



involve·rh®

# DESAFÍOS Y OPORTUNIDADES

EN EL RECLUTAMIENTO EN MÉXICO

UN WHITEPAPER DE INVOLVE RH

# INTRODUCCIÓN



El reclutamiento de candidatos es una de las tareas más importantes y relevantes para todas las empresas en México. El éxito de una organización depende muchísimo de la contratación de colaboradores calificados y comprometidos. Sin embargo, en la actualidad, hay muchísimos desafíos, problemas y oportunidades. Tú, colaborador, tienes un panorama complicado, pero si se aborda de manera estratégica, podrás atraer y retener a los mejores candidatos.

De acuerdo a un estudio de la Asociación de Profesionales de Reclutamiento y Adquisición de Talento (SHRM), el 46% de las empresas ha experimentado dificultades para encontrar a los mejores candidatos para los puestos de trabajo en el último año. Adicionalmente, hay otro problema: contratar a un candidato inadecuado puede tener muchísimas consecuencias, como por ejemplo, la pérdida de tiempo, dinero y productividad en el equipo. Y es que, según con datos de CareerBuilder, el 60% de las empresas han contratado a un candidato inadecuado, en algún momento y el 75% ha tenido malas experiencias.

En esta guía vas a explorar algunos escenarios que enfrentan los reclutadores como tú, así como de las oportunidades que puedes aprovechar para atraer al mejor talento, de una manera fácil y rápida. Y no, no es nada de magia, simplemente hay que saber en dónde estás parado, hacia dónde quieres llegar y cómo se llegará.

# CONTENIDOS

01

EL PANORAMA DEL RECLUTAMIENTO  
EN LA ACTUALIDAD

02

DESAFÍOS Y OPORTUNIDADES

03

LA AUTOMATIZACIÓN DE PROCESOS

04

CONCLUSIONES

05

BIBLIOGRAFÍA

# EL PANORAMA DEL RECLUTAMIENTO EN LA ACTUALIDAD

El panorama del reclutamiento es muy vasto. De acuerdo a una encuesta del International Business Report (IBR), en México, el proceso de selección de personal tiene una duración de 31 días en promedio.

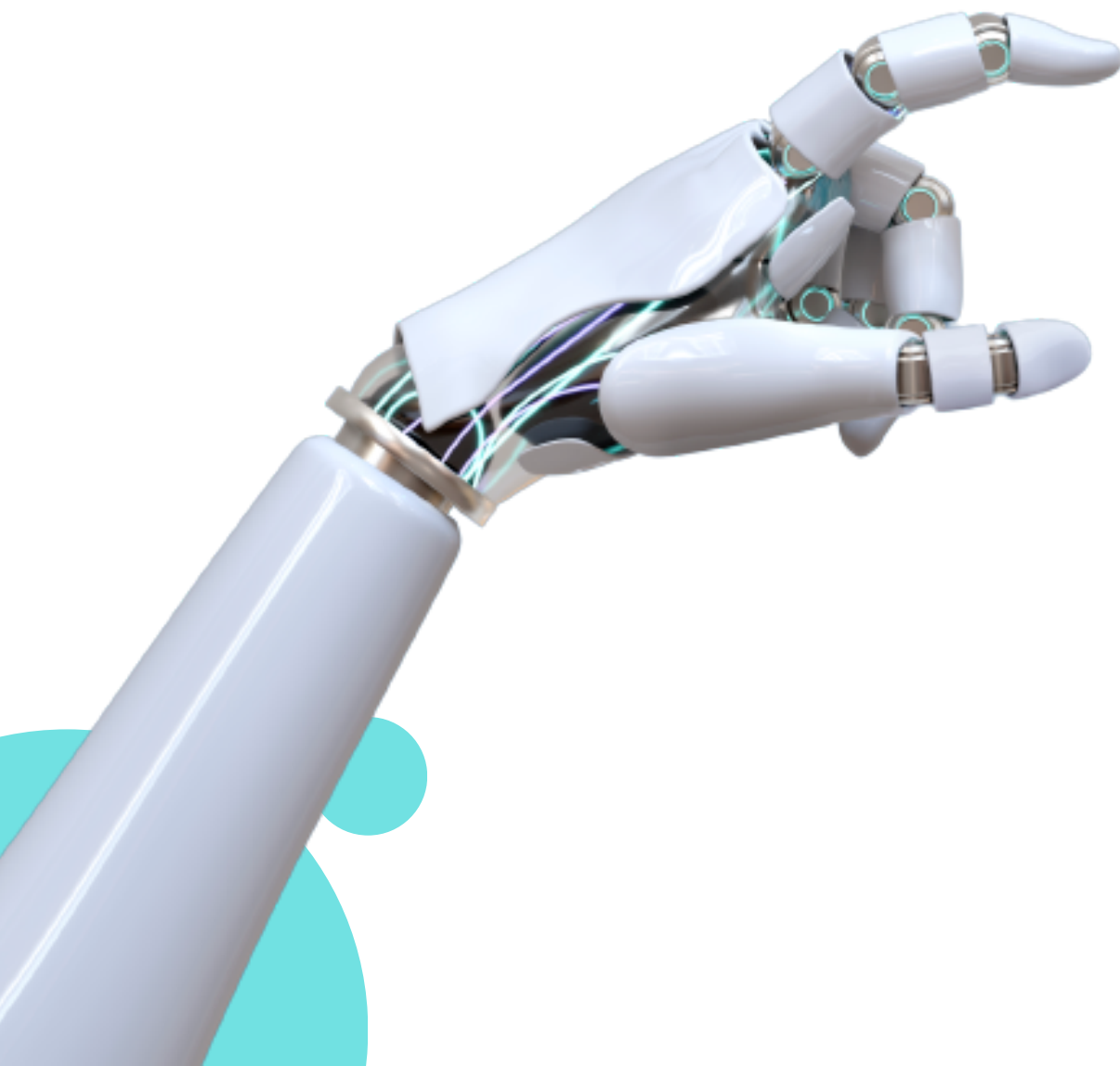
El COVID-19 marcó un antes y un después dentro de los procesos de reclutamiento en México. A lo largo de estos años pandémicos, se reforzaron nuevas modalidades, y por otro lado, nacieron más oportunidades, tanto para talentos, como para reclutadores. Pongamos un ejemplo: el home office. Esta forma de trabajo se convirtió en la forma principal de trabajar. De acuerdo a información de Forbes, en América Latina y el Caribe, esta modalidad aumentó un 3% en 2019, durante la pandemia creció entre 10% a 35%. En el caso de las empresas, se volvió popular la forma de contratar de manera remota, y atraer talento en prácticamente todo el mundo. A la vez, se abrió la posibilidad de reducir gastos y tiempo dentro del proceso de reclutamiento y contratación, todo esto, mediante el uso de plataformas digitales.



Dentro de este panorama enorme de información, en México se está desarrollando una tendencia que está creciendo rápidamente, y es la aplicación de la inteligencia artificial que, de acuerdo con muchísimos expertos, es el futuro de toda el área de reclutamiento y RRHH. Además, la ventaja que tiene, es que estas herramientas permiten optimizar operaciones clave, como un mejor perfilamiento, reclutamiento acertado y rápido.

Según con datos de International Business Machines Corporation (IBM), el 29% de las empresas de América Latina ha implementado la inteligencia artificial en sus negocios y/o procesos. En el contexto global, la cifra es del 34%. Por lo que, en todo el mar de información que envuelve el sector del reclutamiento, hay muchísimas áreas de oportunidad.

El escenario post pandemia llegó para plantear nuevos panoramas, tanto en temas generales como al interior de las empresas. A lo largo de este documento tendrás a tu alcance más herramientas que te permitan redefinir la forma de buscar y elegir candidatos, así como aportar mayor valor.



# DESAFÍOS Y OPORTUNIDADES

Las áreas de reclutamiento y recursos humanos tienen muchísimas funciones, entre ellas, elegir al mejor candidato, lo cual exige una estrategia efectiva que permita disminuir gastos y tiempo. No es cualquier cosa, ¿cierto?

El papel de los reclutadores y sus equipos son además, importantes para el crecimiento de la empresa. Es un hecho y una realidad que ninguna empresa crece si el talento no se identifica y no cumple con las exigencias de la posición.



Un estudio realizado por la consultora Gartner, a más de 800 expertos en el reclutamiento inteligente a más de 60 países y de diferentes sectores, en el que se enfoca hacia la automatización y digitalización, indica que están surgiendo muchísimas reglas, por lo que, el papel de los reclutadores como tú, es adaptarte a ellas... ¿cómo? La solución es a través de una buena gestión en estos procesos. Adicional, la consultora destaca que han cambiado las expectativas del talento, lo que también impacta directamente en los procesos de reclutamiento.

Las reglas han cambiado, y es que la investigación arroja que el 52% de los trabajadores participantes, dudaron acerca de permanecer más tiempo en la empresa donde colaboran. ¿El motivo? Por políticas internas en flexibilidad. Además, un 53% de las personas buscan que se consideren otras medidas acerca de temas que sean de su interés en el trabajo. Por otro lado, el 82% de los colaboradores piensa que es necesario que no sean vistos como empleados, sino como personas.

Y es que, hace unos 30 años, era bastante normalizado esta forma de trabajar. Hoy en día, no puede aplicar, y mucho tiene que ver, los nuevos escenarios que surgen de una cultura organizacional positiva y pensada hacia la experiencia del talento contratado.





## ¿Cuál es el perfil ideal?

Para que una vacante sea efectiva, debes comprender qué tipo de habilidades debe tener ese perfil, qué aspectos destacar sobre la cultura de la empresa y qué tipo de talento buscas. Y es que, un mal perfilamiento puede tener una pérdida de hasta un 37% de los ingresos anuales de la empresa. Una buena manera de hacerle frente a este desafío es bajar una descripción detallada de la vacante en general.

## Pruebas... ¿adecuadas?

Para llevar un buen proceso de selección, es importante que le dediques tiempo a la vacante como tal. En ese sentido, junto con tu equipo deberán establecer cuántas fases habrá, cómo se llevarán a cabo estas fases y quién se encargará.

Para cada vacante existen ciertos tipos de exámenes psicométricos, las cuales te permiten evaluar y filtrar a los candidatos de una mejor manera. El uso de softwares como Involve RH te ayudan a elegir la mejor prueba, de acuerdo a tus necesidades y vacantes a cubrir. Cabe destacar que las pruebas deben adecuarse al perfil que buscan, y así, optimizar los procesos de una forma más rápida.





## Alinear expectativas

¿Sabías que...? Uno de los motivos principales por los cuales un colaborador decide abandonar su puesto es porque no están en la misma sintonía que la empresa. Incluso hay momentos en que en la entrevista se promete algo súper diferente a lo que en realidad es.

Por eso, de tu lado, reclutador, debes realizar una oferta laboral real, dar información de la vacante y explicar el puesto. No se trata solo de aclarar cuál es el objetivo del puesto, también se trata de conocer qué es lo que se le espera, tanto para el talento como para la empresa.

La escucha activa por parte de la empresa puede marcar la diferencia, a tal punto de aumentar la retención del colaborador y generar una buena experiencia.

**Estos puntos harán que ambos lados se alineen expectativas desde el día 1.**

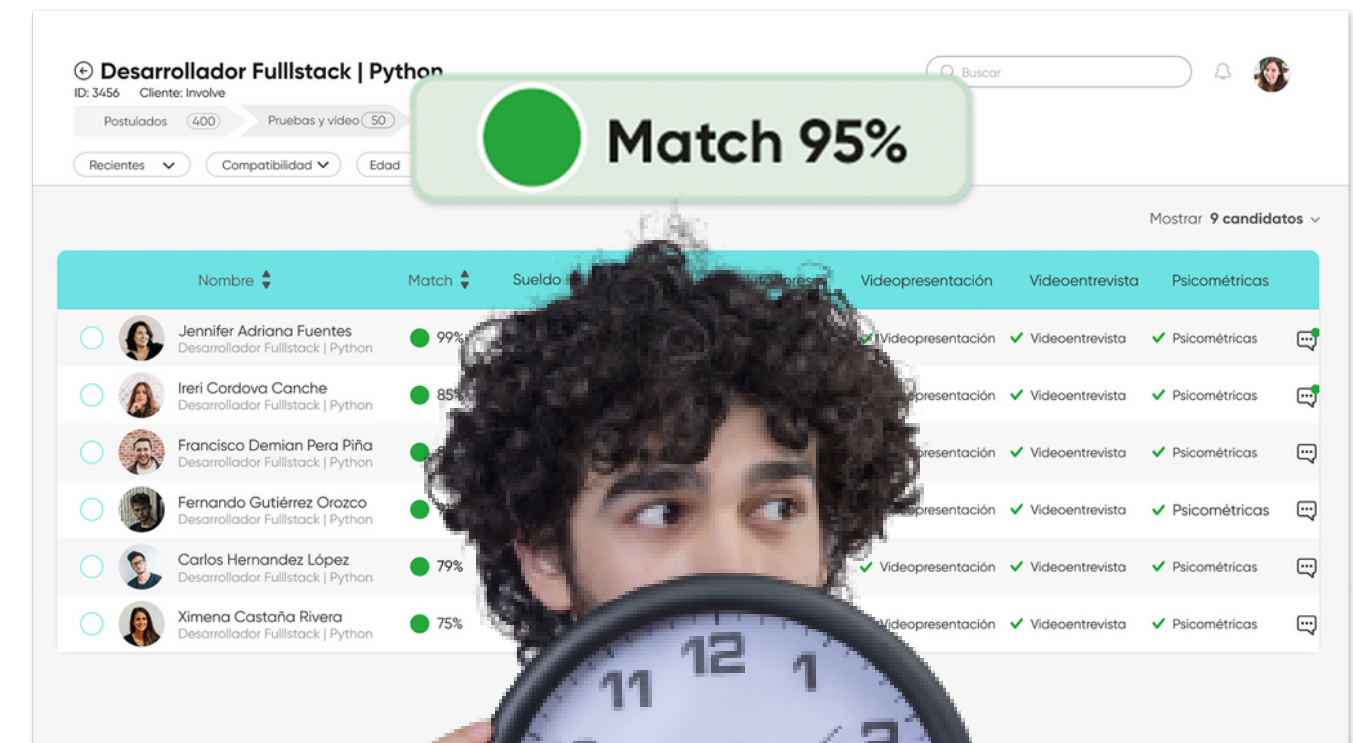
## Tiempos de contratación

El exceso de trabajo y la agenda de los reclutadores como tú, hace que la contratación de nuevas personas se haya convertido en todo un desafío. En algunos sectores, como el tecnológico, es casi una lucha atraer al mejor talento. Ya no basta con la reputación de la compañía, la empresa debe trabajar en mejores procesos de selección.

Aquí es donde entra la tecnología como Involve RH, la cual permite optimizar el tiempo de contratación mediante la gestión de CV's, perfilamiento inteligente, búsqueda de perfiles y mucho más.

## Automatización de procesos

Uno de los principales desafíos y retos. La tecnología ha invadido el día a día, no solo de las personas, también de las empresas. Y el área de RRHH y reclutamiento no podían quedarse atrás.



The screenshot displays the Involve RH recruitment platform interface. At the top, the job title is "Desarrollador Fullstack | Python" with ID 3456 and client "Involve". It shows 400 applicants and 50 video tests. A prominent green badge indicates a "Match 95%". Below this, a table lists candidates with their names, match percentages, and completion status for various stages: Videopresentación, Videoentrevista, and Psicométricas.

Nombre	Match	Sueldo	Videopresentación	Videoentrevista	Psicométricas
Jennifer Adriana Fuentes	99%		✓	✓	✓
Ileri Cordova Canche	85%		✓	✓	✓
Francisco Demian Pera Piña			✓	✓	✓
Fernando Gutiérrez Orozco			✓	✓	✓
Carlos Hernandez López	79%		✓	✓	✓
Ximena Castaña Rivera	75%		✓	✓	✓



Hace años, los procesos de reclutamiento se llevaban a cabo de forma tradicional, mediante una solicitud elaborada y a través de una serie de entrevistas presenciales. Hoy en día, este proceso no ha cambiado del todo, a pesar de tener más y mejores herramientas tecnológicas, aún existe un rezago. El desafío aquí es encontrar los recursos adecuados para el área y justificar la importancia de contratar herramientas que puedan marcar la diferencia en los resultados.



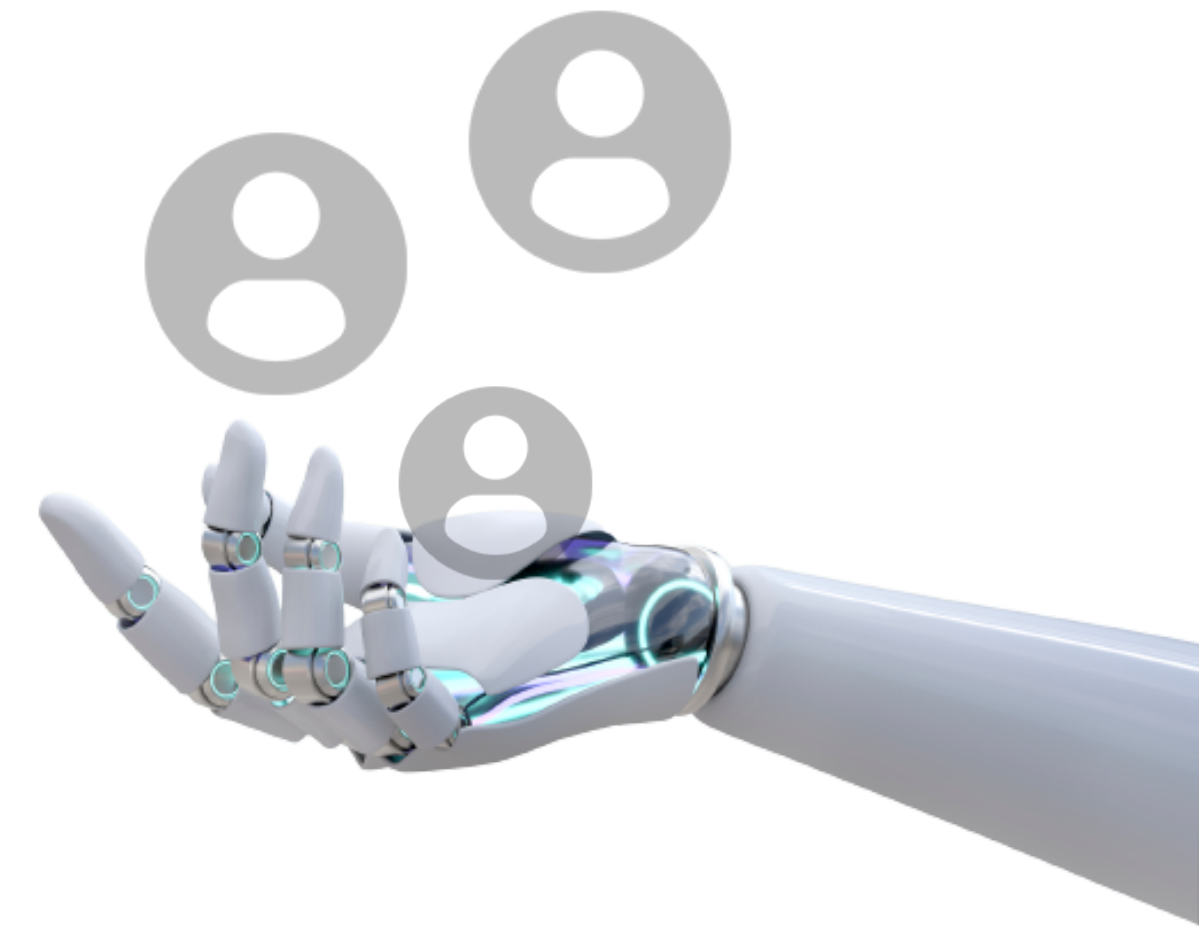
# LA AUTOMATIZACIÓN DE PROCESOS

Para hablar de la **automatización** de procesos, es necesario mencionar el **reclutamiento 5.0**. Se trata de una serie de procesos de selección que incluyen la digitalización, automatización, análisis de datos y el uso de la Inteligencia Artificial para hacer match con el candidato perfecto.

El **reclutamiento 5.0** tiene las siguientes características:

- **Inteligencia Artificial**

Muchos reclutadores están empezando a utilizar la inteligencia artificial de Involve RH para mejorar muchísimos procesos, por ejemplo: la IA puede mejorar el perfilamiento, buscar a los candidatos, videoentrevistarlos, evaluarlos y rankear a los mejores candidatos. Lo mejor de todo es que la inteligencia artificial está aprendiendo constantemente, por lo que los algoritmos mejoran la calidad de las contrataciones, búsqueda y selección de CV's.



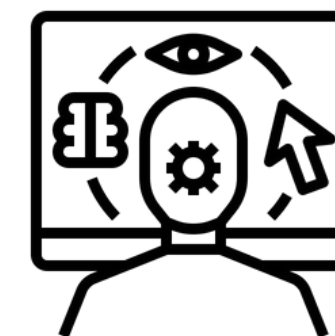
- **Análisis de datos**

La recopilación de data y análisis permite tomar mejores decisiones. Estos datos pueden utilizarse para anticiparse a cualquier escenario. Y es que, en la actualidad, el uso de KPI's es importante para conocer y medir los resultados.



- **Mejorar la experiencia del candidato**

El reclutamiento 5.0 también se enfoca en la experiencia del candidato. El uso de herramientas y softwares tecnológicos, permite que cada etapa sea personalizable y adaptable.



- **Visibilidad de la empresa**

Este tipo de reclutamiento va muy bien de la mano del marketing, el uso de las redes sociales y las páginas web para llegar a un mejor público.



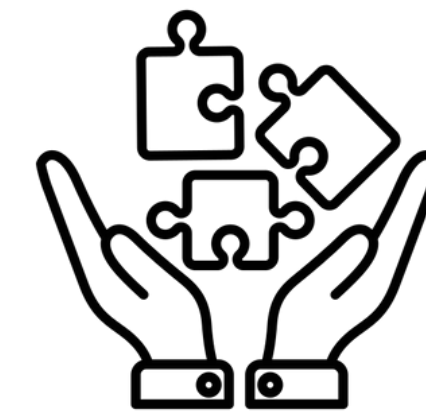
- **Trabajo en equipo**

El reclutamiento 5.0 fomenta el trabajo en equipo durante las diferentes partes del proceso de reclutamiento. Por ejemplo: habrá quienes puedan llevar a cabo los primeros pasos, otros le darán seguimiento a la vacante y algunos más llevarán a cabo entrevistas.



- **Mayor enfoque en habilidades**

Las empresas ya no se centran únicamente en la experiencia laboral. Hoy en día, las soft skills tienen un peso enorme y pueden marcar la diferencia.



# CONCLUSIONES

El reclutamiento en México enfrenta desafíos únicos debido a la complejidad de su mercado laboral y la diversidad de su población. Sin embargo, estos desafíos también presentan oportunidades significativas para mejorar y fortalecer el proceso de selección de personal. La adopción de tecnología, la promoción de la formación y el desarrollo, la búsqueda activa de la diversidad y la colaboración con instituciones educativas son algunas de las estrategias que las empresas pueden implementar para superar los desafíos y aprovechar al máximo el potencial del talento mexicano.

En última instancia, un enfoque estratégico y orientado al futuro en el reclutamiento no solo beneficiará a las empresas, sino que también contribuirá al crecimiento y desarrollo sostenible de México en su conjunto.

En Involve RH tienes a tu alcance, un software con inteligencia artificial que reduce un 60% el tiempo del proceso de reclutamiento y un 80% en costos. Despidete de buscar y filtrar cientos de CV's; la IA lo hace por ti. Y no es magia, es Involve RH.



# BIBLIOGRAFÍA

S/A. (2023, 23 enero). Retos del reclutamiento inteligente para 2023. Humaniq. <https://www.humaniq.com.mx/blog/retos-de-reclutamiento-inteligente-para-el-2023/>

S/A. (s/f). Los 3 problemas del reclutamiento en México. CNI Consultores. <https://cniconsultores.com/post-2/>

S/A. (2022, 24 de diciembre). Top 7 de estadísticas de reclutamiento que debes conocer para este 2023. Te recluta. <https://terecluta.com/top-7-de-estadisticas-de-reclutamiento-que-debes-conocer-para-este-2023/>

Linkedin. (2019, mayo.). El sentimiento de los reclutadores: retos y oportunidades para la atracción de talento en México. [https://business.linkedin.com/content/dam/me/business/es-mx/talent-solutions-lodestone/body/pdf/SentimientodelosReclutadoresLinkedInPPT\\_sept20.pdf](https://business.linkedin.com/content/dam/me/business/es-mx/talent-solutions-lodestone/body/pdf/SentimientodelosReclutadoresLinkedInPPT_sept20.pdf)

Recursos humanos. (2019, 06 agosto). Estos son los retos a los que se enfrentan los reclutadores en México. Blog RH. <https://www.amedirh.com.mx/blogrh/recursos-humanos/estos-son-los-retos-a-los-que-se-enfrentan-los-reclutadores-en-mexico/>

