

EMPRESAS SURA



**“Puedes soñar, crear, diseñar
y construir el lugar más
maravilloso del mundo, pero
requieres que las personas
hagan el sueño realidad”**

- Walt Disney -



Tendencias y herramientas **del proceso de selección**

Aprendizajes que nos dejan **las buenas prácticas** en el proceso de **selección**

TALENTO = competencias + experiencias + conocimientos + motivaciones

Seleccionamos para el *HOY* y también para el *MAÑANA*

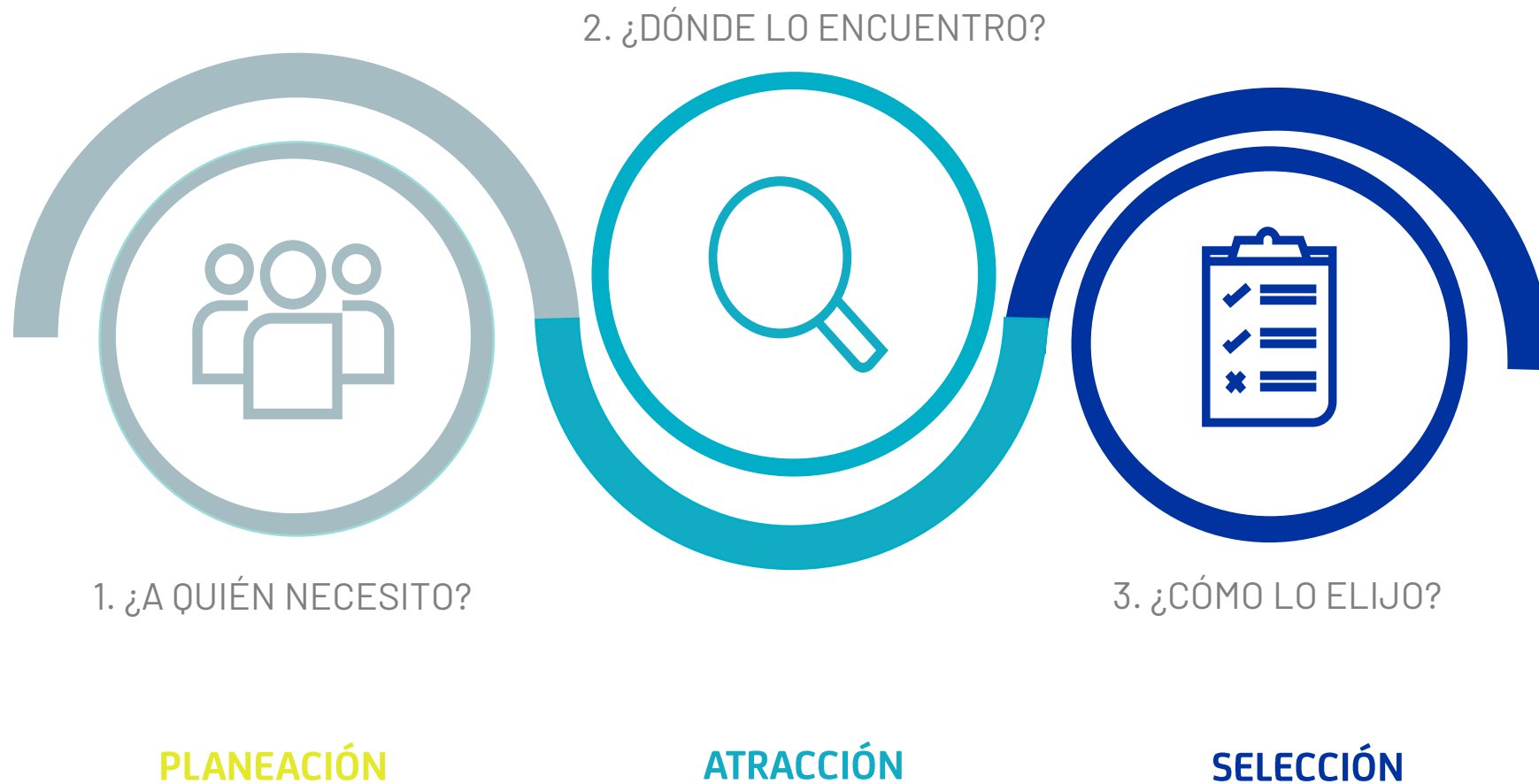
Marca empleadora

Conexión con la estrategia

Atracción ≠ publicar vacantes

Alineación de propósitos

Momentos del proceso de selección



Herramientas para la selección

- VALORACIONES -

- Test de personalidad
- Evaluación de competencias
- La motivación aplicada al ámbito laboral
- Habilidades cognitivas para la resolución de problemas
- Escalas de Valores
- Aptitudes y destrezas

Entrevista a profundidad llevada a cabo por Psicólogos clínicos que busca rastrear la estructura de personalidad para conocer las fortalezas y oportunidades de mejora del candidato en relación al desempeño laboral.

Pruebas de conocimientos

- Conocimientos técnicos propios del rol
- Manejo de herramientas tecnológicas
- Idiomas

Pruebas psicométricas

Centros de valoración

Análisis de competencias puestas en acción en la resolución de retos, casos o situaciones particulares en tiempo real.

Valoraciones Psicológicas

**Herramienta fundamental
para la selección**

Entrevista

Herramientas para la selección

- O T R A S V A L I D A C I O N E S -



ATS: Applicant Tracking System. (Sistema de Seguimiento de Candidatos)

- Centraliza las fuentes de atracción.
- Digitaliza la gestión y la experiencia de los aspirantes.

Analítica de Datos

- Centraliza las fuentes de atracción.
- Digitaliza la gestión y la experiencia de los aspirantes.

Inteligencia Artificial (IA)

- Centraliza las fuentes de atracción.
- Digitaliza la gestión y la experiencia de los aspirantes.

Cambios que estamos *viviendo*

- Cubrir vacantes actuales Vs. Búsqueda proactiva de talentos
- Recibir hojas de vida Vs. Identificar talentos
- Publicación de vacantes a demanda Vs. Estrategias intencionadas y dirigidas de atracción
- Presencialidad Vs. Virtualidad
- "Trabajo sin fronteras"
- Ofertas de Empleo Vs. Marca empleadora y propuesta de valor del empleado
- "Competencias y competencias del future"



Aplicación de la IA en selección

Análisis automático de videos grabados, con el fin de determinar idoneidad

 <https://www.ibm.com/watson/uk/en/talent/recruitment/#features>
 www.hirevue.com

Análisis y comprobaciones de las experiencias de los candidatos

Análisis de redes sociales y datos públicos. Valoración de comportamientos, amistades, ideas, etc

 <https://deepsense.ai/>

Control, clasificación, inclusión, rechazo, etc, de las hojas de vida.