



Applicant Tracking Systems o cuando los programas informáticos pueden perjudicar al candidato.

- Tres de cada cuatro candidatos cualificados son descartados por los Applicant Tracking Systems (ATS).
- Según Lee Hecht Harrison, la división del Grupo Adecco especializada en procesos de recolocación y desarrollo del talento, los ATS pueden convertirse en el peor enemigo de las candidaturas cuando se busca empleo.
- Los Applicant Tracking Systems son softwares especializados que buscan y filtran los CV en base a algunos parámetros y palabras clave para seleccionar los perfiles más adecuados a cada oferta de trabajo.
- Cuando se presenta una candidatura, para evitar ser descartados por los ATS lo ideal es tratar de optimizar los perfiles en redes sociales y los currículum vitae con el objetivo de conseguir un posicionamiento mayor en la búsqueda activa de empleo.
- Pero no sólo eso. La consultora Lee Hecht Harrison ofrece otras pautas como dejar de usar tablas en la elaboración de un CV, indicar correctamente todas las secciones que componen el currículum vitae o usar encabezados estándar en la redacción de los documentos.

Madrid, 6 de abril de 2015- El auge de la búsqueda de empleo en Internet ha vuelto más accesibles las ofertas de trabajo pues es posible encontrar cientos de ellas a tan sólo un *click*, desde cualquier ordenador, teléfono móvil o *tablet*. Pero también ha traído consigo algunos riesgos evidentes, como el aumento de las estafas laborales online o, más recientemente, el descartar automáticamente de candidaturas por *softwares*.

Así, **Lee Hecht Harrison**, la división del Grupo Adecco especializada en procesos de recolocación y desarrollo del talento, ha detectado que actualmente **3 de cada 4 candidaturas cualificadas que se reciben de manera online en los procesos de selección son descartadas por los llamados Applicant Tracking Systems (ATS)**. Se trata de una herramienta que filtra las candidaturas por palabras clave y que se puede convertir en el peor enemigo de un buen perfil que no haya sabido posicionarse de manera adecuada en Internet y sea descartado automáticamente por estas aplicaciones.

Para evitar ser víctima de estos programas informáticos, Lee Hecht Harrison ofrece algunos consejos prácticos a tener en cuenta.

¿Qué son los Applicant Tracking Systems?

Los ATS (en sus siglas inglesas) son literalmente sistemas de seguimiento de candidatos. Ante procesos de selección masivos, muchas empresas están intentando facilitar la ardua tarea de la búsqueda y filtrado de perfiles a los reclutadores instalando softwares especializados en sus procesos de reclutamiento.

Los *Applicant Tracking Systems* buscan y filtran en base a algunos parámetros y palabras clave para seleccionar los perfiles más adecuados a cada oferta de trabajo.

Igual que ocurre con las herramientas SEO (Search Engine Optimization) –sistemas de indexación utilizados por los buscadores en función de palabras clave- para las páginas web, estos ATS generan un ranking establecido en base al posicionamiento de palabras que, en muchas ocasiones, tienen sus propias reglas de interpretación –que no todas las candidaturas respetan por desconocimiento- y pueden descartar automáticamente un perfil válido para la oferta.



Esto es así porque los ATS son programas estándar que filtran los currículum vitae por criterios preestablecidos como la edad, la formación o la experiencia laboral, sin detectar otros aspectos positivos que puedan ser determinantes a la hora de optar por uno u otro candidato.

Aunque en la mayoría de los casos no se hacen visibles, estos programas de búsqueda de CV por palabras clave **son cada vez más utilizados por empresas e intermediarios que gestionan cada día un gran número de procesos de selección y necesitan herramientas que minimicen esa tarea.**

¿Cómo evitar ser descartados?

Cuando se presenta una candidatura a una oferta a través de Internet, para evitar ser descartados por los ATS lo ideal es **tratar de optimizar los perfiles en redes sociales profesionales y los currículum vitae con el objetivo de conseguir un posicionamiento mayor en la búsqueda activa de empleo.**

Para ello Lee Hecht Harrison recomienda algunos trucos que ayudan a posicionar el perfil en los primeros resultados de búsqueda de los ATS's:

- **Evitar el uso de tablas:** en muchas ocasiones, por hacer más estético el currículum, se colocan tablas y en su interior se clasifica información sobre el perfil profesional. La mayor parte de estos programas no es capaz de descifrar la información de estas celdas, por tanto, será más productivo prescindir de ellas.
- **Comenzar el CV con un extracto o resumen de tus logros:** si tu último trabajo es tu mejor valor añadido para optar a esa candidatura o has potenciado tu marca personal a través de las redes en un aspecto concreto; debes facilitarle el trabajo al sistema, que interpretará esto así si esa información se encuentra dentro de una sección que localice y priorice con facilidad este resumen.
- **Indicar correctamente todas las secciones del currículum vitae:** tales como experiencia previa, formación, habilidades, logros... Así el programa identificará la información por sectores claramente diferenciados y la filtrará de forma similar, adecuando ese perfil eficientemente a las ofertas de empleo.
- **Hacer de cada experiencia laboral un dato claro y conciso:** estos programas de búsqueda relacionan de forma ordenada el contenido de cada sección. En lo que a la experiencia previa se refiere, siempre filtrarán en primer lugar el nombre de la compañía, la posición ocupada, la fecha y la posterior descripción del puesto si la hubiera. Por lo que, en este caso, es mucho más fácil posicionar el CV si se jerarquiza la información de esa manera. Además, los sistemas de reconocimiento de los ATS a la hora de identificar las empresas necesitan ciertas palabras de ayuda como siglas: "S.L.", "S.A." que hagan más claro el dato que deben interpretar.
- **Utilizar encabezados estándar:** a veces, si un CV excede de dos páginas, los candidatos identifican con nombre y contacto las páginas secundarias, de tal forma que puede generarse un error de lectura en el software de búsqueda, pudiendo echar por tierra ese perfil. Para evitar esto, es recomendable utilizar encabezados estándar, al estilo de los que proponen procesadores de texto como Microsoft Word, que consiguen pasar desapercibidos para estos sistemas, al no estar dentro del mismo rango de documentos editables.
- **Diseñar versiones atractivas y originales del currículum vitae:** pues te servirá para diferenciarte en tus entrevistas de trabajo o enviar directamente a tu red de contactos (sin pasar por los ATS).

Sobre Lee Hecht Harrison

Lee Hecht Harrison, la consultora de recolocación y Gestión del Talento del Grupo Adecco, lidera a escala internacional el sector de desarrollo del talento conectando personas y empleo y ayudando a los individuos a mejorar el rendimiento.

Sobre Adecco

Adecco es la consultora líder en el sector de los Recursos Humanos en España con una facturación de 662 millones de euros en 2013. Llevamos 33 años en el mercado laboral español realizando una labor social diaria que nos ha situado como uno de los 10 mayores empleadores en nuestro país y somos la 6ª mejor empresa para trabajar en España y la primera en el sector de los RRHH, según Great Place to Work.



Nuestras cifras hablan por nosotros: en el último año hemos realizado más de 342.000 contratos (6% interanual más). Hemos proporcionado su primer empleo a más de 35.000 jóvenes y hemos ofrecido una nueva oportunidad laboral a 11.500 mayores de 45 años. Desde que comenzó nuestra labor hemos realizado en España casi 10 millones de contratos. Hemos ayudado a 27.700 mujeres víctimas de la violencia de género a encontrar trabajo. Integramos a más de 13.000 personas con discapacidad en el mercado laboral. Invertimos más de 7 millones de euros en la formación de trabajadores y, pese a la crisis, el 20% de nuestros empleados consigue un contrato indefinido en las empresas cliente. Todo ello gracias a una red de más de 300 delegaciones en nuestro país y a nuestros 1.500 empleados directos. Para más información visita nuestra página web www.adecco.es

Para cualquier aclaración no dudéis en poneros en contacto con nosotros. Un cordial saludo:

Luis Perdiguero /Patricia Herencias/Annaïs Paradela

Dpto. de Comunicación Adecco

Tlf: 91 432 56 30

luis.perdiguero@adecco.compatricia.herencias@adecco.comanais.paradela@adecco.com**Miriam Sarralde/Lorena Molinero/Ana Morell**

Trescom Comunicación

Tlf: 91 411 58 68

miriam.sarralde@trescom.eslorena.molinero@trescom.esana.morell@trescom.es