

Reclutamiento 4.0

Marta Ortiz de Urbina Criado, *Universidad Rey Juan Carlos*

M^a Felisa Muñoz Doyague, *Universidad de León*

La pandemia ha acelerado la digitalización de los procesos básicos de la gestión de recursos humanos. El reclutamiento gracias a este fenómeno ha pasado a ser el 4.0. Los currículos que eran la principal herramienta para hacer la selección de personal están siendo sustituidos por la tecnología Big Data que permite almacenar miles de datos sobre candidatos y hacer procesos automatizados de filtrado y cribado de todos ellos. Una de las herramientas que se están utilizando para esto es la denominada 'People Analytics. La búsqueda de perfiles profesionales a través de aplicaciones creadas para ello se conoce como 'fresh recruitment'. Estas herramientas permiten obtener de forma rápida perfiles de candidatos y establecer contacto con ellos casi inmediatamente (Ecoembes, 2021).

Fuentes de información utilizadas

- Ecoembes (2021). Reclutamiento 4.0 sostenible. Disponible en: <https://ecoembesempleo.es/reclutamiento-4-0-sostenible/> [Fecha de consulta: 08/11/2021].

Fecha de la aplicación: noviembre, 2021.

Reflexione sobre:

¿Qué ventajas e inconvenientes pueden tener la aplicación del big data en el proceso de reclutamiento de personal?

Agradecimientos: Esta aplicación ha sido elaborada en el marco del Grupo de Innovación Docente 2020: *FRH-GID-14. Grupo de Innovación Docente Fundamentos de Recursos Humanos* de la Universidad Rey Juan Carlos.