

NUEVAS FORMAS DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN

Las nuevas formas de trabajo, producto de la incorporación de nuevas tecnologías, la globalización, la conectividad, las nuevas formas de comportamiento, el cambio demográfico en el trabajo -dónde los nativos digitales ocupan la mayor cantidad de puestos de trabajo-, entre otros aspectos, han llevado a una lucha por tener y retener a los mejores talentos.

En esa línea, las empresas vienen diseñando nuevas formas de reclutamiento y selección de personal, incorporando técnicas y metodologías orientadas no solo a identificar potenciales candidatos en el mercado laboral, sino a crear una comunidad que genere vínculos a largo plazo con los stakeholders, y tener impulsores orgánicos de las convocatorias de empleo y de la marca empleadora, con un alcance exponencialmente mayor a un proceso de difusión tradicional.

Existen varios estudios que identifican la dificultad que existe hoy en día para conseguir a los candidatos idóneos para cubrir los puestos de trabajo que se demandan. Por ello, el reclutamiento está adoptando nuevas formas de captar talentos. Hace unos años se viene implementando el reclutamiento y selección de personal 2.0, haciendo uso de las redes sociales para difundir las convocatorias y relacionarse con los candidatos. Si bien el reclutamiento 2.0 se mantiene vigente, los reclutadores vienen adoptando metodologías utilizadas en el marketing digital para captar potenciales talentos.

¿Qué es el inbound recruiting?

El reclutamiento inbound, también conocido como inbound recruiting, es una forma de captar postulantes basada en la técnica inbound marketing, ampliamente utilizada en el marketing digital. Esta metodología tiene como propósito ofrecer contenido de valor para atraer talentos en el mercado laboral, que podrían convertirse en postulantes y luego empleados y promotores de la marca empleadora.

Otra herramienta muy útil para reclutar personal es la presentación realista de puesto, la cual consiste en mostrar al candidato los detalles del puesto de trabajo mediante un video. La presentación realista de puesto complementa el anuncio de empleo, con información que va más allá de los requisitos y funciones que típicamente se publican en una convocatoria. Mediante este video se pueden mostrar detalles visuales que difícilmente se pueden apreciar en un aviso de trabajo. Usualmente se hacen entrevistas a los trabajadores que están ocupando el puesto a reclutar y se les solicitan detalles sobre su día a día, sobre cómo es el ambiente de trabajo, cómo es un proceso de selección, las dificultades que podría encontrar, recomendaciones, entre otros aspectos que ayudan al candidato a entender mejor sobre el puesto y evaluar si se adaptaría o no a la empresa y al puesto de trabajo.

Finalmente, desarrollar la marca empleadora hoy se ha convertido en una necesidad. Muchas empresas ya se han dado cuenta de la importancia de cuidar su reputación como empleadores, ya que trae consigo mayores y mejores candidatos y por consiguiente mejores trabajadores y mejores resultados empresariales.

¿Cuáles son las nuevas tendencias de selección de personal?

El proceso de selección juega un rol importante en todas las organizaciones, ya que es donde se elige entre todos los postulantes, quién o quiénes finalmente serán contratados. En este sentido, el rol de los responsables de selección continúa siendo una pieza clave para evaluar y predecir cómo será el desempeño y la adaptación del postulante en caso de que ingrese a la organización. No obstante, las nuevas tecnologías han traído consigo herramientas que facilitan esta gestión.

Hoy, por ejemplo, gracias a la inteligencia artificial, los sistemas de seguimiento de candidatos o ATS (por sus siglas en inglés “Applicant Tracking System”), ayudan a filtrar candidatos, utilizando algoritmos que determinan la correspondencia entre el perfil requerido y el currículum de cada postulante. Existen ATS que no solo facilitan el proceso de filtrado sino también facilitan la gestión de todo el proceso de selección, haciéndolo muchas veces más ágil y ordenado.

La tecnología y la forma remota de gestionar los procesos de selección, han traído consigo también las video entrevistas asíncronas, que tienen como objetivo optimizar el tiempo invertido por los candidatos y los reclutadores en esta etapa del proceso; es así como se vienen gestionando las entrevistas iniciales, solicitando al candidato que responda a una serie de preguntas que deberán responder en un video.

Incluso ya se están desarrollando algoritmos que permitirán a los robots identificar si los candidatos se adecúan al puesto que estamos buscando por medio de las respuestas emitidas por los postulantes.

Referencia:

Goyenechea, A. (2021). Tendencias en Reclutamiento y Selección de Personal. Recuperado de: <https://es.linkedin.com/pulse/tendencias-en-reclutamiento-y-selecci%C3%B3n-de-personal-alvaro-goyenechea>