

¿CÓMO TRANSFORMAR  
DIGITALMENTE TU  
PROCESO DE SELECCIÓN?

**legis** Gestion  
Humana.com



Diferencias entre un  
proceso tradicional y una  
estrategia de adquisición  
de talento

legis **Gestion**  
Humana.com



- El 78% de los procesos que finalizan sin éxito es debido a una inadecuada perfilación inicial
- Más del 80% de las compañías no cuenta con un sistema automatizado para la citación de candidatos y su evaluación de características básicas
- 95% de las compañías estudiadas no cuentan con una base de talento propia con candidatos precalificados.



¿Qué porcentaje de hojas de vida realmente son efectivas en tu proceso de selección?

¿Cuánto tiempo gastas contactando candidatos que no cumplen o no están interesados en tu oferta?

¿Realmente evalúas de manera integral a los candidatos de tu proceso de selección?

# La nueva era de la Adquisición del Talento

Proyecta a largo plazo cómo cada talento transformará el futuro de tu organización.

Enriquece tu base talentos proactivamente, no solo para cubrir vacantes.

Evalúa estratégicamente las competencias que necesitas en cada posición, no te quedes en una hoja de vida.



La selección estratégica, no transaccional.

Durante el COVID-19

**legis** Gestion  
Humana.com



# 1 Diseña la estrategia de Selección

- Define el Talento como el eje principal del proceso
- Actualiza tu proceso a un modelo de transformación digital
- La Experiencia del candidato al nivel del cliente



## 2 Visualiza tu marca empleadora

- Atrae a posibles candidatos a través de una marca empleadora que te diferencie en el mercado
- Pagina personalizada con tu portal de empleo propia , sin limite de hojas de vida, ni vacantes



# 3 Crea tu propia base de talento

- Cuenta con toda la información de tus procesos y candidatos unificada.
- Almacena todas las hojas de vida.
- Usa las fuentes de reclutamiento disponibles.



# La Oferta Laboral

## Datos principales de la oferta

Título de la vacante:  
Área / Industrias:  
Nivel del Cargo:  
Tipo de Ejecución

## Requerimientos específicos de la oferta

Educación mínima requerida  
Idioma y nivel  
Edad  
Género  
Disponibilidad para viajar  
Disponibilidad para cambio de residencia  
Apto para personas con discapacidad  
Requisitos deseables y Obligatorios

## Descripción de la oferta

Tipo de Contrato  
Tipo de Jornada  
Salario  
Descripción de la vacante ( Funciones, experiencia y conocimiento)

## Publicación

Portales de empleo  
Sitio Corporativo



# 4

- Publica ilimitada de ofertas.

- Multiposting en redes sociales Facebook, linkedin, Google Jobs, Mercado Laboral.

- descarta candidatos de forma automática que no cumplen con tus requisitos obligatorios.

- Quédate con los candidatos interesados y elegibles.




# 5 Focalízate en lo indispensable

Evaluación es integral no puede ser reduccionista , genérica o poco fiable.

- Evalúa competencias esenciales al cargo, factores riesgo (antecedentes, valores y candidatos complicados)

- Gestiona en un tablero de control funcional las siguientes fases del proceso

A woman with blonde hair in a bun, wearing glasses and a white blouse, is sitting at a desk. She is holding a white mug in her right hand and has her left hand on a computer keyboard. The background shows a wooden shelving unit with various items. The image has a blue tint.

Quedarse con una foto  
incompleta del candidato  
puede salir muy caro

**legis** Gestion  
Humana.com

# PREDECIMOS SI ALGUIEN TIENE POTENCIAL

## Nuestra Esencia

Somos investigadores por mas de 25 años en el comportamiento humano y organizacional, estudiando lo que hace a los mejores.



El **Potencial** definido como talento natural es el mayor predictor del desempeño en el trabajo, en la medida que no sea debilitado por algún riesgo oculto como los bloqueadores o una estructura débil de valores.

**+5 MILLONES DE PERSONAS**  
Aplicando nuestro modelo de **Análítica Predictiva**

**+25 AÑOS**  
de Experiencia

**+4000**  
Compañías en **América**

# Identificamos los diferenciadores claves para el alto desempeño, que son más predictivos que la experiencia y la educación:

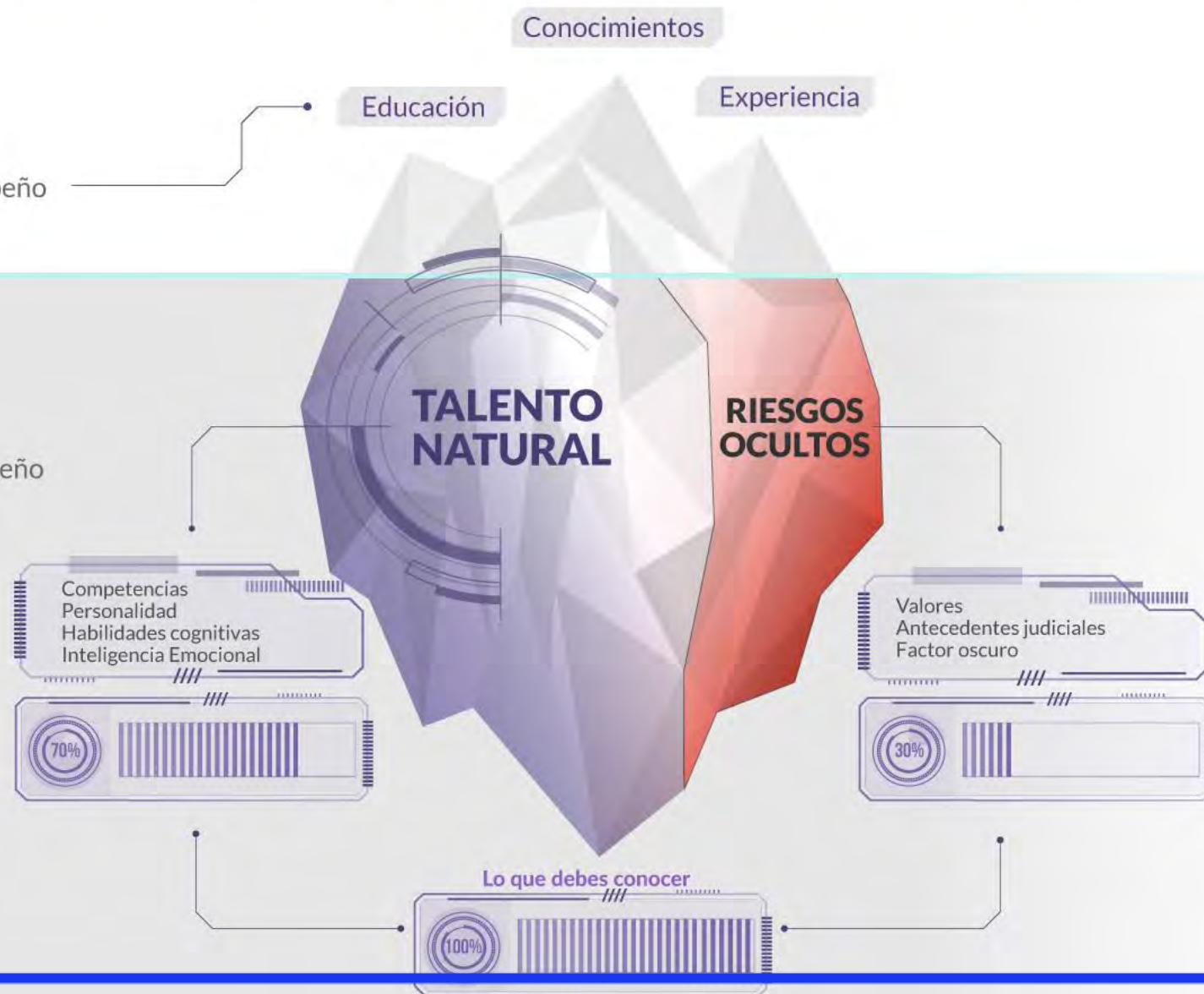
## Visible

Fácil de modificar  
Baja discriminación de desempeño

## Poco Visible

Difícil de modificar  
Alta discriminación de desempeño

Enfoque Metodológico  
Psigma Corp.





# Riesgos ocultos en la selección

**legis** Gestion  
Humana.com



# Riesgos ocultos



Estructura ética débil



Riesgos reputacionales.



Comportamientos indeseables





# 6 Administrar los eventos dentro de proceso de seleccion

- Realiza las entrevistas online en tiempo real, usando whatsapp, Skype.
- Solicita y almacena documentos digitales como diplomas certificados o similares.
- Agenda exámenes médicos, visitas domiciliarias, o cualquier evento asociado.

# Ahorra tiempo y no corre Riesgos, todo es digital

Automatiza tu proceso. No más tareas operativas

Una metodología automatizada te permite ahorrar tiempo y dinero a través de:

- Llamadas automáticas a candidatos para prefiltrado de características básicas del perfil.
- Notificación de aceptación o rechazo en cada etapa del proceso.
- Disminuye radicalmente las interacciones con tus candidatos.



# Tablero del Proceso de Selección

- Personaliza cada etapa de tu proceso, solicita información detallada y gestiona documentos para validar la información que se exige.
- Controla el avance de tus candidatos en cada una de las etapas del proceso.
- Compara candidatos fácilmente, según tus necesidades.



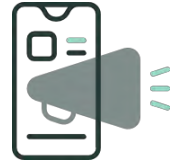
- Las hojas de vida de los portales de empleo están desactualizadas, y toma mucho tiempo tener postulaciones efectivas. Se debe continuar con personas postuladas exclusivamente interesadas en la vacante.



- Hay que identificar rápidamente aquellas personas que no deben continuar en el proceso.



- Define una metodología de perfilación que te permite identificar lo más crítico del rol.



- Aprovecha el poder de las redes sociales, a través de redes sociales, portales de empleo o tu propio sitio corporativo.



- Hay que automatizar los contactos de transacción.



- El reto del proceso de selección sin contacto social.