I.- Datos Generales

Código	Título
EC1190	Reclutamiento de personal en organizaciones a través de medios y fuentes digitales

Propósito del Estándar de Competencia

Servir como referente para la evaluación y certificación de las personas que se desempeñan reclutando personal utilizando medios y fuentes digitales, desde validar, hasta evaluar la viabilidad los perfiles de los candidatos con base en lo requerido por la organización solicitante.

Asimismo, puede ser referente para el desarrollo de programas de capacitación y de formación basados en Estándares de Competencia (EC).

El presente EC se refiere únicamente a funciones para cuya realización no se requiere por disposición legal, la posesión de un título profesional. Por lo que para certificarse en este EC no deberá ser requisito el poseer dicho documento académico.

Descripción general del Estándar de Competencia

Este EC establece en su contenido las competencias que debe poseer un reclutador de personal, utilizando fuentes y medios digitales para realizar dicha función, sin la necesidad de que presencialmente se tenga una interacción con la organización solicitante, ni con el posible candidato. El reclutador valida la información tanto de la organización solicitante como la de él o los posibles candidatos, primero investigando las características de ambas partes, luego prospectando al candidato y después seleccionando los posible candidatos viables; en un segundo momento se lleva a cabo la entrevista utilizando siempre medios y fuentes digitales, y por último se presenta la evaluación en la que se proporciona a la organización solicitante los posibles candidatos que hayan cumplido con sus requerimientos.

El presente EC se fundamenta en criterios rectores de legalidad, competitividad, libre acceso, respeto, trabajo digno y responsabilidad social.

Nivel en el Sistema Nacional de Competencias: Tres

Desempeña actividades tanto programadas, rutinarias como impredecibles. Recibe orientaciones generales e instrucciones específicas de un superior. Requiere supervisar y orientar a otros trabajadores jerárquicamente subordinados.

Comité de Gestión por Competencias que lo desarrolló
Manpowergroup

Fecha de aprobación por el Comité Técnico del CONOCER:
10 de junio de 2019

Fecha de publicación en el Diario Oficial de la Federación:
25 de julio de 2019

Periodo de revisión/actualización del EC:
2 años

Ocupaciones relacionadas con este EC de acuerdo con el Sistema Nacional de Clasificación de Ocupaciones (SINCO)

Grupo unitario
9999 Ocupaciones no especificadas

Ocupaciones asociadas
- Especialista en reclutamiento y selección de personal

Ocupaciones no contenidas en el Sistema Nacional de Clasificación de Ocupaciones y reconocidas en el Sector para este EC
- Reclutador de campo
- Ejecutivo Inplant
- Coordinador de Reclutamiento
- Ejecutivo de Reclutamiento
- Reclutador
- Entrevistador de Reclutamiento y Selección
- Analista de Reclutamiento y Selección

Clasificación según el sistema de Clasificación Industrial de América del Norte (SCIAN)

Sector:
56 Servicios de apoyo a los negocios y manejo de desechos y servicios de remediación.
Subsector:
561 Servicios de apoyo a los negocios.
Rama:
5613 Servicios de empleo.
Subrama:
56131 Agencias de colocación.
56132 Agencias de empleo temporal.
56133 Suministro de personal permanente.
Clase:
561310 Agencias de colocación
561320 Agencias de empleo temporal
561330 Suministro de personal permanente

El presente EC, una vez publicado en el Diario Oficial de la Federación, se integrará en el Registro Nacional de Estándares de Competencia que opera el CONOCER a fin de facilitar su uso y consulta gratuita.

Organizaciones participantes en el desarrollo del Estándar de Competencia

- Manpowergroup

Relación con otros estándares de competencia

Estándares relacionados

- EC0306 Reclutamiento y Selección de Personal Operativo y Administrativo.

Aspectos relevantes de la evaluación

Detalles de la práctica:	• Para evaluar en este EC se puede establecer una simulación donde el evaluador funja como el candidato a reclutar; en ese caso, se recomienda que en dicha simulación el evaluador no pierda el contacto con el candidato a evaluar, ya que esa es parte de la observación del desempeño, luego entonces la simulación del Filtro y Entrevista se realizará en el mismo lugar. • El evaluador proporcionará al candidato los formatos para la entrega de las evidencias cuando éstas se soliciten de forma impresa y se le indicará al candidato cuando estas evidencias puedan ser presentadas de forma digital.
Apoyos/Requerimientos:	• Lugar o espacio cómodo para realizar las acciones solicitadas, silla y mesa. • Acceso a internet, instalación eléctrica con accesorios de conexión. • Teléfono fijo y/o celular, Tablet, Lap top y PC. • Fuentes digitales: Redes sociales, videoconferencias, Acceso a Bolsas de Trabajo y Liga de internet de Pruebas Psicométricas automáticas para contestar por el candidato. • Formatos, papelería de oficina.

Duración estimada de la evaluación

- 1:30 horas en gabinete y 1:00 horas en campo, totalizando 2:30 horas.

II.- Perfil del Estándar de Competencia

Estándar de Competencia
Reclutamiento de personal en organizaciones a través de medios y fuentes digitales

Elemento 1 de 2
Validar la información de la organización y el candidato

Elemento 2 de 2
Evaluar los resultados de los candidatos

III.- Elementos que conforman el Estándar de Competencia

Referencia	Código	Título
1 de 2	E3752	Validar la información de la organización y el candidato

CRITERIOS DE EVALUACIÓN

La persona es competente cuando demuestra los siguientes:

DESEMPEÑOS

1. Filtra la información del candidato:
   - Utilizando vía de comunicación telefónica,
   - Solicitando información no definida en el CV del candidato,
   - Corroborando que la información es actual contra el CV del candidato,
   - Solicitando las referencias personales del candidato como parte de los requisitos,
   - Informando de las especificaciones de la vacante como nombre de la organización a laborar, organización contratante, esquema de contratación, objetivo del puesto, actividades, salario, zona de labores y horario,
   - Explicando el proceso de selección al candidato,
   - Preguntando al candidato si existen dudas de lo expuesto,
   - Atendiendo las posibles dudas del candidato, y
   - Agendando la fecha y horario de entrevista con el candidato, por medios y fuentes digitales.

La persona es competente cuando obtiene los siguientes:

PRODUCTOS

1. La prospección del candidato realizada:
   - Presenta la publicación de la descripción de la vacante, en medios y fuentes digitales acordes a las características del puesto, y
   - Presenta los resultados de la búsqueda de candidatos en medios y fuentes digitales acordes a las características del puesto.

2. La Ficha de identificación del cliente, elaborada:
   - Contiene los datos generales de la organización como, dirección, teléfono y horario de atención,
   - Incluye los datos de contacto,
   - Especifica las condiciones de desarrollo profesional del candidato seleccionado, en la organización, y
   - Establece la misión, visión y valores de la organización.

3. La Lista de cotejo de características del perfil, elaborada:
   - Con base en los requerimientos del puesto solicitado por la organización,
   - De acuerdo con la fecha de contratación y lugar de trabajo, y
   - Presenta una vigencia máxima de seis meses en sus datos.

4. La validación del perfil en el mercado, elaborado:
   - Presenta las características de identificación del perfil como escolaridad, años de experiencia, organización, idioma, temporalidad y ubicación, y
   - Presenta el rango salarial con base en por lo menos tres alternativas de oferta del mercado.

5. La validación del perfil con el cliente, elaborada:
   - Se presenta en forma de minuta en la que se indique quien participó, fecha, lugar y hora,
   - Presenta la información no especificada en la ficha de identificación, como el número de entrevistas con el cliente, especificaciones de prestaciones y alguna otra información a acotar, y
   - Presenta los acuerdos de los días de cubrimiento para el manejo de las propuestas, el rango salarial con base en por lo menos tres alternativas de oferta del mercado.

La persona es competente cuando posee los siguientes:

CONOCIMIENTOS	NIVEL
1. Uso y aplicación de herramientas digitales en el reclutamiento de personas.	Comprensión

La persona es competente cuando demuestra las siguientes:

ACTITUDES/HÁBITOS/VALORES

1. Amabilidad:	La manera en que es cordial en la interacción con la organización / candidato.
2. Análisis de información:	La manera en que valida la información tanto de la organización como del candidato, corroborando que el requerimiento de la misma coincida con el perfil del candidato y viceversa.

GLOSARIO

1. CV:	Abreviatura de Curriculum Vitae. Relación de datos personales e historia profesional y académica que presenta el aspirante a un cargo o puesto de trabajo.

Referencia	**Código**	**Título**
2 de 2	E3753	Evaluar los resultados de los candidatos

CRITERIOS DE EVALUACIÓN

La persona es competente cuando demuestra los siguientes:

DESEMPEÑOS

1. Prepara la sesión de entrevista:
   - Verificando físicamente que el equipo digital, accesorios y fuentes de energía estén funcionando,
   - Verificando físicamente en cada herramienta digital que exista acceso a internet,
   - Corroborando físicamente la conectividad del medio digital de punto de comunicación,
   - Verificando físicamente que en el área a utilizar se presente sin ruido extremo, iluminación y libre de distractores,
   - Verificando en la herramienta digital a utilizar que se cuenta con el CV del candidato a entrevistar, y
   - Verificando que se cuente con la lista de cotejo de datos y requerimientos de la organización.

2. Explora la información contenida / no contenida en el CV del candidato durante la entrevista:
- Utilizando medios y fuentes digitales,
- Realizando preguntas basadas con el enfoque por competencia,
- Realizando preguntas semiestructuradas sobre, experiencia laboral, aptitudes técnicas, y
- Realizando preguntas semiestructuradas sobre la formación académica, manejo de idiomas, información sociodemográfica.

La persona es competente cuando obtiene los siguientes:

PRODUCTOS

1. Las evaluaciones psicométricas aplicadas:
- Están enviadas de acuerdo al puesto solicitado, y
- Se presentan recibidas y contestadas por el candidato, y con los resultados automáticos de acuerdo al perfil del puesto.

2. Las referencias laborales validadas:
- Son las enviadas por el candidato, y
- Presentan los datos corroborados por el reclutador.

La persona es competente cuando posee los siguientes:

CONOCIMIENTOS	NIVEL
1. Pruebas psicométricas a aplicar de acuerdo al perfil en un ambiente digital.	Comprensión

La persona es competente cuando demuestra las siguientes:

ACTITUDES/HÁBITOS/VALORES

1. Amabilidad:	La manera en que emplea un tono de voz claro y cordial.
2. Ética:	La manera en que maneja la información confidencial del candidato de acuerdo a las políticas de la organización.
3. Responsabilidad:	La manera en que realiza el envío de información en tiempo y forma de acuerdo a las necesidades de la organización y el candidato.
4. Tolerancia:	La manera en que demuestra disposición para comprender y atender las diferencias en la interacción con el candidato durante la entrevista y con la organización durante el proceso.

GLOSARIO

1. Medios y fuentes digitales:	Los medios digitales para este EC se entenderán como los equipos (hardware) que se pueden utilizar para interactuar en tiempo y forma entre el reclutador y el candidato a reclutar; por ejemplo: PC, lap top, teléfono fijo y celular y tablet. Y las fuentes digitales se entenderán como los diferentes ambientes y programas (software) que se pueden utilizar en la

	actualidad para interactuar entre el reclutador y el candidato a reclutar y otros; por ejemplo; redes sociales y videoconferencias.
2. Preguntas Semiestructuradas:	Son aquellas en la que, como su propio nombre indica, el entrevistador despliega una estrategia mixta, alternando preguntas estructuradas y con preguntas espontáneas, permite una mayor libertad y flexibilidad en la obtención de información.
3. Información Sociodemográfica:	Se refiere a aquella que ofrece datos generales y particulares del candidato referentes al medio y ámbito en el que se desarrolla, como estatus económico, social, educativo, familiar, así como expectativas de vida laboral en complemento a su perfil.