

Informe sobre el futuro de la selección de personal para 2024

Hemos encuestado a miles de profesionales de selección, hablado con los principales expertos y analizado miles de millones de datos de LinkedIn para hacer seis predicciones que ayudarán a los profesionales del sector a abrirse camino en el nuevo mundo laboral.

Leer el informe global completo



1 La IA revolucionará la selección de personal.

 El 62%

de los profesionales de la selección de todo el mundo se muestra optimista sobre el impacto de la IA en la selección de personal.

Los responsables de contratación prevén que la adopción se acelere a medida que los equipos de selección comprendan mejor cómo [aprovechar](#) la IA de diferentes maneras, por ejemplo, a la hora de buscar candidatos, [personalizar las comunicaciones](#) o identificar a empleados para vacantes internas.

Consejos

- **Anima a los técnicos de selección a experimentar:** ofrece [cursos](#) sobre cómo mejorar sus conocimientos de la IA, pero también sus aptitudes interpersonales.
- **Usa la IA de manera responsable:** familiarízate con las políticas de tu empresa sobre el uso de la IA o crea tus propias pautas para asegurarte de que tú y tu equipo usan la IA de forma ética.
- **Presta atención a la legislación cambiante:** busca información sobre cómo los gobiernos de todo el mundo [regulan la IA](#) para garantizar que tus herramientas de selección con IA generativa cumplan las normativas.

“ La tecnología siempre será una herramienta importante, especialmente en lo que respecta al reclutamiento. Percibimos a la Generación IA como un método innovador para mejorar la eficiencia, especialmente en la reducción de los tiempos de reclutamiento. Además, la GAI permite a nuestros reclutadores mantener nuestro compromiso: una combinación perfecta de tecnología avanzada y un toque personal.”



Dr. Juan Pablo Durán
Director de Desarrollo Organizacional en El Puerto de Liverpool

2 La selección de personal será clave para contratar a profesionales con base en sus aptitudes.

Mientras la selección basada en aptitudes pisa cada vez más fuerte, los datos de LinkedIn de todo el mundo demuestran que centrarse en las aptitudes puede [multiplicar por 10 la cifra de candidatos en las bases de datos](#). Con esta estrategia de contratación, tus equipos podrán identificar a los profesionales más idóneos y a aquellos que podrían haber pasado por alto en el pasado.

Consejos

- **Plantea las ventajas de la selección basada en aptitudes:** usa datos y tus aptitudes de narración para convencer a los directivos y volver a examinar cualificaciones innecesarias.
- **Busca candidatos por aptitudes** sacando el máximo partido de las herramientas de selección. Gracias a los avances en IA generativa, puedes buscar y filtrar con mayor facilidad candidatos que cumplen los requisitos.
- **Promueve programas de recalificación y movilidad interna** para que la empresa mantenga la agilidad y los profesionales accedan a empleos que antes estaban fuera de su alcance.



La importancia de la contratación basada en habilidades está creciendo debido a los cambios en el mercado laboral: escasez de talento, aumento de la competencia, edad de jubilación, Generación IA y más. Actualmente, en ciertas posiciones, estamos cambiando nuestro enfoque de reclutamiento: centrándonos menos en la 'experiencia laboral' y más en las habilidades y el deseo de aprender."



Dr. Juan Pablo Durán

Director de Desarrollo Organizacional en El Puerto de Liverpool



de los profesionales de la selección de todo el mundo afirma que la selección de personal basada en aptitudes es una prioridad.



3 La calidad de las contrataciones tendrá más peso que nunca.

Com a redução contínua na taxa de contratação no Brasil, as empresas estarão mais atentas a esse ponto. É por isso que as marcas empregadoras tentarão, cada vez mais, atrair os melhores talentos.



54%

de los profesionales de la selección de todo el mundo dice que la calidad de las contrataciones influirá en la selección de personal en los próximos cinco años.



Consejos

- **Implanta procesos de evaluación fundamentados:** crea un modelo para evaluar candidatos en función de los requisitos del puesto y ofrece formación sobre entrevistas estructuradas para evitar sesgos.
- **Analiza tu proceso de contratación:** identifica las deficiencias y carencias que puedan estar influyendo en la elección de candidatos incorrectos. Examina las puntuaciones de los entrevistadores y forma a los responsables para que evalúen de forma más crítica.



Durante años, los responsables de contratación se han centrado en indicadores como la duración del proceso de selección y las tasas de aceptación. Pero ahora, a los directivos les interesa la calidad de nuestras contrataciones y cómo evaluamos esto."



Amy Schultz

Directora global de captación de candidatos en [Canva](#)

4 La agilidad será imprescindible para los equipos de selección.

Los responsables de contratación que entrevistamos dejaron algo muy claro: los técnicos de selección deben ser capaces de pasar de un sector a otro y aplicar sus aptitudes a distintas áreas de la empresa. Los que lleguen lejos trabajarán en diferentes funciones y fases del proceso de selección, ampliarán sus aptitudes y derribarán las barreras que antes los separaban.



de los profesionales de la selección afirma que se centra en mantener la agilidad para adaptarse a las necesidades de contratación



Consejos

- **Fomenta la colaboración en RR. HH.:** integra al equipo de contratación con otras funciones de RR. HH.
- **Organiza sesiones de planificación de situaciones:** colabora con miembros séniores del equipo de captación de candidatos para responder a los cambios en la demanda de contratación.
- **Sigue de cerca el rendimiento y los objetivos de tu empresa:** participa en reuniones con los directivos y comprende la evolución del negocio.
- **Invierte en el desarrollo de los técnicos de selección:** ofrece una formación que les ayude a estar al día de las tendencias actuales, contribuir a los objetivos empresariales y avanzar en sus carreras.

5 Los equipos de selección promoverán la flexibilidad laboral.

Las condiciones laborales flexibles tienen un impacto positivo en la contratación, ya que las empresas que permiten a los empleados elegir su lugar de trabajo tienen una mayor base de candidatos y más solicitantes de empleo. De hecho, la importancia de la flexibilidad laboral como propuesta de valor en México ha aumentado en un 11,2 % entre todos los candidatos de 2022 a 2023.

↑ 146%

de aumento en las solicitudes de empleo en remoto en todo el mundo entre 2022 y 2023

↓ 46%

de disminución en los anuncios de empleo en remoto entre 2022 y 2023

Consejos

- **Posiciónate como especialista en flexibilidad laboral:** habla con los directivos sobre las consecuencias negativas de la imposición de volver a la oficina y haz hincapié en la influencia positiva de la flexibilidad laboral en la reputación de la empresa.
- **Recurre a datos para defender tu postura:** contabiliza los abandonos y rechazos debidos a la falta de opciones en remoto o híbridas, y comparte ejemplos con los directivos.

6 Para atraer a la generación Z, se necesitará una estrategia nueva.

La generación Z representará más del 25 % de la plantilla mundial en 2025. De hecho, el principal reto en los próximos cinco años será atraer y retener a este nuevo grupo. La generación Z valora trabajar para empresas que tienen sus mismas creencias. Con respecto a las demás generaciones, es un 34 % más proclive a priorizar las oportunidades de desarrollo profesional y un 33 % más proclive a priorizar las oportunidades de desarrollo de aptitudes. Por eso, el 57 % de los profesionales de la selección de personal prevé que sus inversiones en marca de empleador aumentarán este año.

Atraer y retener a la generación Z será uno de los mayores retos en los próximos cinco años.



Consejos

- **Procura que tu marca de empleador sea auténtica:** ofrece contenido creado por empleados que muestre la realidad del lugar de trabajo. Asegúrate de destacar lo que la generación Z valora.
- **Apunta a crear un proceso eficaz para el candidato:** el proceso de selección debe ser intuitivo y estar a la altura de las expectativas de una generación digital.
- **Ayuda a los responsables de contratación a entender a la generación Z** para que puedan ver el potencial de los comportamientos y las preferencias de esta generación sin prejuicios.
- **Apuesta por la diversidad generacional:** forja lazos entre los empleados más jóvenes y los de más edad mediante orientación profesional, incluido el asesoramiento inverso en el que los jóvenes asesoran a los mayores.

“Sabemos que la generación Z valora mucho las oportunidades de formación y desarrollo. Si no inviertes en su crecimiento, no podrás retenerla.”



Nicky Vallely

responsable de captación de candidatos en [Google DeepMind](#)



Echa un vistazo al informe «El futuro de la selección de personal»

Visita [LinkedIn.com/FutureOfRecruiting](https://www.linkedin.com/company/futureofrecruiting) o escanea el código QR

LinkedIn Talent Solutions