procedentes de webs de estudios, bolsas de trabajo externas, ferias de empleo, etc., para que ninguna se pierda por el camino. Por último, como fuente única de información, un ATS facilita la colaboración entre equipos y la circulación de la información.



No es raro que tenga varios puestos abiertos al mismo tiempo. Para tener una visión global de los procesos en curso, para saber en qué fase se encuentra cada candidato, el ATS te permite personalizar tus paneles de control.



Da a tus ofertas de empleo **más** visibilidad

Automatizar la publicación de ofertas

Hoy en día, el 73% de las personas que buscan empleo comienzan su búsqueda en Google. Esto significa que sus ofertas de empleo deben estar optimizadas con palabras clave, accesibilidad y un diseño web adecuado. De este modo, tienen más posibilidades de aparecer en las consultas de quien busque un empleo, tanto si se publican en tu sitio web como en un portal de empleo o en cualquier otro lugar.

Con el ATS adecuado, tendrás las herramientas necesarias para optimizar con facilidad todas las ofertas de empleo y olvidarte de los anuncios de pago para que tus ofertas lleguen a los candidatos adecuados.



4

Simplificar la comunicación con los candidatos

El feedback es uno de los pilares de la experiencia del candidato. Presentar una candidatura y no recibir comentarios puede dañar de manera drástica la imagen y el apego por la empresa. Responder a todos los candidatos, tanto si tienen éxito como si no, es uno de los mayores retos para los profesionales de la selección porque consume mucho tiempo. Así que nos preguntamos «¿cómo mantener una buena experiencia de contratación cuando no se tiene tiempo para responder a todos los candidatos?».

▶▶▶ Un ATS para centralizar y automatizar las comunicaciones con los candidatos

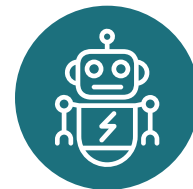
La automatización ayuda a los profesionales de la selección a mantener una comunicación regular con los candidatos sin dedicarles demasiado tiempo.



Automatización de las comunicaciones con los candidatos. Algunos ATS son capaces de utilizar tus canales de comunicación para ponerse en contacto con los candidatos, como por ejemplo a través de SMS y otros servicios de mensajería instantánea.



Centralización de las comunicaciones. Un ATS reúne todas las comunicaciones (correo electrónico, SMS, bolsas de trabajo) en un solo sistema, lo que facilita su seguimiento y gestión. Esto te evita tener que ir y venir de un canal a otro para seguir las comunicaciones.



Comunicación con los candidatos a cualquier hora del día. Las empresas que contratan en todo el mundo necesitan conectar con los candidatos independientemente de la zona horaria. Los chatbots de contratación —integrados con un ATS— pueden responder a preguntas, programar entrevistas, guiar a los solicitantes de empleo hacia los puestos adecuados y fomentar las candidaturas.

5 Evaluar los resultados de mis acciones de contratación

Cada año se establece una estrategia para responder a las necesidades de contratación compuesta por acciones de marketing, búsqueda de personal, presupuesto dedicado y herramientas a poner en marcha. Por supuesto, habrá que evaluar el éxito de esta estrategia para hacer mejoras y los ajustes necesarios de un año a otro, y lograr que su proceso de contratación sea cada vez más eficaz. Para ello, hay que definir y controlar los indicadores pertinentes. Pero, ¿cómo se pueden utilizar todos los datos registrados y analizarlos de la forma más sencilla posible?

▶▶▶ Un ATS para explotar los datos de contratación

La automatización del procesamiento de datos es probablemente la mayor fortaleza de un ATS porque ayuda a analizar y controlar tus KPI.



Como cualquier programa informático, un ATS genera y registra una gran cantidad de datos. No todos los ATS disponen de un sistema de análisis de datos que genere paneles de control fiables y más o menos configurables. Sin embargo, esta es la forma más fácil de obtener la información necesaria.



Las empresas que pueden aprovechar estos datos mejoran sus procesos de contratación y de incorporación midiendo el impacto de sus esfuerzos de marketing para atraer candidatos, la calidad de sus fuentes para encontrar los mejores perfiles y la eficiencia de su proceso para contratar mejor y más rápido. Un buen ATS te ayuda a ver con más claridad a partir de los datos que tiene, que analiza y que presenta de manera automática en paneles de control.



Los paneles de control pueden personalizarse para cada usuario (personales de la selección, gerentes, ejecutivos, etc.) y configurarse según sus tareas. Puedes adaptar las operaciones simplemente añadiendo cuadros de mando predefinidos para los nuevos miembros del equipo.



Seguimiento de los **KPI** de contratación

Algunos canales de contratación son más eficaces que otros. Se puede analizar métricas específicas, como el coste de contratación, y medir la eficiencia de cada fuente de candidaturas o de puestos de trabajo anunciados.



Los 10 KPI de contratación más populares son:

- La fuente de contratación
- El tiempo de contratación
- La duración de cada etapa del proceso
- El coste de contratación
- La calidad de contratación
- La tasa de rotación durante el primer año
- La tasa de conversión de las ofertas de contratación
- La satisfacción de los candidatos
- El número de candidaturas por puesto
- La tasa de finalización de las candidaturas

Consulta nuestro libro blanco sobre los KPI de contratación para obtener una explicación detallada de cómo y por qué hacer un seguimiento de estos indicadores.

6

¿Cómo evitar perderse con demasiadas herramientas?

Seguro que no quieres que el proceso de contratación sea un galimatías; por lo tanto, necesitas soluciones que puedan operar juntas, especialmente con tu software de gestión del talento (CoreRH o HCM). Con la complejidad de la contratación, tiene sentido optar por un ATS especializado que ofrezca una gama más amplia de funcionalidades. Pero, ¿cómo puedes asegurarte de que tu personal no tenga que cambiar de sistema y siga obteniendo las mejores soluciones para cada etapa del proceso de contratación?

▶▶▶ Un ATS para una gestión de contratación integrada

Queda claro que la fuerza del ATS es también lo que lo rodea y cómo encaja en tu ecosistema de RR. HH.



La posibilidad de integrar funciones adicionales y otras soluciones de contratación relacionadas en torno a una base común, sólida y personalizable, permite optimizar aún más el proceso de contratación.



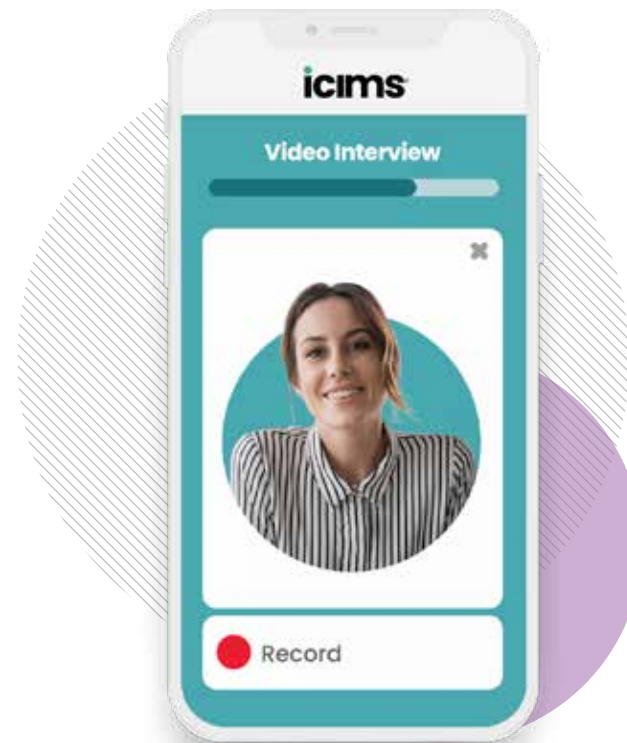
Un ATS que se integre con otro software de gestión del talento y de contratación permite a los equipos pasar menos tiempo navegando entre sistemas. También mantiene los esfuerzos del personal organizados y eficientes.

Gracias a su rápida integración, puedes tener lo mejor de todos los mundos. Un ATS diseñado para la integración permite acceder a un sistema de seguimiento de candidatos de primer orden y hacerlo funcionar con tus otras tecnologías de RR. HH.

Un buen ATS debería permitirte:



Organizar programas de cooptación. Los empleados son una de tus mejores fuentes de candidatos cualificados y relevantes. La mayoría de ellos tienen perfiles en su red que podrían ser adecuados para uno de tus puestos vacantes en función de sus capacidades. Un ATS formaliza las recomendaciones ofreciendo a los profesionales de la selección las herramientas que necesitan para promover y registrar las sugerencias de los empleados.



Facilitar las entrevistas por videoconferencia. Las entrevistas por videoconferencia son esenciales cuando los candidatos se encuentran lejos o cuando las reuniones cara a cara no son seguras o prácticas por las restricciones sanitarias. Algunos sistemas de seguimiento de candidatos pueden facilitar las entrevistas por videoconferencia, incluyendo la programación, la comunicación y la notificación a los candidatos.



Simplificar la gestión del talento y las evaluaciones lingüísticas. Saber si un candidato tiene las aptitudes necesarias para un puesto es una parte integral del proceso de contratación. Aunque el sistema de seguimiento de candidatos no lleva a cabo por sí mismo las evaluaciones, puede tramitar el proceso por ti, gestionando las interacciones con el proveedor, enviando invitaciones y permitiendo a los recruiters ver los resultados de los candidatos.

Caso de éxito

«iCIMS es una solución muy flexible con una interfaz muy fácil de configurar. Nos ha permitido tener un flujo de datos automatizado desde iCIMS a nuestro sistema de gestión de recursos humanos, lo que reduce en gran medida el tiempo que nuestros equipos dedican a introducir toda la información recibida sobre nuestros candidatos». HARD ROCK



Hard Rock International necesitaba una solución para gestionar la contratación en sus filiales a nivel mundial. iCIMS ha dado respuesta a esta necesidad con sus capacidades de integración.



7

¿Cómo conjugar la dimensión humana con lo digital?

Para algunas personas, un proceso de contratación automatizado no equivale necesariamente a un proceso humano, sobre todo cuando se alimenta con un poco de IA. Pero el ahorro de tiempo es una buena manera de centrarse en la interacción con el talento. ¿Cómo hacer que el proceso de candidatura sea agradable tanto para el profesional de la selección como para el candidato?

▶▶▶ Un ATS para facilitar la contratación

El ATS es sobre todo una ayuda para mejorar la experiencia del profesional de la selección y, más en general, la de todos los involucrados de una forma u otra en la contratación dentro de las empresas.



Para el profesional de contratación...

- El ATS mejora el día a día de los equipos automatizando las tareas de menor valor añadido, ahorrando tiempo al profesional de la contratación y mejorando la eficiencia y el rendimiento operativo.
- El ATS impulsa tus campañas de contratación mejorando la visibilidad de las ofertas y automatizando los comentarios de los candidatos para mantener su compromiso.
- El ATS permite ofrecer una experiencia de candidatura más agradable y fluida para invitarles a continuar el proceso, limitando la pérdida de los mejores candidatos.
- El ATS permite anticiparse a las necesidades de contratación y destacar a los mejores candidatos tanto dentro del conjunto de candidatos como en la reserva interna de talento.

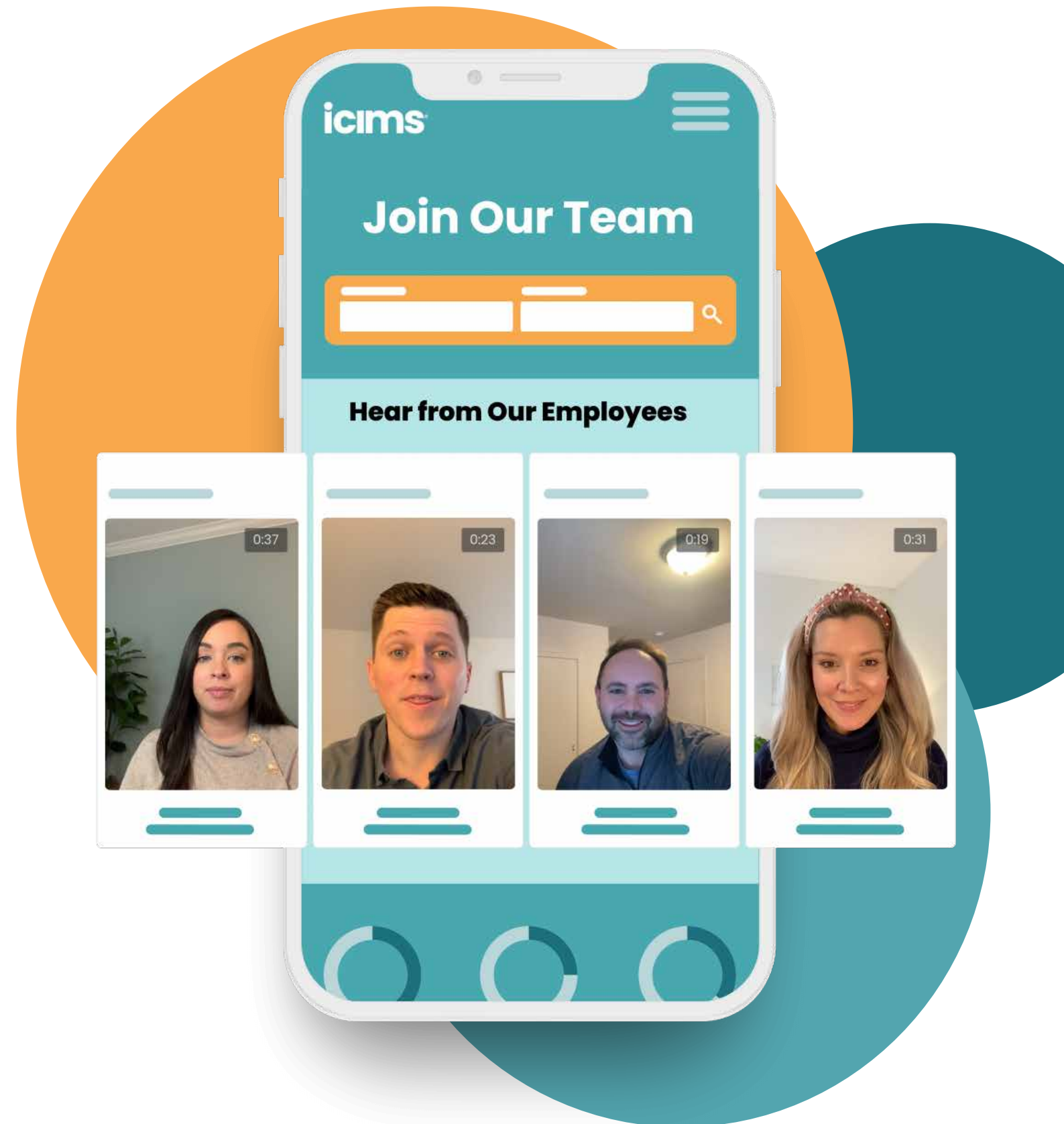


El ATS es el motor de la marca contratante

Ofrecer una mejor experiencia a los candidatos

Con el poder de un software de seguimiento de candidatos, la experiencia que se proporciona a los candidatos también puede diferenciarte de tus competidores.

El sistema de seguimiento de candidatos es responsable de crear una impresión virtual positiva. Tu ATS facilita que los profesionales de la selección reciban a los candidatos, respondan a sus preguntas e interactúen con ellos demostrando que valoras su experiencia. Se simplifica la candidatura a un puesto de trabajo ofreciendo al candidato la oportunidad de solicitarlo de diferentes maneras (bolsa de trabajo, chat, SMS). Puedes proporcionar una herramienta online para que los candidatos puedan seguir el estado de su solicitud. Podrás comunicarte mejor durante todo el proceso de contratación y mantener el interés de tus candidatos.





¿Qué cabe **esperar de un programa de seguimiento de candidaturas?**

Cómo elegir el ATS adecuado

El sistema de seguimiento de candidatos que decidas integrar debe tener funciones que faciliten el proceso de contratación, lo organice y lo haga más eficiente. Los mejores ATS suelen tener las siguientes características:

- un sistema de registro único para almacenar y recuperar información;
- procesos configurables alineados con tus procesos empresariales;
- una función de planificación que se integre con los calendarios de la empresa;
- capacidades de gestión de la contratación en la nube, accesibles desde cualquier dispositivo;
- registro de datos en tiempo real con información disponible a través de un panel de control personalizado.



Un ATS en la nube permite sincronizar los datos en toda la organización, y no tendrás que actualizar el software de forma manual como ocurriría con una solución instalada en el sistema informático.



El 2021 es el año ideal para plantearse las preguntas adecuadas y encontrar el mejor ATS para todas tus necesidades de contratación.

Descubre el ATS de iCIMS, el número uno del mundo en cuota de mercado, y sus numerosas funciones.

¡Pruébalo!