

## La experiencia de los profesionales seguirá siendo clave en la selección de personas

**Grupo Crit es uno de los principales actores del mercado de los recursos humanos en nuestro país. Su objetivo es seguir creciendo y ayudando a las empresas a encontrar a los mejores profesionales y para ello trabajan en un proceso de digitalización constante, en profundizar su conocimiento del mercado y, por tanto, de los nuevos perfiles digitales, sin olvidar uno de sus valores, ser solidarios y responsables con la sociedad.**

### ¿Cuál es la visión actual del mercado de trabajo y de la selección directa que tienen desde Grupo Crit?

Pues viendo la vorágine de datos con los que contamos a día de hoy, somos optimistas. El paro lleva 66 meses seguidos bajando, y la afiliación a la Seguridad Social está alcanzando máximos en los que no estábamos desde hace once años. Estas son buenas noticias, a pesar de la caída en contratación indefinida. Lógicamente, esperamos algo de ralentización en el crecimiento del mercado, pero, en paralelo, la demanda de perfiles cualificados ligados a la digitalización e ingenierías va a seguir en aumento. Es ahí donde la selección directa volverá a repuntar, y donde los especialistas en selección de profesionales podemos aportar más valor.

### ¿Qué valor aporta Grupo Crit en la selección directa?

Sobre todo, la experiencia, unida a las nuevas herramientas digitales. Nuestros equipos pasan todo el día en contacto con el mercado de trabajo. Conocemos las ofertas de empleo, los perfiles profesionales más solicitados, el perfil de persona que encaja con cada puesto... Estamos especializados en la selección directa, nuestros consultores saben identificar las bondades y necesidades

de los nuevos perfiles. Solo a través del contacto continuo con el mercado laboral y con los profesionales de hoy se puede obtener la experiencia y la intuición necesarias para hacer una buena selección de talento. A ello, le unimos nuestra herramienta de publicación de ofertas y criba de candidatos que nos permite difundir ofertas por multitud de portales y recoger y analizar la información en un solo sitio.

El toque humano y la experiencia de años haciendo entrevistas y selección son imprescindibles. Y sin olvidar las herramientas que la digitalización

### Solo a través del contacto continuo con el mercado laboral y con los profesionales de hoy se puede hacer una buena selección de talento

pone a nuestra disposición: enormes volúmenes de bases de datos, aplicaciones de *matching* entre habilidades del candidato y necesidades del puesto, pruebas de competencias, etc.

### En este sentido, ¿cómo afecta la tecnología a los procesos de selección?

Nos está ayudando muchísimo, y queda mucho por venir. Estamos en un momento de intersección, en el que ya están desarrolladas herramientas muy potentes, basadas en inteligencia artificial, y que podrán cambiar el mercado en los próximos años, pero que, seamos realistas, a día de hoy, no se les saca todo el partido que tendrán en pocos años.

Hemos pasado de leer currículums a *matchear* habilidades. El paso inmediato es relacionar habilidades y actitudes del candidato con necesidades del puesto. Los empleos del mañana todavía no existen, por lo que es importante fichar gente que sepa adaptarse al cambio y a nuevos entornos.

Mientras tanto, gracias a nuestro conocimiento del mercado y apoyándonos en las nuevas tecnologías, somos capaces de automatizar procesos a la hora de gestionar miles de currículums, lo que

nos ha permitido imprimir velocidad y calidad al proceso de selección, siempre pensando en aportar valor a nuestros clientes

### ¿Qué perfiles son los que más les demandan?

Depende de en qué producto. Nosotros tenemos varias marcas de selección, especializadas en diferentes perfiles y métodos de selección. Por un lado, Crit Search se encarga de la selección directa de perfiles con una cualificación media. Administrativos, técnicos de diferentes sectores o agentes de call center con idiomas, son los más solicitados. Por otro lado, tenemos Crit HiTalent, con la que nos enfocamos a perfiles de mayor cualificación, y más difíciles de cubrir, con especialidades como Crit Ingeniería, para la contratación ingenieros y, sobre todo, programadores e informáticos, los más demandados y lo más difíciles de encontrar.

La otra gran demanda está en los perfiles comerciales (que contratamos a través de la especialidad de Crit Sales Solutions), que también experimentan un auge importante. Y, por supuesto, contamos con productos como ROD (*Recruitment on demand*) o RPO (*Recruitment Process Outsourcing*), dos modelos muy efectivos para empresas con grandes volúmenes de selección directa de profesionales.

### ¿Qué le recomendaría a un joven que está en búsqueda de empleo? ¿Y a un mayor de 45 años que se queda en paro?

En ambos casos, lo mismo: digitalizarse al máximo. En menos de un año una persona puede aprender tareas básicas de programación, entender un lenguaje, y empezar una carrera en el mundo IT. Y lo mejor, gratis. Son muchísimas las nuevas fórmulas de aprendizaje y formación gratuitas que ofrece internet. Supongo que, de forma natural, según la necesidad de acceder a estos empleos llegue a la población, se irán usando.

### ¿Qué perspectivas tiene Grupo Crit para los próximos años?

Nuestro objetivo es consolidarnos como uno de los cinco principales actores del mercado. Esperamos seguir creciendo en España, y poder seguir ayudando a miles de personas a encontrar trabajo cada semana, 4.000 actualmente y esperamos poder hacerlo con más de 5.000 dentro de poco. Y, por supuesto, seguir ayudando a las empresas a encontrar a los mejores profesionales. Para ello, tenemos una hoja de ruta muy clara: seguir avanzando en un proceso de digitalización constante, lograr un acercamiento a todos esos nuevos perfiles digitales, hacernos más grandes y más fuertes, y ser solidarios y responsables con la sociedad ■

