



Title: Recruitment of personnel in companies using the 4.0 technique in times of Covid-19

Authors: VÁZQUEZ-VÁZQUEZ, Erika, CRUZ-VÁSQUEZ, Jimena and MONTES DE OCA-ESTRADA, Anabel Regina

Editorial label RINOE: 607-8695

VCIERMMI Control Number: 2023-02

VCIERMMI Classification (2023): 261023-0002

Pages: 09

RNA: 03-2010-032610115700-14

RINOE - Mexico

Park Pedregal Business. 3580-Adolfo Ruiz Cortines Boulevard – CP.01900. San Jerónimo Aculco-Álvaro Obregón, Mexico City
Skype: RINOE-México S.C.
Phone: +52 1 55 1260 0355
E-mail: contact@rinoe.org
Facebook: RINOE-México S. C.
Twitter: @Rinoe_México

www.rinoe.org

Holdings

Mexico	Peru
Bolivia	Taiwan
Cameroon	Western
Spain	Sahara

Introducción

- ▶ La sociedad experimenta constantemente cambios, se enfrenta a desafíos, (sociales, culturales, políticos, económicos, entre otros), que hacen que las organizaciones se vean obligadas a responder de manera inmediata (Alfaro,2012). De igual manera, sucedió en las empresas en México, cambios importantes en el área de personal debido a lo sucedido por la pandemia COVID-19,
- ▶ En relación con el campo de la administración de recursos humanos (ARH) se ve reflejado claramente, que se tuvo que dar cumplimiento con su propósito que es el de utilizar de manera eficiente y eficaz los recursos en todo organismo social (Alfaro,2012). Donde se tuvo que hacer transformaciones en los procesos desarrollados, como en el de integración de personal, específicamente en el reclutamiento. Aunque muchas empresas utilizan su propia intranet, así como sus sitios Web y otros sitios Web públicos de ofertas de trabajo para reclutar candidatos (Snell & Bohlander, 2015, pág. 181).
- ▶ Para comprender mejor, la Administración de Recursos Humanos “Es el área de administración relacionada con todos los aspectos del personal de una organización: determinando necesidades de personal, reclutar, seleccionar, desarrollar, asesorar y recompensar a los empleados; actuar como enlace con los sindicatos y manejar otros asuntos de bienestar” (Byars y Rue citados por Alfaro, 2012). Es por ello por lo que, se vuelve relevante cada función y actividad que desarrolla este departamento, puesto que se requieren personas en cada departamento, para alcanzar los objetivos organizacionales. Además, no es fácil lograr un reclutamiento eficaz. En primer lugar, algunos métodos de reclutamiento son mejores que otros, dependiendo del puesto. En segundo lugar, el reclutamiento depende de temas ajenos como las escalas salariales. En tercer lugar, las leyes laborales determinan lo que el empleador puede hacer (Dessler, 2015, pág. 95).
- ▶ Aunado a ello, a pesar de que ha evolucionado el reclutamiento, poco se sabe de la técnica 4.0 que se ha practicado en las empresas, de ahí que esta investigación se ha dado a la tarea de analizar y explicar lo que se ha hecho en la práctica con respecto a este subproceso perteneciente a la dotación de personal, para que otras empresas puedan seguirlo aplicando.
- ▶ De modo que, en esta investigación se contienen los apartados de: revisión de la literatura, metodología, resultados, conclusiones y referencias principalmente.

Metodología

- ▶ El presente estudio es de diseño no experimental debido a que lo que se hace en este tipo de diseños es observar fenómenos tal como se dan en su contexto natural, para posteriormente analizarlos (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014). Tipo cualitativo, investigación que se orienta a cualificar y describir el fenómeno social a partir de rasgos determinantes, según sean percibidos por los elementos mismos que están dentro de la situación estudiada (citado por Bonilla y Rodríguez, 2000, en Bernal, 2010). Además es una investigación longitudinal, la que se refiere a comparar datos obtenidos en diferentes oportunidades o momentos de una misma población, con el propósito de evaluar cambios (Bernal, 2010). Esto porque los artículos y tesis utilizados para analizar la información son del periodo de la pandemia por COVID-19 en México (2020-2022). Por otra parte, dicha investigación solo se aplicó para analizar el reclutamiento 4.0, pues gracias a las nuevas tecnologías ayudan a obtener una actividad rápida, ágil y dinámica; esto quiere decir que, con el conjunto de herramientas que ofrece esta modalidad, se puede superar y cambiar los métodos antiguos del proceso de selección haciéndolos más eficientes (Rodríguez-Altamirano, Higinio-Meléndez, & Ovalle-Paulino, 2021).
- ▶ Se hizo la búsqueda a través de buscadores de libre acceso como Google académico y Scielo, identificando cuatro tesis y cuatro artículos que estaban directamente relacionados entre reclutamiento 4.0 y su utilización a raíz de la pandemia por COVID-19 (2020-2022).

Resultados

- ▶ De acuerdo con todos los datos obtenidos del análisis de cada uno de los artículos y tesis los resultados arrojan que la evolución debe ser frecuente y utilizando medios digitales ya que en su momento era necesario tener conocimiento de ello, desde que es, como aplicarlo y como es beneficiada la organización en la contratación de un personal eficaz.
- ▶ Además, se percató que las tesis y artículos que se analizaron hablan de la importancia de tener un buen talento humano a través de medios digitales, al principio era complicado ya que desconocía el tema, por lo cual hoy en día ya es común utilizar la técnica 4.0.
- ▶ Debido a los cambios tan drásticos que están ocurriendo en la sociedad las empresas deben estar atentas a cumplir con las necesidades del consumo y de la misma empresa. Es por eso por lo que el proceso de reclutamiento y selección no se debe tomar a la ligera. Por lo tanto, debemos avanzar sobre aquella visión tradicional que consideraba los procesos de reclutamiento y selección como actos puntuales dentro de la empresa e integrar estos procesos como parte fundamental de la vida y crecimiento de esta.
- ▶ Si no se hace correctamente el proceso de selección de personal y se contrata a un trabajador que no es apto para el puesto le puede causar a la empresa una baja productividad. De nada sirve desarrollar una filosofía de empresa si no tiene la estructura administrativa que la soporte.

Anexos

• Tabla 1. Análisis de Tesis

TESIS		
TÍTULO	AÑO	AUTOR
• HR 4.0 La transformación digital de RRHH	• 2021	• Simón, C.
• La industria 4.0 en la gestión de los recursos humanos	• 2021	• García Rodríguez, J.
• Reclutamiento 4.0	• 2020	• Pastor, M.
• El reclutamiento 4.0 en la era digital	• 2020	• Hernández Martínez, L.

Tabla 2. Análisis de Artículos

ARTÍCULOS		
TÍTULO	AÑO	AUTOR
• Modelo de proceso de selección de personal utilizando las técnicas de Reclutamiento 4.0 y Plataformas Digitales en tiempos de COVID-19	• 2021	• Rodríguez-Altamirano, Higinio-Meléndez, & Ovalle-Paulino
• La industria 4.0 y las nuevas formas de trabajar: una perspectiva desde el caso mexicano en tiempos del COVID-19	• 2020	• López
• Reclutamiento y selección virtual por competencias	• 2021	• Valeriano Ortiz
• El Enfoque RR.HH. 4.0. ¿Está Cambiando Finalmente La Función Recursos Humanos?	• 2021	• Cardozo
• Los efectos de la pandemia de COVID-19 en la industria de la construcción de Reino Unido y el proceso de negocio a prueba de futuro.	• 2023	• Stride
• El proceso de transformación digital en el sector de la pequeña y mediana empresa (PYME) en la era de la pandemia de Covid-19: un estudio en Polonia y Croacia	• 2023	• Kuczevska
• Evaluación de actitudes y participación con respecto a un programa piloto de vacunación contra el COVID-19 en el lugar de trabajo en el sur de Alemania considerando la perspectiva de la salud ocupacional: un estudio de métodos mixtos.	• 2023	• Wagner

Conclusiones

- ▶ La investigación tuvo como objetivo analizar el Reclutamiento que es el proceso mediante el cual la organización identifica y atrae a futuros empleados capacitados e idóneos para el cumplimiento de los objetivos organizacionales (Snell & Bohlander, 2015). En particular del reclutamiento 4.0, que surgió como necesidad implícita a raíz de la pandemia por COVID-19, aunque ya estaba la tecnología en auge, tuvo un ritmo más acelerado en los procesos y funciones también del área de Recursos humanos, dándose así la aceleración de la aplicación de la industria 4.0.
- ▶ De acuerdo con los diversos autores se obtuvo como conclusión que las herramientas de la técnica 4.0 fueron de gran ayuda durante el tiempo COVID-19 por lo que las empresas tuvieron que hacer cambios, que beneficiaron para la contratación del personal, dándole paso a las nuevas tecnologías y así facilitando el trabajo y selección de Recursos Humanos. En donde por las mismas condiciones de salud y distanciamiento, las organizaciones optaron por las aplicaciones tecnológicas para captar personal, y más aún, continuar con los procesos subsecuentes como lo son la selección y contratación de personal.
- ▶ Aunado a ello, García (2021) habla sobre la consistencia en la aplicación de técnicas de marketing digital en el proceso de reclutamiento de personal de la organización, utilizando medios de comunicación.
- ▶ Esta investigación ha demostrado que la evolución de las técnicas se favoreció tras vivir una situación complicada para la contratación del personal, no obstante, queda mucho por mejorar debido a que también se constató que las competencias tecnológicas que se requiere para llevar a cabo los procesos a través de las plataformas digitales no están tan presentes en el personal, además de que se carecen de las herramientas que permitan llevar a cabo adecuadamente sus funciones. Aunado a ello, muchas plataformas requieren un pago adicional para tener mayores funciones que efficienten las actividades, lo que también habría que considerar para el presupuesto del área de Recursos Humanos, lo que tendría que formar parte desde los objetivos organizacionales.

Referencias

- ▶ Alfaro, M. d. (2012). Administración de personal . *Red tercer milenio* , 5-6.
- ▶ Armijos Mayon, F. B., Bermúdez Burgos, A. I., & Mora Sánchez, N. V. (02 de septiembre de 2019). Gestión de administración de los Recursos Humanos. *Revista Universidad y Sociedad*, 11(4), 163-170. Recuperado el junio de 2023, de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202019000400163&lng=es&tlng=es.
- ▶ Arranz. (2022). *Las competencias más demandadas en las empresas*. Obtenido de Recuperado de Competencias más demandadas en empresas: Fundación Adecco (fundacionadecco.org)
- ▶ Barzallo, M. (2023). El proceso de reclutamiento hibrido de personal a nivel mundial. *Universidad del azuay* , 6-7.
- ▶ Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación*. (Tercera ed.). México: Pearson. Recuperado el Junio de 2021
- ▶ Bizneo. (23 de julio de 2022). *Que es y para qué sirve el reclutamiento 4.0*. Obtenido de <https://www.bizneo.com/blog/reclutamiento-4-0/>
- ▶ Cardozo, A. P. (2021). El Enfoque RR.HH. 4.0. ¿Está Cambiando Finalmente La Función Recursos Humanos? *Revista de Investigación latinoamericana en competitividad organizacional RILCO, En línea*(9), 114-147. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7879454>
- ▶ Castelan, J. (2023). *Administración de recursos humanos: lo que debes saber de RRHH para lograr equipos de trabajo felices*. Obtenido de Crehana: <https://www.crehana.com/blog/reclutamiento-contratacion/administracion-de-recursos-humanos/>
- ▶ Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos*. México: Mc Graw Hill.
- ▶ COFIDE. (2022). *Administración de recursos humanos: qué es y cómo ejecutarla*. Obtenido de COFIDE: Capacitación Empresarial: <https://www.cofide.mx/blog/administracion-de-recursos-humanos-que-es-y-como-ejecutarla>
- ▶ Cortés, M. (2022). *Cinco claves para el reclutamiento y selección de personal en 2022*. Obtenido de CIO México: <https://cio.com.mx/cinco-claves-para-el-reclutamiento-y-seleccion-de-personal-en-2022/>
- ▶ Dempsey, C. (2016). *Evolución del reclutamiento; 1.0 al 3.0*. Obtenido de LinkedIn: <https://www.linkedin.com/pulse/evoluci%C3%B3n-del-reclutamiento-10-al-30-craig-dempsey>

- ▶ Dessler, G. (2015). Administración de recursos humanos. México: Pearson.
- ▶ Docusing. (2021). ¿Que es el reclutamiento 4.0? grupospec.com, 2-4.
- ▶ Estébanez, B. (2019). Evolución del reclutamiento: del 1.0 al 4.0. Obtenido de GBS Recursos Humanos: <https://www.gbsrecursosshumanos.com/blog/evolucion-del-reclutamiento/>
- ▶ García Rodríguez, J. (2021). La Industria 4.0 en la Gestión de los Recursos Humanos. Trabajo de Grado en Administración y Dirección de Empresas. Universidad de Jaén, Facultad de Ciencias Sociales y Jurídicas.
- ▶ García, J. (Junio de 2021). La industria 4.0 en la Gestión de los Recursos Humanos. Tesis de grado para la obtención de la Licenciatura en Administración y Dirección de Empresas. Facultad de Ciencias Sociales y Jurídicas.
- ▶ Grupo Gestal. (2023). La evolución del Reclutamiento de Personal 3.0. Obtenido de <https://grupogestal.com.pe/la-evolucion-del-reclutamiento-al-3-0/>
- ▶ Guerra, Y. (2022). Reclutamiento y Desempeño laboral en la Gerencia de Infraestructura de la Municipalidad Provincial de la Convención, Cusco 2022. Tesis de Licenciatura, Facultad de Ciencias Empresariales. Lima, Perú: Universidad César Vallejo.
- ▶ Hernández Martínez, L. (2020). El reclutamiento 4.0 en la era digital: La selección de talento y el marketing digital. Trabajo de Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos. Universidad de Zaragoza, Facultad de Ciencias Sociales y del Trabajo.
- ▶ Hernández, G. (2022). Reclutamiento 4.0: La atracción de talento ante el desafío de la nueva normalidad. Obtenido de El Economista: <https://www.economista.com.mx/capitalhumano/Reclutamiento-4.0-La-atraccion-de-talento-ante-el-desafio-de-la-nueva-normalidad-20220925-0008.html>
- ▶ Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). Metodología de la investigación (Sexta ed.). México: Mc Graw Hill.
- ▶ HR Management. (s.f.). ¿Qué es el reclutamiento 3.0? Obtenido de Runa: <https://runahr.com/mx/uncategorized-mx/que-es-el-reclutamiento-3-0/>

- ▶ Jiménez, R. (2021). Dotación de Personal. Obtenido de Politécnico San Luis: <https://www.politecnicosanluis.cl/wp-content/uploads/2021/04/Gui%CC%81a-1-Administracio%CC%81n-4%C2%B0-Dotacio%CC%81n-de-Personal.pdf>
- ▶ López, E. (2020). La industria 4.0 y las nuevas formas de trabajar: una perspectiva desde el caso mexicano en tiempos del COVID-19. *Lan Harremanak*, 43, 244-263. Obtenido de <https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.21737>
- ▶ Molinero, L. (2020). Capital humano. *Publicacion mensual Ciss Praxis*, 165-167.
- ▶ Ortega, J. (2016). *Fabricación digital: Introducción al modelado e impresión 3D*. Miinisterio de Educación, Cultura y Deporte - Área de Educación. Madrid, España.
- ▶ Pastor, M. (2020). Reclutamiento 4.0. Trabajo Fin de Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos. Universidad de Jaén, Facultad de Ciencias Sociales y Jurídicas.
- ▶ Rodríguez, J. (2007). *Administración Moderna de Personal*. México: Thomson.
- ▶ Rodríguez-Altamirano, D., Higinio-Meléndez, J. C., & Ovalle-Paulino, D. C. (2021). Modelo de proceso de selección de personal utilizando las técnicas de Reclutamiento 4.0 y Plataformas Digitales en tiempos de COVID 19. *LACCEI*, 1-8. Obtenido de https://laccei.org/LACCEI2021-VirtualEdition/full_papers/FP90.pdf
- ▶ Simón, C. (2021). *HR 4.0 La transformación digital de RRHH*. Magister en Gestión y Dirección de Recursos Humanos. Buenos Aires, Argentina: Universidad de San Andrés.
- ▶ Snell, S., & Bohlander, G. (2015). *Adiministración de Recursos Humanos*. México: Cengage Learning Editores.
- ▶ Valeriano Ortiz, L. F. (2021). Reclutamiento y selección virtual por competencias. *Universidad Nacional Mayor de San Marcos*, 24(48), 145-152. doi:ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-5288-5726>
- ▶ Werther, W., & Davis, K. (2014). *Administración de recursos humanos*. México: Mc Graw Hill.



© RINOE-Mexico

No part of this document covered by the Federal Copyright Law may be reproduced, transmitted or used in any form or medium, whether graphic, electronic or mechanical, including but not limited to the following: Citations in articles and comments Bibliographical, compilation of radio or electronic journalistic data. For the effects of articles 13, 162,163 fraction I, 164 fraction I, 168, 169,209 fraction III and other relative of the Federal Law of Copyright. Violations: Be forced to prosecute under Mexican copyright law. The use of general descriptive names, registered names, trademarks, in this publication do not imply, uniformly in the absence of a specific statement, that such names are exempt from the relevant protector in laws and regulations of Mexico and therefore free for General use of the international scientific community. VCIERMMI is part of the media of RINOE-Mexico., E: 94-443.F: 008- (www.rinoe.org/booklets)