



Universidad
Tecmilenio®





Nuevas formas de reclutamiento

Tema 5. Difusión orgánica e inorgánica





Hoy en día las empresas están en **busca de los talentos más capacitados** para desenvolverse de manera efectiva. El talento humano no sólo es el recurso que realiza el trabajo, sino que **es el talento con habilidades, experiencia y competencias** que ayudarán a la empresa a lograr sus resultados y desarrollar la cultura organizacional deseada.

Todas las personas tienen aptitudes, experiencia y competencias que son necesarias para desempeñar su trabajo, mismas que deben ser evaluadas, para que con la claridad de los requerimientos del puesto se pueda definir si la persona se alinea o no a lo solicitado, según HRTRENDS by empleo (2018).



Según Alles (2019), es importante recordar y tener en cuenta que el papel de **recursos humanos ha evolucionado**, ha pasado de solo hacerse cargo de procesos administrativos burocráticos y tediosos, a ser el **responsable** de llevar actividades como:

- Garantizar el **desarrollo** de colaboradores competitivos.
- Medir el impacto de recursos humanos con **resultados financieros**.
- Crear **valor** con las estrategias a su cargo sin sacrificar costos.
- Crear un **compromiso** constante para garantizar una cultura organizacional sana.



RH debe **trabajar en forma integrada** con todas las áreas de la empresa para generar **soluciones** a las decisiones que impactan directamente a los colaboradores vinculando sus prácticas con la **estrategia empresarial**.

El talento humano es **la clave diferenciadora** de los negocios, lo que hace necesario tener una gestión adecuada para ellos.



ón

Exp

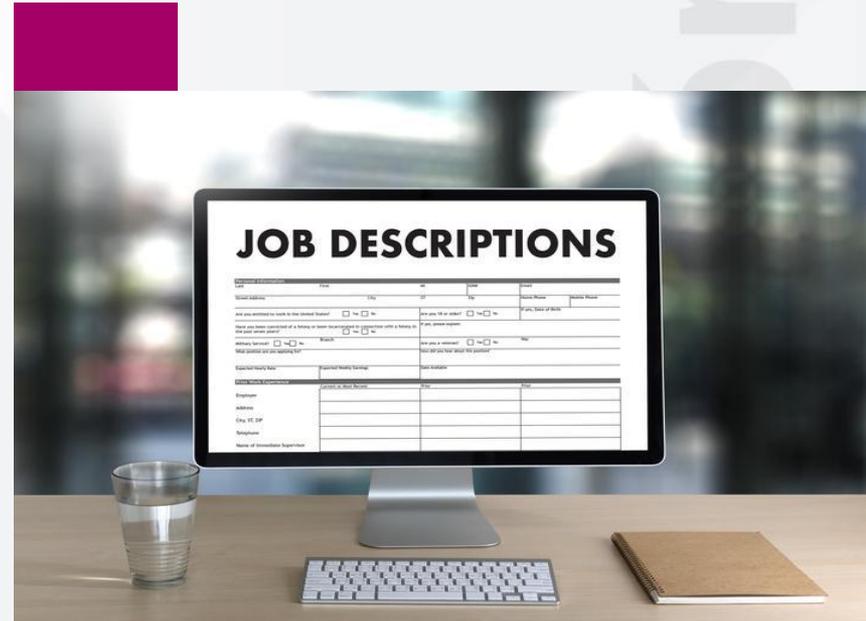
El **análisis y la descripción** de puestos se conforman de una serie de pasos que permiten **reunir y analizar información** sobre las **actividades y tareas** a realizar, así como los requerimientos específicos, el contexto en que las tareas son efectuadas y qué tipo de personas deben ser contratadas para cumplirlas con calidad y efectividad.



Con esa información se elabora la descripción de puestos que contiene:

- Misión del puesto.
- Objetivo.
- Tareas por realizar.
- Requerimientos específicos.
- Contexto en que las tareas son realizadas.
- Características de las personas ideales para el puesto.

La descripción de puestos es un documento escrito que contiene la información recabada en el levantamiento previo del análisis.



Objetivos de las descripciones de puestos

1. **Facilita la gestión** del talento humano.
2. Permite **delimitar las funciones y relaciones** de cada puesto de trabajo a fin de acotar las responsabilidades, evitar duplicidad y detectar omisiones.
3. Ayuda en la **ejecución correcta** de las labores asignadas al personal y propicia la uniformidad en el trabajo.
4. Es un medio de **integración y orientación** al personal de nuevo ingreso facilitando su incorporación a las distintas funciones operacionales.
5. Evitar **repetir instrucciones**, ayudando a los líderes a supervisar y retroalimentar al talento a su cargo.



Según Palacios (2017), el concepto de **competencias** aparece por primera vez con David McClelland en 1969, quien es considerado como el precursor de este tema en la gestión de personal.

McClelland pensaba que un **colaborador era plenamente competente a medida que tenía las capacidades** de realizar su trabajo de forma satisfactoria.

Según Alles (2018), las competencias se definen como las **características individuales** de personalidad y los comportamientos que ayudan a las personas a tener un desempeño laboral exitoso. Son **comportamientos observables**.





Tabla 1. Clasificación de las competencias

Competencia	Explicación
a) Competencias de carácter específico o genéricas	<p>Las competencias genéricas son una referencia de las habilidades, los conocimientos, las actitudes y las aptitudes que un puesto puede necesitar. Estos dos factores combinados permiten un mayor desempeño laboral para cumplir con las metas propuestas. Las competencias genéricas están relacionadas entre sí y permiten que las personas cumplan con sus metas de forma satisfactoria. Entre ellas podemos mencionar:</p> <ol style="list-style-type: none">1. Capacidad para aprender.2. Adaptación al cambio.3. Creatividad e innovación.4. Trabajo en equipo.5. Visión de futuro.6. Comunicación.7. Sentido de pertenencia. <p>Es decir, son las competencias que todos los puestos necesitan para cumplir con sus objetivos laborales, pero que se pueden ajustar en el nivel de dominio.</p>



Competencia

Explicación

b) Competencias de carácter más amplias o transversales:

Las competencias transversales son comunes a la mayoría de las profesiones y se relacionan con la puesta en práctica integrada de aptitudes, rasgos de personalidad, conocimientos adquiridos y también valores. Las principales competencias transversales demandadas son:

1. Instrumentales:

- Capacidad de análisis y de síntesis.
- Capacidad de organización y planificación.
- Comunicación oral y escrita en la lengua nativa.
- Conocimiento de una lengua extranjera.
- Conocimientos de informática relativos al ámbito de estudio.
- Capacidad de gestión de la información.
- Resolución de problemas.
- Toma de decisiones.
- El entusiasmo y las ganas de trabajar.

2. Personales:

- Trabajo en equipo.
- Trabajo en un equipo de carácter interdisciplinar.
- Trabajo en un contexto internacional.
- Habilidades en las relaciones interpersonales.
- Reconocimiento a la diversidad y la multiculturalidad.
- Razonamiento crítico.
- Compromiso ético.

3. Sistémicas:

- Aprendizaje autónomo.
- Adaptación a nuevas situaciones.
- Creatividad.
- Liderazgo.
- Conocimiento de otras culturas y costumbres.
- Iniciativa y espíritu emprendedor.
- Motivación por la calidad.
- Sensibilidad a temas medioambientales.
- La capacidad de adaptación a la filosofía de la empresa.
- La orientación al cliente.

En puestos que requieren experiencia se valoran, además:

- La iniciativa.
- La capacidad de decisión y de gestión de equipos de trabajo.
- La capacidad para anticiparse a los cambios y a nuevos entornos.
- El control de las emociones.
- La capacidad de negociación.



Hoy en día la **formación, la experiencia, los conocimientos o las habilidades** profesionales son factores necesarios, pero no suficientes para ser seleccionados.

Además, las organizaciones buscan **actitudes, valores, rasgos de personalidad y motivaciones**, que marcan la diferencia entre profesionales aceptables y los profesionales de éxito. Por lo tanto, la **competencia profesional** se presenta como la combinación de:

- Los conocimientos, aptitudes y destrezas técnicas (**saber**).
- Las formas metodológicas de proceder en el trabajo (**hacer**).
- Las pautas y formas de comportamiento individuales y colectivas (**querer**).





Descripción de puestos por competencias

Objetivo: Elaborar una descripción de puestos de un puesto operativo que conozcas o al que tengas acceso en tu trabajo.

Instrucciones:

1. Revisa los conceptos explicados a lo largo del tema.
2. Busca en fuentes confiables ejemplos de descripciones de puestos por competencias.
3. Elabora una descripción de puestos considerando las competencias requeridas. .
4. Incluye una conclusión sobre la utilidad e importancia de definir las competencias laborales en los puestos de trabajo.





Como ya hemos visto, las empresas que realmente son exitosas consideran a su talento humano como el activo más valioso, por lo que recursos humanos debe enfocar sus esfuerzos para garantizar que la empresa cuente con el personal idóneo para realizar sus funciones, con las capacidades y conocimientos actualizados para aportar valor y con la motivación adecuada para dar lo mejor de sí en aras de lograr los objetivos empresariales (Quer, 2019).

Para dar cumplimiento con lo anterior, recursos humanos también debe estar pendiente de los cambios del mercado, así como de las estrategias internas de la empresa para poder empatar ambas realidades y encontrar al mejor talento.

En conclusión, para aportar realmente al crecimiento de la empresa es necesario que el área de recursos humanos concentre sus esfuerzos en gestionar estratégicamente a las personas, su talento y desarrollo, de acuerdo con las necesidades del entorno de mercado en el que la empresa se desenvuelve y en las necesidades y retos que enfrenta para lograr sus objetivos.



Alles, M. (2019). Social media y recursos humanos. Argentina: Granica.

HRTRENDS by empleo. (2018). *¿Qué es el modelo de gestión por competencias en RRHH?* Recuperado de <https://empresas.infoempleo.com/hrtrends/modelo-gestion-competencias-rrhh/>

Palacios, M. (2017). Definir competencias. Recuperado de <https://www.abc.com.py/edicion-impres/suplementos/abc-revista/definir-competencias-1646654.html>

Quer, A. (2019). Descubre el iceberg de las competencias. Recuperado de <https://growlia.com/tecnicas-para-detectar-talento/>





Nuevas formas de reclutamiento

Tema 6. Automatización del reclutamiento





La **automatización de los procesos** empresariales, a grandes rasgos, consiste en **usar un software para industrializar las operaciones** comerciales o administrativas que son repetitivas. Técnicamente, estos procesos se conectan con varios sistemas de TI de la empresa, que están diseñados a la medida, para responder a las necesidades específicas de cada área, según Álvaro (2022).

La **inteligencia artificial se utiliza cada vez más en las soluciones de automatización del reclutamiento**, ya que ayuda a interpretar con rapidez y facilidad los datos obtenidos, lo que sin duda mejora la experiencia del usuario y la efectividad de sus funciones, pues la tecnología disminuye la ambigüedad de la interpretación manual.

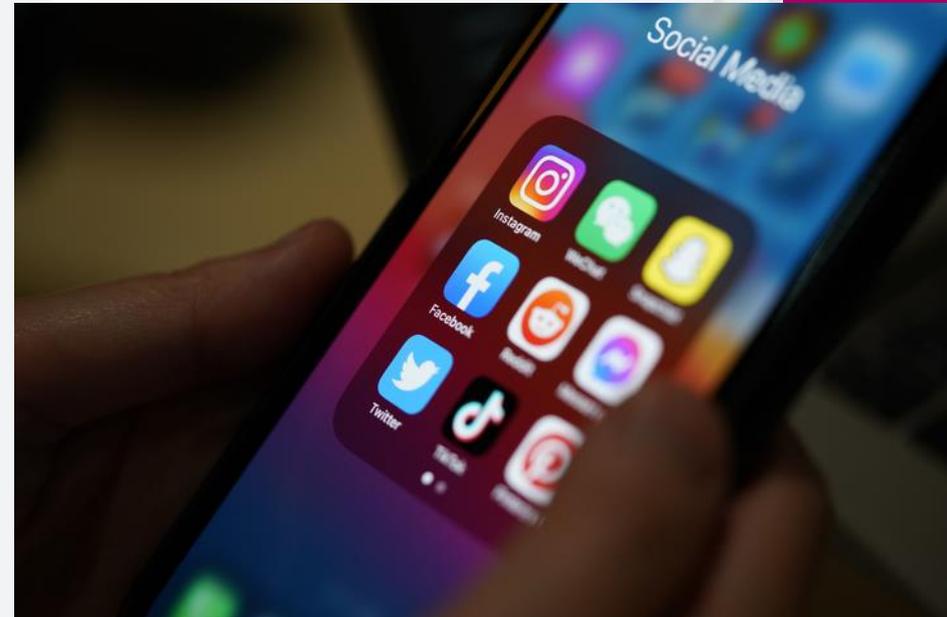


Según Pérez (2020), el propósito de la **automatización en el reclutamiento**, es mejorar, en una organización, el progreso del flujo de dicho proceso, ya que es posible **reducir costos, tiempo y duplicidad** de funciones, para aumentar la productividad, disminuir fallas y controlar los tiempos de respuesta a los usuarios y a los candidatos.

Es posible **sustituir las actividades manuales por funciones automatizadas** y utilizar softwares y sistemas que ayuden a agilizar y respaldar información valiosa; por ejemplo, contar con una base de datos de candidatos actualizada y completa.



Según Piedras, (2021) los **hábitos** de los usuarios de internet en México, existen 86.8 millones, de los cuales, el 93% cuenta con WhatsApp y, en su mayoría, son jóvenes de entre 21 y 30 años. Otros datos indican que **Facebook** es la red social más utilizada en México y que 99 de cada 100 mexicanos tienen una cuenta en esa red social; 8 de cada 10 personas buscan nuevas oportunidades laborales a través aplicaciones como estas.





El **reclutamiento 4.0** cobra especial importancia por la presencia activa de los internautas en redes sociales, como **Facebook, LinkedIn y WhatsApp**. Por ejemplo: si la empresa se mantiene activa en ellas, podrá expandirse a un gran número de personas y generará más leads.

Existen enormes beneficios al automatizar un proceso como el de reclutamiento:

1. Ayuda a **mantener actualizadas** las bases de datos de los candidatos.
2. Permite **programar preguntas** como **filtro** antes de la entrevista.
3. Facilita la **programación de entrevistas**.
4. Mantener **informados a los candidatos** sobre el avance de su proceso.



Tabla1. Beneficios de la automatización del reclutamiento

Beneficios	Explicación
<p>1. Ayuda a mantener actualizadas las bases de datos de los candidatos.</p>	<p>Uno de los errores más comunes en los procesos de reclutamiento y selección de personal, es pensar a corto plazo; cuando se contrata a un candidato, el resto de los CV se desechan.</p> <p>Un programa que permita gestionar y administrar una base de candidatos, ayudará a cubrir una vacante con mayor rapidez.</p>
<p>2. Permite programar preguntas como filtro antes de la entrevista.</p>	<p>Actualmente la búsqueda de empleo se hace a través de aplicaciones y portales de empleo, smartphones o dispositivos móviles, por lo que la automatización de cuestionarios sencillos ayudará a obtener información valiosa para el empleador y permitirá una rápida depuración de los candidatos.</p> <p>Se recomienda preguntas básicas como: el nivel de estudios, el porcentaje del conocimiento de otro idioma, edad; de esta manera, será más fácil elegir aquellos perfiles mejor calificados. será más fácil elegir aquellos perfiles mejor calificados.</p>
<p>3. Facilita la programación de entrevistas.</p>	<p>Evita tener que cancelar entrevistas por errores en la calendarización y facilita las programaciones; además, permite tener recordatorios en tiempo real para que la agenda del reclutador no se sature</p>
<p>4. Mantener informados a los candidatos sobre el avance de su proceso.</p>	<p>Informar a los candidatos sobre su proceso de reclutamiento es una de las mejores prácticas en la atracción de talento; sin embargo, consume mucho tiempo.</p> <p>Con la automatización de respuestas se puede atender a todos (candidatos declinados y/ o aceptados), brindar una mayor atención y generar una experiencia positiva, que dejará una buena relación con la marca empleadora.</p>



Las redes sociales, de acuerdo con Vargas (2019), son herramientas útiles en el proceso de reclutamiento, ya que facilitan que la empresa llegue a una enorme audiencia con la que podrán construir y fortalecer la marca; todo esto les permitirá tener contacto con los candidatos talentosos, y mejorar la efectividad de los procesos de reclutamiento sin incrementar costos. Las redes sociales más utilizadas son:

- LinkedIn.
- Facebook.
- Twitter.
- Software de Social Recruiting.
- Página web corporativa.
- Plataformas de reclutamiento para empresa.





Mapa mental

Objetivo: A través del diseño de un mapa mental, podrás reforzar los conceptos más importantes relacionados al tema revisado.

Instrucciones:

1. Usa la hoja de manera horizontal.
2. Dibuja una imagen central que te resulte fácil de recordar.
3. Ordena los conceptos o ideas en el sentido de las agujas del reloj.
4. En el centro coloca las ideas secundarias hacia el exterior.
5. Conecta las idea usando líneas, flechas o curvas .
6. Utiliza varios colores, pero sin saturar.





La **automatización del reclutamiento, o reclutamiento 4.0**, es más importante de lo que puede verse a simple vista, ya que representa una **gran transición de los procesos** manuales a los digitales.

Al apostar por estrategias digitales, la empresa **impulsará un crecimiento** que influirá positivamente su **imagen**, ayudando a incrementar el posicionamiento de la compañía, mostrándose más abierta al público, despertando el deseo en muchos profesionales, incluso de aquellos que no están buscando trabajo. Esto se debe a que las diversas plataformas ayudan a identificar, atraer y contratar no sólo a personas que se encuentran en búsqueda activa, sino también a los pasivos, que son todas aquellas personas que no están buscando trabajo.



Álvaro, A. (2022). Automatización en RRHH: ¿Qué procesos puedes automatizar en tu empresa? Recuperado de <https://www.sage.com/es-es/blog/automatizacion-en-rrhh-que-procesos-puedes-automatizar-en-tu-empresa/#:~:text=La%20automatizaci%C3%B3n%20de%20procesos%20de,la%20eficiencia%20y%20la%20productividad.>

Pérez, O. (2020). Por qué automatizar el proceso de reclutamiento y selección del personal. Recuperado de <https://blog.peoplenext.com/por-que-automatizar-el-proceso-de-reclutamiento-y-seleccion-del-personal/#:~:text=La%20automatizaci%C3%B3n%20de%20reclutamiento%20no,que%20usan%20plenamente%20sus%20habilidades.>

Piedras, E. (2021). *Internautas y hábitos de conectividad en 2020*. Recuperado de <https://www.theciu.com/publicaciones-2/2021/5/19/8y8yv7pogr3b6x8frdgeiibd23496u>

Vargas, D. (2019). La transformación del reclutamiento en la era digital. Recuperado de <https://expansion.mx/opinion/2019/07/18/la-transformacion-del-reclutamiento-en-la-era-digital>



Referencias

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.

