

There are no translations available.

Circular 1589-2020

Transcribimos un artículo publicado por Elizabeth Meza/El Empresario, en el diario “El Economista” el 28 diciembre de 2020 sobre el reclutamiento remoto.

Reclutamiento remoto, la tendencia en selección de personal que dejó la pandemia

El 80% de los reclutadores cree que la selección de personal continuará de forma remota o híbrida durante el 2021, un modelo que ganó más fuerza en los últimos meses como medida de prevención ante la covid-19.

Hace quince días, Victoria García entró a trabajar a una empresa de pinturas mexicana, pero nunca tuvo una entrevista presencial, su reclutamiento fue totalmente remoto.

Después de postularse y enviar sus papeles por correo electrónico, un *head hunter* la contactó por llamada telefónica y le realizó una pequeña entrevista para conocer si cubría el perfil que necesitaba la empresa,

[posteriormente pasó a una entrevista vía Zoom](#)

, donde estuvo presente su próxima jefa y una compañera de trabajo.

Victoria es una de las candidatas que se ha adaptado a la “nueva normalidad” del reclutamiento al vivir un proceso de selección remoto, impulsado en gran parte por las medidas de prevención de contagios de covid-19.

Cuando inició la pandemia, las empresas dejaron de contratar por algunos meses, una vez reactivada la economía y conociendo el futuro del negocio, continuaron con los procesos de contratación.

Muchos de los procesos comenzaron a hacerse de forma digital. De acuerdo con el estudio *El futuro de la selección de personal* de LinkedIn, más del 80% de los reclutadores cree que la selección de personal continuará de manera remota o de forma híbrida, combinando elementos virtuales y en persona.

Ramiro Luz, líder de soluciones de talento de LinkedIn, dice que [la contratación digital será fundamental en 2021](#) y automatizará los procesos. Además, el uso de videoentrevistas es viable para cualquier tipo de empresas, sin importar su tamaño o sector; sin embargo, puede que algunas empresas hagan el proceso completamente remoto en perfiles generales, pero que en posiciones de liderazgo el proceso se termine con una entrevista presencial.

Aumenta uso de herramientas

Fernando Ramírez, coordinador de reclutamiento de everis detalla que las compañías están haciendo uso de diversas herramientas tecnológicas para que el proceso sea eficaz como: Microsoft Teams, Zoom Video y Google Meet y Skype. Una de las ventajas de las videollamadas es reducir el tiempo de respuesta y la reducción en costos operativos.

Para el candidato, una entrevista en línea da comodidad, así lo externa Victoria, quien dice haberse sentido en confianza durante la entrevista. Sin embargo, no apreció la misma empatía que en una entrevista presencial.

“Son varias las ventajas que se encuentran al realizarse entrevistas por videollamadas, como la de poder entrevistar a personas que se encuentran a gran distancia”, detalla Ramírez.

En ello coincide Ramiro Luz quien destaca que 84% de los reclutadores dice que la diversidad será importante para el futuro del reclutamiento. “Las posibilidades del teletrabajo nos rompe algunas fronteras, nos da la posibilidad de buscar talento en otras ciudades o a países”, expresa.

Se impulsará el talento interno

El estudio realizado por LinkedIn señala que durante el 2021 las empresas contratarán menos, pero recurrirán más a los recursos dentro de la empresa. Se estima que la movilidad interna aumentará 20%, lo cual responde a la reorganización de las compañías para ser más eficientes. “Es el momento de comprender cómo adaptar y aprovechar el talento que ya existe dentro de la empresa”, precisa Ramiro Luz.

En este sentido, [las compañías impulsarán más las habilidades de los colaboradores internos](#) y se dará más prioridad al potencial y a las aptitudes versátiles de los profesionales que a su historial académico.

Los reclutadores requerirán un conjunto de habilidades interpersonales, con énfasis en la flexibilidad. También se demanda una buena gestión frente a frustraciones debido a que se requerirán procesos de adaptación y negociación con las áreas, “porque se va a contratar menos, pero se van a demandar perfiles más complejos”.

Que el 2021 sea un mejor año para México

¡Sigamos cuidándonos!

“Unámonos en un Gran Acuerdo Por México”