

Reclutamiento y selección en EY

Irene Huertas Valdivia, *Universidad Rey Juan Carlos*

María Carmen De la Calle Durán, *Universidad Rey Juan Carlos*

Eduardo Arias Viñuela, *Universidad Rey Juan Carlos*

EY (Ernst & Young) es una empresa multinacional que cuenta con cuatro líneas de servicio integradas: Auditoría, Consultoría, Asesoramiento Fiscal y Legal, y Estrategia y Transacciones. El propósito de EY, tal y como reza en su página web, es “construir un mundo que funcione mejor”. Esta meta les está sirviendo de “estrella polar” para guiar a los más de 300.000 profesionales que trabajan en la firma, proporcionándoles un contexto que aporta significado al trabajo que realizan a diario (https://www.ey.com/en_us/about-us). En el año fiscal 2021, EY invirtió 270 millones de dólares americanos en formación de sus empleados, que se tradujo en una media de 54 horas por profesional.

El volumen de negocio de EY no para de crecer, lo que lleva a la compañía a realizar procesos de selección de personal de forma continua durante todo el año. Por este motivo, en determinadas áreas, EY no establece una fecha límite para contratar una persona para un determinado puesto; tan pronto como encuentran a una persona con talento, ésta es contratada. En palabras de uno de sus reclutadores: “No contratamos para rellenar los asientos vacíos, sino que contratamos cuando encontramos el talento correcto”.

El primer paso para aplicar en EY es completar la correspondiente aplicación de su página web, en la que también se debe adjuntar el currículum. Para ello, EY ha incluido una pestaña en su menú principal titulada “Trabaja con nosotros”. Al acceder a esta sección, el aplicante tiene a su disposición varios artículos sobre el significado de ser parte de EY. Algunos de los títulos de estos artículos son “¿Quieres utilizar tus habilidades tecnológicas para construir un futuro mejor?”, “Qué puedes hacer en EY”, “Cómo es trabajar en EY”, etc. Al final de esta sección, se encuentra el apartado “Cómo unirse a EY”, donde el candidato debe elegir si es un profesional con experiencia o un estudiante/recién graduado.

La página web de EY ofrece también información sobre el proceso de selección. Una vez seleccionado el nivel profesional del candidato, se accede al portal de empleo de EY

donde aparecen todas las ofertas de trabajo. EY recomienda utilizar los filtros disponibles (como palabras clave o ubicación) para buscar la oportunidad que mejor se adapte al candidato. Al clicar sobre cualquier vacante disponible, el candidato puede leer una amplia descripción sobre el puesto de trabajo y postular para el mismo en el margen superior derecho de la página web.

Al aplicar para el puesto de trabajo deseado, el aplicante tendrá que crearse un usuario; tras confirmar su correo electrónico, podrá completar su solicitud, lo que le llevará unos 30 minutos, aproximadamente. La solicitud se puede guardar en cualquier momento y puede volverse a ella para realizar modificaciones si es necesario. Para solicitar más de un puesto, se debe completar un formulario de solicitud para cada puesto. No obstante, gestionar las distintas solicitudes a través del perfil del candidato es relativamente fácil.

La información que el aplicante debe completar para una oferta de trabajo es la siguiente:

- Información personal: nombre y apellidos, correo electrónico, número de teléfono, género y lugar de residencia.
- Información académica: estudios universitarios, fecha de graduación y nota media; idiomas, otros títulos y certificaciones.
- Disponibilidad de incorporación.
- Áreas de interés del candidato dentro de EY.
- Preferencias de ubicación de la oficina.
- Adjuntar el CV y otros documentos opcionales también es posible.

EY informa al candidato una vez recibida su solicitud. La compañía ofrece la posibilidad de adaptar el proceso de selección para personas con discapacidad. Si cumple los requisitos del perfil solicitado, el personal de recursos humanos le invita a una entrevista. No obstante, el proceso de selección específico en EY depende del puesto a cubrir. De esta manera, la compañía puede convocar al candidato para realizar una entrevista presencial, telefónica o por videollamada. También puede pedirle que complete una evaluación por escrito, ya sea en línea o en un centro específico.

Si el candidato supera el proceso de selección, EY le hace una oferta formal por escrito. Si el candidato la acepta, participará en una sesión de inducción inicial, donde tendrá acceso a un portal del empleado para que su experiencia de incorporación sea lo más fácil y llevadera posible. Además, tiene la oportunidad de relacionarse con sus compañeros y de participar en programas de orientación continua, adecuados a su nivel de experiencia.

Fuentes de información utilizadas

- De la Calle Durán, M. C., y Ortiz de Urbina Criado, M. (2018). Fundamentos de Recursos Humanos, Pearson, Madrid. 3ª Edición.
- EY (2021) Cómo unirse a nosotros. Disponible en: https://www.ey.com/en_es/careers/how-to-join-us [Fecha de consulta:17/11/2021].

Fecha del caso: diciembre, 2021.

Palabras clave: reclutamiento, CV, selección.

Preguntas sobre el caso

1. En el caso de EY, ¿considera oportuno contratar a personas con talento sin saber el puesto exacto que desempeñarán?
2. Resuma el proceso de solicitud para un puesto de trabajo en EY. Escriba su opinión al respecto.
3. Busque una vacante actual en EY y describa el perfil del candidato requerido.

Agradecimientos: Este caso ha sido elaborado en el marco del Grupo de Innovación Docente 2020: FRH-GID-14. Grupo de *Innovación Docente Fundamentos de Recursos Humanos* de la Universidad Rey Juan Carlos.