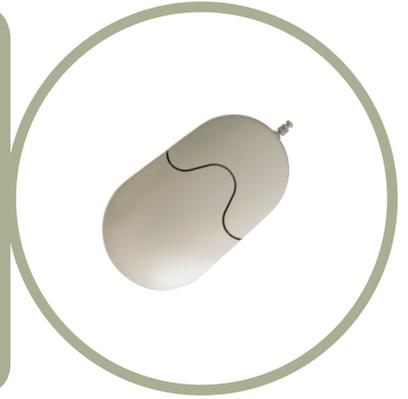


EN RESUMEN

- 1 En un futuro cercano, internet se convertirá en una herramienta de alto valor para los RH.
- 2 Las iniciativas en la red se podrán utilizar en forma práctica y eficiente para encontrar y retener al talento.
- 3 Las posibilidades de internet traerán beneficios sustanciales en la vida de las empresas.
- 4 En la red, existen bolsas de trabajo generales y especializadas que ayudan a ampliar o delimitar la búsqueda de trabajo.
- 5 Las redes de recomendados y los blogs son otras alternativas en línea, ideales para la búsqueda de empleo.



y simplyhired.com

Otras aplicaciones basadas en internet que deben analizarse porque han tomado mucha popularidad, son los *Applicant Tracking Systems* (ATS), programas que ayudan a administrar el proceso de selección interna de los candidatos que fueron escogidos a través de las bolsas de trabajo en línea. Además, ayudan al departamento de RH a administrar el proceso de selección interno, organizando el desarrollo de entrevistas y exámenes. Los ATS almacenan la información que se genera, poniéndola a disposición de quien toma la decisión de contratación.

Algunos son: brassring.com, intelexion.com y taleo.com

Una condición muy importante para lograr la retención del talento, es tener el control y registro de toda la información relevante que se acumula durante la carrera de cierto individuo en la empresa, como evaluaciones periódicas, historial de movimientos internos, de sus compensaciones y prestaciones, entre otros. No basta con almacenar la información obtenida en el momento de la contratación -currículum, resultados de exámenes, entrevistas internas, referencias, estudios económicos, etc.

Estos programas permiten tener un mejor conocimiento y entendimiento del talento humano que se ha adquirido, además de planear su carrera interna. Algunos ejemplos de sistemas que ayudan en este sentido son: Peoplesoft, Meta4 y SAP.

PERSPECTIVAS

Actualmente, existen varias iniciativas en la red dirigidas a diversos nichos de negocios que influenciarán en forma importante la función de los RH. La única limitación que enfrentan es que no están integradas entre sí, haciendo difícil su eficaz utilización. Algunas de ellas se muestran a continuación:

Redes de recomendados (*Referral Networking*): Sitios en internet en donde se comunican personas con intereses profesionales compatibles quienes, además de estar en contacto continuo, pueden intercambiar información. Este tipo de páginas llegarán a ser muy útiles para localizar candidatos de alta especialización. Un ejemplo es el sitio www.referralnetwork.org

Blogs: Son sitios web que recopilan textos o artículos de uno o varios autores de forma cronológica. El tema de cada uno es particular y su uso es cada vez más frecuente. No es difícil imaginar el día en que este tipo de herramienta se integre a las demás aplicaciones de RH activas en internet, y que permita conocer mejor a los candidatos y empleados, pudiendo incluso formar parte integral de los currículums.

En un futuro no muy lejano se podrán hacer entrevistas virtuales que incluyan voz, imagen y transmisión de datos en tiempo real. Esto permitirá al reclutador entrevistar en forma económica a cualquier persona en cualquier parte del mundo.



Desde que internet se volvió popular y de acceso público, ha sido utilizado por los departamentos de RH de importantes compañías a nivel mundial, como una herramienta para reclutar, seleccionar y retener a su más valioso activo: **su personal**.

Algunos de los casos más reconocidos por el éxito en su utilización en programas de Administración de Capital Humano se encuentran en Procter & Gamble, General Electric y Cemex.

