

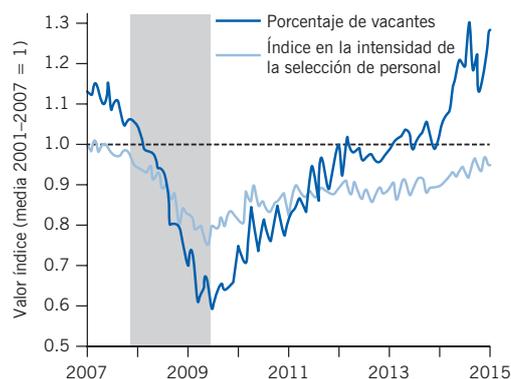
La intensidad en la selección de personal

La intensidad en la selección de personal es fundamental para entender las fluctuaciones en el mercado laboral

DISCURSO DE ASCENSOR

A la hora de buscar nuevo personal, las empresas usan una gran variedad de métodos de selección de personal además de los anuncios del puesto vacante, como unos estudios, experiencia o requisitos técnicos específicos, o una oferta de salarios más altos. La intensidad con la que las empresas hacen uso de estos métodos alternativos puede variar de forma considerable en función del rendimiento de la empresa y del ciclo económico. De hecho, la intensidad en la selección de personal persistentemente baja ayuda a explicar lo lento que creció el empleo en la economía estadounidense después de la Gran Recesión y el crecimiento históricamente mediocre de los salarios durante la expansión posterior.

El porcentaje de vacantes en EE. UU. se recuperó con fuerza, pero la intensidad en la selección de personal no lo hizo



Fuente: según la figura 1.

I Z A
World of Labor

HALLAZGOS CLAVE

Pros

- + La intensidad en la selección de personal de una empresa es una parte importante de la contratación y creación de empleo.
- + Los cambios de intensidad en la selección de personal pueden ser los causantes del desempleo estructural o del «desajuste» entre oferta y demanda.
- + Las empresas que crecen rápido seleccionan personal con más intensidad.
- + Los puestos que ofrecen salarios más altos muestran mayor esfuerzo en la selección de personal y generan más entrevistados por oferta de empleo.

Contras

- Hasta hace poco, las teorías del mercado laboral ignoraban por lo general la intensidad en la selección de personal, lo que complica los análisis de políticas.
- La intensidad en la selección de personal es difícil de medir y los economistas no la entienden bien.
- Se sabe poco sobre qué métodos de selección de personal importan más o qué aspectos de la intensidad en la selección de personal son más receptivos a las políticas.
- Los datos existentes no sirven para identificar los cambios generados por la oferta o la demanda de la intensidad en la selección de personal.

MENSAJE PRINCIPAL DE LOS AUTORES

Las políticas de creación de empleo que se centran solo en con qué frecuencia contratan las empresas e ignoran el esfuerzo que hacen para seleccionar a los contratados pueden no lograr sus objetivos. La intensidad en la selección de personal agregada en los EE. UU. durante y después de la Gran Recesión pone de manifiesto este punto. Después de la Gran Recesión, la intensidad en la selección de personal fue persistentemente baja a pesar del aumento de vacantes a niveles históricamente altos. Por el contrario, el crecimiento de los salarios y el índice de contratación se recuperaron más lentamente, en parte debido a la baja intensidad en la selección de personal.