



Cómo combatir la escasez de mano de obra

y atraer al mejor talento en la industria manufacturera

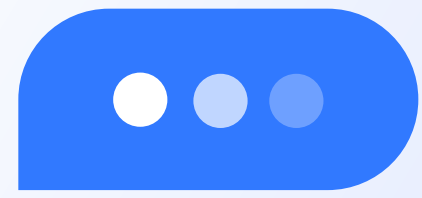


Tabla de contenidos

- 01 El entorno del reclutamiento en la industria manufacturera
- 02 Comprendiendo la dinámica de la fuerza laboral operativa
- 03 Los cuatro pilares en las experiencias de los candidatos operativos
- 08 Cómo el reclutamiento automatizado mejora las experiencias de los candidatos
- 09 Replantando el reclutamiento en la manufactura
- 10 Emi en acción

01.

El entorno del reclutamiento en la industria manufacturera

En la industria manufacturera, existe un enfoque importante en el reclutamiento y la retención de los empleados operativos. Las organizaciones están reformulando sus procesos de contratación y las experiencias de los empleados para atraer, retener e incentivar a individuos cualificados.¹

Los empleados operativos, quienes contribuyen directamente a la producción, son esenciales para la industria. Los fabricantes están conscientes de ello mientras buscan activamente expandir su fuerza laboral operativa y luchan por ganarle al mejor talento a los empleadores que son su competencia.

Como resultado, **los equipos de adquisición de talento están adoptando nuevas estrategias y tecnologías para ayudar a que su marca se destaque en el competitivo mercado laboral.** Si bien aumentar el salario y mejorar los beneficios puede ayudar a atraer candidatos, éstos no son los únicos factores (ni los más influyentes) en la decisión de un candidato de unirse a una empresa.

Entonces, ¿cómo pueden los empleadores distinguirse en un mercado laboral altamente competitivo? Se debe comenzar por reconocer las necesidades únicas de los candidatos

> Para el 2030

- Los fabricantes necesitarán cubrir 4 millones de puestos de trabajo.
- De continuar la tasa actual de cobertura de vacantes, 2.1 millones de puestos podrían quedar sin ser cubiertos.
- El posible impacto económico en caso de no cubrir estos roles podría alcanzar \$1 trillón de dólares.²

² [The Manufacturing Institute](#)

¹ [Deloitte](#)

02.

Comprendiendo la dinámica de la fuerza laboral operativa

Como líder dentro del equipo de contratación, reconoces la importancia de atraer y contratar a los candidatos adecuados para el éxito general de una organización, incluso si es en grandes volúmenes. Desde darle forma a la cultura hasta generar un impacto en los ingresos, entiendes la influencia tan importante de las interacciones iniciales con los futuros empleados en el negocio.

Sin embargo, aunque la experiencia del candidato es una prioridad para los profesionales de contratación, puede que no lo sea para el resto de la organización. Convencer al equipo de que las experiencias de los candidatos operativos son importantes puede ser particularmente desafiante, especialmente cuando el

enfoque está en retener a los nuevos empleados más allá de los primeros 90 días.

Entonces, ¿cómo puedes convencer a tu equipo de invertir más en individuos que no sabes si invertirán en tu organización?

Bueno, aquí tienes algunas estadísticas que tú y otros líderes deberían tener en cuenta:

- El 33% de los buscadores de empleo han publicado al menos una reseña negativa sobre un empleador anterior o potencial.
- El 66% de los empleados y buscadores de empleo que publican reseñas negativas en línea tienen más probabilidades de compartir esas opiniones

en las redes sociales, en comparación con aquellos que sólo comparten con amigos o colegas.

- El 50% de los candidatos dicen que no trabajarían para una empresa con mala reputación, incluso si ofreciera un salario más alto.
- El 68% de los Millennials, el 54% de la Generación X y el 48% de los Baby Boomers indicaron que visitan las redes sociales de un empleador específicamente para poder evaluar su marca del empleador.
- El 64% de los buscadores de empleo dicen que una mala experiencia como candidato los haría menos propensos a comprar productos y servicios de esa empresa.

03.

Los cuatro pilares en las experiencias de los candidatos operativos

Las empresas necesitan enfocarse en crear experiencias de candidatos significativas, que sean memorables no por ser llamativas, sino por su simplicidad. La lista de deseos de los trabajadores operativos en lo que respecta a sus roles se centra mucho más en la practicidad de los horarios flexibles que en los beneficios.

Además, estas personas desean un proceso de contratación sin dificultades ni obstáculos innecesarios. Prefieren experiencias de candidatos que estén adaptadas a sus necesidades.

> Hay cuatro pilares en las experiencias de los candidatos operativos:

1

— **Velocidad**

3

— **Empatía**

2

— **Consistencia**

4

— **Transparencia**

1 Velocidad

La velocidad es el activo más valioso de un reclutador al navegar por el competitivo panorama de la contratación operativa. **Ser contratado rápidamente es el factor más importante para los buscadores de empleo que trabajan por hora, incluso por encima del salario.**

Sin embargo, **el tiempo promedio de contratación para los reclutadores de alto rendimiento es de 34 días**, lo cual equivale a más de un mes desde que los candidatos envían su solicitud hasta que reciben su primer cheque. Este retraso puede afectar significativamente a los trabajadores por hora, quienes a menudo necesitan ingresos inmediatos. Al tener la opción entre un trabajo que paga menos pero ofrece un pago inmediato y otro que paga más pero con pago diferido, es probable

que los candidatos elijan la opción que satisfaga sus necesidades más urgentes. Sorprendentemente, el 40% de los candidatos rechazan ofertas porque otro empleador les ofreció un puesto mucho más rápido.

Además, el talento de alto nivel suele estar fuera del mercado laboral en sólo 10 días. Y con talento de alto nivel nos referimos a individuos que tienen un historial de ser puntuales, efectivos y estables (permaneciendo en sus roles más allá del período de 90 días).

Si tu organización carece de velocidad, es probable que esté perdiendo a individuos calificados y talentosos a manos de su competencia.



40%
de los candidatos rechazan ofertas porque otro empleador les ofreció un puesto más rápido.

2

Consistencia

Mientras que algunas empresas se centran en crear experiencias de candidatos llamativas, nosotros abogamos por priorizar la consistencia. Esto significa asegurarse de que la velocidad, el nivel de comunicación y la tecnología utilizada permanezcan consistentes para los candidatos de una etapa del proceso de contratación a la siguiente.

Es esencial que cada interacción, desde la solicitud hasta la contratación, sea fluida.

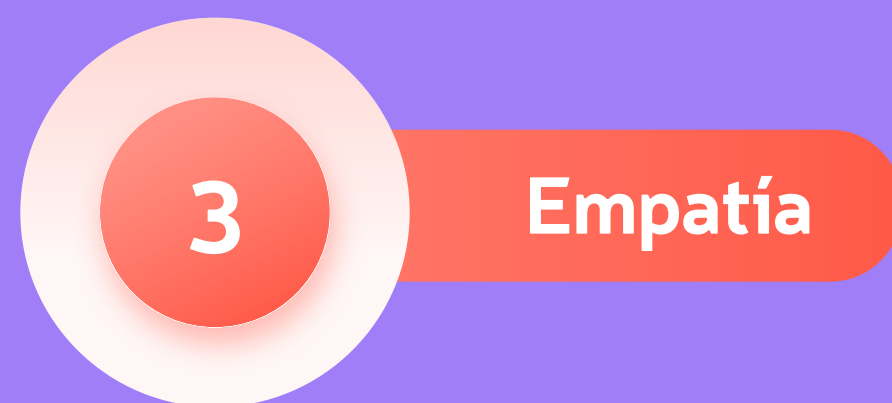
Puedes tener un excelente proceso de entrevista, pero eso importa poco si la solicitud de empleo requiere que los candidatos creen un perfil en un sitio web que nunca volverán a usar, respondan

preguntas repetitivas o completen un formulario extenso. Incluso con un proceso de solicitud y entrevista sin problemas, encontrarse con obstáculos durante la fase de la recopilación de documentación, como la necesidad de entregar documentos muy específicos y con fechas determinadas, puede llevar a una rápida deserción del proceso.



Ten en cuenta:

la experiencia del candidato sólo es tan buena como su elemento más ineficiente.



3 Empatía

La contratación masiva puede volverse transaccional rápidamente debido al ciclo repetitivo de llenar roles que se vacían rápidamente. Sin embargo, desconectarse por completo de las experiencias de los candidatos operativos conlleva riesgos potenciales. De hecho, **el 83% de los candidatos que tienen una experiencia de entrevista negativa pueden cambiar su percepción de un puesto o una empresa que antes les gustaba.**

Las organizaciones que ofrecen experiencias de candidatos operativos realmente excelentes saben que la clave es tratar a cada individuo como un miembro valorado de la organización. Aun así, entendemos que brindar un servicio personalizado

a los candidatos puede no parecer posible cuando se intenta llenar cientos, si no miles, de roles continuamente. **La mejor manera de hacer que la empatía sea consistente y escalable es aprovechar el machine learning y la automatización.**

Con una plataforma de contratación automatizada, cada interacción con un candidato puede ser personalizada en función de su idioma, ubicación, rol y habilidades. **Implementar requisitos de perfil no sólo puede ayudarles a los gerentes de talento a encontrar candidatos más adecuados de manera más rápida, sino que también puede ayudar a eliminar el sesgo humano en el proceso de selección.** Como afirmó el Informe de Investigación de los Benchmarks de la Experiencia del Candidato

en América del Norte del 2022, "la percepción de la equidad sigue siendo un diferenciador en la experiencia del candidato". Por lo tanto, al trabajar con tecnología de inteligencia artificial, es esencial garantizar un proceso inclusivo para todos los solicitantes.

Las organizaciones deben colaborar con tecnólogos que comprendan profundamente sus algoritmos de inteligencia artificial para evitar posibles casos de discriminación si no se pone la debida atención.

4

Transparencia

Cuando esté disponible, es importante proporcionarle la mayor cantidad de información posible sobre el puesto al candidato, incluyendo el salario y los beneficios. Esto puede ser complicado para los grandes fabricantes que operan en diversas geografías, donde detalles como el salario y los beneficios pueden variar según la ubicación. En estos casos, es esencial utilizar tecnología de reclutamiento automatizado, como Emi, que pueda satisfacer los requisitos de múltiples ubicaciones.

Ni los equipos de adquisición de talento ni los solicitantes quieren perder su tiempo. Los candidatos merecen tener acceso a todos los detalles relevantes sobre el puesto para que puedan tomar una decisión sobre si aplicar al puesto o no.

Además, proporcionarles a los solicitantes actualizaciones regulares sobre el estatus del proceso de contratación es tremendamente útil. **Esto puede filtrar a las personas que no deseen continuar con el proceso desde etapas más tempranas, ahorrando tiempo valioso y reduciendo el ghosting por parte de los candidatos.** También elimina la incertidumbre que a menudo ocurre entre las etapas del proceso de contratación, manteniendo a los candidatos más comprometidos e interesados.

04.

Cómo el reclutamiento automatizado mejora las experiencias de los candidatos

En una fuerza laboral global de **470 millones de empleados en el sector manufacturero**, hay una clara falta de soluciones tecnológicas diseñadas específicamente para los trabajadores operativos. Por eso creamos **Emi, la plataforma de reclutamiento automatizado diseñada para la contratación operativa.**

Emi mejora las experiencias de los candidatos:

- 1 — Reduciendo las frustraciones relacionadas con el tiempo de contratación**
En cualquier situación de contratación, la espera puede ser el elemento más frustrante para los candidatos. **El chatbot inteligente de Emi puede proporcionarles a los solicitantes las respuestas que necesitan cuando las necesitan**, incluso fuera del horario regular de trabajo. Además, se mide cada fase del proceso de contratación para luego poder optimizarla. Por ejemplo, **Alsea, un operador de restaurantes con múltiples marcas, redujo su tiempo de llenado de vacantes en un 83% utilizando Emi.**
- 2 — Aliviando el estrés en torno a la creación de currículums**
Por lo general, los trabajadores operativos no necesitan tener un currículum formal. El proceso de elaborar un currículum formal podría disuadir a candidatos calificados de postularse. **Las funciones de Emi de Facebook Messenger o mensajes de texto les permiten a los candidatos enviar solicitudes de manera fluida sin necesidad de un currículum formal.**
- 3 — Canalizando a los candidatos interesados a la ubicación más cercana**
Al conectar a los candidatos con las plantas manufactureras cercanas en lugar de publicar recomendaciones de trabajo genéricas, **las empresas pueden proporcionarles a los candidatos una mayor transparencia en cuanto a aspectos como el salario y los beneficios. Los candidatos también pueden buscar empleo en una ubicación conveniente y cercana.** Esto es esencial, ya que el traslado al lugar de trabajo juega un papel clave en la retención de empleados operativos.

05.

Replanteando el reclutamiento en la manufactura

La industria manufacturera ha estado luchando durante mucho tiempo para encontrar trabajadores calificados para cubrir sus necesidades. Al aprovechar la tecnología de reclutamiento automatizado, los fabricantes pueden mejorar las experiencias de sus candidatos y destacar en este mercado tan competitivo.

Al implementar procesos de contratación más simples, los fabricantes pueden proporcionar una experiencia de candidato eficiente y personalizada que comunique sus valores y su marca. Además, las plataformas de reclutamiento automatizado

como Emi pueden ayudarles a los fabricantes a identificar perfiles de candidatos ideales y dirigirse a ellos de manera efectiva, optimizando el uso de recursos y aumentando las tasas de retención de nuevos empleados.

> **En resumen, el uso del reclutamiento automatizado no sólo es benéfico para mejorar la experiencia del candidato, sino que también es esencial para que los fabricantes naveguen por el panorama tan desafiante del mercado laboral.**

06. Emi en acción



Nemak, un fabricante internacional de piezas automotrices, enfrentaba desafíos relacionados con su personal y su marca empleadora. Su colaboración con Emi lo llevó a lograr mejoras significativas, incluyendo un seguimiento más simple para los solicitantes, una selección de candidatos acelerada y procesos de contratación automatizados.

Nemak experimentó mejoras significativas después de implementar la IA y el reclutamiento automatizado. Pudo rebrandearse como una

organización responsiva de reclutamiento operativo, llegar a los candidatos de manera más efectiva a través de chatbots y plataformas de mensajes con IA, y mejorar la experiencia de sus candidatos. Estas mejoras le dieron a NEMAK una ventaja en el mercado laboral operativo tan competitivo.

> ¿Te gustaría ver a Emi en acción?

[Solicita un demo](#)



emilabs.ai/es