

eMi

¡Descubre el antídoto!

---

# Cómo curar el burnout de los reclutadores de la industria minorista





**Cada empresa enfrenta sus propios desafíos.** Sin embargo, las empresas consolidadas suelen encontrar la manera de seguir adelante a pesar de los obstáculos. Aplican parches en diferentes áreas de la organización, y continúan avanzando como los pacientes que están decididos a creer que están mejorando.

Aunque esta determinación es admirable, las empresas deben abordar los problemas que se esconden bajo la superficie para lograr prosperar de verdad.

# El burnout de los reclutadores: ¿una enfermedad o una advertencia?

Aunque el burnout de los reclutadores puede ser considerado como una enfermedad en sí mismo, que a veces se trata contratando a más personal, agregando bonos u ofreciendo otras ventajas, generalmente es sólo un síntoma de problemas más profundos que afectan a toda la organización. El burnout de los reclutadores operativos no sólo refleja las tensiones inherentes al proceso de contratación masiva, sino también problemas más grandes como la mala asignación de recursos, una gestión deficiente del flujo de trabajo y la falta de apoyo para el bienestar de los empleados.



Exigirles demasiado a los reclutadores sin proporcionarles las herramientas, ayuda o reconocimiento necesarios no sólo afecta su salud, sino que también indica la existencia de una cultura organizacional que podría estar pasando por alto el crucial aspecto humano de su labor.

Además, esta situación sugiere posibles discrepancias entre las expectativas de la organización y la realidad del panorama del reclutamiento. **Una empresa que enfrenta un burnout generalizado entre sus reclutadores debe ir más allá de las soluciones superficiales y considerar una evaluación integral de sus estrategias operativas, valores culturales e infraestructura tecnológica.**

Reconocer el burnout de los reclutadores como un síntoma conduce a una reflexión necesaria sobre cómo fomentar un ambiente de trabajo más solidario, eficiente y centrado en el empleado. Este reconocimiento es el primer paso para empezar a realizar cambios significativos que aborden no sólo el síntoma, sino también las dificultades organizacionales subyacentes que contribuyen a él.

# Retos únicos a los que se enfrentan los reclutadores de la industria minorista

El reclutamiento en la industria minorista es un campo exigente, caracterizado por una mezcla de estacionalidad, un alto índice de rotación de empleados y la necesidad constante de cubrir rápidamente un gran volumen de puestos para garantizar la continuidad de las operaciones. A continuación, te presentamos **tres elementos únicos del reclutamiento** en la industria minorista que pueden representar grandes retos para los equipos de adquisición de talento:



## 1. Estacionalidad

La naturaleza cíclica de la industria minorista agrava estas presiones, ya que las temporadas pico, como las vacaciones, exigen un rápido aumento en la contratación para satisfacer las expectativas de los consumidores y gestionar la carga de trabajo adicional. Este aumento estacional exige que los responsables del reclutamiento no sólo intensifiquen sus esfuerzos dentro de un plazo determinado, sino que también mantengan la flexibilidad necesaria para reducir las vacantes cuando la demanda se estabiliza. Este proceso es a la vez difícil y agotador.



## 2. Rotación

Además, la industria minorista es conocida por sus altos índices de rotación. El constante ciclo de contratación y deserción ejerce una presión constante sobre los equipos de reclutamiento, los cuales se ven obligados a estar buscando y atrayendo nuevos talentos todo el tiempo. Mantener un flujo constante de candidatos para contrarrestar esta rotación hace más complicado el papel del reclutador y contribuye significativamente al riesgo de burnout.



## 3. Volumen

Otro desafío de la contratación en la industria minorista es el gran volumen y la gran variedad de puestos que las organizaciones deben cubrir. Desde vendedores y representantes de atención al cliente hasta especialistas en inventario y puestos directivos, cada función tiene sus propios requisitos, lo cual diversifica y aumenta el desafío del reclutamiento. Los equipos de reclutamiento deben conocer a fondo las diferentes habilidades y expectativas de cada puesto. Sin las herramientas y estrategias adecuadas adaptadas a estas demandas tan específicas, los reclutadores se enfrentan a la tarea de navegar por estas aguas con poco apoyo de la organización, haciendo que sus tareas sean aún más frustrantes y propensas a ineficiencias que intensifican el burnout.

# Identificando las principales causas del burnout de los reclutadores



Suponiendo que el burnout de los reclutadores no viene de una sola cosa, sino de una combinación de muchos elementos profundos y variados, a menudo entrelazados con la naturaleza de alto riesgo del reclutamiento minorista, debemos preguntarnos por qué ocurre el burnout en primer lugar.



Expectativas irreales



Tareas tediosas



Agotamiento emocional



Tecnología limitada



— Expectativas irreales

En el fondo, los objetivos de contratación poco realistas establecidos en un entorno minorista acelerado y en constante cambio ejercen una presión inmensa sobre los reclutadores, quienes deben llevar a cabo contrataciones de calidad en plazos mínimos, a lo que se le suman los aumentos estacionales de las necesidades de personal, convirtiéndolo su trabajo en una búsqueda incesante para cubrir las vacantes antes de que llegue la siguiente ola de nuevas vacantes.



— Tareas tediosas

Depender de procesos de reclutamiento manuales y obsoletos obliga a centrarse en tareas que, aunque son necesarias, no aportan demasiado valor. Estos procesos anticuados requieren una cantidad considerable de trabajo tedioso y repetitivo que no sólo consume tiempo, sino que también resta valor a los aspectos más significativos de la función de un reclutador, como la creación de relaciones con los candidatos que podrían ser contratados y la elaboración de planes estratégicos de reclutamiento. Esta dependencia del trabajo manual, el cual carece de la eficiencia que ofrece la tecnología moderna, crea un ciclo de insatisfacción y frustración.



— Agotamiento emocional

Adicionalmente, los líderes de talento deben considerar el trabajo emocional que implica el reclutamiento en la industria minorista. Los reclutadores navegan a través de un mar de candidatos, tomando decisiones difíciles que no sólo afectan las vidas de los solicitantes, sino también el éxito de las operaciones de la industria minorista a la que apoyan. El alto volumen de rechazos que deben emitir y la necesidad de comprometerse continuamente con nuevos candidatos con una perspectiva fresca puede tener un gran impacto emocional.



— Tecnología limitada

La falta de herramientas especializadas para el reclutamiento operativo agrava aún más la situación. Los reclutadores suelen malabear múltiples plataformas empresariales que no están diseñadas para satisfacer las demandas específicas de la contratación en la industria minorista. A menudo, esto conduce a ineficiencias e, incluso, a la compartimentalización de los datos. El desorden obliga a los reclutadores a improvisar soluciones, desviando su atención de su objetivo principal de atraer y retener a los mejores talentos y, en consecuencia, preparando el terreno para que el burnout eche raíces y florezca.

# El grave impacto del burnout de los reclutadores en una organización

Cuando se ignora el bienestar de los reclutadores, se afecta a toda la organización, causando estrés e insatisfacción que se extienden más allá del departamento de recursos humanos.

## — Reducción de la calidad

El burnout entre los equipos de contratación conduce a una menor calidad y nivel de compromiso en el proceso de reclutamiento. Esto, a su vez, puede resultar en selecciones de candidatos que pueden no estar completamente alineadas con las necesidades o la cultura de la empresa, aumentando la probabilidad de una mala adaptación y una posterior rotación de personal.

## — Financial Ramifications

**La rotación y la pérdida de productividad debidas al burnout de los empleados les han costado a las empresas al menos 322 mil millones de dólares a nivel mundial.** El costo de la rotación voluntaria debido al burnout impacta a entre un 15 y un 20% del presupuesto de la nómina cada año. Estos crecientes costos son el resultado de los frecuentes ciclos de contratación, capacitación para nuevos empleados y pérdida de productividad durante los períodos de arranque de operaciones.

## — Impacto en el ambiente laboral

Por otra parte, un equipo de reclutamiento afectado por el burnout puede contribuir, sin que nos demos cuenta, a deteriorar el ambiente laboral. La pérdida de interés o la mentalidad de supervivencia del equipo de contratación probablemente tendrá un impacto en la forma en la que los reclutadores interactúan con los candidatos, creando una impresión negativa de la organización como marca empleadora.

Este escenario puede conducir a un círculo vicioso en el que se disuade y desalienta a los mejores talentos, exacerbando aún más el desafío de atraer candidatos de calidad y retener a los empleados existentes.

## — Eficiencia organizacional

La eficiencia del equipo en general también se resiente, ya que los períodos prolongados de vacantes abiertas interrumpen las operaciones y ponen a prueba al personal existente. Los departamentos que dependen de las contrataciones puntuales para cumplir con sus objetivos empresariales pueden ver comprometidas sus metas, afectando la prestación de servicios, la satisfacción del cliente y, en última instancia, la competitividad en el mercado.

**El burnout de los reclutadores es un catalizador para una reacción en cadena que amenaza la integridad estructural y financiera de una organización.**

Resalta la urgencia de realizar cambios sistémicos en la manera en la que se apoya a los equipos de reclutamiento. Las organizaciones deben adoptar un enfoque estratégico para abordar el burnout que incorpore tecnología y procesos diseñados para aliviar la presión que hay no sólo sobre el equipo de contratación, sino también sobre el negocio en general.

Tomar medidas para aliviar el burnout de los reclutadores va más allá de simplemente mejorar el bienestar de las personas; es una inversión crucial en la salud a largo plazo y la ventaja competitiva de la organización.

# Cómo los procesos manuales están disminuyendo la motivación

**Aunque los procesos manuales pueden considerarse como un "parche" para cubrir vacantes, tienen enormes efectos secundarios.** Dependiendo de procesos manuales anticuados no sólo es ineficaz para la organización, sino que también es perjudicial para la moral y el ánimo de los equipos de reclutamiento.

> **Los procesos manuales afectan el rendimiento y la motivación de los equipos de reclutamiento y adquisición de talento:**

## — El error humano

Los procesos manuales de reclutamiento a menudo se interponen entre los equipos de contratación y la eficiencia. Engancharse en tareas tediosas y de poco valor, como revisar cientos de currículums a mano, introducir manualmente los datos de los candidatos en sistemas complejos y los intercambios de comunicación interminables para programar entrevistas, no sólo consume una cantidad excesiva de tiempo, sino que también tiene como consecuencia un alto potencial de error.

## — Menor satisfacción profesional

Este ciclo de trabajo monótono está muy alejado de los aspectos dinámicos y valiosos del reclutamiento que inicialmente atraen a las personas a esta profesión. El resultado es que los reclutadores se suelen ver agobiados por rutinas repetitivas que ofrecen pocos estímulos intelectuales o satisfacción profesional.

## — Enfoque en la ejecución vs. la estrategia

Además, este movimiento redundante de tareas reduce la creatividad y la innovación. Los reclutadores, abrumados por las pesadas cargas administrativas, tienen pocas oportunidades de relacionarse con los candidatos de forma significativa o de pensar en estrategias de contratación a largo plazo y en la gestión del pipeline de talento. Esta situación crea una desconexión entre el rol del reclutador y su potencial para contribuir estratégicamente al crecimiento de la organización y a su posicionamiento competitivo en el mercado laboral.

## — Aumento de los plazos de contratación

En un sector donde el tiempo es oro, la lentitud del reclutamiento manual puede llevar a perder oportunidades y disminuir la capacidad de competir por los mejores talentos. Esta situación provoca frustración y desinterés en los reclutadores, haciéndoles perder la motivación y agravando sus problemas de burnout. Si las organizaciones no resuelven los problemas de los procesos de reclutamiento manuales, pueden perjudicar tanto a los reclutadores como a las metas por cumplir del equipo de reclutamiento.

Las organizaciones no pueden permitirse relegar las necesidades de los equipos de contratación asumiendo que los procesos manuales simplemente "no están tan mal". Si bien los procesos manuales pueden lograr el resultado deseado, requieren diez veces más esfuerzo y una carga mucho más pesada para el equipo en comparación con lo que realmente se necesita.

# El dilema de las soluciones fragmentadas en el reclutamiento operativo

A menudo, los líderes evalúan a los equipos de reclutamiento en función de su eficiencia. Centrarse en las métricas de eficiencia (las cuales involucran el tiempo para cubrir cada vacante, el costo por contratación y el número de vacantes cubiertas por semana/mes/año) a menudo lleva a los grandes equipos de talento a encontrar soluciones que no son las mejores para sus desafíos.

**Las organizaciones que recurren a soluciones tipo “parche” también pueden tener departamentos de Recursos Humanos que se ven obligados a hacer lo mismo.** En nombre de una mayor eficiencia, los equipos de reclutamiento de la industria minorista a menudo se encuentran atrapados en una red desordenada de soluciones tecnológicas “baratas” y desconectadas.

Estos equipos, sometidos a una gran presión y con escasos recursos, a menudo tratan de llenar los vacíos inmediatos con diversas herramientas independientes de bajo costo que, aunque eficaces individualmente, no ofrecen un proceso de reclutamiento unificado ni optimizado.

**> Al adoptar múltiples herramientas de reclutamiento de un solo propósito, los equipos a menudo experimentan:**



## — Experiencias de reclutamiento disociadas

Tomemos como ejemplo las herramientas de texto para las aplicaciones de los candidatos. Estas son útiles para equipos que necesitan una forma más simplificada de buscar candidatos a partir de anuncios impresos. Los solicitantes pueden escanear un código QR para obtener el enlace y aplicar a las vacantes de trabajo en una empresa. Sin embargo, después de que los candidatos interesados son redirigidos al sitio de las vacantes, necesitarán crear una cuenta, a veces a través de un portal de empleo y otras veces a través de un tercero. Luego completarán la solicitud. La información a menudo va a una hoja de cálculo manual o a un sistema de seguimiento de candidatos (ATS, por sus siglas en inglés). A partir de aquí, el ATS deberá conectarse a otro sistema para proporcionarles a los reclutadores información muy simple sobre el progreso de los candidatos.

Aunque cada herramienta cumple la función para la cual fue diseñada, la experiencia es lenta y caótica. Esta disociación conduce a desafíos significativos para los reclutadores, quienes se ven obligados a navegar por múltiples plataformas, cada una con sus propios procedimientos y sistemas de gestión de datos.



## — Flujos de trabajo mas lentos y menos precisos

El uso de estas soluciones disociadas crea (inadvertidamente) obstáculos adicionales para los reclutadores operativos. La falta de integración entre estos sistemas tiene como consecuencia varias tareas manuales de captura de datos, esfuerzos duplicados y errores innecesarios.

Las oportunidades para la ineficiencia y los errores son particularmente problemáticas en la industria minorista, donde el ritmo de contratación debe coincidir con la naturaleza dinámica del negocio y sus altibajos estacionales. Los reclutadores dedican demasiado tiempo a las operaciones del sistema en lugar de interactuar con los candidatos o mejorar el proceso de reclutamiento estratégicamente.



## — Procesos de alta fricción

Este enfoque disociado no sólo reduce la productividad, sino que también afecta el ánimo del equipo de reclutamiento. Navegar por un laberinto de herramientas descoordinadas puede ser frustrante y difícil, desviando la atención de los reclutadores de su misión principal de encontrar y contratar a los mejores candidatos.

La importancia de contar con una solución tecnológica unificada, automatizada y centrada en el reclutamiento operativo para afrontar las cargas que agobian a los equipos de reclutamiento es evidente. **Los equipos de contratación tienen pocas posibilidades de abordar, y mucho menos evitar, el burnout de los reclutadores sin los sistemas adecuados para apoyarlos.**

# Revolucionando el reclutamiento minorista con Emi

Las plataformas de reclutamiento automatizado como Emi abordan directamente muchas de las causas fundamentales del burnout de los reclutadores. Emi simplifica y automatiza las tareas tediosas que consumen el tiempo y la energía de los reclutadores, como la selección de candidatos y la programación de entrevistas.

> Con Emi, los equipos de contratación pueden despedirse de:

 Procesos de contratación anticuados

 Soluciones empresariales no diseñadas para la industria operativa

 Equipos de contratación sobrecargados y desaprovechados

 –Procesos de contratación anticuados

La plataforma integral de contratación de Emi para los equipos de reclutamiento operativo se integra con las herramientas tecnológicas de recursos humanos que ya existen para garantizar que la información más pertinente de los ATS, los portales de empleo y las herramientas de los SIRH (sistemas de información de recursos humanos) esté disponible en una sola plataforma.

 –Soluciones empresariales no diseñadas para la industria operativa

Emi se diseñó considerando la naturaleza dinámica de la industria minorista y ofrece flexibilidad para adaptarse a las fluctuaciones estacionales y a los altos índices de rotación inherentes a la industria. Esto garantiza que los esfuerzos de reclutamiento puedan aumentarse o reducirse sin sacrificar la calidad o la velocidad del proceso de contratación. Los principales empleadores operativos, como Walmart, utilizan Emi para superar los obstáculos específicos del reclutamiento en la industria minorista y mantenerse a la cabeza en un mercado laboral muy competitivo.

 –Equipos de contratación sobrecargados y desaprovechados

Al adoptar Emi, los reclutadores minoristas disponen de una potente herramienta que mejora su productividad y revitaliza su pasión por el reclutamiento. Esta revolucionaria plataforma está estableciendo un nuevo estándar para el reclutamiento minorista, ofreciendo una solución que no sólo satisface las demandas únicas de la industria, sino que también apoya el bienestar y el éxito de los equipos de contratación operativa.



> Para obtener más información sobre cómo el reclutamiento automatizado de Emi puede ayudarte a escalar tus procesos de contratación o para solicitar un demo personalizado, visita [www.emilabs.ai/es/solicita-una-demo](http://www.emilabs.ai/es/solicita-una-demo).



## Transformando el reclutamiento para retener a los equipos de contratación

---

Abordar el burnout de los reclutadores involucra más que cubrir una herida desagradable con maquillaje - requiere un cambio integral en la estrategia para poder abordar la causa raíz. Las empresas no siempre pueden contratar nuevos empleados de recursos humanos cuando quieren o incluso cuando los necesitan, especialmente si tienen límites de presupuesto o cambios estacionales en la demanda.

Mediante la optimización de los flujos de trabajo y la integración de tecnologías innovadoras, como **Emi, la plataforma de reclutamiento operativo automatizado**, los líderes de talento pueden reducir significativamente las presiones a las que se enfrentan ellos mismos y sus equipos sin necesidad de contratar más personal.

Adoptar un **enfoque holístico y con la mira en el futuro** de la tecnología de reclutamiento es esencial para garantizar la sostenibilidad y el éxito de los equipos de contratación operativa. Las organizaciones que priorizan el bienestar y el apoyo de sus equipos de contratación no sólo invierten en los individuos, sino también en el éxito a largo plazo de su negocio.



[emilabs.ai/es](https://emilabs.ai/es)