

TRABAJO FIN DE GRADO
Grado en Relaciones Laborales
Facultad de Derecho
Universidad de La Laguna
Curso 2021/22
Convocatoria: Junio

DIGITALIZACIÓN DE LOS PROCESOS DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL EN LAS EMPRESAS

DIGITALIZATION OF RECRUITMENT AND SELECTION PROCESSES IN COMPANIES



Realizado por la alumna M^a Candelaria Guzmán Padilla

Tutorizado por el Profesor D. Juan Carlos Martín Bello

Departamento: Dirección de Empresas e Historia Económica.

Área de conocimiento: Organización de Empresa.

ABSTRACT

In recent years, HR Management, specifically the personnel recruitment and selection department, has undergone changes, moving towards a new, more automated version, the digital age. The current market has been digitized due to the technological revolution and as a consequence, this branch has become a much more competitive and open area. The new business success lies in attracting talent through the deployment of new online strategies, so that HR experts attract and retain the potential of each of the different job candidates. New applied technologies, digital recruitment or staff loyalty are some of the challenges facing recruiters in the 21st century.

This work begins by analyzing the concepts of digitization and digitization in the recruitment and selection processes and its transformations in the HR area that predict what the future of selection will be like and the main trends in attracting talent.

Key Words: Human resources management, digitization, recruitment and selection of personnel.

RESUMEN

En estos últimos años la Gestión de RRHH, concretamente el departamento de reclutamiento y selección de personal ha experimentado cambios avanzando hacia una nueva versión más automatizada, la era digital. El mercado actual se ha digitalizado debido a la revolución tecnológica y como consecuencia, esta rama se ha convertido en un área mucho más competitiva y abierta. El nuevo éxito empresarial reside en la captación del talento mediante el despliegue de nuevas estrategias online, para que los expertos en RRHH atraigan y fidelicen el potencial de cada uno de los distintos candidatos al puesto. Las nuevas tecnologías aplicadas, el reclutamiento digital o la fidelización del personal son algunos de los retos que afrontan los reclutadores del siglo XXI.

Este trabajo comienza analizando los conceptos de digitalización y la digitalización en los procesos de reclutamiento y selección de personal y sus transformaciones en el área de RRHH que predicen cómo será el futuro de la selección y las principales tendencias en la captación del talento.

Palabras clave: Dirección de recursos humanos, digitalización, reclutamiento y selección de personal.

ÍNDICE DE COTENIDO

1. INTRODUCCIÓN.....	5
2. MARCO TEÓRICO.....	6
2.1 DIGITALIZACIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS.	6
2.1.1 Concepto y proceso de la digitalización de los RRHH.	6
2.1.2 Beneficios de la digitalización de los Recursos Humanos.	8
2.1.3 Consecuencias de la digitalización en los recursos humanos.....	10
2.2 DIGITALIZACIÓN DEL PROCESO RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DEL PERSONAL.....	12
2.2.1 Concepto de reclutamiento y selección de personal.....	12
2.2.2 Evolución del Reclutamiento 1.0, 2.0, 3.0 y 4.0.....	17
2.2.3 Nuevas tendencias en reclutamiento y selección de personal.	21
2.2.4 Ventajas y desventajas de la digitalización de los procesos de reclutamiento y selección de personal.	29
3. ESTUDIO EMPÍRICO.	32
3.1 METODOLOGÍA.....	32
3.2 ENCUESTA.....	32
3.3 RESULTADOS DE LA ENCUESTA.	34
4. CONCLUSIÓN.....	45
5. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS:	47
6. ANEXOS.	50

1. INTRODUCCIÓN.

Seguramente todos alguna vez hemos visto por televisión películas en las que la sociedad es tan “futurista”, que vemos cómo robot realizan trabajos, que, de manera normal, lo estuviera realizando una persona. En la actualidad, los constantes cambios en las tecnologías están provocando que la forma tradicional de realizar el trabajo, vaya cambiando con perspectivas a futuro y, en el departamento de recursos humanos, aunque contrario a su propio nombre, no iba a ser menos.

Hoy por hoy, el mundo de las relaciones laborales y el área de RRHH está sufriendo numerosos cambios, en cuanto a la forma de hacer las tareas de reclutamiento y selección, en el que facilitan a los reclutadores la forma de realizar sus funciones, dando un margen a los mismos, y a su vez produciendo un ahorro tanto de tiempo como de costes para la organización.

De esta manera, el objetivo de este trabajo es el estudio del impacto de la digitalización en el departamento de Recursos Humanos, además de si las nuevas tendencias en reclutamiento y selección de personal hacen que dicho proceso sea más eficiente.

En primer lugar, se hará referencia a la literatura para poder entender los conceptos clave del trabajo y el porqué de esta investigación. Seguidamente se expone cómo ha sido el diseño de la investigación y, por último, se reflejan los resultados obtenidos, así como las conclusiones principales.

2. MARCO TEÓRICO.

2.1 DIGITALIZACIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS.

2.1.1 Concepto y proceso de la digitalización de los RRHH.

La digitalización de los recursos humanos consiste en utilizar las tecnologías digitales para agilizar los procesos que realizan las empresas. De esta forma se consigue automatizar las gestiones que lleva a cabo el departamento de RRHH, haciendo más eficiente la realización de las tareas.

La transformación digital conlleva la transformación de los procesos de la mano de las nuevas tecnologías, suponiendo un cambio en la manera de hacer las cosas dentro de las empresas. Las organizaciones que han llegado a conseguir la transformación digital se caracterizan por saber adaptarse a las nuevas exigencias del mercado y los avances tecnológicos.

La digitalización no es un fenómeno que ha llegado de la noche a la mañana, sino que ha llevado una evolución a lo largo de los años, a través de los avances tecnológicos e innovación, hasta llegar a como la conocemos en estos momentos. En efecto, la clave es: “todo el proceso de digitalización consta de aprender a estar alerta, más cerca de nuestros clientes, más atentos a la competencia, más atentos a los cambios tecnológicos y a las transformaciones digitales (IEBS, Innovation & Entrepreneurship Business School, 2019).

La digitalización de una empresa lleva un proceso adaptado a su situación, ya que cada una de ellas tiene unas necesidades y posibilidades diferentes. Pero para comenzar a digitalizarla, lo primero que tienen que llevar a cabo es una evaluación de la organización, tanto interna como externa.

A continuación, veremos algunas recomendaciones sobre las que se basan las empresas para comenzar el proceso de digitalización.

- Cambio cultural. Lo más importante es realizar un cambio respecto a adoptar nuevas pautas, nuevos procedimientos de actuación y, además, la empresa debe conseguir el compromiso de los trabajadores con el proceso de transformación digital y lo que ello supone.
- Formación en competencias digitales y habilidades necesarias para el mundo digital. Es necesaria una buena base de conocimientos teóricos para conseguir que los trabajadores y los empresarios alcancen la capacitación digital. Además, el mundo en el que nos encontramos cambia con rapidez y la formación deber ser continua para estar al día de cualquier innovación.
- Incorporación paulatina de las tecnologías exponenciales. Una empresa que esté digitalizada o que esté en el proceso, debe tener claro que la innovación tiene el papel principal porque debe crear un modelo de negocio nuevo que tenga un mayor valor para los consumidores y, a la vez, debe estar atento a cualquier novedad que le permita reducir costes y/o aumentar beneficios lo que adicionalmente le supondrá ser más competitiva.

Si una empresa decide comenzar un proceso de transformación de sus métodos de trabajo, tiene en su mano una serie de diferentes tecnologías y una abundante información digital que le facilite dicha transición. La combinación de ambas permite que las organizaciones dispongan de una serie de herramientas que pueden y, es conveniente, que sepan utilizar. Entendemos como herramienta digital “todos los recursos de software (algunos incluyen en su definición al hardware que contiene este software) presentes en

computadoras y dispositivos relacionados, que permite realizar o facilitar todo tipo de actividades” (Alegsa, 2016).

2.1.2 Beneficios de la digitalización de los Recursos Humanos.

La digitalización está presente en todos los sectores de la sociedad, incluidas las empresas. Pero aún son muchas las organizaciones que continúan realizando sus procesos de la misma forma que hace décadas. La transformación digital es la encargada de hacer llegar el cambio a estas empresas, empezando por el departamento de recursos humanos.

Los beneficios de la transformación digital en las empresas:

1) Reducción de la carga administrativa del departamento de RRHH.

Digitalizar el departamento implica la automatización de los procesos y trámites que se realizan diariamente. Automatizando los procesos, el tiempo ahorrado en las labores de administración y gestión podrá ser empleado en llevar a cabo otras tareas que aporten mayor valor a la empresa.

2) Mejora de la comunicación interna.

La comunicación de los equipos es esencial para el correcto funcionamiento de la empresa. El uso de la digitalización y la utilización del software de RRHH, nos hará disponer de las herramientas necesarias para lograr una mejora en la comunicación entre trabajadores y administradores mediante el uso de éstas.

3) Ahorro de tiempo y dinero.

La carga de trabajo administrativo que quitamos al departamento de RRHH, da lugar a un aumento del tiempo y, por lo tanto, del dinero invertido. No solo ahorran tiempo las personas del departamento de gestión de personas, sino además el resto de los trabajadores de la plantilla, ya que hacen uso de las distintas herramientas que ofrece la digitalización y por lo tanto se obtendrá una mayor eficiencia, junto con un aumento de la productividad.

4) Agilidad y automatización de los procesos y gestiones.

La transformación digital del departamento de RRHH logra la automatización de los procesos y gestiones llevados a cabo diariamente. Esto aporta una mayor agilidad en los procesos de la empresa que corresponden a la gestión de personas.

5) Aumento de la profesionalización de la empresa.

Implementar un software de RRHH, aporta un plus de profesionalidad a la entidad, además de a la plantilla. Una solución que muestra que la empresa está en una constante actualización y se preocupa por la digitalización.

6) Aumento de la competitividad empresarial.

Una empresa digitalizada supone un elemento diferenciador entre las distintas empresas del mercado y posibilita, a su vez, la competitividad entre las empresas. En una sociedad cada vez más digital, las organizaciones deben adaptarse a las necesidades del mercado si no quieren quedarse atrás.

7) Análisis e informes mejorados.

La elaboración de todo tipo de informes es mucho más fácil gracias a la automatización del sistema. Una plataforma donde esté todo vinculado, así como los datos

que se reflejen en el informe, permitirán tener constancia de manera automática. Esto agilizará los procesos y reducirá a su vez los errores.

8) Informes mejorados sobre la situación actual.

Al digitalizar los procesos mediante una plataforma en la nube, conseguimos que la información siempre esté actualizada. El departamento de recursos humanos no tendrá que preocuparse en actualizar datos de forma mecánica y se obtendrán informes mejorados para la empresa.

9) Mayor satisfacción de los empleados.

El ahorro de tiempo de un empleado y esfuerzo en las gestiones que debe realizar cada día hará que su grado de satisfacción aumente. Digitalizando el departamento, los trabajadores podrán autogestionar gran parte de los trámites que le incumben y preocupan, como la solicitud de las vacaciones o bajas.

10) Operatividad en remoto.

Con la generalización del teletrabajo la empresa se ha encontrado diferentes obstáculos administrativos y operacionales. La digitalización consigue hacer frente a las barreras del trabajo remoto gracias a las herramientas que ofrece, pudiendo emplearlo, tanto en la oficina, como durante el teletrabajo.

2.1.3 Consecuencias de la digitalización en los recursos humanos.

En las últimas décadas, la tecnología digital ha tenido un importante impacto en la gestión de los RRHH y digitalizar supone cambios, pero no en la implantación de las

herramientas en sí, sino en el cambio que producen las personas que deben usarlas. La digitalización de los recursos humanos pasa por un cambio radical de cómo entendemos en la actualidad la relación entre personas, medios y herramientas. Y, por otro lado, también genera nuevas estrategias de gestión de personal y planes de actuación para la toma de decisiones. En esencia, la optimización del tiempo con la digitalización impulsa hacia una mayor planificación a futuro (Estébanez, 2019).

Pero, aunque la transformación digital trae consigo innumerables beneficios para las empresas, entre ellas permite a las compañías acelerar y optimizar los procesos, obtener una mayor productividad y un ahorro de costes, lo cierto es que este proceso de cambio que genera puede causar también algunos problemas en las organizaciones.

En este sentido, se han identificado los principales problemas (Execoach, 2019), tales como:

1. Resistencia al cambio: la oposición a cualquier cambio organizacional que pretende instaurar la empresa (digitalización, cambio de procesos, etc.). Los empleados ven a la digitalización como una amenaza a su puesto de trabajo, más que como una herramienta para mejorar sus funciones. Por otro lado, a las personas les resulta difícil cambiar los hábitos adquiridos, y adaptarse a algo nuevo. Por ello, en ocasiones, esto puede llevar más tiempo de lo esperado, lo que supone un doble esfuerzo para la organización.
2. Falta de liderazgo de los directos: Los directivos de la empresa deben amoldarse a las nuevas tareas de liderazgo, ya que este debe desarrollar habilidades de líder-coach, trabajo en equipo y aprovechar la inteligencia colectiva de la organización, ya que la digitalización requiere el trabajo de equipos multidisciplinares con personas de diversos departamentos.

3. Desmotivación y estrés: se trata de uno de los principales problemas de la transformación digital, si no se produce una transformación de la cultura en la empresa. La era de la digitalización nos ha traído muchas nuevas oportunidades, que, sin embargo, también genera incertidumbre entre el personal, pudiendo generar incompetencia, al no adaptarse rápidamente al cambio. Por otro lado, la hiperconectividad puede generar en el trabajador sensación de fatiga crónica, falta de eficiencia, depresión o insomnio derivadas del estrés.

2.2 DIGITALIZACIÓN DEL PROCESO RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DEL PERSONAL.

2.2.1 Concepto de reclutamiento y selección de personal.

Actualmente, el entorno en el que vivimos ha ido experimentando una serie de cambios a lo largo de los años y eso es lo que causa que la empresa deba ser capaz de adelantarse, tanto a las posibles demandas de los usuarios como sus a propias demandas internas. Necesariamente, en la unión de ambos factores se encuentran procesos como la selección de personal, por el que una empresa recluta y selecciona al personal adecuado para el puesto requerido dentro de la misma, ya que el futuro de la organización depende de una buena estrategia de captación de personal que se anticipe a cualquier desajuste que se pueda producir y se puedan afrontar los retos futuros de la mejor manera posible.

La tabla inferior sirve para establecer la comparativa existente entre ambos términos referidos:

Diferencias	Reclutamiento	Selección de personal
Significado	Es una actividad para establecer contacto entre empleadores y solicitantes.	Es un proceso para elegir a los empleados más competentes y adecuados.
Objetivos	Tener un gran número de candidatos para un puesto de trabajo.	Elegir a los candidatos adecuados para la organización.
Proceso	El reclutamiento anima a los empleados potenciales a postularse para el trabajo.	La selección implica el rechazo de los candidatos que no son adecuados.
Utilidad	Para que el proceso de contratación sea eficaz, las necesidades de la organización se ajustan a las necesidades de los candidatos.	La selección del personal adecuado ayuda a la gerencia a realizar el trabajo de manera efectiva.
Involucra a	El reclutamiento tiene dos aspectos importantes 1. Conocer el número de vacantes a promover. 2. Dirigirse a los posibles candidatos para que presenten su candidatura a dichas vacantes.	El proceso de selección implica la decisión mutua. La organización decide si hacer o no una oferta de trabajo al candidato y el candidato decide si acepta o no la oferta de laboral.

Figura 1. Fuente perteneciente al Blog questionpro.com

El departamento de RRHH, debe estar preparado para asumir el reto de los procesos de selección de personal y ello se consigue estableciendo unos objetivos estratégicos, a través de la planificación.

Este proceso no trata de obtener al “mejor” candidato, sino al que cuyas características se adecuen más al perfil del puesto que se pretende cubrir, además de su posible integración en un concreto ambiente laboral ya que, en un proceso de selección, el candidato más adecuado no debe ser el que mejor perfil profesional tenga, sino que también debe encajar con los valores y cultura de la empresa.

Las distintas fases que comprenden el proceso de reclutamiento y selección de personal constarían con cuatro etapas, que reflejamos en la siguiente tabla:

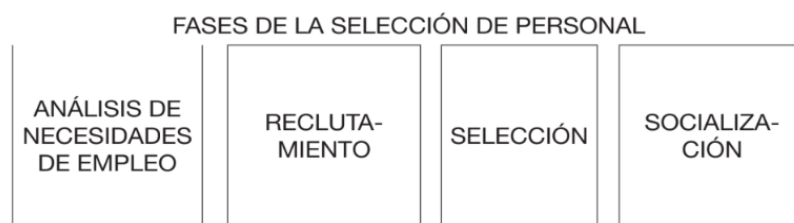


Figura 2. Fuente “Reclutamiento y Selección de Personal”. Editorial E-learning S.L

- Análisis de necesidades de empleo.

Se analiza y valora la situación laboral dentro de la empresa. Es un proceso que se lleva a cabo mediante la observación y el estudio, en el que se procesa la información relativa al contenido de los puestos y esto permite establecer datos comparativos entre los distintos puestos de trabajo y determinar su importancia dentro de la organización.

- Reclutamiento.

Chiavenato (2000), define el reclutamiento como un proceso que consiste en un conjunto de técnicas y procedimientos los cuales buscan atraer candidatos calificados y capaces de ocupar cargos dentro de la organización. Este proceso da inicio luego de haber establecido las necesidades de personal de la organización a través de una planeación de personal. El reclutamiento es la etapa en la cual la organización realiza actividades encaminadas a influir en:

1. *Aumentar el número de personas que aplican a puestos vacantes en la empresa.*
2. *El tipo de personas que aplica a las vacantes.*
3. *La probabilidad de que los candidatos acepten la posición que se les ofrece.*

En general, todas las empresas deben de tomar decisiones importantes en cuanto a tres áreas relacionadas con el reclutamiento y son las siguientes:

1. *Políticas de personal, afectan el tipo de vacantes que la empresa ofrece.*
2. *Fuentes de reclutamiento utilizados para solicitar aplicantes, afectan el tipo de persona que aplica a las vacantes.*
3. *Las características y comportamiento del reclutador afectan la idoneidad percibida entre el candidato y la vacante ofrecida (Chiavenato, 2000, p. 41).*

En este sentido, se puede concluir que el reclutamiento hace parte esencial de todas las organizaciones, puesto que de este proceso depende el cumplimiento de los objetivos organizacionales a un tiempo determinado.

- Selección.

Según Chiavenato (1999), puede definirse como “la elección del hombre adecuado para el cargo adecuado o, más ampliamente, entre los candidatos reclutados, aquellos más adecuados a los cargos existentes en la empresa, con miras a mantener o aumentar la eficiencia y el desempeño laboral”.

Por lo tanto, se deben obtener dos resultados de la selección de personal:

- Personas adecuadas para el puesto.
- Personas que sean eficientes en el puesto.

- Incorporación a la organización.

Consiste en el proceso mediante el cual los nuevos empleados son integrados en la empresa, en su unidad y en su puesto de trabajo. Tiene que ser planificada, para asegurarnos la incorporación del nuevo empleado de forma satisfactoria. Para ello, es necesario tener en cuenta las diferentes fases y, por otro lado, dar a conocer al empleado

las informaciones relativas al conocimiento de los objetivos de la empresa, su cultura y sus relaciones jerárquicas (Amo Arturo, 2019).

Por ello entendemos como reclutamiento, al proceso por el cuál atraemos talento y capital humano a nuestra organización. Como podemos observar, no se trata únicamente de buscar perfiles para cubrir las necesidades de nuestra empresa, sino que tenemos la necesidad de captar a profesionales a los que podamos ofrecerles un buen ambiente laboral y otros beneficios.

El reclutamiento precede a la selección de personal y además, lo condiciona, en la medida en que un reclutamiento mal llevado permite la entrada de personas inadecuadas al proceso de selección, lo cual conlleva una pérdida de tiempo, además de costes adicionales y la pérdida de calidad de productos o servicios, deterioro del clima laboral, etc.

Por lo tanto, el proceso de reclutamiento depende de la decisión de la dirección de la empresa. El departamento de recursos humanos no tiene autoridad alguna para efectuar cualquier actividad de reclutamiento sin el visto bueno de la dirección.

De manera funcional, el proceso de reclutamiento comienza al detectarse la necesidad de cubrir algún puesto de trabajo dentro de la organización. A su vez, debe seguirse la política de reclutamiento establecida por la empresa dentro de la planificación de esta. A continuación, se deberán basar en la información interna de la empresa sobre el puesto a desempeñar, por ello, es necesario analizar el puesto y definir su perfil, de modo que fijemos los elementos para tener en cuenta o las características que deben reunir los candidatos al mismo.

2.2.2 Evolución del Reclutamiento 1.0, 2.0, 3.0 y 4.0.

Los procesos de reclutamiento han evolucionado conforme a la entrada de las nuevas tecnologías de información, además de todos los cambios producidos desde los años 90 hasta la actualidad, los cuales han supuesto una evolución de los procesos de reclutamiento, que exige a las organizaciones adaptarse constantemente, si quieres encontrar al candidato idóneo para el puesto que se requiere.

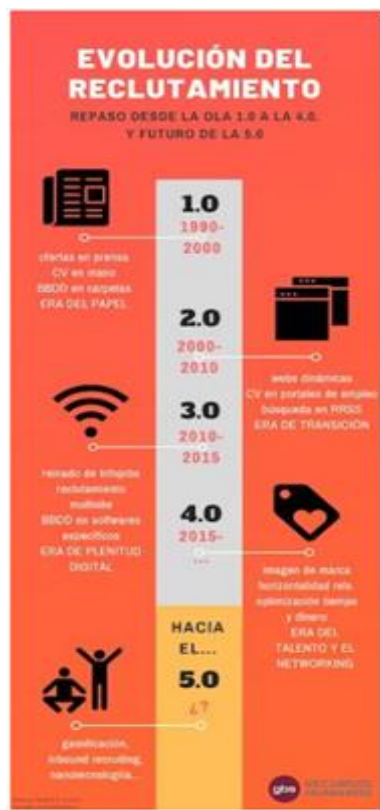


Figura 3. Fuente GBS Recursos Humanos.

En este caso, Estébanez (2019) plantea cuatro fases evolutivas del reclutamiento:

- **Reclutamiento 1.0**

Éste se inicia en los años 90 con procesos de selección complejos, debido a las limitaciones que existían, tanto para los reclutadores, como para los candidatos. De forma general, se llevaba el currículum en mano a las empresas o a través de cartas y las ofertas de empleo se publicaban en los periódicos. En ese momento era la era del papel sin duda alguna, ya que todos y cada uno de los CV se organizaban en carpetas y cada una de ellas por cada proceso de selección.

Adjunto a aquellos procesos, comienza el uso del internet y la web 1.0. Estas webs eran estáticas y no permitían adjuntar archivos, comentar o dar feedback. Posteriormente, el reclutamiento se realizaba mediante bases de datos personales de cada empresa (Estébanez, 2019).

En los años 2000, se inicia la era de la información y con ella un modelo de reclutamiento de candidatos a través de la red, cuyo periodo fue bautizado, según Estébanez (2019), como:

- **Reclutamiento 2.0**

Este periodo fue caracterizado por la revolución de internet y la web 2.0 dinámica, así como la inclusión de los teléfonos móviles, los cuales ofrecían una nueva versatilidad que hacía de la difusión de ofertas a través de internet una herramienta muy eficaz para la captación de los candidatos.

“Con el surgimiento de las redes sociales y los portales de reclutamiento, el profesional de recursos humanos consigue una aproximación bastante estrecha a la persona y una

cantidad de datos que nunca se podrían haber obtenido utilizando métodos convencionales. Los perfiles colgados en las redes sociales, bien gestionados y rigurosamente utilizados permiten ver literalmente dentro del interior del candidato potencial. Un análisis 2.0 hecho a conciencia, con las técnicas adecuadas y usando las aplicaciones y herramientas correctas, puede ayudar a confirmar si una persona posee el talento que se busca para el puesto. Todo esto, en un tiempo récord, con un coste mínimo y un considerable índice de certeza” (Estébanez, 2019, párr. 4).

En el año 2011, según Estébanez (2019), se inicia el llamado:

- **Reclutamiento 3.0**

Esta nueva era del reclutamiento fue denominada Escalado Cualitativo en Evolución del Talento. En este periodo, según el autor, el Internet, las RRSS y el uso del teléfono móvil comienzan a ser parte de la vida cotidiana de cualquier profesional, sin tener en cuenta su profesión. El acceso a la información y su inmediatez hacen que el reclutamiento sea cada vez más eficaz.

Redes sociales profesionales como LinkedIn o Behance cogen fuerza. Mejoran los portales de empleo online y se segmentan (el reinado de InfoJobs). También surgen los blogs especializados y demás herramientas que implican una gestión del reclutamiento multisite: la misma oferta de empleo puede estar activa en diferentes medios digitales y de esta forma, aumentar su impacto. (Estébanez, 2019, párr. 6)

Esta evolución del reclutamiento se traduce no solo en el cambio de la forma de gestionar la selección de personal, sino que también abre un nuevo horizonte en la captación del talento.

Asimismo, mejora la gestión gracias al desarrollo de software específico de RRHH (el cual ya había surgido en la ola 2.0, pero que se mejora considerablemente en escasos 8 años).

En la actualidad, el mundo laboral se encuentra en la revolución del reclutamiento del talento humano y esta fase el autor la denomina:

- **Reclutamiento 4.0**

Este tipo de reclutamiento se caracteriza por ser la prolongación del Reclutamiento 3.0, salvo una gran diferencia: la imagen de marca. No solo para las empresas, sino también para los candidatos, que cuentan, ya no solo con su perfil profesional en redes como LinkedIn, sino que también disponen de un porfolio, blog o red social en la que desarrollan algún proyecto o donde los reclutadores pueden observar su trayectoria, valía y aptitudes.

Además, este contacto no se hace solo de forma unilateral. Los candidatos cada vez están más informados del mundo empresarial y tienen todas las herramientas a su alcance para generar feedback de gran interés para las empresas. Es algo innegable en las organizaciones y a lo que no podemos dejar de prestar atención: formar parte de la vorágine digital y anticiparnos a sus necesidades para estar en constante evolución (Estébanez, 2019, párr.6).

Vale la pena recalcar que, en esta última fase, las empresas han obtenido beneficios, en el sentido de un mayor alcance al número de candidatos, ya que las ofertas de empleo son viralizadas a través de las redes sociales. De esta manera, las empresas han ido optimizando su tiempo y dinero, gracias a las nuevas tecnologías, que son las que permiten aminorar los costos a través de softwares de gestión de personal, con los que además consiguen ahorrar tiempo.

De la misma manera, el reclutamiento 4.0 ha logrado que las empresas obtengan una mayor segmentación de las ofertas en las redes por estudios, experiencia, edad, disponibilidad, lo que permite que la empresa encuentre los perfiles más adecuados para su puesto disponible dentro de las empresas y que se ajusten a las características deseadas de la misma.

2.2.3 Nuevas tendencias en reclutamiento y selección de personal.

- **Marketing digital para el reclutamiento.**

En lo que se refiere al reclutamiento de personal, los anuncios clasificados o las bolsas de trabajo se han quedado atrás en el tiempo. El marketing de reclutamiento aprovecha las estrategias del marketing digital, como las plataformas de redes sociales, la comunicación omnicanal y la inteligencia artificial, entre otras cosas, para potenciar el trabajo del área de recursos humanos (Roberto, 2020).

El marketing de reclutamiento consiste en una tipología del marketing digital, enfocada al proceso de selección de candidatos y que depende del método de reclutamiento utilizado. Para llevarla a cabo es necesario conocer la táctica de reclutamiento designada por La empresa, para llevar a cabo un plan de marketing eficaz.

Bizneo (2019), blog de vanguardia en la gestión de recursos humanos, lo describe como la modalidad más eficiente en la captación de talento si sigue la estrategia adecuada. Que las empresas trabajen hoy en día con análisis de datos, resulta útil para la toma de decisiones y la prevención de actitudes de los aspirantes.

- **Headhunting.**

El headhunting, o en español, cazatalentos, es un método de selección cuyo objetivo es la búsqueda directa de puestos muy específicos y difíciles de localizar. Cuando una organización oferta un nuevo empleo, los head-hunters comienzan una búsqueda online, conocida como *recruitment*¹, y es una de las primeras fases de la selección de personal. Cuando se le encarga un puesto de un sector determinado suelen localizar empresas de ese sector, en ocasiones de la competencia e incluso dirigido a un profesional de la competencia referenciado, y cuando consiguen hablar con las personas que ocupan estos puestos, se les ofrece la posibilidad de cambio y de mejora (Standby, s.f).

Tiene su origen en la ciudad de Nueva York, en las décadas de 1950 y 1960, se fundaron en los Estados Unidos las primeras firmas independientes que, se consolidarían como las grandes compañías internacionales de Head Hunters. Hoy en día, con el amplio uso de la tecnología y las redes sociales para la búsqueda de candidatos, cuando realizamos una búsqueda directa el término sería nethunter, cuya traducción sería cazatalentos en la red (Amo Arturo, 2019).

- **Redes sociales y networking.**

La empresa cuando está a punto de finalizar la selección de nuevos empleados puede ampliar la información de éstos a través de las redes sociales. Para ello, y según Edenred (2018) se puede revisar su perfil profesional y social en:

¹ ***Recruitment:** se utiliza para nombrar los procesos de reclutamiento a través de los medios digitales desde el año 2000. <https://standby.es/recruitment/>

- LinkedIn.

Los reclutadores de personal olvidan que LinkedIn no solo es una de las mejores redes sociales para empresas y profesionales, sino que también es un excelente centro de reclutamiento online en el que se puede buscar y encontrar a los mejores candidatos para las ofertas de empleo.

- InfoJobs.

InfoJobs es uno de los portales de empleo generalista más antiguos que existen, ya que lleva un recorrido de 20 años online. Tal vez su principal desventaja es su gran fama entre los candidatos que envían su perfil profesional, sin fijarse en los requisitos que solicita el reclutador.

- Infoempleo.

Es otro de los portales de empleo que se han labrado fama a lo largo de los años. Comparte la misma desventaja que el anterior: su excesiva popularidad entre los demandantes de empleo.

- TicJob.

Es una de las fuentes de reclutamiento online especializado que debes visitar, ya que se utiliza para cubrir puestos relacionado con las nuevas tecnologías.

- Tecnoempleo.

Es otra fuente de reclutamiento online especializado en tecnología y, también, es una antigua conocida de los profesionales de selección de personal.

- Experteer.

Es una plataforma de reclutamiento online especializada en localizar candidatos de alta cualificación profesional como directivos, CEO, CIO, etc.

- **Inteligencia artificial.**

Actualmente vivimos en un momento de constantes cambios en el que, con la llegada de las nuevas tecnologías digitales, se ha transformado el panorama empresarial global. La técnica más revolucionaria en transformación digital en los últimos años viene de la mano de la Inteligencia Artificial, ya que puede causar un gran impacto en el mundo del trabajo en las empresas, en muy poco tiempo.

En los Recursos Humanos su aplicación es amplia, y su impacto en el departamento se extiende a tres áreas principales:

- Proceso de reclutamiento:

Aunque las ofertas personalizadas mejoren la capacidad de atracción de talento, existen otras formas de aprovechar la inteligencia artificial a la hora de mejorar los procesos de reclutamiento. La IA es capaz de utilizar diferentes algoritmos para realizar un filtrado inicial y ofrecer los perfiles más aptos para el puesto ofertado. Es una clara optimización de recursos y tiempo. Para los departamentos de Recursos Humanos como para los candidatos, ya que se eliminan las largas esperas en los procesos (Estébanez, 2019).

La IA permite hacer predicciones en cuestiones referentes a:

- Desmotivación laboral.

- Absentismo.
- Bajas por estrés o depresión.

Por último, existen una serie de aplicaciones que se apoyan en la IA para que los empleados mejoren sus habilidades y competencias. Entre ellas encontramos el software basado en el *microlearning*², para que cada trabajador pueda formarse diariamente en no más de 15 minutos al día. Este sistema se puede llevar a cabo a través de “juegos interactivos” para aprender de una manera más amena (Estébanez, 2018).

- **Big Data.**

El Big Data juega un papel fundamental en la gestión de los recursos humanos. El análisis de la información permite optimizar la gestión y selección de personal logrando alcanzar los mejores objetivos en un tiempo más reducido.

Hoy en día las empresas cuentan con una gran cantidad de datos que pueden ser muy útiles al departamento de recursos humanos, a la vez que importante la buena gestión de estos. Este conjunto de datos crecerá exponencialmente con el tiempo y en lo que conocemos como *Big Data*.

El análisis de Big Data aplicado a los recursos humanos, conocido como *People Analytics*, permite a las empresas personalizar procesos y tomar decisiones respaldadas con datos. Por lo tanto, es un proceso que puede ayudarnos a humanizar a las empresas cuando lo utilizamos en recursos humanos.

² ***Microlearning**: es una metodología e-learning, muy adecuada para el aprendizaje continuo en las organizaciones que precisa de alto grado de efectividad en sus acciones formativas.
<https://fitls.com/blog/que-es-el-microlearning/>

○ **Big Data aplicado a la selección de personal:**

El análisis de datos ayuda a mejorar los procesos de selección de personal, ya que se reducen los tiempos y el trabajo manual. El uso de Big Data durante un proceso de selección lleva a las empresas a conseguir mejores resultados logrando:

- Mayor objetividad. El componente humano está siempre presente cuando se utilizaban las técnicas tradicionales de búsqueda de empleados. El Big Data nos permite utilizar técnicas de selección innovadoras y realizar un proceso analítico y estratégico en el que se va más allá de impresiones personales y subjetividades.
- Predecir el futuro y detectar necesidades. Se estudian a fondo los datos relativos a la situación del mercado actual, el comportamiento de los clientes y el perfil y nivel de satisfacción de los empleados es posible anticiparse a las necesidades de la empresa, permitiendo comenzar a buscar a candidatos de un perfil determinado que ayuden a conseguir los objetivos empresariales marcados.
- Reducir costes. El análisis de datos permite optimizar el proceso de selección y evitar contratar a la persona equivocada. Si se reducen las contrataciones erróneas se reducirán también los costes derivados de formar a una persona para un puesto que abandonará tras el periodo de prueba y el segundo proceso de selección.
- Crear mejores perfiles de reclutamiento. La información relativa a los trabajadores que muestran un mayor nivel de desempeño y que se han adaptado de manera optativa a sus puestos de trabajo permite crear perfiles

de reclutamiento específicos y dirigirse solamente a las personas adecuadas.

○ **Big Data aplicado a la gestión de personal:**

El análisis de datos aplicado a la gestión de los empleados permite realizar un estudio exhaustivo. Se deben realizar entrevistas o encuentros laborales que nos ofrezcan de primera mano la opinión y el nivel de satisfacción de los trabajadores, para así poder (Grupo Spec, s.f):

- Mejorar la retribución de los empleados detectando el peso de cada trabajador en los resultados de la empresa y detectar brechas salariales.
- Crear planes de carrera y formación personalizados.
- Tener una visión completa del desempeño del equipo que permita aumentar la productividad y la mejora de los procesos de promoción interna.
- Aumentar la retención del talento estudiando el nivel de satisfacción de los empleados. (Grupo Spec, s.f).

Por ello es necesario recopilar la información necesaria y analizarla de forma apropiada y es necesario invertir previamente en tiempo y recursos en la formación del personal de recursos humanos y en las herramientas de gestión adecuadas.

• **Robotización del trabajo.**

La robótica es una de las ramas de la tecnología que más ha avanzado durante los últimos 20 años. La concepción de *robot* ha cambiado dentro de la cultura de la empresaria. En un principio se concebía a los robots como maquinarias programadas para

ayudar a realizar determinadas tareas, pero en la actualidad los robots son capaces de realizar actividades, antes reservadas exclusivamente para las personas (Zemsania Global Group, s.f).

En la actualidad existen en el mercado robots con tecnología disruptiva adaptada a los recursos humanos, ya que encontrar candidatos para un puesto requerido, puede convertirse en un proceso laborioso para los reclutadores, fundamentalmente por la cantidad de datos que reciben sobre los candidatos al puesto. Por ello, cada vez más reclutadores utilizan herramientas relacionadas con el Big data, que facilitan la automatización de tareas.

La robotización aplicada a los recursos humanos permite agilizar los procesos de selección mediante aplicaciones de software, cuyo objetivo es automatizar aquellas tareas repetitivas, como el cribado o *sourcing*³ de candidatos, pudiendo así los reclutadores, librarse de ciertas tareas y centrarse en otras de mayor valor.

Con las herramientas de automatización se puede programar un robot para capturar e interpretar currículums. Esto ayudará a realizar búsquedas, filtrar, procesar datos, desencadenar las primeras interacciones con candidatos o conectarse con otros sistemas digitales.

Como resultado, se incrementa la productividad y eficiencia en diferentes actividades, a la vez que permite a los expertos en RRHH dedicarse a aquellas acciones de suma importancia, como la entrevista de selección o el contacto con candidatos en las últimas fases del proceso (IOR Consulting, 2019).

Por lo tanto, la robotización del proceso de reclutamiento y selección de personal cada vez está más cerca, ya que han ido surgiendo en los últimos años, robots capaces de realizar las funciones de cualquier reclutador. Uno de los más famosos es el robot Elenius The Recruiter, un robot dotado con inteligencia artificial basado en la tecnología

³ ***Sourcing:** es un método estructurado que identifica interactúa y establece contactos con el talento de los candidatos potenciales para puestos de trabajo actuales y futuros.
<https://www.iebschool.com/blog/que-es-el-recursos-humanos/>

algorítmica (ADN emocional), que se encarga de realizar todos los procesos de selección de personal y reclutamiento de forma autónoma.

Según Elías Azulay (2019), investigador principal de Jacobson, ELENIOUS The Recruiter ha aprendido a generar códigos de cargos a cubrir en base al análisis de las necesidades de la empresa, de las funciones a desempeñar, de los valores corporativos, del ambiente donde se va a desenvolver y, en su caso, de los comportamientos de los compañeros con quien va a trabajar.

Su algoritmo es capaz de realizar millones de selecciones al día, ofreciendo la máxima rentabilidad a las empresas, no solo por el lógico ahorro en el departamento de RRHH, sino también por la precisión con la que recluta.

“Posiblemente muchas empresas no sepan que sus procesos de selección están siendo parametrizados con este innovador algoritmo, ya que ELENIOUS trabaja con suma discreción, ayudando a los profesionales de RRHH a hacer su trabajo de forma más eficiente o sustituyendo a las personas que realizan estas tareas para que puedan desempeñar otras actividades, tales como orientación profesional, planes de formación, etc., en las cuales ELENIOUS también ofrece una información de gran valor cuantitativo y cualitativo”, dice Azulay (ORH Observatorio de RRHH, 2019).

2.2.4 Ventajas y desventajas de la digitalización de los procesos de reclutamiento y selección de personal.

La automatización del reclutamiento agiliza el proceso de adquisición y proporciona la consistencia y estructura que, a menudo, falta en este proceso.

Las ventajas que encontramos de la digitalización en los procesos son, según Fernanda Aguirre (2021):

- **Mayor distribución de las ofertas de trabajo.**

El reclutamiento 2.0, aumenta las posibilidades de llegar a más gente, incluso a aquellos llamados “candidatos pasivos”.

- **Mayor precisión.**

Dependiendo del canal de reclutamiento utilizado (una bolsa de trabajo especializada por sector, por ejemplo), se incrementan las posibilidades de llegar a los perfiles que realmente corresponden a lo que se está buscando.

- **Rápida actualización de vacantes.**

Antes, la publicación de anuncios de trabajo se hacía por medio de la prensa, y actualizar la información sobre la vacante se convertía en un proceso engorroso. Actualmente, la tecnología llega para facilitar este proceso y permitir una rápida actualización de parámetros.

- **Ahorro económico.**

Muchas plataformas de búsqueda de empleo, como InfoJobs, ofrecen soluciones gratuitas a los reclutadores, lo cual se traduce en ahorros para la empresa y su gestión del talento humano.

- **Aceleración del proceso de reclutamiento.**

La difusión instantánea de ofertas, la rápida recepción de solicitudes y la posibilidad de realizar entrevistas a distancia, te ahorran tiempo y te permiten responder más rápidamente a las dinámicas del mercado.

- **Proactividad en el reclutamiento.**

Contar con una base de currículums vitae en línea, ofrece la oportunidad de acceder directamente a un grupo de personas a las cuales dirigirse, incluso antes de poner en línea una oferta laboral.

Asimismo, la ejecución de misiones de recursos humanos en una situación de trabajo móvil o de teletrabajo se simplifica. Una simple conexión a Internet es todo lo que se necesita para acceder a las solicitudes o comunicarse con los solicitantes.

- **Mejor experiencia para los candidatos.**

Esto se debe a que los mismos pueden acceder a un mercado de trabajo actualizado, disponible las 24 horas del día, los 7 días de la semana, el cual le va a permitir construir poco a poco su propia red profesional.

Pero no todo lo que implica digitalización es todo ventajas, puesto que a lo largo de la era digital han ido surgiendo desventajas y en este caso también han surgido en los procesos de reclutamiento, entre los que se encuentran:

- **Mayor cantidad de información a procesar.**

Cuanto más amplio sea el alcance que tienen tus anuncios de ofertas de trabajo, más solicitudes recibirás y, por ende, más tendrás que procesar.

- **Riesgo de recibir solicitudes menos calificadas.**

Como es más fácil para los individuos responder a las ofertas de trabajo, algunos no dudan en presentar una solicitud en masa, incluso si su perfil no corresponde.

- **Limitaciones derivadas de la entrevista a distancia.**

Si bien las entrevistas por videoconferencia son prácticas en algunos casos, no ofrecen el mismo nivel de evaluación de los candidatos que cuando los conoces en persona durante una entrevista física.

3. ESTUDIO EMPÍRICO.

3.1 METODOLOGÍA.

En este apartado se recopila la información empírica sobre lo tratado en el marco teórico. Para ello, en el análisis de los datos no solo hay que darles importancia a las herramientas digitales, sino también a la labor de las personas que realizan los procesos de reclutamiento y selección y, por otro lado, a las personas que utilizan las herramientas diariamente para la búsqueda de empleo. La digitalización requiere una transformación y, por lo tanto, requiere cambios para adaptar la toma de decisiones de forma distinta por parte de los profesionales del reclutamiento.

3.2 ENCUESTA.

Para poder analizar esa “transformación” se llevaron a cabo una serie de procesos. El primero de ellos consistió en diseñar y difundir un cuestionario que se intentó realizar al mayor número de empresas posible. El cuestionario constaba de una serie de preguntas sobre la digitalización en los procesos de reclutamiento y selección de personal, para conocer hasta que punto mejora la eficiencia de estos, aunque al tratarse de una muestra relativamente amplia, se trata de un estudio cualitativo.

Para las preguntas de la encuesta, se han utilizado preguntas cortas de respuesta corta a su vez, a los profesionales de RRHH especializados en reclutamiento y selección de personal, según el tamaño de la empresa y sector. A su vez, se ha realizado una entrevista personal, en este caso, a una sola empresa que ha participado en forma de entrevista telefónica.

El segundo de los procesos consistió en diseñar y difundir una encuesta que se intentó llevar al mayor número de personas, a través de su difusión por redes sociales, para tener, por otro lado, la visión de los trabajadores sobre qué les ha parecido la búsqueda de empleo a través de plataformas digitales y cuáles han sido sus experiencias personales.

El propósito es comprobar si la digitalización hace más eficiente el proceso de reclutamiento y selección de personal a través de los resultados de la encuesta.

El orden de las preguntas responde a los siguientes propósitos: se pregunta el nombre de la empresa, el sector al que pertenece y el tamaño de ésta, para agrupar los resultados por categorías.

En la encuesta se explica brevemente cuál es el objetivo de ésta y sus fines.

- **Encuesta realizada a profesionales de RRHH.**

En total, el cuestionario consta de 14 preguntas de elaboración propia revisadas por el tutor, orientadas a eficacia de la digitalización en el departamento de recursos humanos, además de las nuevas tendencias de reclutamiento utilizadas por los profesionales de RRHH.

- **Encuesta realizada a la población.**

Por otro lado, se ha realizado la encuesta para la población que se ha enfrentado a un proceso de selección y la búsqueda de empleo, que consta de 10 preguntas sencillas, relacionadas con cómo han sido sus experiencias con las nuevas tendencias del reclutamiento digital.

A partir de las respuestas recibidas, se podrá deducir si la digitalización es eficiente o no en estos procesos. A continuación, se explican cada una de las preguntas y cuáles han sido los resultados de los encuestados.

3.3 RESULTADOS DEL CUESTIONARIO.

A continuación, se muestran los resultados obtenidos tras la realización del cuestionario explicado con anterioridad.

En primer lugar, la encuesta fue realizada por profesionales de recursos humanos de distintos sectores, en total 6 empresas, entre ellas: 2 empresas de alimentación, 1 cadena hotelera, 1 de seguridad privada, 1 empresa de animación 3D y 1 empresa de construcción.

La elección de estas empresas se debe a que tras una búsqueda de empresas que estuviesen dispuestas a participar y tras contactar con ellas por correo electrónico y teléfono móvil, fueron las que de forma voluntaria decidieron colaborar en la encuesta para el presente TFG.

Por ello, se ha unificado las respuestas de las 6 empresas en el siguiente apartado, ya que han coincidido en su mayoría y la encuesta formulada individualmente a cada una de ellas, se encuentra al final de este trabajo en el apartado de anexos.

Las preguntas realizadas a las empresas fueron las siguientes:

- *Pregunta 1: ¿Cree que los procesos de selección actuales en los que se utiliza herramientas digitales son más rápidos que los tradicionales?*

Todas las empresas por unanimidad han confirmado que los procesos de selección actuales en los que se utilizan herramientas digitales son mucho más rápidos, ya que nos permiten seleccionar entre un mayor número de candidatos al puesto, en un menor espacio de tiempo.

- *Pregunta 2: ¿Cree que un proceso de selección digitalizado es más eficiente?*

Las empresas, en su mayoría han confirmado que el proceso de selección digitalizado es mucho más eficiente, pero una de ellas recalcó en la elaboración de la encuesta que en un proceso digitalizado siempre debe combinarse con el método convencional, para conseguir un buen resultado y la selección del candidato idóneo para el puesto requerido.

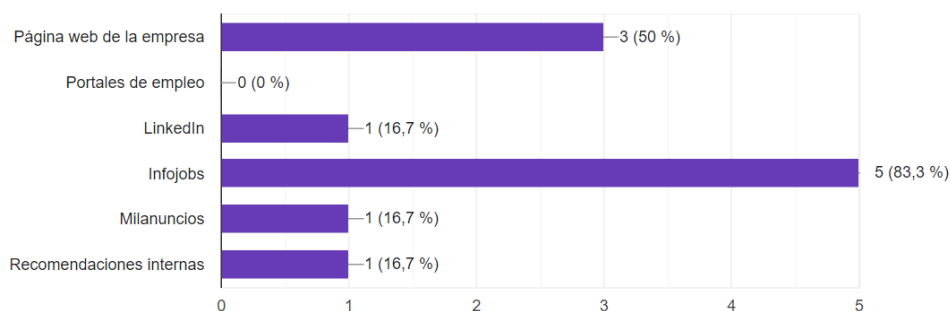
- *Pregunta 3: ¿Considera que las redes sociales son una buena herramienta para atraer candidatos?*

La respuesta a esta pregunta es común, tanto en grandes empresas, como en pymes. Todas las empresas encuestadas coinciden en su respuesta en que sí lo son, y según expone la empresa de seguridad en la encuesta, la principal razón es que las redes sociales permiten llegar a un gran número de candidatos.

- *Pregunta 4: ¿Piensa que la interacción humana es esencial para el buen resultado de los procesos de selección?*

Las empresas encuestadas, en este caso, creen que la interacción humana es esencial para el buen resultado de los procesos de selección, ya que concretamente las empresas de alimentación en los resultados de la encuesta, expuso que el reclutamiento es una tarea muy humanizada y siempre será mucho más cercana y proporciona un mayor contacto con el candidato.

- *Pregunta 5: ¿Qué redes sociales son las más utilizadas por la empresa para reclutar?*



Fuente: Elaboración propia. Resultados de la encuesta

La respuesta a esta pregunta es clara, ya que los resultados de la encuesta reflejan que en su mayoría las empresas coinciden en el uso de InfoJobs como principal red social para el reclutamiento y selección, ayudándose, además, de la página web de la empresa.

- *Pregunta 6: ¿Cuál cree que es la principal ventaja del reclutamiento a través de redes sociales?*

Las ventajas comunes a las respuestas de las empresas encuestadas son la rapidez y el cribado del candidato idóneo para el puesto que se requiere sin perder tiempo, además de conseguir una idea previa a la entrevista con el candidato, teniendo en cuenta formaciones y experiencia.

- *Pregunta 7: ¿Y el principal inconveniente?*

Respecto al principal inconveniente las empresas declaran la falta de contacto y compromiso por parte del candidato al puesto, como el mayor inconveniente, además de la poca fiabilidad de los datos de los supuestos candidatos.

- *Pregunta 8: A la hora de seleccionar candidatos, ¿consulta sus perfiles personales en las redes sociales?*

Todas las empresas han afirmado que consultan siempre los perfiles de los candidatos en InfoJobs (en caso de que lo tuvieran). Aunque en su mayoría no declaran que revisan los perfiles personales de los candidatos, únicamente cuando el perfil para la vacante que se va a cubrir lo requiera.

- *Pregunta 9: ¿Desde hace cuánto tiempo lleva utilizando las redes sociales como herramienta de reclutamiento y selección?*

En este caso, al tratarse en su mayoría de pymes, la incorporación de las nuevas herramientas en sus procesos de reclutamiento y selección, se llevan utilizando desde hace alrededor de unos 3 o 4 años.

- *Pregunta 10: ¿La utilización de aplicaciones para búsqueda de empleo, hace que haya un exceso de solicitudes a una vacante al ser más fácil inscribirse?*

En relación con esta pregunta, todas las empresas en su conjunto afirman que la utilización de aplicaciones para la búsqueda de empleo hace que haya un exceso de solicitudes, ya que es un método más fácil para inscribirse a las ofertas de trabajo y en la que muchas veces son innecesarias.

- *Pregunta 11: Ordene de menor a mayor según la importancia y el uso en su compañía las siguientes herramientas de reclutamiento 2.0: webs corporativas, portales de empleo y redes sociales.*

En referencia a esta pregunta la mayoría de las empresas coinciden en que las redes sociales son la herramienta de reclutamiento más utilizado en la era 2.0, a excepción de algunas que dan mayor importancia y uso a los portales de empleo.

- *Pregunta 12: ¿Qué piensa de LinkedIn como red social para el reclutamiento?*

En este caso, todas las empresas encuestadas, coinciden en que, aunque no es una de las redes sociales para el reclutamiento más utilizadas en su empresa, es una buena red social para conocer gran variedad de perfiles y totalmente fiable.

- *Pregunta 13: En cuanto a la robotización ¿Cree que en un futuro próximo o lejano los procesos de reclutamiento de personal serán llevados a cabo por robots?*

La respuesta a esta pregunta ha sido muy variada, en su mayoría no creen que este proceso se llegue a robotizar por completo en un futuro, y por otro lado, hay empresas que creen que tal y como se selecciona personal en la actualidad para cubrir vacantes de empleo y el uso masivo que ha supuesto esa selección a través de los medios digitales, llegará un momento en que los procesos sean totalmente robotizados.

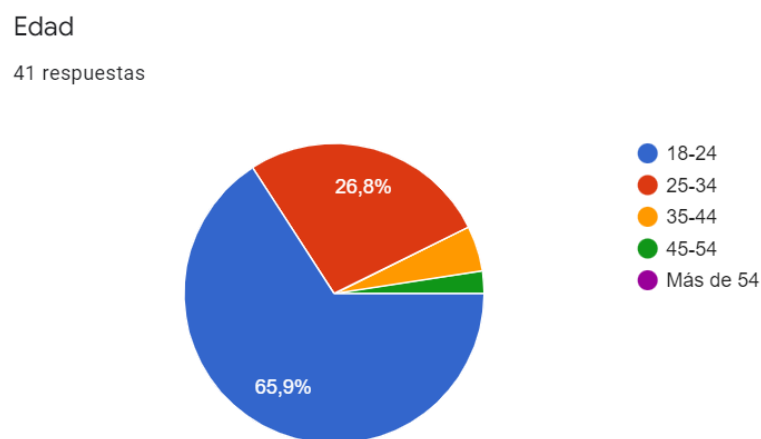
- *Pregunta 14: Actualmente, ¿hay algún proceso dentro de la selección que es mecanizado en su empresa?*

En respuesta a esta pregunta, las empresas encuestadas aún no tienen ningún proceso mecanizado en el departamento de selección de personal.

Como conclusión, observando los datos emanados del cuestionario realizado a los profesionales de los RRHH especializados en reclutamiento y selección de personal, se confirma que la digitalización de estos procesos y las nuevas tendencias de reclutamiento, son una herramienta popular, útil y recurrida como acceso a la búsqueda de candidatos para un puesto específico dentro de las empresas, sin olvidar a los métodos tradicionales, que sirven para complementar el proceso. Por ello, es importante implementar las nuevas herramientas de reclutamiento y selección, adaptándolas a cada empresa y a sus objetivos y así llevar a cabo de una forma más eficiente los procesos de reclutamiento y selección. En un futuro apostar únicamente por los métodos de reclutamiento tradicionales dejará de ser una opción para las organizaciones.

Por último, se realizó la segunda encuesta dirigida a la población que se ha enfrentado a un proceso de reclutamiento y selección, en la que han participado un total de 41 personas, en la que se ha recopilado los siguientes datos:

Gráfico 1: Edad de los encuestados

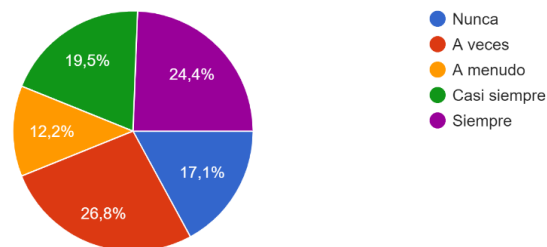


Fuente: Elaboración propia. Resultados de la encuesta

En cuanto a la edad de las personas que participaron en la elaboración de la encuesta, se han tenido en cuenta distintos grupos de edad, podemos destacar al grupo de edad entre 18 y 24 años, como el grupo prioritario en relación con la utilización de plataformas digitales para la búsqueda de empleo, ya que son los que se encuentran en la plena era digital 4.0. Esto se debe a que es el grupo con mayor sociabilización con las nuevas tecnologías, en relación con el grupo de edad entre 35 y 54 años, en las que sus valoraciones en esta encuesta han estado más enfocadas a la utilización de medios tradicionales para la búsqueda de empleo.

Gráfico 2: Redes sociales para la búsqueda de empleo.

2. ¿Has utilizado alguna vez las redes sociales como medio para la búsqueda de empleo?
41 respuestas



Fuente: Elaboración propia. Resultados de la encuesta.

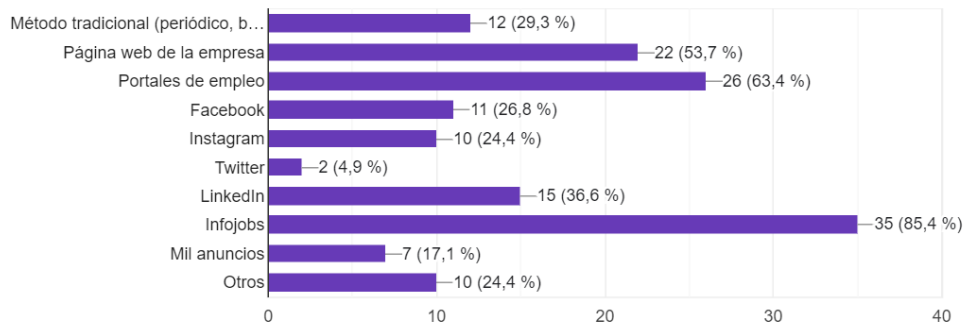
Respecto a la utilización de las redes sociales como medios para la búsqueda de empleo, podemos observar que el mayor porcentaje, con un 26,8% lo encontramos en la elección de “a veces” y seguidamente la elección de “siempre” con un porcentaje del 24,4%, en el que podemos concluir que la utilización de las redes sociales para buscar empleo, son una herramienta muy manejada por la población que está en búsqueda activa de empleo. Aunque a su vez, hay un dato que resulta interesante y es que el 17,1% de quienes están en búsqueda de empleo, no ha utilizado nunca las redes sociales como medios para

encontrar trabajo, es decir que hoy en día aún los medios tradicionales siguen estando presentes, aunque sea un medio poco utilizado.

Gráfico 3: Plataformas para la búsqueda de empleo.

3. ¿A través de qué plataformas has llevado a cabo la búsqueda de empleo?

41 respuestas

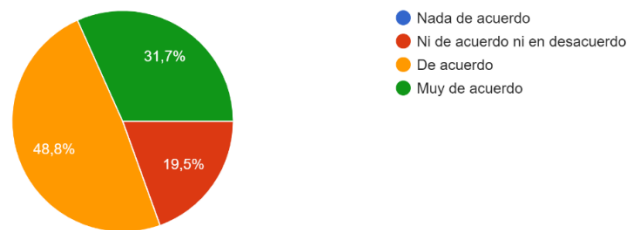


Fuente: Elaboración propia. Resultados de la encuesta

En relación con las plataformas más utilizadas por la población para encontrar empleo, según los datos de la encuesta, la plataforma digital por excelencia es InfoJobs, con un porcentaje de 85,4% donde los encuestados afirman que es una de las plataformas más fiables y con mejor transparencia, tanto para la búsqueda de empleo por parte de la población, como para encontrar el candidato idóneo para el puesto requerido por la empresa.

Gráfico 4: Ahorro de tiempo en la búsqueda de empleo.

4. ¿Piensas que es un ahorro de tiempo buscar empleo a través de plataformas digitales? (redes sociales?)
41 respuestas



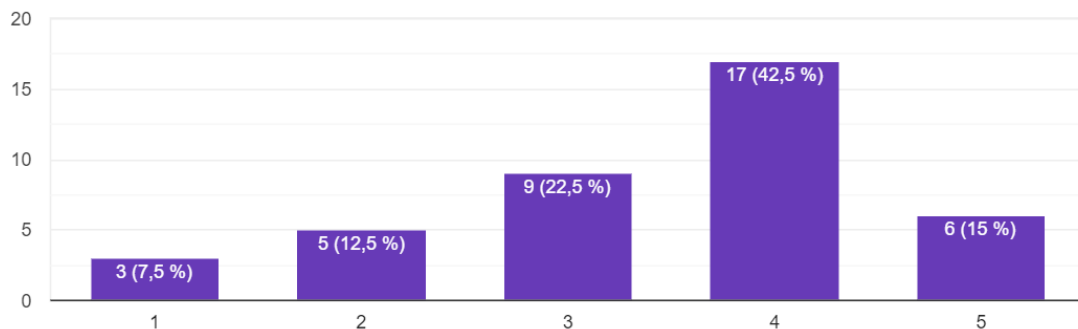
Fuente: Elaboración propia. Resultados de la encuesta.

A la pregunta realizada en la encuesta sobre el ahorro de tiempo utilizando las plataformas digitales para encontrar empleo, la mitad de los encuestados han afirmado estar de acuerdo con un porcentaje del 48,8%, con que se ahorra tiempo utilizando las herramientas digitales, ya que se pueden inscribir a una oferta de trabajo, desde que cualquier parte, sin tener que estar presente en la empresa en la que se solicita o, incluso, sin estar en la misma zona geográfica.

Gráfico 5: Redes sociales mayor abanico de oportunidades.

5. ¿Las redes sociales te han permitido encontrar un mayor abanico de opciones para tú búsqueda de empleo? (1 nada - 5 mucho)

40 respuestas

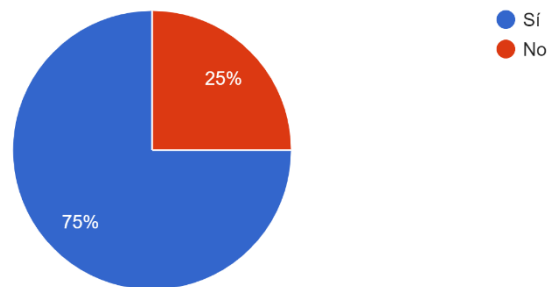


Fuente: Elaboración propia. Resultados de la encuesta.

En este caso, la realización de esta pregunta se ha llevado a cabo a través de la escala Likert, en la que se ha puntuado por un rango de valores del 1 (nada) al 5 (mucho), en la que se ha preguntado si las plataformas digitales para la búsqueda de empleo le han permitido a nuestros encuestados encontrar una mayor variedad de ofertas de trabajo, acordes a su perfil profesional, con el resultado de que el 42,5% de los encuestados afirma que ha tenido un mayor número de opciones, en cuanto a ofertas de trabajo se refiere.

Gráfico 6: Entrevista de trabajo tras la búsqueda de empleo en plataformas.

7. ¿Te han llamado para alguna entrevista, tras la búsqueda de empleo en esas plataformas?
40 respuestas



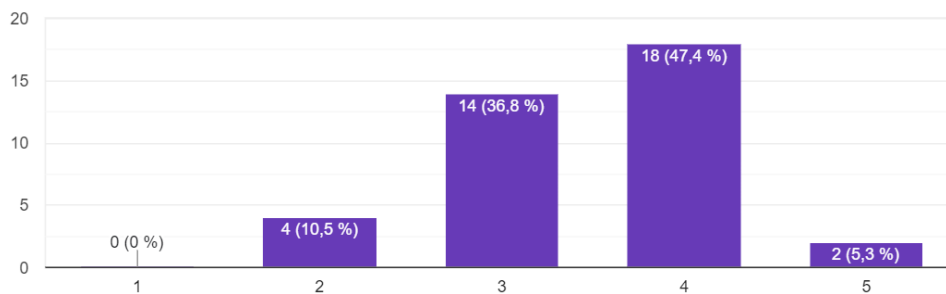
Fuente: Elaboración propia. Resultados de la encuesta

Por otro lado, podemos afirmar que las plataformas digitales para la búsqueda de empleo son fiables, ya que según los datos recibidos, a la pregunta realizada sobre si han conseguido una entrevista de trabajo tras buscar empleo en las plataformas digitales, el 75% de los encuestados han afirmado que (Sí) han contactado con ellos para la formalización de la entrevista de trabajo, frente al 25% de los encuestados que responden que (No) se han puesto en contacto con ellos para la realización de una entrevista de trabajo.

Gráfico 7: Nivel de satisfacción de los encuestados con las plataformas digitales.

10. En general, ¿Cuál ha sido tu nivel de satisfacción tras la búsqueda de empleo en las plataformas digitales? (1 nada satisfecho - 5 muy satisfecho)

38 respuestas



Fuente: Elaboración propia. Resultados de la encuesta

Por último, y para concluir la encuesta, se formuló la pregunta sobre el nivel de satisfacción de los encuestados con relación a las plataformas de búsqueda de empleo y se llevó a cabo a través de la escala Likert, en la que se puntuó en una escala de valores de 1 (nada satisfecho) a 5 (muy satisfecho), en la que resultó con un porcentaje del 47,4% estar satisfecho con las plataformas para la búsqueda de empleo.

Por lo tanto y como conclusión, tras la realización de la encuesta y los resultados obtenidos de la misma, podemos afirmar que las plataformas digitales son una herramienta rápida y sencilla para que la población que esté en búsqueda de empleo tenga una baraja de opciones, además de una inminente facilidad para encontrar su puesto de trabajo deseado, y poder buscarlo desde cualquier parte del mundo.

4. CONCLUSIÓN.

Desde mi punto de vista, el activo más importante de cualquier organización es su capital humano, el valor que éste aporta a su trabajo y a la organización, por lo tanto, es lo que marca la diferencia de cada empresa y, por ello, es esencial encontrar y retener al mejor talento. Tras la evolución de los distintos reclutamientos digitales, actualmente nos encontramos en el reclutamiento 4.0, en el que las redes sociales son la principal herramienta de reclutamiento. Es una forma sencilla, eficaz y cómoda para reclutar y seleccionar a los candidatos idóneos para el puesto que se requiere dentro de la organización.

En mi opinión, para poder incorporar las redes sociales a los procesos de reclutamiento y selección y que se lleven a cabo adecuadamente, es necesario que las empresas dispongan de un personal formado y especializado en reclutamiento digital, por lo que aquellas que no disponen de ello, deberían invertir en este tipo de herramientas para ser igual de competitivas que las empresas que ya utilizan este medio. Mayormente lo utilizan las medianas y grandes empresas, ya que son las que más capital poseen para realizar este tipo de formación y tener a su disposición los medios adecuados para llevarlos a cabo.

Tras el estudio de investigación que se ha realizado sobre la digitalización de los procesos de reclutamiento y selección de personal, podemos concluir que las redes sociales son un método que realmente utilizan los profesionales de los RRHH para reclutar al candidato idóneo al puesto requerido, aunque aún siguen siendo utilizadas de una forma complementaria los llamados portales de empleo y a las webs corporativas de las empresas. Pero destaca con mayor notoriedad la plataforma InfoJobs, ya que aparece como la red social más potente y utilizada por las empresas para llevar a cabo procesos de reclutamiento y selección.

En los resultados del estudio, se ha encontrado que la mayoría de las empresas y los usuarios que buscan empleo, utilizan internet y están presentes en las redes sociales con su correspondiente cuenta corporativa, de ahí la gran importancia de estos medios para buscar trabajo por parte de los candidatos y para buscar el personal idóneo por parte de los profesionales de RRHH.

Por otro lado, pienso que al igual que las nuevas tecnologías se fueron implantando en los procesos de producción y cambiaron la forma de hacer las cosas, los procesos de reclutamiento y selección también cambiarán en un futuro no muy lejano, en el que además de las redes sociales y plataformas digitales, habrá robots que llevarán a cabo estos procesos dentro de las organizaciones, en el que harán de forma automática cribados y procesos de selección de candidatos, ahorrando tiempo y dinero en dichos procesos, pero también estoy de acuerdo con la opinión de los profesionales de RRHH encuestados anteriormente, ya que al tratarse de un proceso tan humanizado, nunca podrá ser realizado por un robot totalmente, ya que siempre se va a necesitar el factor humano para conseguir un buen reclutamiento.

5. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS:

- Manuales.

Amo Arturo, A. (2019). Reclutamiento y Selección de Personal. Editorial E-learning. Disponible en: https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=63flDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA5&dq=concepto+de+reclutamiento+y+selecci%C3%B3n+de+personal&ots=4p9o_tyxKY&sig=3tbT2v8ialV6JjpVFMbGOWOfwA#v=onepage&q&f=true

Chiavenato, I. (2000). *Administración De Recursos Humanos*. (8ª. Ed). México: Mc Graw Hill.

Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano*. (3ª. Ed). McGraw-Hill Interamericana, México.

- Webgrafía.

AdsPro Marketing (20 de mayo de 2020). *¿Cómo usar el marketing para el reclutamiento de personal?* Disponible en: <https://adspromarketing.com/blog/marketing-reclutamiento-personal/>

Alegsa, L. (17 de Julio de 2016). *Diccionario de informática y tecnología*. Disponible en: http://www.alegsa.com.ar/Dic/herramientas_digitales.php

Automatización en los procesos de reclutamiento (2019). Recuperado el 11 de mayo de 2022. <https://ior.es/automatizacion-reclutamiento/#:~:text=La%20robotizaci%C3%B3n%20aplicada%20a%20los,cribado%20o%20sourcing%20de%20candidatos>

Bizneo (2019). *Bizneo*, Tecnologías de vanguardia en la gestión de recursos humanos. Obtenido de Selección de talento: <https://www.bizneo.com/blog/recruitment-marketing/>

Edenred (2018). 6 recomendables fuentes de reclutamiento online. *El blog de Edenred: el impulso para tu empresa*. Disponible en: <https://blog.edenred.es/6-recomendables-fuentes-de-reclutamiento-online/>

Equipo&talento (s.f) *¿Qué problemas trae la digitalización de las empresas?* Disponible en: <https://www.equiposytalento.com/noticias/2019/09/26/que-problemas-trae-la-digitalizacion-a-las-empresas>

Estébanez, B. (20 de noviembre de 2019). *La digitalización en Recursos Humanos*. GBS RECURSOS HUMANOS. Disponible en: <https://www.gbsrecursoshumanos.com/blog/la-digitalizacion-en-recursos-humanos/>

Fernanda Aguirre, M. (21 de julio de 2021). *Reclutamiento 2.0: ventajas y desventajas de reclutar en el mundo digital*. Appvizer. Disponible en: <https://www.appvizer.es/revista/recursos-humanos/reclutamiento/reclutamiento-2-0>

Fit learning (s.f) *¿Qué es el microlearning? ¿La nueva forma de educar?* Disponible en: <https://fitls.com/blog/que-es-el-microlearning/>

Fuente, O. (16 de marzo de 2022). *¿Qué es la transformación digital?* Obtenido de IEBS: <https://www.iebschool.com/blog/que-es-transformacion-digital-business/>

Grupo Spec. (s.f.). *People Analytics: el análisis de Big Data en recursos humanos*. Grupo Spec. Disponible en: <https://www.grupospec.com/es/blog/121-big-data-recursos-humanos>

IEBS, Innovation & Entrepreneurship Business School (14 de mayo de 2019). IEBS: blog. Obtenido de IEBS, Innovation & Entrepreneurship Business School. Disponible en: <https://www.iebschool.com/blog/que-digitalizacion-claves-empresa-digital-business/>

IEBS, Innovation & Entrepreneurship Business School (14 de mayo de 2019). IEBS: blog. Obtenido de IEBS, Innovation & Entrepreneurship Business School. Disponible en: <https://www.iebschool.com/blog/que-es-transformacion-digital-business/>

Nieva, C. (2016). *¿Qué es la digitalización de los recursos humanos?* SuperRRHHeroes. Disponible en: <https://superrrheroes.sesametime.com/que-es-digitalizacion-de-recursos-humanos/>

ORH Observatorio de RRHH (18 de febrero de 2019). *ELENIUS, la robot española que selecciona personal de forma totalmente autónoma.* Disponible en: [https://www.observatoriorh.com/orh-posts/elenius-la-robot-espanola-que-selecciona-personal-de-forma-totalmente-autonoma.html#:~:text=ELENIUS%20la%20robot%20espa%C3%B1ola%20que%20selecciona%20personal%20de%20forma%20totalmente%20aut%C3%B3noma,-Redacci%C3%B3n18%20febrero&text=20193min-.La%20empresa%20hispano%20Disraelita%20Jacobson%20con%20sede%20en%20Valencia%20\(su%20robot%20ELENIUS%20The%20Recruiter](https://www.observatoriorh.com/orh-posts/elenius-la-robot-espanola-que-selecciona-personal-de-forma-totalmente-autonoma.html#:~:text=ELENIUS%20la%20robot%20espa%C3%B1ola%20que%20selecciona%20personal%20de%20forma%20totalmente%20aut%C3%B3noma,-Redacci%C3%B3n18%20febrero&text=20193min-.La%20empresa%20hispano%20Disraelita%20Jacobson%20con%20sede%20en%20Valencia%20(su%20robot%20ELENIUS%20The%20Recruiter)

QuestionPro. (s.f) *Selección de personal: qué es y cómo hacerla correctamente.* Disponible en: <https://www.questionpro.com/blog/es/seleccion-de-personal/>

Standby. (s.f) *Headhunting.* <https://standby.es/headhunting/>

TramitApp (s.f). *10 beneficios que aporta la digitalización de los RRHH.* <https://www.tramitapp.com/blog/10-beneficios-que-aporta-la-digitalizacion-de-los-rrhh/>

Zemsania Global Group (s.f) *¿Y si tu próxima entrevista de trabajo la hiciera un robot?* Disponible en: <https://zemsaniaglobalgroup.com/futuro-rrhh-robots-automatizacion/>

6. ANEXOS.

- **ANEXO I. FIGURAS**

- Figura nº 1. Fuente perteneciente al Blog questionpro.com
<https://www.questionpro.com/blog/es/seleccion-de-personal/#:~:text=El%20reclutamiento%20anima%20a%20los,candidatos%20que%20no%20son%20adecuados.>
- Figura nº 2. Fases de la selección de personal. Perteneciente a:
<https://www.gbsrecursoshumanos.com/blog/evolucion-del-reclutamiento/>
- Figura nº 3. Fuente GBS Recursos Humanos.
<https://www.gbsrecursoshumanos.com/blog/evolucion-del-reclutamiento/>

- **ANEXO III. ENCUESTA A LA POBLACIÓN.**

1. Género.

- a. Femenino.
- b. Masculino.
- c. No binario.

2. Edad.

- a. 18-24
- b. 25-34
- c. 35-44
- d. 45-54
- e. Más de 54

3. ¿Has buscado empleo alguna vez o te encuentras trabajando actualmente?

- a. Sí.
- b. No.

4. ¿Has utilizado alguna vez las redes sociales para la búsqueda de empleo?

- a. Nunca.
- b. A veces.
- c. A menudo.
- d. Casi siempre.
- e. Siempre.

5. ¿A través de qué plataformas has llevado a cabo la búsqueda de empleo?

- 1. Método tradicional (periódico, bolsas de trabajo, etc.).
- 2. Página web de la empresa.
- 3. Portales de empleo.
- 4. Facebook.
- 5. Instagram.
- 6. Twitter.
- 7. LinkedIn.
- 8. Infojobs.
- 9. Milanuncios.
- 10. Otros.

6. ¿Piensas que es un ahorro de tiempo buscar empleo a través de plataformas digitales? (redes sociales)

- a. Nada de acuerdo.
- b. Ni de acuerdo ni en desacuerdo.
- c. De acuerdo.
- d. Muy de acuerdo.

7. ¿Las redes sociales te han permitido encontrar mayor abanico de opciones para tu búsqueda de empleo? (1 nada - 5 mucho)

- a. 1

- b. 2
- c. 3
- d. 4
- e. 5

8. ¿Has tenido alguna mala experiencia al buscar empleo por redes sociales?

9. ¿Te han llamado para alguna entrevista, tras el uso de esas plataformas?

10. ¿Tras la pandemia del COVID-19, como han sido tus entrevistas de trabajo?

- En persona.
- Online.
- Telefónica.

11. En relación con la entrevista a la que acudió, fue realizada por:

- Personal de RRHH.
- Un robot.

12. En general ¿cuál ha sido tu nivel de satisfacción tras la búsqueda de empleo en plataformas digitales? (1 poco satisfecho – 5 muy satisfecho).

- a. 1
- b. 2
- c. 3
- d. 4
- e. 5

• **ANEXO IV. RESULTADOS POR EMPRESA EN LA ENCUESTA.**

○ **EMPRESA DE SEGURIDAD:**

1. ¿Cree que los procesos de selección actuales en los que se utiliza herramientas digitales son más rápidos que los tradicionales?

Sí, aunque siempre debe de haber una combinación entre los procesos digitales y los tradicionales.

2. ¿Cree que un proceso de selección digitalizado es más eficiente?

Sí, ya que nos permite seleccionar entre un mayor número de candidatos, en un menor tiempo. En nuestra empresa muchas veces necesitamos gente urgente, ya que en nos dedicamos sobre todo a la seguridad en proyecciones cinematográficas, en las que necesitamos personal en cualquier isla, en un corto período de tiempo, y estos medios digitales no los hacen un poco más fácil y rápido.

3. ¿Considera que las redes sociales son una buena herramienta para atraer candidatos?

Si es una buena herramienta ya que la digitalización se encuentra a la orden del día y que utilizamos casi para cualquier cosa, entre ellas pues para la captación del talento hoy en día es totalmente necesario, al menos en nuestra empresa.

4. ¿Cree que la interacción humana es esencial para un buen resultado de los procesos de selección?

La interacción humana siempre será un elemento fundamental en la gestión del talento, ya que la relación con el candidato siempre será mucho más cercana, proporcionando un mayor contacto.

5. ¿Qué redes sociales son las más utilizadas por la empresa para reclutar?

- Página web de la empresa.
- Portales de empleo.
- LinkedIn.
- **InfoJobs.**
- **Milanuncios.**
- Recomendaciones internas.

6. ¿Cuál cree que es la principal ventaja del reclutamiento a través de redes sociales?

Pues la mayor ventaja es tener disponible los CV en cualquier momento, lugar y hora.

7. ¿Y el principal inconveniente?

Y el mayor inconveniente es la falta de compromiso de algunos candidatos.

8. A la hora de seleccionar candidatos, ¿consulta sus perfiles personales en redes sociales?

No, en ningún caso hemos revisado los perfiles personales de los candidatos.

9. ¿Desde hace cuánto tiempo lleva utilizando redes sociales como herramienta de reclutamiento y selección?

Hace aproximadamente 3 o 4 años.

10. La utilización de aplicaciones para búsqueda de empleo hace que haya un exceso de solicitudes a una vacante al ser más fácil inscribirse.

Sí totalmente de acuerdo.

11. Ordene de menor a mayor según la importancia y el uso en su compañía las siguientes herramientas de reclutamiento 2.0: webs corporativas, portales de empleo y redes sociales.

En mi empresa sería el orden de redes sociales, portales de empleo y webs corporativas.

12. ¿Qué piensa de LinkedIn como red social para el reclutamiento?

Es una de las plataformas que mi empresa menos ha utilizado, pero es una plataforma fiable.

13. ¿Cree que en un futuro próximo o lejano los procesos de reclutamiento de personal serán llevados a cabo por robots?

No, ya que el reclutamiento y selección es un sector muy humanizado, en el que siempre hará falta el factor humano.

14. ¿Hay algún proceso dentro de la selección que es mecanizado en su empresa?

Actualmente no hay ningún proceso mecanizado en mi empresa.

○ **EMPRESA DE ALIMENTACIÓN 1.**

1. ¿Cree que los procesos de selección actuales en los que se utiliza herramientas digitales son más rápidos que los tradicionales?

No.

2. ¿Cree que un proceso de selección digitalizado es más eficiente?

Sí, ya que tenemos un mayor acceso a los candidatos disponibles.

1. ¿Considera que las redes sociales son una buena herramienta para atraer candidatos?

Sí

2. ¿Cree que la interacción humana es esencial para un buen resultado de los procesos de selección?

Sí

3. ¿Qué redes sociales son las más utilizadas por la empresa para reclutar?

- Página web de la empresa.
- Portales de empleo.
- LinkedIn.
- **InfoJobs.**
- Milanuncios.
- Recomendaciones internas.

4. ¿Cuál cree que es la principal ventaja del reclutamiento a través de redes sociales?

Pues la mayor ventaja es la rapidez y el cribado sin perder tiempo, tanto la empresa como el candidato.

5. ¿Y el principal inconveniente?

Y el mayor inconveniente es la falta de contacto con el candidato.

6. A la hora de seleccionar candidatos, ¿consulta sus perfiles personales en redes sociales?

No, nunca hemos revisado los perfiles personales de los candidatos.

7. ¿Desde hace cuánto tiempo lleva utilizando redes sociales como herramienta de reclutamiento y selección?

No conozco la respuesta.

8. La utilización de aplicaciones para búsqueda de empleo hace que haya un exceso de solicitudes a una vacante al ser más fácil inscribirse.

Sí muy de acuerdo.

9. Ordene de menor a mayor según la importancia y el uso en su compañía las siguientes herramientas de reclutamiento 2.0: webs corporativas, portales de empleo y redes sociales.

En mi empresa solo serían las redes sociales.

10. ¿Qué piensa de LinkedIn como red social para el reclutamiento?

No conozco la plataforma

11. ¿Cree que en un futuro próximo o lejano los procesos de reclutamiento de personal serán llevados a cabo por robots?

No lo creo.

12. ¿Hay algún proceso dentro de la selección que es mecanizado en su empresa?

Actualmente no hay ningún proceso mecanizado en mi empresa.

○ **EMPRESA DE ALIMENTACIÓN 2.**

1. ¿Cree que los procesos de selección actuales en los que se utiliza herramientas digitales son más rápidos que los tradicionales?

Sí.

2. ¿Cree que un proceso de selección digitalizado es más eficiente?

Sí, pero siempre debe combinarse con el método convencional.

3. ¿Considera que las redes sociales son una buena herramienta para atraer candidatos?

Sí.

4. ¿Cree que la interacción humana es esencial para un buen resultado de los procesos de selección?

Sí.

5. ¿Qué redes sociales son las más utilizadas por la empresa para reclutar?

- **Página web de la empresa.**
- Portales de empleo.
- LinkedIn.
- **InfoJobs.**
- Milanuncios.
- Recomendaciones internas.

6. ¿Cuál cree que es la principal ventaja del reclutamiento a través de redes sociales?

Pues la mayor ventaja es que existe un mayor alcance ya que la población está cada vez más digitalizada.

7. ¿Y el principal inconveniente?

Y el mayor inconveniente es la falta de compromiso.

8. A la hora de seleccionar candidatos, ¿consulta sus perfiles personales en redes sociales?

No.

9. ¿Desde hace cuánto tiempo lleva utilizando redes sociales como herramienta de reclutamiento y selección?

Hace aproximadamente 3 años.



10. La utilización de aplicaciones para búsqueda de empleo hace que haya un exceso de solicitudes a una vacante al ser más fácil inscribirse.

Sí

11. Ordene de menor a mayor según la importancia y el uso en su compañía las siguientes herramientas de reclutamiento 2.0: webs corporativas, portales de empleo y redes sociales.

En mi empresa sería el orden de webs corporativas, redes sociales y portales de empleo.

12. ¿Qué piensa de LinkedIn como red social para el reclutamiento?

Aunque no es utilizado en nuestro proceso, me parece una red fiable.

13. ¿Cree que en un futuro próximo o lejano los procesos de reclutamiento de personal serán llevados a cabo por robots?

No lo creo.

14. ¿Hay algún proceso dentro de la selección que es mecanizado en su empresa?

No.

○ **EMPRESA HOTELERA.**

1. ¿Cree que los procesos de selección actuales en los que se utiliza herramientas digitales son más rápidos que los tradicionales?

Sí.

2. ¿Cree que un proceso de selección digitalizado es más eficiente?

Sí

3. ¿Considera que las redes sociales son una buena herramienta para atraer candidatos?

Sí.

4. ¿Cree que la interacción humana es esencial para un buen resultado de los procesos de selección?

Sí.

5. ¿Qué redes sociales son las más utilizadas por la empresa para reclutar?

- **Página web de la empresa.**
- Portales de empleo.
- LinkedIn.
- **InfoJobs.**
- Milanuncios.
- Recomendaciones internas.

6. ¿Cuál cree que es la principal ventaja del reclutamiento a través de redes sociales?

Pues la mayor ventaja es conseguir una idea previa a la entrevista con el candidato, teniendo en cuenta formaciones y experiencia.

7. ¿Y el principal inconveniente?

Y el mayor inconveniente es que al ser el proceso digital, el número de candidatos que incluyen su currículum es mucho mayor.

8. A la hora de seleccionar candidatos, ¿consulta sus perfiles personales en redes sociales?

En algunos casos sí, depende del perfil que se requiere para la vacante que se va a cubrir.

9. ¿Desde hace cuánto tiempo lleva utilizando redes sociales como herramienta de reclutamiento y selección?

Hace aproximadamente 4 años.

10. ¿La utilización de aplicaciones para búsqueda de empleo hace que haya un exceso de solicitudes a una vacante al ser más fácil inscribirse?

Sí, para las personas que buscan empleo es mucho más fácil inscribirse a las ofertas de manera digital y esto provoca que el número de candidatos inscritos sea elevado.

11. Ordene de menor a mayor según la importancia y el uso en su compañía las siguientes herramientas de reclutamiento 2.0: webs corporativas, portales de empleo y redes sociales.

En mi empresa sería el orden de portales de empleo, webs corporativas y redes sociales

12. ¿Qué piensa de LinkedIn como red social para el reclutamiento?

Es una herramienta que ha supuesto innovación tanto a la hora de buscar empleo, como conseguir candidatos.

13. ¿Cree que en un futuro próximo o lejano los procesos de reclutamiento de personal serán llevados a cabo por robots?

Tal y como se selecciona el personal en la actualidad para cubrir vacantes de empleo y el uso masivo que ha supuesto esa selección a través de los medios digitales creo que sí.

14. ¿Hay algún proceso dentro de la selección que es mecanizado en su empresa?

Ahora mismo no, en un futuro nunca se sabe.

○ **EMPRESA DE ANIMACIÓN 3D.**

1. ¿Cree que los procesos de selección actuales en los que se utiliza herramientas digitales son más rápidos que los tradicionales?

Sí.

2. ¿Cree que un proceso de selección digitalizado es más eficiente?

Sí.

3. ¿Considera que las redes sociales son una buena herramienta para atraer candidatos?

Sí.

4. ¿Cree que la interacción humana es esencial para un buen resultado de los procesos de selección?

Sí.

5. ¿Qué redes sociales son las más utilizadas por la empresa para reclutar?

- **Página web de la empresa.**
- Portales de empleo.
- **LinkedIn.**
- InfoJobs.
- Milanuncios.
- Recomendaciones internas.

6. ¿Cuál cree que es la principal ventaja del reclutamiento a través de redes sociales?

Pues la mayor ventaja es que puedes ver la información del candidato más desarrollado.

7. ¿Y el principal inconveniente?

Y el mayor inconveniente es que hay que tener mucho cuidado con el contenido que se sube a las redes.

8. A la hora de seleccionar candidatos, ¿consulta sus perfiles personales en redes sociales?

Sí.

9. ¿Desde hace cuánto tiempo lleva utilizando redes sociales como herramienta de reclutamiento y selección?

Hace aproximadamente 2 años.

10. La utilización de aplicaciones para búsqueda de empleo hace que haya un exceso de solicitudes a una vacante al ser más fácil inscribirse.

Sí.

11. Ordene de menor a mayor según la importancia y el uso en su compañía las siguientes herramientas de reclutamiento 2.0: webs corporativas, portales de empleo y redes sociales.

En mi empresa sería el orden de portales de empleo, webs corporativas y redes sociales.

12. ¿Qué piensa de LinkedIn como red social para el reclutamiento?

Es una muy buena red social para conocer gran variedad de perfiles.

13. ¿Cree que en un futuro próximo o lejano los procesos de reclutamiento de personal serán llevados a cabo por robots?

No, siempre se va a necesitar el factor humano.

14. ¿Hay algún proceso dentro de la selección que es mecanizado en su empresa?

No.

○ **EMPRESA DE CONSTRUCCIÓN.**

1. ¿Cree que los procesos de selección actuales en los que se utiliza herramientas digitales son más rápidos que los tradicionales?

Sí.

2. ¿Cree que un proceso de selección digitalizado es más eficiente?

Sí.

3. ¿Considera que las redes sociales son una buena herramienta para atraer candidatos?

Sí.

4. ¿Cree que la interacción humana es esencial para un buen resultado de los procesos de selección?

Sí, ya que el reclutamiento es una tarea muy humanizada y siempre es importante el contacto con el candidato.

5. ¿Qué redes sociales son las más utilizadas por la empresa para reclutar?

- Página web de la empresa.
- Portales de empleo.
- LinkedIn.
- **InfoJobs.**
- Milanuncios.
- Recomendaciones internas.

6. ¿Cuál cree que es la principal ventaja del reclutamiento a través de redes sociales?

Pues la mayor ventaja es que es una manera mucho más rápida de encontrar al candidato idóneo para el puesto que se requiere.

7. ¿Y el principal inconveniente?

Y el mayor inconveniente es la poca fiabilidad de los datos.

8. A la hora de seleccionar candidatos, ¿consulta sus perfiles personales en redes sociales?

No.

9. ¿Desde hace cuánto tiempo lleva utilizando redes sociales como herramienta de reclutamiento y selección?

Hace aproximadamente 3 años.

10. La utilización de aplicaciones para búsqueda de empleo hace que haya un exceso de solicitudes a una vacante al ser más fácil inscribirse.

Sí, donde muchas veces son innecesarias.

11. Ordene de menor a mayor según la importancia y el uso en su compañía las siguientes herramientas de reclutamiento 2.0: webs corporativas, portales de empleo y redes sociales.

En mi empresa sería el orden de redes sociales, portales de empleo y webs corporativas.

12. ¿Qué piensa de LinkedIn como red social para el reclutamiento?

Es una red muy fiable para reclutar a candidatos, pero poco utilizada en nuestra empresa.

13. ¿Cree que en un futuro próximo o lejano los procesos de reclutamiento de personal serán llevados a cabo por robots?

No, ya que siempre el factor humano formará parte de un buen reclutamiento.

14. ¿Hay algún proceso dentro de la selección que es mecanizado en su empresa?

No