

La consultora VON DER HEIDE invierte US\$ 1 millón, la mitad de su facturación anual, para desarrollar su portal web de búsquedas laborales.

Para jugar en primera



"Hoy el reclutamiento se apoya mucho en la tecnología"
SUSANA VON DER HEIDE,
 gerente general de la consultora

Por Fernando Amdan

Casi la mitad de su facturación anual destinó VON DER HEIDE (VDH) al desarrollo integral de su portal de búsquedas laborales. Sobre una arquitectura cliente-servidor J2EE y web services para la comunicación entre aplicaciones, la consultora de recursos humanos apostó a la migración a una plataforma provista por Epidata para cambiar su metodología de trabajo. Con desembolsos por US\$ 1 millón, repartidos en tres años de desarrollo, la estrategia a adoptar debía ser "paperless", según la concepción de Federico Barcos von der Heide, responsable del proyecto y del área Business Development de la compañía. "El modelo tradicional era publicar un anuncio en el diario y recibir 300 curriculum en papel, pero por el volumen de trabajo que teníamos en la consultora ya nos era inviable", explica Barcos. Entre el segundo semestre de 2007 y julio de este año, la compañía se dedicó a las últimas etapas del proyecto, que contempló una evolución iterativa de funciones del portal. Inicialmente, la implementación se orientó a generar una base de datos para que los postulantes pudiesen cargar la información de sus perfiles y las empresas pudiesen realizar sus búsquedas de personal. Con las últimas incorporaciones, se sumaron herramientas de gestión interna para la selección y filtrado de curriculum, y se realizó una actualización para sumar prestaciones del tipo web 2.0, como Ajax, motores de búsqueda proactiva y hasta la posibilidad de modificar online el "look and feel" de los sitios dedicados a cada cliente de la consultora. Por otro lado, si en un primer momento la plataforma se limitó a su utilización en las oficinas porteñas de VDH, los desarrollos de los últimos meses también contemplaron su expansión regional: la solución y las herramientas debían replicarse en su sucursal en Chile y para la próxima inauguración de la sede mexicana, en agosto de este año. "Estaríamos en un problema sin el puente planteado con la tecnología, que nos permite tener 'uno al lado del otro' al candidato de México con el de la Argentina", grafica Susana von der Heide, gerente general de la consultora. Hasta el momento de la implementación, en las oficinas

había unos 11 gabinetes de archivos, repletos de curriculum. Para von der Heide, "la mayor motivación no fue reemplazar el papel o tener una base de datos, sino contar con una solución diferencial, creada para nuestra necesidad y con un valor adicional para el área de Recursos Humanos". VDH tiene hoy 52 empleados en la Argentina, un staff de seis personas en Chile, y su facturación en 2007 trepó a US\$ 2 millones. "La dimensión de la inversión en la implementación tiene que ver con las proyecciones de nuestro negocio. Las tasas de crecimiento año a año son muy elevadas", indica Barcos, evitando precisar porcentajes. Con ese ritmo, "los paradigmas de funcionamiento interno cambian muy rápidamente" y eso los llevó a invertir "muy fuerte en IT, para tener una plataforma que nos permita crecer".

DOS PATAS

Por la cantidad de archivos y papeles, para VDH era imposible determinar la cantidad de postulantes con los que contaban en su base. La estadística indicaba que una búsqueda promedio arrojaba unos 100 perfiles como resultado. Hoy, tras la implementación, tampoco manejan una cifra para la base total, porque "el eje ahora, en vez de cantidad, está en la calidad de los curriculum", subraya Barcos.

En una primera etapa, la tecnología importaba poco, describe Joaquín Hernández, socio gerente del proveedor local Epidata y quien siguió el proyecto con VDH. "La idea era entender qué es lo que estaban buscando y la propuesta de trabajo derivó en tecnologías Java, que desde lo económico se adaptaban mejor a las necesidades de VDH y a nivel tecnología les iba a dar una posibilidad importante de crecer a futuro", precisa.

HIGHLIGHTS

- Objetivo de negocio:** Desarrollar el portal web para digitalizar y virtualizar los procesos de reclutamiento de selección de postulantes
- Inversión:** US\$ 1 millón (81 por ciento en desarrollo de la aplicación, 12 por ciento en equipos e infraestructura y 7 por ciento en el servicio de puesta en marcha de los sistemas)
- ROI:** No fue calculado
- Plazo:** Tres años
- Tecnologías clave:** Arquitectura con J2EE, Struts, Hibernate, JBMP, Ajax y MySQL; servidores IBM xSeries para el entorno productivo, Red Hat Linux como sistema operativo
- Líder de proyecto:** Federico Barcos von der Heide, responsable del área de Business Development, y Susana von der Heide, gerente General de la compañía

A cargo del proyecto quedó un equipo de diez personas, repartido en mitades entre las oficinas de VDH y las de Epidata. Aunque Barcos prefirió no precisar el nombre de otros proveedores analizados, si sostuvo que la decisión se apoyó en la diferencia de precios y en la propuesta de trabajo de Epidata. "A nivel solución, la verdad es que no podría especificar la diferencia tecnológica", reconoce Barcos, sociólogo de formación. Y dice: "La elección tuvo mucho que ver con la calidad de asesoría del proveedor, porque nosotros no somos expertos en tecnología". El negocio de la consultora, explica Barcos, "tiene dos patas: una, que es el reclutamiento de personal, y otra que tiene que ver con la selección en sí, que hacemos para validar los candidatos".

Las estrategias de comunicación y marketing, como la publicación en avisos clasificados, se orientan al primero de los aspectos, en tanto que la selección se resuelve internamente. "Ambas son complementarias", asegura.

GRANDES LIGAS

De acuerdo con von der Heide, "hoy el reclutamiento se apoya mucho en la herramienta tecnológica. Y si bien nuestros clientes nos contratan por la selección, nosotros no podríamos hacer bien ese trabajo si no tuviésemos un modo diferencial de realizar la selección". La inversión de US\$ 1 millón abarca desde la preventa consultiva del proyecto, iniciada en agosto de 2005, hasta las últimas funcionalidades introducidas a la plataforma en julio pasado. Para los requerimientos de hardware, analizaron la posibilidad de armar un data center propio en VDH, o bien hacer "housing" mediante la contratación de un proveedor. Se inclinaron por habilitar un espacio en sus propias oficinas, ya que la información "es muy sensible para nosotros y hay un riesgo, por eso somos muy celosos de a quién le damos esa responsabilidad", dice Barcos. Para el entorno productivo del centro de cómputos se incorporaron tres servidores IBM xSeries 336 y un IBM xSeries 346, corriendo sobre una plataforma Red Hat Linux. "El hardware se dimensionó en función de la cantidad de usuarios y gente que trabaja en la consultora, además de las expectativas de crecimiento del negocio", explica Hernández, de Epidata. Los equipos pasaron a formar parte del proyecto y exigieron "la única licencia que tuvimos que comprar", agrega. El desafío, según la gerente General, es acompañar las necesidades de sus clientes multinacionales, como McDonald's, Unilever, Nestlé o Nobleza Piccardo, entre otros. Y concluye: "El mayor atributo no está en el reemplazo del papel, que lo hubiésemos logrado con casi cualquier tecnología, sino en el modo en que lo hicimos, en cómo la IT juega a nuestro servicio". ■

