



Compartiendo experiencias sobre personas y tecnología



Movilizar el reclutamiento del siglo XXI y el acceso al talento

18 de febrero de 2020





Movilizar el reclutamiento del siglo XXI y el acceso al talento

- La necesidad de captar perfiles diferentes y con mayor impacto seguirá siendo cada vez más importante para competir en un mundo cambiante. La decisión correcta es cada vez más compleja y las fuentes y los enfoques tradicionales de selección (como el boca-a-boca tradicional) pueden ser enormemente limitantes.
- ¿Qué papel deben jugar las redes digitales, la marca digital, las herramientas cognitivas, la inteligencia artificial?
- ¿Es la selección externa la única vía para asignar talento nuevo?
- ¿Cómo podremos pasar a una selección multi fuente, externa e interna, y basada en datos, para aumentar la efectividad de los procesos de selección y de movilización de talento?



Contenidos

1. Contexto: tecnología y población
2. Nuevos hábitos de relación y contacto tecnológicos
3. La captación de talento y la tecnología hoy
 - Experiencia candidato
 - Áreas de selección
 - El proceso de reclutamiento
4. Casos prácticos
5. Coloquio y debate





1. Contexto

Disrupción tecnológica

Disrupción tecnológica



50%
tareas actuales
serán realizadas por
máquinas en 2025

75 millones
puestos de trabajo
que desaparecerán
en 2022

133 millones
nuevos puestos
de trabajo
en 2022



1. Contexto

Cambio poblacional

En España, cada persona jubilada estará sostenida por dos personas en edad de trabajar en 2040

PROYECCIÓN POBLACIÓN ACTIVA

	2019		2029
	23.036	 - 6,4%	21.171
 16-29 años	3.591	 + 7,3%	3.852
 30-54 años	15.475	 - 15,1 %	13.139
 55 años o más	3.552	 + 17,7%	4.180

Disminución de la población activa

Guerra por el escaso talento joven

Reconversión del talento senior

Necesidad de extender el radio de acción del reclutamiento

Ampliación del número de candidatos

Incorporación de diversidad para innovar



2. Nuevos hábitos de relación y contacto tecnológicos



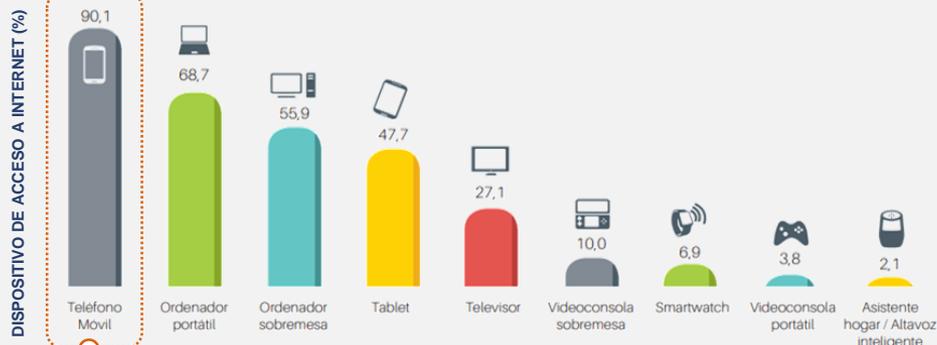
Internet: 43 millones de personas (93% población)



Redes sociales: 28 millones de personas (61% población)



Tiempo diario: 5 horas 18 minutos (1 hora 39 minutos a RRSS)



85% mensajería



82% vídeos



75% servicios de mapas



51% banca móvil



49% juegos

Nuevos canales de relación

- Impulso de la colaboración y fomento de la co-creación en entornos digitales

Mayor volumen de datos

- Analítica y predicción del comportamiento de las personas

Huella digital de internet

- Elaboración de nuestro retrato digital en base a nuestros hábitos en la red

Herramientas de análisis

- Combinación automática de algoritmos y procesamiento de información en tiempo real

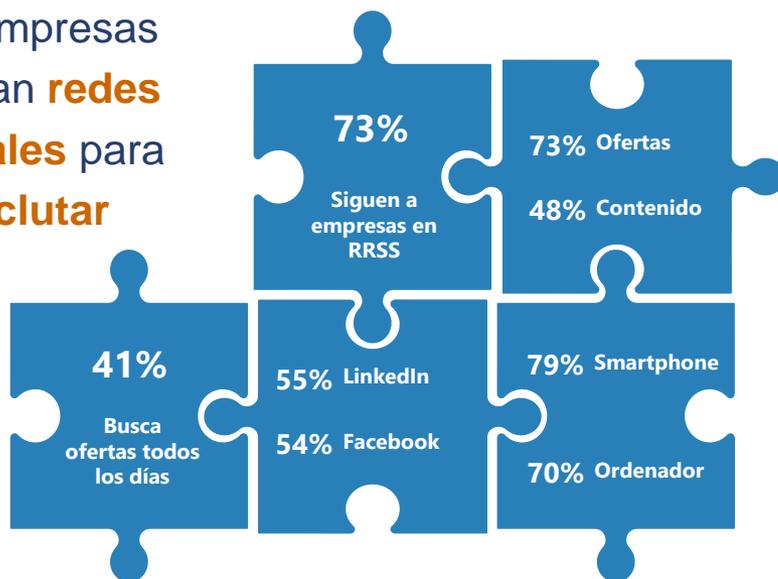


3. La captación de talento y la tecnología hoy

Experiencia candidato

Contamos con un talento formado, movilizado y activo

59% creen que las empresas utilizan **redes sociales** para **reclutar**



94% Prefieren entrevista en persona

- 19% telefónica
- 8% virtual
- 7% vídeo

53% Aceptarían sin conocer en persona

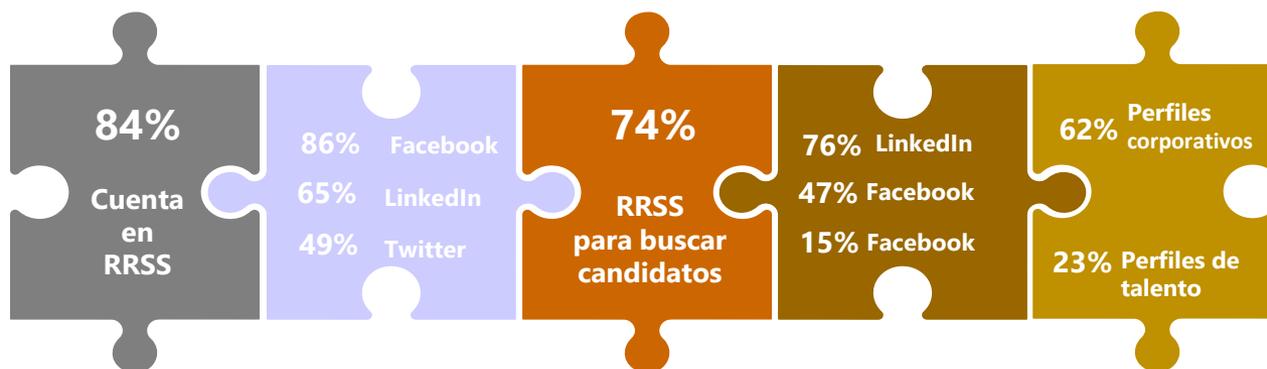
- 24% No
- 22% Ns/Nc



3. La captación de talento y la tecnología hoy

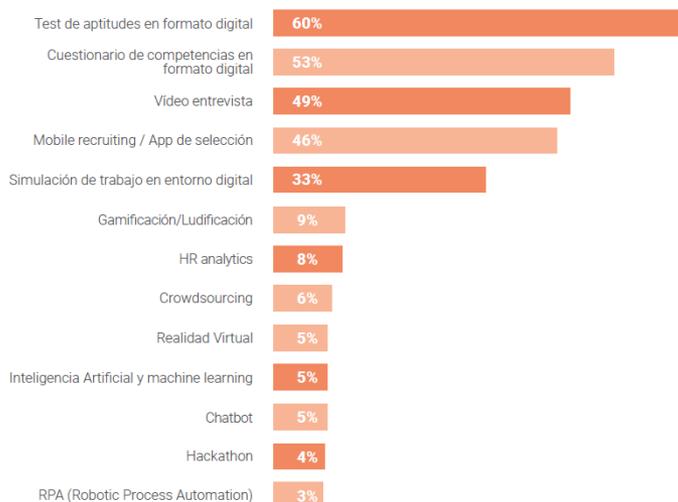
Áreas de selección

¿Está presente la tecnología en los procesos de selección de RRHH?



60% creen que un candidato activo en **redes sociales** tiene **más oportunidades laborales**

CONOCIMIENTO DE NUEVAS TENDENCIAS DIGITALES EN RECLUTAMIENTO



33% Consulta redes sociales de candidatos

- 33% de vez en cuando
- 17% nunca
- 16% depende del puesto

73% Valoran la trayectoria profesional

- 64% habilidades y aptitudes
- 43% años de experiencia
- 34% forma de expresarse



3. La captación de talento y la tecnología hoy

Proceso de reclutamiento

Captación de talento: la experiencia de candidatos y empresas





3. La captación de talento y la tecnología hoy

Proceso de reclutamiento

La tecnología como impulso de la experiencia de candidato



Sistemas de IA y HR Analytics para la optimización de recursos



4. Casos prácticos



Algoritmo entrenado para identificar el lenguaje, el tono de voz y las expresiones faciales.

Analiza candidatos a través de una entrevista cerrada filmada y preselecciona a los mejores candidatos evaluando su actuación.

Entrenado con 25.000 piezas de información facial y lingüística de entrevistas de personas cuyo desempeño en el trabajo fue contrastado como bueno.



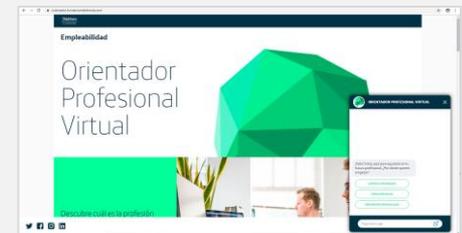
Video entrevista como filtro de preselección para un gran volumen de contrataciones y sintonía del área de selección con la transformación digital. Cuestionarios pregrabados para contestar desde cualquier dispositivo que facilitan la flexibilidad y agilidad en el proceso para candidatos y reclutadores. Permite a los candidatos desmarcarse más allá del CV impreso y mostrar su personalidad y otras competencias.



Chatbot para guiar profesionalmente en temas de empleabilidad e introducir al usuario en el mundo digital.

Ubicado en la web de Mapa de Empleo, se nutre principalmente de datos obtenidos de InfoJobs.

Interpreta las intenciones del usuario ofreciéndole una conversación simulada. Ofrece cursos y vídeos en función de las preferencias y gustos de la persona.





4. Casos prácticos

Combatiendo sesgos gracias a los algoritmos

- La compañía suiza **Furhat Robotics**, ha dado vida a **Tengai**, un robot que a partir de 2020 será uno más en los procesos de selección de las organizaciones del futuro.
- Especializados en el desarrollo de Inteligencia Artificial, sus creadores promocionan este uso de Tengai haciendo alusión a la supresión de sesgos inconscientes existentes en los humanos.
- Tengai es un robot diseñado para hacer entrevistas de trabajo y evitar los prejuicios. Este robot ha estado en pruebas desde octubre del 2018 en la compañía de contratación más grande de Suecia, TNG, y se espera que se use en situaciones reales, aunque la versión en inglés no estará lista hasta el año 2020.

<https://www.europapress.es/portaltic/sector/noticia-tengai-robot-disenado-hacer-entrevistas-trabajo-evitar-prejuicios-20190322182615.html>

<https://www.youtube.com/watch?v=rPKrdxiEkQ0&feature=youtu.be>





5. Coloquio y debate

¿Pensáis abrir el foco de la selección a perfiles más diversos?

¿Creéis que se deben ampliar las fuentes y los métodos de selección?

¿Confiáis en que la tecnología y la inteligencia artificial tendrán un papel relevante en la captación y selección?

