

emi

El Futuro del Reclutamiento Operativo |

Guía básica para contratar candidatos masivamente



Tabla de contenidos

- 01 — Introducción
- 02 — Desbloqueando el flujo de candidatos en RRHH
- 03 — Los principales pilares para una experiencia de calidad para el candidato
- 04 — Optimiza todo el proceso de reclutamiento con Emi
- 05 — Resumen
- 06 — ¿Por qué Emi?



Introducción

La relación entre candidatos y consumidores |

¿Has pensado alguna vez en qué consiste una buena experiencia para un consumidor? Ya sea que estés comprando ropa nueva o cenando en tu restaurante favorito, reconoces cuando un negocio merece una reseña de **5 estrellas**:

- Se atiende con rapidez, respetando tu tiempo en cada interacción
- El producto o servicio que recibes supera ampliamente tus expectativas
- Todo el personal involucrado hace todo lo que esté en sus manos para hacerte sentir bienvenido y valorado

Ahora imagina cómo es esa experiencia cuando un candidato de rol operativo busca trabajo. Así es la típica

búsqueda de empleo hoy en día:

- Cargas manualmente la misma información en un formulario una y otra vez
- Esperas días o incluso semanas por una respuesta
- Recibes un trato indiferente, como si sólo fueras un número

Quienes lideran los equipos de Atracción de Talento (AT) saben que no tiene por qué ser así, que los candidatos de roles operativos merecen la misma experiencia que le ofrecen a sus clientes.



En Emi estamos convencidos de ello, por lo que esta guía está **dirigida específicamente a los equipos de Atracción de Talento** que lideran procesos de reclutamiento de roles operativos. En esta guía, detallamos el impacto de estos trabajadores en la economía global y analizamos los desafíos únicos del reclutamiento masivo.

Luego compartimos los principales pilares que permiten brindar una experiencia de calidad a los candidatos y ofrecemos un análisis profundo de cómo **tu empresa puede atraer, contratar e incorporar a los mejores talentos operativos en tiempo récord**. Por último, explicamos las ventajas de automatizar los procesos de reclutamiento y sugerimos qué cosas tener en cuenta a la hora de analizar las posibles soluciones.

A lo largo de esta guía también tendrás acceso a las mejores prácticas y a los aprendizajes de los propios clientes de Emi, como **Burger King** y **Heineken**. Únete al futuro del reclutamiento operativo. **¡Comencemos!**

Si esta guía te interesa y quieres aprender a priorizar tu operación dentro de tu estrategia de reclutamiento, ponte en contacto con nosotros.

Emi es la plataforma automatizada para reclutamiento de roles operativos que **ayuda a las empresas a contratar rápidamente puestos masivos**.

Filtra automáticamente miles de solicitudes, agiliza el proceso de entrevistas y personaliza cada interacción ofreciendo una experiencia de calidad a los candidatos.

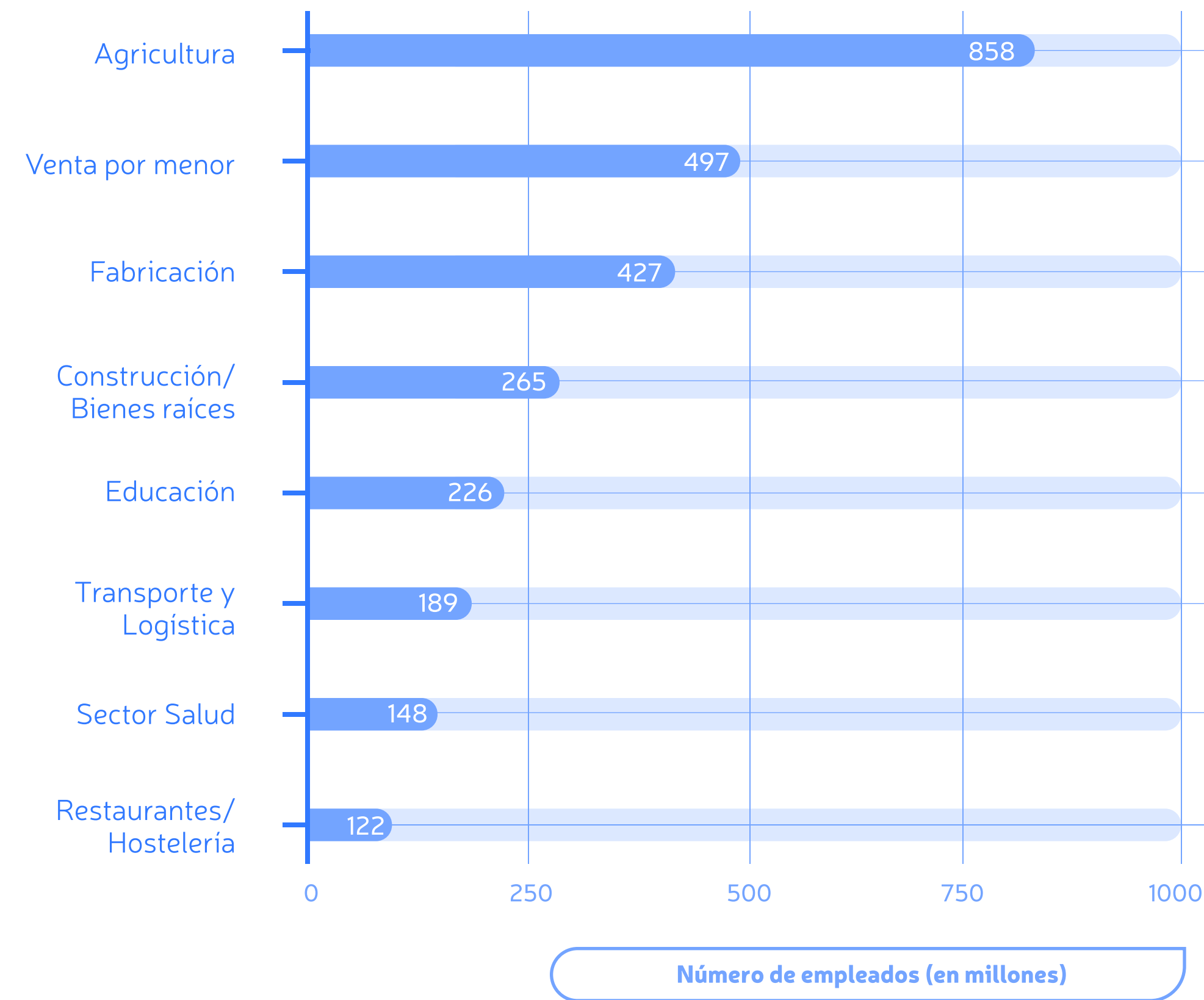
[**SOLICITA UNA DEMO**](#)

Nuestra definición de colaborador operativo

COVID-19 causó estragos en todo el mundo en 2020, y en los primeros meses de la pandemia, la definición de qué era un empleado operativo fue muy visible ya que se trazó una línea clara entre lo que era un trabajo "esencial" y "no esencial".

Y si bien no queremos simplificar demasiado los matices que los distinguen, la mayoría de las veces la delimitación se reducía a si una persona necesitaba realizar su trabajo presencialmente.

> Mano de obra mundial



Fuente: Las 8 principales industrias con empleados operativos: (Emergence Capital)

Los empleados operativos, olvidados |

En "The Rise of the Deskless Workforce", un estudio realizado por Emergence Capital, **2,700 millones de personas** (la gran mayoría de los trabajadores del mundo) **no trabajan sentados en un escritorio**. Estos trabajadores operativos representan el alma de la economía mundial y realizan el trabajo más duro e importante en **sectores críticos como el comercio minorista, restaurantes, hotelería, manufactura y transporte**.

Los trabajadores operativos no pueden acceder adecuadamente a las oportunidades profesionales ni al desarrollo de su carrera si no disponen de la infraestructura adecuada para ello.

Y, sin embargo, Emergence Capital nos comparte en su estudio que:

“ **A pesar de ser el 80% de la mano de obra, estos trabajadores han sido olvidados y pasados por alto por los proveedores de tecnología. Tradicionalmente, sólo una pequeña parte de los \$300 mil millones que se gastan en software cada año se ha destinado a estos trabajadores.**”

La mayoría de las herramientas de atracción de talento están diseñadas para aquellos profesionales de RRHH que se focalizan en posiciones profesionales y corporativas, mientras que aquellos que brindan soporte a los trabajadores de roles operativos se quedan sin soluciones que atiendan sus necesidades.

La buena noticia es que el **82% de las empresas de los sectores con empleados operativos tienen previsto aumentar su gasto en tecnología**. Creemos que es hora de que la tecnología ayude a estas empresas a resolver uno de los problemas más importantes a los que se enfrentan: **el reclutamiento masivo**.



Desbloquear el flujo de
candidatos en RRHH

Desbloquear el flujo de candidatos en RRHH

El efecto dominó de la pandemia causada por el coronavirus afectó a las cadenas de abastecimiento de casi todas las empresas. **Los minoristas, los productores de alimentos y bebidas, las empresas de manufactura, y otras industrias todavía siguen transitando tiempos difíciles.**

Sin embargo, mientras que muchas noticias sobre los desafíos en las cadenas de abastecimiento se han centrado en bienes y servicios, los efectos en términos de reclutamiento y retención de talento han sido igualmente alarmantes:

Baja tasa de cobertura:

Sólo en Estados Unidos existen 11 millones de puestos de trabajo sin cubrir, "la gran mayoría de los cuales son empleos operativos que exigen presencialidad y no se pueden realizar de forma remota".

Dificultades en la atracción:

En 2021, el 73% de las empresas enfrentó dificultades para atraer candidatos, casi el triple que el año anterior.

Rotación de personal récord:

Esta escasez de mano de obra se agrava sobre todo en posiciones de roles operativos, en donde las industrias sufren índices de rotación de tres dígitos.

Por más que estos problemas impactan en todos los aspectos de una empresa, hay esperanza: Cuando los candidatos de roles operativos tienen la posibilidad de mejorar sus condiciones de trabajo y tener un mejor trato, se elevan los estándares de lo que se espera de una empresa de categoría mundial.

Y cuando se trata de atracción de talento, hay tres problemas particulares que limitan la capacidad de tu empresa para atraer candidatos:

1

Lentitud en el reclutamiento:

La capacidad de respuesta del empleador es fundamental en el reclutamiento. De hecho, ser contratado rápidamente es el factor más importante para quienes buscan trabajo en roles operativos, incluso más importante que el salario. Así que no importa que sus salarios sean más altos o que sus prestaciones sean mejores si tu empresa tarda demasiado en hacer el seguimiento de los candidatos.

2

Procesos altamente manuales:

El 82% de los profesionales de RRHH de las grandes empresas trabajan por encima de su capacidad, por lo que cada minuto que se desperdicia en tareas manuales y repetitivas hace que el proceso de contratación sea más lento, tedioso y requiera de más reclutadores. La automatización es clave para reducir la carga de trabajo de los reclutadores y acelerar el tiempo de contratación.

3

Mala experiencia de los candidatos:

Estudios recientes demuestran que el mayor reto para encontrar talento es la falta de candidatos bien cualificados. Los mejores candidatos de roles operativos son requeridos y no tolerarán entrevistas mal gestionadas o que se les deje sin respuesta (ghosting). Si no deseas perder a los mejores candidatos, tendrás que sorprenderlos.

Esto no quiere decir que los equipos de Atracción de Talento sean los únicos responsables de estas áreas de oportunidad. La mayoría de las veces, **la principal causa de estos problemas es la falta de tecnología focalizada en reclutamiento.**

En la siguiente sección, revisaremos los principales pilares para poder brindar una experiencia de calidad, y cómo soluciones innovadoras pueden ayudar a desbloquear el flujo de candidatos, y así poder alcanzar los objetivos de reclutamiento masivo.



➤ Los principales pilares para brindar una experiencia de calidad a los candidatos

Los principales pilares para brindar una experiencia de calidad a los candidatos |

Puede ser difícil definir los criterios que permiten brindar una experiencia de calidad a los candidatos. Las respuestas cambiarán dependiendo de los reclutadores a los que se les pregunte. Sin embargo, hay elementos en común en cómo lo hacen las empresas líderes con marcas empleadoras envidiables en las que todo el mundo quiere trabajar.

Normalmente se reduce a los siguientes **tres pilares principales**. Repasaremos cada uno de ellos y ofreceremos pequeñas listas sobre cómo puedes mejorar cada uno utilizando una plataforma de reclutamiento adecuada.

- 1 > Rapidez
- 2 > Eficiencia
- 3 > Empatía



1

> Rapidez

Todas las herramientas de reclutamiento que existen afirman que te ayudarán a contratar a los mejores candidatos más rápido. Sin embargo, muchas empresas se enfrentan a **problemas de retención**, lo que significa que un tiempo de contratación rápido no solucionará las cosas si se tiene una alta rotación.

La atracción y la retención de talento son igualmente importantes, así que trata de asegurarte que tus herramientas tecnológicas te ayuden a encontrar la **cantidad** (cuántos candidatos puedes alcanzar) y la **calidad** (el éxito que tendrán en sus funciones) necesaria de candidatos. **Estos son algunos de los elementos que necesitarás para resolver la retención y reducir significativamente tus tiempos de cobertura.**



Comunicación con el candidato 24/7



Analíticas de tu proceso de reclutamiento en tiempo real

2

> Eficiencia

La rapidez por sí sola no brindará una experiencia de calidad a los candidatos si todo el proceso es desordenado, confuso y se ve afectado por temas burocráticos.

Automatizar el proceso de reclutamiento de punta a punta te ayudará a estandarizar el rol de cada actor involucrado y a agilizar cada etapa.

Una vez que hayas logrado una mayor eficiencia en la experiencia del candidato, no sólo reducirás drásticamente las tasas de abandono en las aplicaciones, sino que también **predecirás y reducirás la rotación al contratar empleados adecuados para cada rol**. **Estos son los principales elementos para aumentar la eficiencia en el reclutamiento operativo.**



Integraciones perfectas con tu ATS, páginas de empleo y redes sociales



Programación automática de entrevistas: individuales, en grupo, o remotas



Cumplir requisitos de seguridad enterprise como SSO (single sign-on) y SOC2 Compliance

3

> Empatía

La mayoría de los empleadores se preocupan por contratar de forma más rápida y eficiente, pero el saber priorizar a los candidatos les da una ventaja competitiva, especialmente en estos tiempos en los que los candidatos tienen numerosas opciones dónde trabajar. **Una experiencia empática con el candidato implica personalizar cada interacción** y hacer seguimiento a lo largo del proceso de reclutamiento.

La tecnología es esencial para practicar la empatía: la solución adecuada puede servir de asistente personal al candidato, desde responder a sus preguntas frecuentes hasta enviar recordatorios sobre próximos pasos. **Estas son algunas características adicionales que tu plataforma de reclutamiento necesitará para ayudarte a aumentar la satisfacción del candidato y fortalecer tu marca empleadora:**




Prefiltrado y Scoring basados en algoritmos para reducir el sesgo



Soporte en varios idiomas con procesamiento de lenguaje natural nativo



Un equipo de Customer Success e Implementación dedicado que trabaje como socio



¿No cuentas con una plataforma automatizada de reclutamiento o tus herramientas tecnológicas actuales dejan mucho que desear? No te preocupes, en la siguiente sección te explicamos cómo optimizar cada fase de tu proceso de reclutamiento con Emi y compartimos casos de éxito de cómo algunos de nuestros clientes más grandes están marcando el camino para el futuro del reclutamiento operativo.



Optimización de todo el proceso de reclutamiento con Emi

Atraer

Con tantos puestos de trabajo sin cubrir en todo el mundo, se podría decir que todas las empresas están contratando. Para atraer a los mejores candidatos de roles operativos, tendrás que destacarte entre las miles de empresas que compiten por su atención.

Emi permite que tu empresa llegue a los candidatos donde sea que estén, con **integraciones a las principales bolsas de empleo online, links personalizados para las redes sociales y posteos promocionados, códigos QR para el reclutamiento en las tiendas**, y mucho más. Logra que las solicitudes de empleo sean sencillas a través de las aplicaciones de mensajería populares, como Facebook Messenger y WhatsApp.

Candidato	>	<p>Solicita puestos de trabajo a través de Facebook Messenger y WhatsApp</p> <p>Elimina los CVs y los formularios tediosos</p>
Reclutador	>	<p>Integración con la página de empleo, las bolsas de empleo y las plataformas de redes sociales</p> <p>Examina automáticamente las solicitudes</p>
Líderes de RRHH en Tiendas/Sitios	>	<p>Llega a los candidatos donde sea que estén</p> <p>Define los criterios de selección</p>



Historia de éxito: Burger King

La segunda cadena más importante de hamburguesas de comida rápida del mundo, **Burger King** comprendía los retos del reclutamiento masivo. Sólo en Argentina, su equipo recibía cada mes más de **3,500 solicitudes** para sus **180 tiendas**. El mayor problema al que se enfrentaban era la falta de estandarización en su proceso, lo que provocaba una experiencia negativa tanto para los candidatos como para los reclutadores.

Para estandarizar el proceso de reclutamiento y garantizar que no se perdiera ningún candidato, **implementaron Emi como plataforma automatizada de reclutamiento**. Ahora Burger King dispone de **códigos QR** en las tiendas para atraer a nuevos candidatos, **una selección automatizada a través del chat** y respuestas personalizadas basadas en los **lineamientos de la marca**. Los gerentes de las tiendas ahora ahorran tiempo valioso y los candidatos se sienten valorados en el proceso: todos ganan.



Resultados:



Tiempo de cobertura
un 30% más rápido

4 ↑

Aumento de 4 veces
en la cantidad de
candidatos que aplican



90% de asistencia
a las entrevistas



Emi nos ayudó a reducir nuestro tiempo de cobertura, disminuir nuestra rotación temprana y aumentar nuestra cantidad de candidatos, proporcionando una mejor experiencia a los candidatos a lo largo de todo el proceso."



Sabrina Martins

Directora de RRHH de Burger King



Captación

Todas las empresas desean atraer a los candidatos brindándoles una experiencia de calidad, pero con demasiada frecuencia los reclutadores y los gerentes de reclutamiento se distraen con tácticas de alto costo y bajo valor. Con Emi, puedes agilizar todo el proceso de reclutamiento y eliminar los problemas de todos los involucrados.

Interactúa con tus candidatos donde ellos están: **en sus teléfonos**. Emi gestiona los procesos de reclutamiento a gran escala. Para ello, **automatizamos la comunicación y la coordinación** de las entrevistas no sólo con los candidatos, sino también con los responsables del reclutamiento.

¿Necesitas elegir candidatos en tiempo real? Emi asigna a los candidatos en función de su ubicación y de las necesidades específicas de cada sitio.

Candidato	➤	<p>Coordina entrevistas a través de Facebook Messenger y WhatsApp</p> <p>Comunicación en su idioma nativo</p>
Reclutador	➤	<p>Coordina la comunicación 24/7 entre los candidatos y los reclutadores</p> <p>Descentraliza el reclutamiento en todas las sucursales y/o sitios</p>
Líderes de RRHH en Tiendas/Sitios	➤	<p>Programa automáticamente las entrevistas en todas las sucursales y sitios</p> <p>Analiza y evalúa a los candidatos</p>



Historia de éxito: Sigma

Sigma, líder mundial en el sector de alimentos y bebidas, cuenta con una amplia cartera de más de 50 marcas en las categorías de productos lácteos y carnes envasadas, como Oscar Mayer y Yoplait. Debido a que buscaban a todos los candidatos de manera offline, a través de periódicos y publicaciones locales, tenían un proceso poco digitalizado repartido en cientos de centros de distribución.

Esto significaba que no se realizaba una preselección y que los candidatos sufrían esperas de hasta tres horas debido a la falta de coordinación de las entrevistas. Con Emi, **Sigma puede ahora integrarse con las bolsas de empleo online y las redes sociales**, así como utilizar **fuentes offline con códigos QR** en folletos y camiones de reparto. En la actualidad, a los candidatos se los mantiene informados las 24 horas del día a través de WhatsApp y/o Facebook, Messenger, son preseleccionados para todas las instalaciones y se les asignan los mejores puestos según sus necesidades.



Resultados



Reducción del tiempo de cobertura en un 30%.



Reducción del 20% en la rotación



4.75/5 en satisfacción de los candidatos



No sacrificamos la experiencia del candidato a pesar de la eficiencia. La experiencia del candidato mejoró. Califican la experiencia con un 4.7/5".



Javier Lozano

Director de Atracción de Talento en Sigma



Onboarding

Una vez que hayas presentado las ofertas a tus nuevos empleados, es el momento de prepararlos para el éxito, para que se sientan seguros en su puesto desde el primer día. Hasta el **40%** de los responsables de reclutamiento se encuentran en su primer año en un puesto de liderazgo, por lo que una formación, entrenamiento y mentoría adecuados son fundamentales en esta etapa.

Emi permite a los responsables de reclutamiento centrarse en la gestión de los nuevos empleados y fomentar sus habilidades de liderazgo al agilizar la logística para el onboarding. **La plena integración de Emi con tu ATS y tus herramientas tecnológicas de RRHH permite una fácil recolección y validación de las firmas y los documentos de los nuevos empleados.** Evalúa tu proceso de reclutamiento con **dashboards y analíticas en tiempo real.**

Candidato	➤	<p>Presenta electrónicamente las firmas y los documentos requeridos</p> <p>Comienza el primer día con una sensación de confianza y apoyo</p>
Raclutador	➤	<p>Recopila y valida automáticamente los documentos necesarios</p> <p>Evalúa el proceso de reclutamiento con analíticas en tiempo real</p>
Líderes de RRHH en Tiendas/Sitios	➤	<p>Comprueba automáticamente las referencias de los candidatos y presenta las ofertas de empleo</p> <p>Se centra en la gestión del personal y su formación</p>



Historia de éxito: Alsea

Alsea recurrió a Emi, la plataforma de automatización para la contratación operativa, para agilizar la contratación de más de 26.000 empleados de restaurantes. Esto permitió a Alsea poner en marcha su innovador sistema de contratación mediante mensajes de texto las 24 horas del día, los 7 días de la semana, al tiempo que abordaba sus principales retos derivados de unas prácticas de contratación manuales e ineficaces.

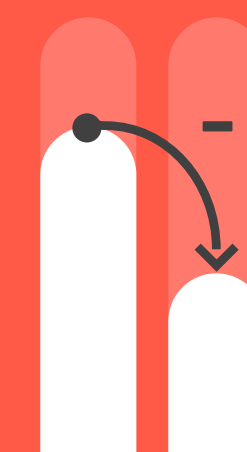
Con Emi, Alsea pudo diferenciarse de otros empleadores del mercado, ofreciendo a los candidatos acceso a nuevas oportunidades de forma rápida y sencilla a través de SMS o Facebook Messenger. La multimarca restaurantera pudo hacer que sus reclutadores y gestores de adquisición de talento pasaran de las tareas tediosas y de poco valor, a la creación de una marca empleadora y a tener entrevistas en directo. Alsea utilizó Emi para gestionar los elementos antes manuales asociados a [la captación de candidatos](#), [la selección de candidatos](#), [la programación de entrevistas](#), [la incorporación de nuevos empleados](#) y [el análisis del proceso](#).



Resultados



De tasa de
cobertura media



83% de reducción en tiempo de
cobertura



Menos del costo por
contratación



El 60% de nuestros candidatos aplican fuera del horario laboral o durante el fin de semana. Son candidatos con los que no podríamos conectar si no fuera por Emi"



José Albo

Subdirector de Adquisición de Talentos, Cultura y Comunicación Interna en Alsea

Resumen

Lo más probable es que, si estás leyendo esta guía, ya sepas que el **reclutamiento operativo** debe ser una **prioridad absoluta**. Sin embargo, en las grandes empresas, el reclutamiento es responsabilidad de todos, ya que el éxito de la empresa viene determinado por su capacidad para **atraer, captar y recibir a los nuevos empleados**.

Los reclutadores de candidatos operativos y los equipos de atracción de talento necesitan soluciones diseñadas específicamente para ellos. Si deseas innovar y automatizar tu contratación masiva, **Emi está aquí para ayudarte**.



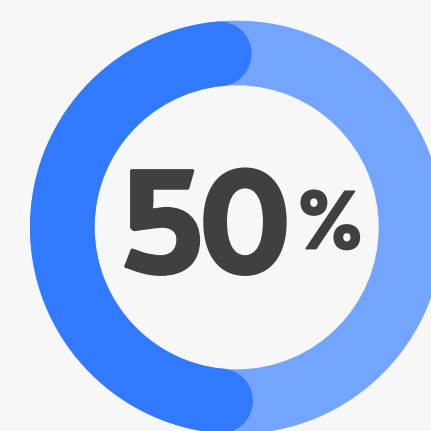
¿Por qué Emi?

Emi es la plataforma automatizada para reclutamiento de roles operativos que ayuda a las empresas a contratar rápidamente puestos masivos. Las marcas mundiales más importantes, como Walmart, Burger King, Danone y Heineken, confían en Emi para filtrar automáticamente miles de solicitudes, agilizar el proceso de entrevistas y personalizar cada interacción ofreciendo una experiencia de calidad a los candidatos.

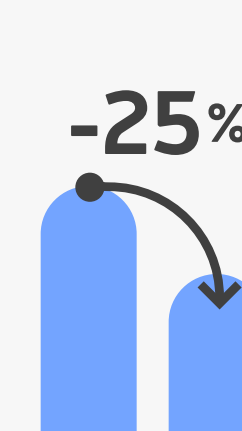
Emi llega a los candidatos donde sea que se encuentren y hace que aplicar a un empleo sea sencillo a través de aplicaciones de mensajería populares, como Facebook Messenger y WhatsApp. El prefiltro y la coordinación de entrevistas están completamente automatizadas gracias a la comunicación 24/7 de Emi con los candidatos.

Una vez que hayas confirmado a tus mejores candidatos, Emi facilita su onboarding con la obtención de firmas digitales, la validación de documentos y la gestión del proceso. Además, con las analíticas y dashboards personalizados de Emi, tu equipo puede evaluar su desempeño y optimizar cada etapa del proceso de reclutamiento.

En promedio, las empresas que utilizan Emi:



Aceleran el tiempo de cobertura en un 50 %



Reducen la rotación de personal en un 25 %



Ahorran dos horas al día al eliminar tareas de reclutamiento manuales y repetitivas.

Con la confianza de:



Únete al futuro del reclutamiento operativo con Emi.

[SOLICITA UNA DEMO](#)

emi

Encuétranos en:

 www.emilabs.ai

 [LinkedIn](#)

 [Twitter](#)

