

# El futuro de la contratación:

## Tendencias y tecnologías que están transformando la forma de contratar



Una guía práctica para mejorar la eficiencia en la contratación y explorar las tendencias del mercado laboral.



# Contenido

● <b>Introducción</b> .....	<b>03</b>
● <b>El impacto de la tecnología en la contratación</b> .....	<b>04</b>
○ Herramientas tecnológicas y automatización .....	<b>06</b>
● <b>Contratación segura y buenas prácticas</b> .....	<b>10</b>
● <b>Ventajas de la tecnología en los procesos de contratación</b> .....	<b>11</b>
● <b>Experiencia del candidato</b> .....	<b>13</b>
● <b>El futuro de la contratación</b> .....	<b>14</b>
○ Tendencias en los procesos de contratación .....	<b>15</b>
○ Desafíos que enfrentan los reclutadores .....	<b>16</b>
● <b>Sobre Truora</b> .....	<b>17</b>

Visita nuestro sitio web:  
**truora.com** 🤖 🧐



# Introducción

El éxito de una compañía comienza por la selección y contratación del personal, considerado como el recurso más valioso y la base del éxito de una empresa.

Se ha demostrado que los procesos de selección y contratación con bajos niveles de efectividad se relacionan a dificultades y problemas a largo plazo para el negocio.

Es por esto que en los últimos años, los procesos de contratación han experimentado cambios relevantes gracias a la digitalización y tecnología.

La automatización es una de las tendencias más significativas en la contratación, el uso de herramientas digitales que van desde el análisis de datos durante la selección de perfiles hasta las entrevistas virtuales con los candidatos, han sido claves en la forma en que las empresas buscan y contratan a nuevos empleados para alcanzar los mejores resultados.

Las **compañías deben encontrar nuevas alternativas** para adaptarse y prosperar cada vez más en el mundo corporativo y empresarial.

*En este documento, encontrarás una guía diseñada para entender y analizar las principales tendencias que están transformando la forma de contratar en un entorno cada vez más tecnológico y cambiante.*

Ver más





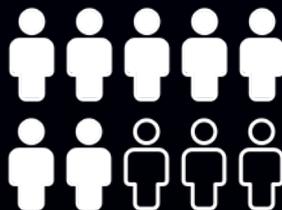
# El impacto de la tecnología en la contratación de personal

En pleno 2023, hablar de temas relacionados al futuro del trabajo se ha convertido en el ahora del trabajo. La crisis sanitaria provocada por la pandemia, trajo consigo cambios irreversibles que aceleraron los avances tecnológicos en todo el mundo, y que hoy, hacen parte de la cotidianidad laboral de forma permanente.

En los procesos de contratación, la digitalización y constante búsqueda de ahorro de tiempo, esfuerzo y dinero, ha sacado a flote alternativas tecnológicas ideales para automatizar las principales fases del proceso entregando a empresas y compañías la oportunidad de obtener resultados más eficientes al contratar talento.

El **89%** de los reclutadores y profesionales de RRHH creen que la tecnología es esencial para la contratación exitosa.

Estudio y encuesta de LinkedIn



**Según un informe de LinkedIn**, 7 de cada 10 profesionales de recursos humanos en todo el mundo utiliza tecnología para contratar.



# Procesos de contratación inteligentes

Expertos en talento, aseguran que la tecnología y su impacto en la contratación busca generar experiencias amigables y seguras, similares a las de los consumidores, en las que participan herramientas modernas, automatizadas y medibles.

Evolucionar la forma en que se atrae, involucra y contrata personal garantiza una **mayor rentabilidad al negocio**, además de evidenciar que cuyos candidatos elegidos a través de un proceso de selección inteligente y digital, muestran mejores índices de adaptabilidad a entornos de innovación exigentes, ya que los reclutadores pueden tener mayor seguridad y certeza de los perfiles que vinculan.

La naturaleza del mercado de recursos humanos ha cambiado, los empleadores y líderes de talento ahora deben adoptar un enfoque audaz y automatizado para la adquisición y contratación de personal.

El **79% de las empresas dice que la tecnología ha tenido un impacto positivo** en su capacidad de contratación.

Es momento de dar paso a una era de **adquisición y contratación** de talento, **diferente.**



# Herramientas tecnológicas y automatización en la contratación



Normalmente, las compañías buscan herramientas eficaces para automatizar procesos administrativos, pero olvidan que la automatización puede ejecutarse en todos las áreas incluyendo la contratación.

El proceso de contratación significa una gran inversión de tiempo por la cantidad de información que se procesa y las distintas etapas que necesitan un seguimiento para evitar errores en el filtrado de candidatos no aptos o poco alineados a las expectativas, es por eso que grandes y pequeñas empresas están explorando soluciones digitales cómo:

Inteligencia Artificial (AI)



Validación de antecedentes e identidad digital



Firma digital



## ¿Qué dicen las estadísticas?\*

Las empresas que usan tecnología en el proceso de contratación, han logrado:

**50%**

Reducción en el tiempo de contratación

**90%**

Disminución en el costo de contratación

**82%**

Aumento en la retención de nuevos empleados



# Inteligencia artificial para procesos de contratación

La aplicación de la inteligencia artificial en la automatización de la contratación ha demostrado ser una tendencia creciente en los últimos años; actualmente, muchas empresas han adoptado esta tecnología para mejorar su precisión en el proceso de contratación y tomar decisiones informadas haciendo uso de los millones de datos disponibles sobre los candidatos y empleados.



## Eficiencia en la contratación

Para reducir significativamente la carga operativa del proceso de contratación es necesario automatizar tareas de bajo nivel cómo:



Agendamiento y programación de entrevistas



Búsqueda y clasificación de candidatos



Gestión y evaluación de candidatos

## Existen tecnologías para optimizar estos procesos entre ellas:

**El uso de la IA en la preselección de candidatos puede reducir en un 90% el tiempo de contratación.**

X.ai, una solución que puede ayudar a abordar la pesadilla administrativa de programar entrevistas.

ClearFit, una herramienta que ahorra tiempo a los reclutadores al encontrar y clasificar automáticamente a los candidatos

Filtered, una solución que puede ayudar a evaluar a los candidatos técnicos usando tecnología para mejorar su efectividad.



# Tecnología de validación de antecedentes de candidatos

La información requerida para que un candidato sea o no contratado suele variar según la cultura de la empresa y el cargo del aspirante, es por ello que desde el primer contacto es necesario conocer y obtener información clave que permita validar en primera instancia la confiabilidad del perfil y su veracidad.

Las verificaciones de antecedentes son una forma simple y útil para que los empleadores garanticen un entorno de trabajo seguro y brinden a todos los candidatos una oportunidad justa en las oportunidades disponibles.

Desarrollar esta labor de forma eficiente, es crucial en la vinculación de personal ya que facilita la evaluación de los candidatos, el cumplimiento de la normativa y la protección de la imagen empresarial.

A través de la **tecnología de verificación de antecedentes**, los reclutadores ya no necesitan pasar horas confirmando o validando si la información otorgada por el aspirante es real.

Ahora, en pocos clics los empleadores pueden realizar consultas completas de historiales penales, criminales, crediticios y de seguridad social.



Con **Truora**, las compañías **pueden verificar los antecedentes de sus candidatos en +2000 bases** de información global.

**Prueba gratis**



# Gestión y firma electrónica de documentos o contratos



 ● Raúl Gonzales  
**FIRMADO**

**Firmantes del documento**

- 1º Camila Echeverría ●
- 2º Raúl Gonzales ●
- 3º Natalia Jiménez ○

Empezar por la automatización de procesos básicos pero altamente manuales como la gestión y firma de contratos o documentos, es el camino ideal para obtener mejores índices de eficiencia en los procesos de contratación.

Las herramientas de firma electrónica permiten crear, enviar, firmar y almacenar documentos; por lo que recopilar la información y firmas de los candidatos será posible a través de una plataforma digital sin necesidad de traslados ni papeleos, y lo mejor, en menos de 2 minutos, reduciendo en un 90% el tiempo de administración de contratos.

## Tecnología de firma electrónica para contratos laborales

Al implementar firma electrónica, podrás administrar todo tipo de documentos, como acuerdos o contratos personalizando las condiciones de firma para cada candidato:

- ✓ Requisitos de autenticidad
- ✓ Integridad de la firma
- ✓ Confidencialidad
- ✓ Cero papeleos ni traslados

**Prueba gratis**





# Contratación segura

## ¿Por qué verificar los antecedentes de un candidato?

Hay varias razones por las que una empresa debería considerar la verificación de antecedentes en su proceso de contratación:

### Seguridad y reducción de riesgos

La verificación de antecedentes puede ayudar a proteger a la empresa de posibles fraudes, demandas y eventualidades legales, mitigando el riesgo de contratar empleados con historiales que puedan tener altos niveles de inseguridad según la cultura y normatividad de la compañía.

### Mayor precisión en decisiones:

La verificación de antecedentes proporciona a los empleadores puntos de vista valiosos al momento de contratar, promover o retener a un empleado, siendo especialmente útil para garantizar que éste tenga las habilidades y la experiencia que requiere el rol.

### Reducción de costos y tiempo:

Una contratación desfavorable suele ser costosa para una empresa en términos de tiempo y recursos financieros. La verificación de antecedentes simplifica el proceso y reduce el riesgo de una mala elección, lo que se refleja en ahorro y mejores resultados a largo plazo.



El **94% de los empleadores** realizan al menos un tipo de evaluación de empleo.

Contratar a la **persona equivocada** puede costarle **alrededor del 30% del salario** del primer año de un candidato en promedio.

Algunas industrias, incluidas el transporte comercial, la seguridad privada, la educación, la banca o la atención médica, siguen regulaciones que exigen ciertas evaluaciones previas al empleo.

Para llevar a cabo la verificación pertinentes y el proceso de contratación correctamente, es recomendable contar con el apoyo de herramientas tecnológicas que permitan automatizar el proceso.

# Ventajas de la tecnología en los procesos de contratación

Un estudio de CareerBuilder reveló que el 82% de los gerentes de contratación sienten que la tecnología en los procesos de contratación de personal les ayuda a encontrar candidatos más rápidamente.

**Reimaginar la manera en la que se llevan a cabo las fases de selección y vinculación de talento ha sido la clave de los corporativos más grandes en Latam.**

Hacer una pausa para analizar e identificar los puntos que mayor operatividad, manualidad o intervención humana en los flujos de contratación, les ha permitido diagnosticar e implementar con mejor precisión, soluciones tecnológicas a su medida, fortaleciendo sus equipos de gestión y adquisición de talento.



Compañías de contratación y voces referentes de reclutamiento expresan que las empresas que aún no han adoptado tecnologías en sus procesos de contratación “se están quedando atrás”, a continuación te mostramos las principales razones y ventajas de la tecnología en la contratación:

## Beneficios de la Automatización de Procesos



MÁS PRODUCTIVIDAD



MENOS ERRORES



MENOR TIEMPO DE EJECUCIÓN



MEJORA LA COMUNICACIÓN



# Ventajas de la tecnología en los procesos de contratación

## Seguridad y reducción de riesgos

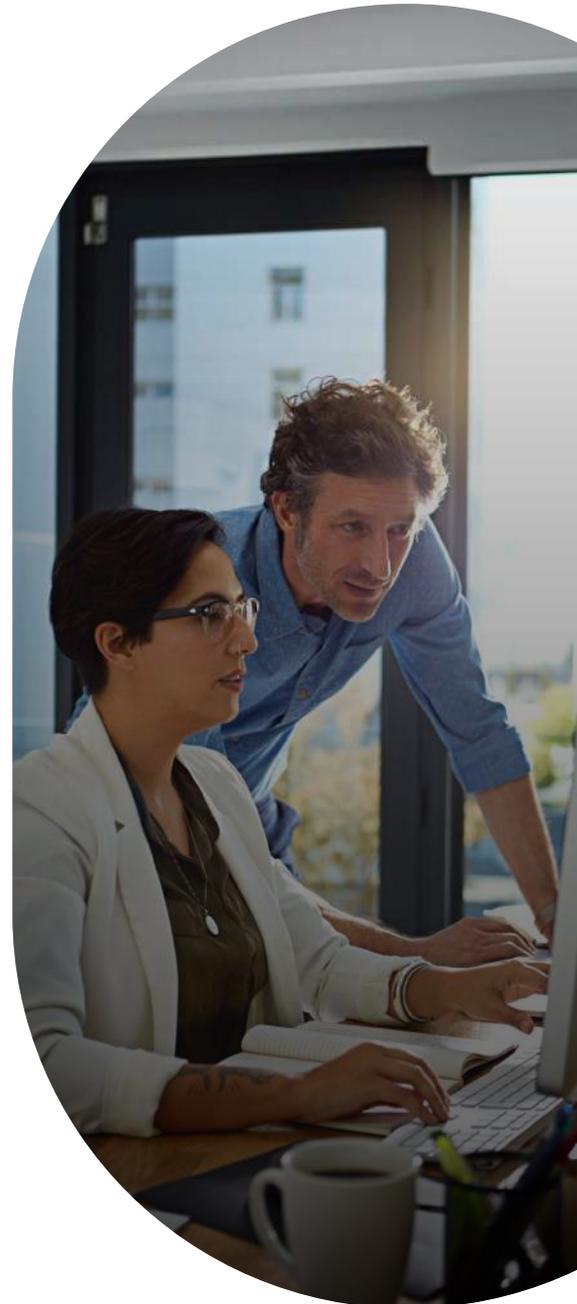
Uno de los mayores beneficios de usar tecnología en los procesos de contratación es la capacidad de automatizar tareas repetitivas y llevar a cabo evaluaciones preliminares de los candidatos de manera más rápida y eficiente. Esto significa que los reclutadores pueden enfocarse en actividades más estratégicas para captar a los candidatos más prometedores.

## Reducción de errores:

Los procesos manuales suelen generar errores en la documentación, la selección de candidatos o incluso en la toma de decisiones finales. Al utilizar tecnología para automatizar algunas de estas tareas, la probabilidad de cometer errores humanos se reduce considerablemente.

## Aumento en la calidad de candidatos:

Las herramientas digitales pueden ayudar a los reclutadores a filtrar y evaluar a los candidatos más adecuados para un puesto de trabajo en particular. Al usar tecnología para evaluar habilidades específicas, como el conocimiento técnico o la experiencia.



Los equipos de contratación que utilizan tecnología para evaluar los datos de los candidatos **tienen un 25% más de probabilidades** de elegir a los candidatos adecuados.

# Experiencia del candidato en el proceso de contratación

La experiencia del candidato incluye varios aspectos de la contratación por lo que el proceso debe tratarse con la misma premura y atención que necesita un cliente potencial.

Cada parte del proceso es una oportunidad para que los empleadores interactúen con los candidatos y dejen una impresión positiva y duradera, de esto depende en gran medida el camino que el empleado pueda tomar en la compañía y motivación con la que empiece a dar sus primeros pasos dentro del negocio.

Según Talent Board, el 47% de los candidatos que tuvieron una experiencia de contratación positiva con una empresa estarían dispuestos a referir amigos y colegas, sin embargo, el 50% de los candidatos dicen haber abandonado un proceso de contratación debido a una mala experiencia en el proceso.

## 4 aspectos que definen una buena experiencia de contratación



Proceso de contratación en un plazo razonable



Ofrecer una experiencia personalizada, cada candidato es único



Facilidad de aplicación, contacto y entrega de información



Comunicación clara y oportuna en cada etapa del proceso





# El futuro de la contratación

## ¿De dónde venimos y para dónde vamos?

### Enfoque en los candidatos

El futuro de la contratación se perfila como un proceso cada vez más tecnológico y enfocado en el candidato. En los últimos años, hemos visto cómo la digitalización ha transformado la perspectiva sobre lo que las empresas necesitan y los empleados exigen.

No es un secreto que la relación empleado-empleador ya no se trata de una relación vertical, sino de una negociación cada vez más humana y consciente.

## El 2023 es el año del gran reinicio del talento.

Es evidente que no regresaremos a "la antigua normalidad", por eso, tanto los empleadores como el talento están listos para redefinir las expectativas laborales, en este punto establecer una nueva base para el futuro del trabajo será crucial para superar las dificultades y tener éxito en el mercado.

Como lo mencionamos antes, las personas son el activo más valioso de una organización y prepararse para el futuro incluirá comprender a los trabajadores que se tienen actualmente, así como a los que necesita contratar.

Al tener una visión clara de ambas partes, le facilitará a las compañías identificar habilidades en las que la organización tiene ventaja y en las que no, permitiendo tomar medidas a tiempo para evitar que sus puntos a mejorar se conviertan en una desventaja competitiva.



## El futuro de la contratación

# Tendencias en los procesos de contratación

Estudio realizado por expertos de **iCIMS** declara que...

## 1/3

de los trabajadores buscarán un nuevo trabajo antes del final de 2023.

## 2 a 3

es el número promedio de entrevistas que un candidato tiene antes de ser contratado.



### **La retención como enfoque principal para las empresas en medio de la incertidumbre económica**

La retención de empleados será esencial, la competencia por el talento sigue siendo alta, y la pérdida de empleados puede tener un impacto significativo en la productividad y la rentabilidad de una empresa.

### **Los trabajadores que renunciaron durante La Gran Renuncia volverán a la fuerza laboral**

Es posible que un gran porcentaje de talento que renunció, vuelva a la fuerza laboral en el futuro cercano. Sin embargo, es probable que estos trabajadores tengan expectativas diferentes sobre su trabajo, como la flexibilidad y el equilibrio entre vida laboral y personal.

### **Los líderes de talento buscan que sus voces se escuchen y se satisfagan las necesidades del equipo**

Es posible que un gran porcentaje de talento que renunció, vuelva a la fuerza laboral en el futuro cercano. Sin embargo, es probable que estos trabajadores tengan expectativas diferentes sobre su trabajo, como la flexibilidad y el equilibrio entre vida laboral y personal.



# El futuro de la contratación

## Desafíos que enfrentan RRHH y reclutadores

### Re-organizar y apoyar mejor el trabajo híbrido

En los candidatos ha ganado la inclinación hacia el modelo de trabajo híbrido, que ofrece más libertad y flexibilidad a los empleados.

De hecho, según Gartner, el 52% de los empleados afirma que las políticas de trabajo flexible influyen en su decisión de pertenecer a una empresa.

Por tanto, seguir apoyando esta transformación centrada en las personas y en sus nuevas necesidades es una tendencia que marca cómo las compañías aprovecharán las lecciones aprendidas, rompiendo con el tradicionalismo empresarial.

### Centrarse en el desarrollo del talento interno

Las empresas se enfrentan actualmente a una oleada de dimisiones y desvinculaciones de empleados. Cada vez son más los empleados que buscan un sentido a su trabajo y están dispuestos a dejarlo si consideran que su actividad profesional no está en alineada con sus valores personales.

### Diversidad e inclusión como clave de la transformación

Los cambios en las perspectivas y la comprensión del mundo laboral también se deben a la llegada de toda una nueva generación a las empresas. Las nuevas generaciones, como la Gen Z, pueden ser los grandes generadores de nuevas culturas. Están muy comprometidos con sus valores y no temen impulsar el cambio en el lugar de trabajo y en la sociedad.

Ese cambio también se está reflejando en los directivos y en su forma de liderazgo, dando paso a un modelo mucho que practique la escucha activa, sea más empático con los problemas de su equipo y cree un entorno de trabajo más y seguro.

### Enfoque en las nuevas tecnologías

La integración de nuevas tecnologías y formas de aplicarlas continuará sumando crecimiento a las empresas que confían en la automatización de tareas repetitivas, haciéndolas más atractivas para los candidatos y clientes de la región.

# Sobre Truora – StartUp Tech

Somos un equipo de ingenieros de desarrollo, product managers, científicos de datos y especialistas en marketing y ventas enfocados en **ayudar a las empresas a simplificar sus interacciones con sus empleados, clientes y usuarios.**

- **Creamos tecnología que impacta las adquisiciones de candidatos y clientes** a través de sus canales favoritos de comunicación como WhatsApp.
- **Validamos la identidad de los candidatos, empleados y usuarios** según las necesidades de tu negocio.
- Buscamos siempre el mejor **equilibrio entre seguridad, conversión y retorno de inversión.**
- **Conocemos las regulaciones** de las instituciones relacionadas a la contratación de personal en la región.

## Clientes Principales

Bancolombia

FINCOMERCIO  
Cooperativa de Ahorro y Crédito

Renting Colombia

AGRAPP

truora

Rappi

DiDi

tyba



trii

Adecco

Renting Colombia

truora

HOMIE

Intercorp

cabify

Global66

LaHaus

# El futuro de la contratación:

Tendencias y tecnologías que están transformando la forma de contratar



Una guía práctica para mejorar la eficiencia en la contratación y explorar las tendencias del mercado laboral.