



Universidad
Tecmilenio®





Módulo 3. Nuevas formas de reclutamiento

Tema 23. Automatización del proceso de selección





En el proceso de **reclutamiento y selección la automatización** significa que una computadora o sistema realice tareas como **recibir, leer y filtrar currículos**, elegir a los candidatos que deberán elaborar evaluaciones, aplicar dichas evaluaciones y organizar a los candidatos preseleccionados según sea el perfil al puesto.

Una vez que se ha realizado este proceso automático, **el reclutador analiza los resultados y entrevista a los mejores** candidatos, para tomar la decisión más adecuada para cubrir el puesto en la empresa.

La automatización **facilita responder** a todos los candidatos sobre su avance dentro del proceso de selección.





La gestión del talento humano ha llevado a las empresas a **buscar la excelencia en la contratación** de cada nuevo colaborador. Dentro de la gestión de talento se encuentra **el proceso de selección de personal**, que es uno de los procesos más importantes de cualquier empresa, permite la adecuada contratación del talento, que garantiza el éxito o fracaso de los objetivos organizacionales.



EX

El objetivo del proceso de selección es el de **encontrar al mejor talento** para satisfacer las necesidades de personal de una empresa. El área de recursos humanos tiene la responsabilidad bajo su cargo de proveer al mejor talento que **ayude a la organización** a lograr sus objetivos.



Tabla 1. Beneficios de la aplicación de la inteligencia artificial a la selección de persona



Beneficios	Explicación
<p>Permite un enfoque más preciso del seleccionador.</p>	<p>La tarea de revisión de currículos que no se adecuan al perfil generan una pérdida enorme de tiempo para el seleccionador.</p> <p>Al utilizar inteligencia artificial podrá dedicar su tiempo a las entrevistas personales, que sin duda es una de las actividades en las que mayor valor agregado ofrece.</p> <p>La evaluación y las decisiones que tome en cuanto a la adecuación de un candidato al puesto y a la cultura de la empresa se realizarán con más tranquilidad y a conciencia, debido a que se concentrará en esa tarea, dejando que la automatización de las aplicaciones se ocupe de las labores operativas y rutinarias.</p> <p>Las aplicaciones de inteligencia artificial que utilizan <i>machine learning</i> pueden llevar a cabo esta tarea a gran velocidad y las 24 horas del día.</p>
<p>Mejora la diversidad.</p>	<p>Los responsables del proceso, al ser personas, indudablemente, pueden verse afectados por sesgos inconscientes de género, edad, raza, escolaridad, etc.</p> <p>Algunos autores consideran que estas cuestiones pueden ser neutralizadas por los robots, ya que la inteligencia artificial decide en función de algoritmos, detectando patrones útiles en la selección de los mejores candidatos.</p> <p>El robot puede tomar una decisión objetiva a partir de la información proporcionada por la empresa, por lo que es recomendable contar con parámetros que mantengan un nivel razonable y equilibrado de diversidad, género, edad, raza, experiencia, etc.</p>



Manning (2020) describe los aspectos que pueden limitar la inteligencia artificial aplicada al proceso de selección de personal son:

Tabla 2. Limitantes de la inteligencia artificial en el proceso de selección

Limitante	Explicación
<p>La información que se proporciona para la selección de personal.</p>	<p>Es necesario verificar con cuidado la información que se utiliza para parametrizar la aplicación y los filtros que se seguirán, ya que, aunque la inteligencia artificial ayuda a disminuir el sesgo al momento de seleccionar al candidato, si se utiliza información obsoleta o con sesgo, el <i>machine learning</i> aprenderá los mismos sesgos y los replicará.</p> <p>Un ejemplo de ello es el mencionado por Martínez (2022) de Amazon empresa pionera en utilizar la inteligencia artificial para la contratación de sus empleados.</p> <p>La organización detectó que el algoritmo era sexista y que prefería seleccionar hombres antes que mujeres, discriminando a estas últimas para ocupar un puesto de trabajo en la compañía.</p> <p>¿Qué es lo que ocurrió con Amazon y que puede ocurrir con cualquier otra empresa?</p> <p>Utilizó la base de datos que tenía de los últimos diez años para enseñarle a la inteligencia artificial y como la mayoría eran hombres, el algoritmo mantuvo el sesgo.</p>
<p>La definición de los patrones para la selección.</p>	<p>La inteligencia artificial requiere de criterios muy específicos de las variables que debe analizar.</p> <p>Teniendo en cuenta la dificultad de muchas empresas para contar un perfil preciso, puede ocurrir que los parámetros establecidos deban ser cambiados.</p> <p>La diferencia es que la persona que selecciona es capaz de adecuarse rápidamente al cambio, mientras que la inteligencia artificial tendrá que iniciar un nuevo proceso de aprendizaje generando un retraso en su respuesta.</p>
<p>El tiempo de aprendizaje.</p>	<p>La inteligencia artificial requiere de un tiempo para aprender seguido de un tiempo de entrenamiento para lograr los resultados esperados.</p> <p>Esto es, requiere de cientos de currículums exitosos para un determinado puesto y de datos de los mejores empleados para esa posición.</p> <p>Sin esta información, el algoritmo no dispone de parámetros para aprender y realizar un pronóstico de los candidatos adecuados, lo que implica una limitación para usarla en todos los puestos y niveles.</p>



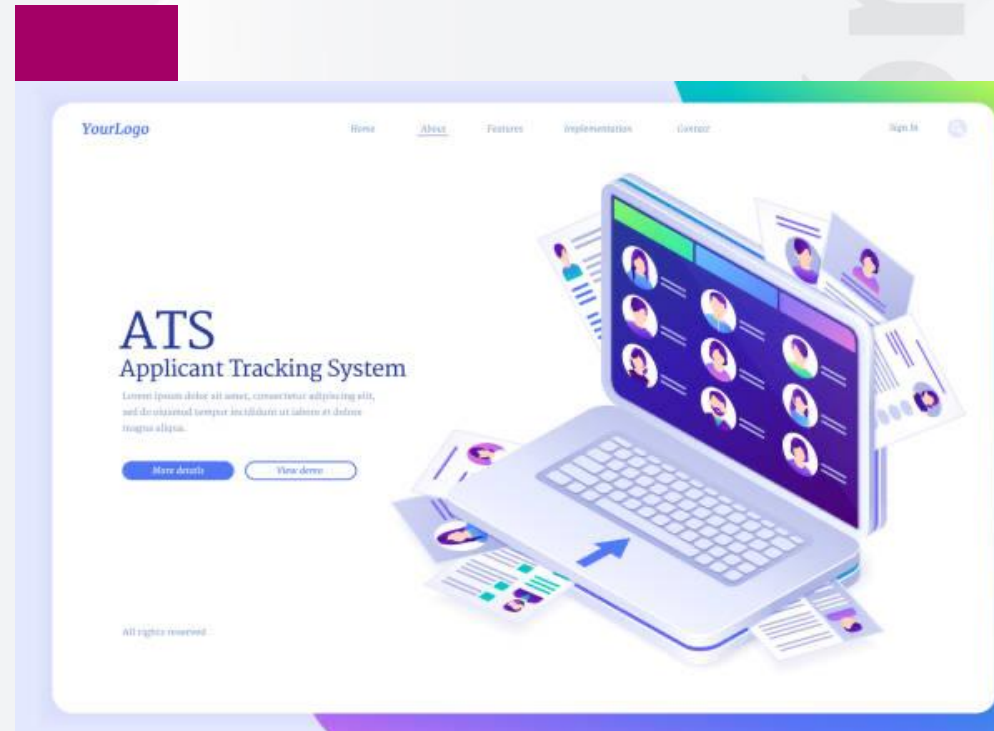
Se considera innegable que la **inteligencia artificial** es de gran ayuda para el proceso de selección de talento, ya que ayuda a **agilizar el proceso, reducir costos y lograr mejor eficiencia.**

Aunque la tecnología puede adaptarse y ser muy útil en la primera parte del proceso de selección, **no reemplaza la mirada analítica, la curiosidad**, la intuición y la empatía de un buen seleccionador.



De acuerdo con Martínez (2022) los **Applicant Tracking System (ATS)**, en español sistemas de gestión de procesos de selección, son aplicaciones que ayudan a llevar la gestión integral de todo el proceso de selección de personal, desde la recepción de los currículos hasta la contratación del colaborador.

Esta tecnología permite organizar y segmentar decenas de candidatos, así como facilitar el contacto con el candidato y su posterior seguimiento.



Otra herramienta muy útil, es la **gamificación**, práctica nacida en el marketing, enfocada a **generar experiencias divertidas y atractivas** para los candidatos a través de juegos.

La gamificación es una herramienta **útil para los procesos de selección** y para el desarrollo de la marca empleadora. Las empresas la aprovechan para poner a **prueba los conocimientos y habilidades** de los postulantes con los que pueden conocer la toma de decisiones, el tipo de pensamiento y de liderazgo de los candidatos a través de las acciones que toma durante **el juego**.





La startup

Objetivo: Preparar una presentación ejecutiva en la que se expliquen los beneficios de automatizar el proceso de reclutamiento para la Startup.

Instrucciones:

1. Te contrataron como consultor para ayudar a una startup de tecnología a elegir el mejor medio de reclutamiento.
2. Por lo anterior, deberás explicar las ventajas y desventajas de automatizar el proceso de reclutamiento.
3. Justifica por qué consideras que la automatización es la mejor opción para esta empresa.





Son muchos los **beneficios que ofrece la automatización** de procesos administrativos, pero en el caso de recursos humanos, la automatización del proceso de selección de personal ayudará a tener información de primera mano sobre la efectividad de sus contrataciones.

Conocer el éxito del método de reclutamiento y selección es fundamental, pues ofrecerá información que ayudará a realizar acciones de mejora, además de conocer el **impacto que la empresa empleadora** tiene en los candidatos.

Además, la automatización de este proceso permitirá que los responsables de la selección **realicen actividades más productivas al evitar la burocracia** y las tareas repetitivas y manuales, otro aspecto positivo es la seguridad de los datos, ya que un sistema automatizado permite tener información valiosa a la mano sin riesgo a que información pueda perderse.



Manning, K. (2020). *8 ejemplos de automatización de RRHH*. Recuperado de <https://www.processmaker.com/es/blog/8-hr-automation-examples/>

Martínez, D. (2022). *La selección de talentos en la era digital*. Argentina: Granica.





Módulo 3. Nuevas formas de reclutamiento

Tema 24. Indicadores de medición





De acuerdo con Parra (2022), los indicadores son mediciones que ayudan a conocer el rendimiento o cumplimiento real de un proceso, con esta información podrán cuantificar los índices de rentabilidad, productividad, calidad, servicio, gestión del tiempo, etc. Los indicadores pueden calcular el desempeño global de la empresa, de un área, proceso o incluso de una persona específica.

Por lo anterior, se puede entender la importancia de los indicadores, y como es factible elegir diferentes indicadores considerando siempre que deben aportar información precisa, clara y confiable que ayude a la toma de decisiones efectivas.





Los **indicadores** utilizados en el área de RH permiten **medir el avance y la efectividad** sobre cómo se llevan a cabo los procesos del área e implementar las mejoras para cumplir con las necesidades de la empresa, según Parra (2022).

Cada empresa puede elegir los procesos e indicadores que utilizará para medir desde la captación de talento, el índice de rotación y los tiempos de contratación, solo por mencionar algunos.



Los indicadores tienen las siguientes características:

- Confiables
- Medibles
- Válidos
- Precisos
- Oportunos
- Importantes



Dentro de las empresas, los indicadores se dividen en tres:



Tabla 1. Indicadores de selección de personal

Tipo de indicadores	Explicación	Ejemplo de indicador
<p>Indicadores generales se relacionan con la función</p>	<p>Miden el proceso de selección en todo su conjunto</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Número de candidatos buscados mensualmente • Personas entrevistadas por vacante • Promedio de búsquedas en el sector • Tiempo promedio del proceso de reclutamiento • Costo por búsqueda • Índice de rotación
<p>Indicadores parciales</p>	<p>Miden las etapas del proceso de selección, es decir son más específicas pues dividen el proceso de selección en sus principales etapas, desde el reclutamiento hasta la permanencia del talento contratado.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Porcentaje de fuente de reclutamiento seleccionada • Candidatos entrevistados por fuente de reclutamiento • Candidatos seleccionados por fuente • Cantidad de publicaciones y medio más efectivo • Costo por candidato por fuente • Desempeño del colaborador por fuente • Índice de satisfacción del candidato • Servicio proporcionado por Recursos Humanos en el proceso de reclutamiento y selección • Índice de satisfacción del cliente interno



De acuerdo con Parra (2022), los indicadores de Recursos Humanos ofrecen beneficios, de entre los que se pueden mencionar:

1. Medición del progreso hacia la consecución de un objetivo o proyecto.
2. Facilitar la elaboración de informes de resultados.
3. Transparencia en resultados confiables.
4. Facilitan la adaptación.
5. Identificar brechas que tengan los colaboradores.
6. Permiten la comprensión de la empresa y del negocio.



Según IDTalentos (2022), lo **que no se puede medir, no se puede controlar**; si no hay control no hay gestión; y si no hay gestión no hay forma de mejorar. Esta frase ejemplifica la **necesidad de utilizar indicadores** que ayuden a tener un control y un seguimiento de los procesos departamentales.

Para una empresa, contar con **números que expliquen el estado real** de los procesos, actividades y tareas, le da claridad sobre su funcionamiento, identificando debilidades y fortalezas sobre las cuales podrá realizar planes de acción y mejora para asegurar el crecimiento empresarial.





Reflexión

Objetivo: Reflexionar sobre la importancia de contar con Indicadores que ayuden a evaluar de manera objetiva los avances y resultados del área de RH.

Instrucciones:

1. Lee con atención la información revisada en el tema.
2. Elabora una reflexión de una cuartilla en la que expliques tu opinión y conclusión sobre el tema de Indicadores.
3. Incluye algunos ejemplos de indicadores que se aplican en tu lugar de trabajo.





Identificar las métricas de reclutamiento y selección de personal es importante y muy necesario para medir el éxito del proceso de contratación de cualquier empresa. La definición de dichos indicadores son un desafío y en ocasiones no se comprende la importancia de ello; sin embargo, son la mejor forma de optimizar y modificar los procesos internos de reclutamiento y selección.

De los indicadores de los procesos de reclutamiento y selección surgirán acciones de mejora que ofrecerán resultados a corto, mediano y largo plazo, los cuales impactarán el área de Recursos Humanos, en aspectos como la reducción del tiempo de contratación, lo cual hace más eficiente la búsqueda de candidatos a través de la fuente o la herramienta digital más efectiva.



IDTalento. (2022). *¿Cuáles son los indicadores de selección de personal?* Recuperado de <https://idtalento.com/cuales-son-indicadores-de-seleccion-de-personal/>

Parra, S. (2022). *Indicadores de reclutamiento; mejora tu proceso de selección.* Recuperado de <https://www.crehana.com/blog/empleabilidad/indicadores-de-reclutamiento/>



La obra presentada es propiedad de ENSEÑANZA E INVESTIGACIÓN SUPERIOR A.C. (UNIVERSIDAD TECMILENIO), protegida por la Ley Federal de Derecho de Autor; la alteración o deformación de una obra, así como su reproducción, exhibición o ejecución pública sin el consentimiento de su autor y titular de los derechos correspondientes es constitutivo de un delito tipificado en la Ley Federal de Derechos de Autor, así como en las Leyes Internacionales de Derecho de Autor.

El uso de imágenes, fragmentos de videos, fragmentos de eventos culturales, programas y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, es exclusivamente para fines educativos e informativos, y cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por UNIVERSIDAD TECMILENIO.

Queda prohibido copiar, reproducir, distribuir, publicar, transmitir, difundir, o en cualquier modo explotar cualquier parte de esta obra sin la autorización previa por escrito de UNIVERSIDAD TECMILENIO. Sin embargo, usted podrá bajar material a su computadora personal para uso exclusivamente personal o educacional y no comercial limitado a una copia por página. No se podrá remover o alterar de la copia ninguna leyenda de Derechos de Autor o la que manifieste la autoría del material.

