

Reclutamiento de personal híbrido

The hybrid staff recruitment

Kelly Chávez-Ortiz^a, Stephani Reséndiz-Ramírez^b, Ivonne I. Cruz-Rangel^c

Abstract:

Staff recruitment is an essential aspect of any organization, but it is considered a classic model, since we currently live in a globalized world where people have a close relationship with computers and technology. For this reason, hybrid recruitment prioritizes immediate interaction, allowing strategic links to be established with each individual's talent from the earliest stages. This involves a pre-selection process depending on the requirements of the position, followed by a selection test, where the candidate demonstrates their skills and abilities to the company. This can be done dynamically or in a group setting, ending with a decision on whether or not the candidate is suitable for the position. It is important to know how to carry out hybrid recruitment, as it requires more information about the person to be hired, identifying whether they are suitable for a particular position, using a model that optimizes hiring efficiently. This will be explained below using a knowledge application diagram, which is the best way to structure the information from main ideas to secondary ideas, understanding the concepts by relating each of the ideas presented. The aim is to provide an overview of the process, which can be extended to anyone who is interested.

Keywords:

Recruitment, hybrid, staff, technology

Resumen:

El reclutamiento de personal es un aspecto esencial en toda organización, sin embargo, se considera como un modelo clásico, ya que actualmente se vive en un mundo globalizado, donde las personas mantienen una relación estrecha con las computadoras y tecnologías, por ello el reclutamiento híbrido prioriza la interacción inmediata, permitiendo establecer vínculos estratégicos con el talento de cada individuo desde las primeras etapas. Este conlleva un proceso de preselección dependiendo de los requisitos del puesto; para después llegar a la prueba de elección, donde el candidato demuestra sus habilidades y capacidades ante la empresa, esto puede darse de manera dinámica o grupal; finalizando con una toma de decisiones sobre si el candidato es idóneo a ocupar el puesto o no. Es importante conocer cómo llevar a cabo un reclutamiento de personal híbrido, pues requiere de mayor información sobre la persona a contratar, identificando si es apto para un determinado puesto, utilizando un modelo que optimiza la contratación de manera eficiente. A continuación, se explicará mediante un diagrama de aplicación del conocimiento, siendo esta la mejor manera para estructurar la información de ideas principales a ideas secundarias, entendiendo los conceptos al relacionar cada una de las ideas presentadas. Con la finalidad de mostrar un panorama general del proceso, pudiendo ser extensible a quien le resulte de su interés.

Palabras Clave:

Reclutamiento, híbrido, personal, tecnología

Introducción

El presente esquema de aplicación del conocimiento tiene como objetivo conocer en qué consiste el reclutamiento híbrido, las herramientas y la importancia de aplicarlo para seleccionar personal altamente capacitado de forma estratégica.

De acuerdo con Saldaña-De Lira (2021), citado en Esqui-

vel et al. (2023) el reclutamiento híbrido: "es la forma electrónica de procesar, almacenar, transmitir y obtener datos del personal, para facilitar el diseño de estrategias que favorecen el progreso y comunicación de la organización". Este tipo de reclutamiento ha tomado fuerza en los últimos años, con la globalización y tecnolo-

^a Autor de Correspondencia, Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo | Escuela Superior Tepeji del Río | Tepeji del Río de Ocampo-Hidalgo | México, <https://orcid.org/0009-0007-0109-2241>, Email: ch462875@uaeh.edu.mx

^b Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo | Escuela Superior Tepeji del Río | Tepeji del Río de Ocampo-Hidalgo | México <https://orcid.org/0009-0002-0552-5765>, Email: re525513@uaeh.edu.mx

^c Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo | Escuela Superior Tepeji del Río | Tepeji del Río de Ocampo-Hidalgo | México <https://orcid.org/0009-0004-3929-2968>, Email: cr441857@uaeh.edu.mx

Nota editorial: Este manuscrito fue aceptado para un número anterior, pero debido a un error en el proceso editorial no fue incluido oportunamente. Se publica en el presente número para garantizar la integridad del registro académico.

Fecha de recepción: 09/09/2025, Fecha de aceptación: 10/10/2025, Fecha de publicación: 05/07/2026

DOI: <https://doi.org/10.29057/estr.v13i26.15973>

gía que existe, haciendo esencial el crecimiento de las organizaciones, principalmente en las PyMEs, por la gran cantidad de beneficios que generan con su implementación, incidiendo directamente en la competitividad de estas.

La importancia del reclutamiento híbrido “representa una revolución en la gestión del talento, al integrar sistemas capaces de simular procesos cognitivos humanos como el aprendizaje, la toma de decisiones y el razonamiento dentro de tareas estratégicas y operativas”. (Velásquez, 2025).

El reclutamiento híbrido se adapta a las tendencias digitales actuales y tiene como soporte principal el marketing virtual y la utilización de las siguientes herramientas: “Social Recruiting, la cual implica utilizar la mayor cantidad de canales sociales para la distribución de ofertas laborales, por ejemplo, LinkedIn, Facebook, Bolsas de trabajo, etc. Y Small Data, un algoritmo que permite encontrar en los candidatos, el más adecuado para el perfil, guiándose por las habilidades blandas y habilidades duras”. (Barzallo, 2023).

Otra de las herramientas es People Analytics o también conocido como HR Analytics se trata de uno de los métodos más utilizados en las empresas, ya que “permite a los líderes de las mismas tomar decisiones relacionadas con sus colaboradores, decisiones basadas en datos reales obtenidos en el interior y exterior de la empresa” (Modrego, 2024) como puede ser, el organigrama, datos de evaluación de desempeño de los trabajadores o la permanencia de los colaboradores. Por otro lado, los datos externos hablan de los datos financieros, los ingresos de los empleados o el costo de contratación.

El proceso de selección puede definirse como “La selección del candidato más adecuado para ocupar un puesto disponible” (Modrego, 2024). Para ello, se utilizan una serie de técnicas/métodos que tratan de identificar a la persona que pueda desempeñar el puesto de trabajo de mejor manera, y que, ayude a la eficiencia de la organización.

En consonancia con Bolaños, D. (2020) citado en Caballero, (2025) realizó un estudio en la Universidad Mariana de Colombia, a la cual nombró “Eficacia y eficiencia en los procesos de reclutamiento y selección de personal”, de enfoque cuantitativo, y en base a su trabajo sobre la muestra de 50 trabajadores de la propia Universidad, aseguran que a medida que las empresas experimentan un crecimiento exponencial, deben reestructurar sus procesos de reclutamiento para cumplir con las expectativas de eficacia y eficiencia.

Esto incluye la búsqueda, atracción y agrupación de los talentos necesarios para ocupar vacantes, utilizando estrategias específicas que faciliten la conexión con los candidatos. Para atraer a estos talentos, es importante que las organizaciones cuenten con una buena imagen, ofrezcan beneficios atractivos y promuevan el desarrollo profesional.

Después de analizar e identificar las partes más importantes del reclutamiento híbrido se puede concluir que es un proceso muy útil en tiempos actuales donde la

tecnología e innovación va cambiando diariamente y la implementación de maquinaria nueva es imprescindible para continuar en un mercado, y ello conlleva a que el personal se adapte a este cambio constante. La flexibilidad, creatividad, adaptabilidad y pensamiento crítico son habilidades necesarias que los candidatos deberán tener para mantener la eficiencia en la organización.



Figura 1. Reclutamiento de personal Híbrido, 2025
Elaboración propia.

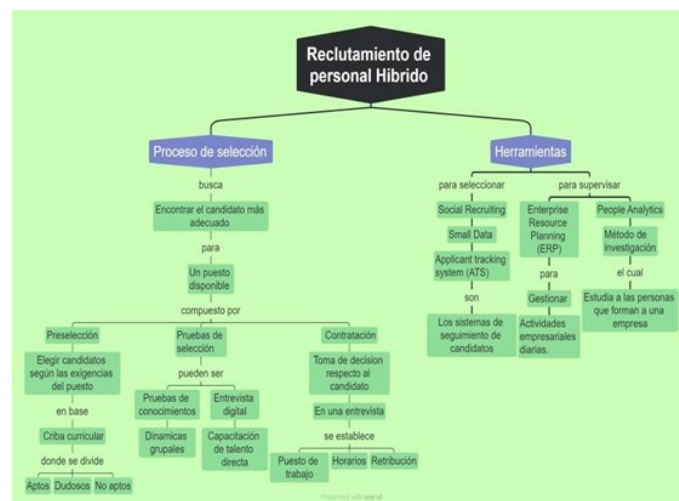


Figura 2. Reclutamiento de personal Híbrido, 2025
Elaboración propia

Referencias

- [1] Esquivel, J., Romero, A., Gasca, M., Hernández, A., & García, M. (2023). Estrategias de adopción de un modelo organizacional. Revista electrónica sobre tecnología, educación y sociedad, 10(19). <https://mail.ctes.org.mx/index.php/ctes/article/view/800>
- [2] Modrego, P. (2024). Un análisis de la Inteligencia Artificial en el mundo laboral. Obtenido del Repositorio Institucional de Documentos. Universidad Zaragoza SOCIZ: <https://zaguan.unizar.es/record/152671>

- [3] Caballero, V. (2025). Reclutamiento 4.0: Nuevas tendencias y herramientas para un reclutamiento eficiente. Obtenido de Repositorio Institucional. Universidad del Norte: <https://hdl.handle.net/11537/42009>
- [4] Barzallo, M. (2023). El proceso de reclutamiento híbrido de personal a nivel mundial. Obtenido de Repositorio Institucional. Universidad de Azuay: <http://dspace.uazuay.edu.ec/handle/datos/12627>
- [5] Velásquez, A. (2025). La Brújula hacia el Reclutamiento 5.0 Estrategias Esenciales para RRHH. Ciencia Latina: Revista Multidisciplinar, 9792-9809.