



# Contratación Predictiva: Predecir el Éxito

Mejore su proceso de contratación con la  
contratación basada en datos.



# Vamos a enmarcar el problema...



Con cifras como esta, necesita un proceso de contratación sólido que le permita monitorear fácilmente las solicitudes, seleccionar a los solicitantes y realizar las contrataciones adecuadas, de manera rápida y efectiva. Un informe de la Confederación de Contratación y Empleo calculó el **precio de mishiring**, un profesional de la administración con un salario de £ 42K en alrededor de **132.000 libras esterlinas**.

Entonces, ¿cómo puede conseguir la contratación adecuada en todo momento? Contratación Predictiva.



# ¿Qué es contratación predictiva?

Contratar y retener a las personas adecuadas siempre ha sido un proceso difícil, costoso y arriesgado, y llevarlo a cabo en un mundo que se recupera lentamente de una pandemia mundial es aún más difícil.

“  
*La contratación predictiva es el concepto de utilizar un análisis basado en datos para determinar quién encajará bien en su puesto de trabajo y quién tiene más probabilidades de tener éxito en el puesto.*

Reclutar de forma remota y rápida con confianza, incorporar e integrar nuevos miembros de equipos remotos en estructuras establecidas, mientras que al mismo tiempo motivar e involucrar al personal existente a medida que evolucionan sus funciones, estos son desafíos importantes para empresas de todos los tamaños en todo el mundo.

El reclutamiento tradicional se ha basado en gran medida en el contacto cara a cara, lo que permite a ambas partes tener una “intuición” mutua. Esto se ha detenido abruptamente debido al trabajo remoto forzado, y los empleadores tienen que realizar entrevistas por teléfono o videollamadas, donde es más difícil meterse en la piel de un entrevistado. No pretendamos que la entrevista cara a cara sea perfecta, sin embargo, debido a inconscientes, o incluso

conscientes, sesgos y confiando demasiado en el instinto, las contrataciones no eran siempre exitosas. **El 27% de las empresas del Reino Unido dijeron que las malas contrataciones les cuestan más de 50.000 libras esterlinas, y eso es un error costoso.**

[\(https://theundercoverrecruiter.com/cost-bad-hire-avoid/\)](https://theundercoverrecruiter.com/cost-bad-hire-avoid/)

Eliminar la subjetividad de una entrevista y utilizar datos sólidos para comprender a un candidato beneficiará los procesos de contratación de muchas maneras.

Los datos utilizados para la contratación predictiva pueden provenir de una variedad de fuentes y recopilar los datos correctos significa que está en una mejor posición para promover métodos predictivos. Entonces, ¿qué tipo de datos agregarán valor?

La recopilación de datos medibles en torno a aspectos como estos es un buen lugar para comenzar:

- > **Aplicaciones**
- > **Entrevistas**
- > **Actuación**
- > **Satisfacción del empleado**
- > **Productividad**





Estandarizar sus procesos significa que los datos que recopile serán fácilmente comparables entre una variedad de candidatos, puestos de trabajo y planes de desarrollo. Establecer criterios claros para medir a todos ayudará a eliminar los prejuicios y abrirá su grupo de candidatos a talentos más diversos e innovadores. También significa que tendrá resultados claros con los que comparar solicitantes y entrevistados.

¿Qué es lo que  
decir con  
**datos?**

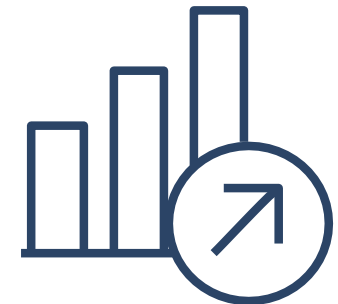
Las herramientas basadas en datos se pueden utilizar para tareas como:



**Clasificando por  
aplicaciones**



**Encontrar al mejor  
candidato**



**Manteniendo una  
productividad alta**



# ¿Puedes realmente predecir el desempeño laboral futuro?

Sí.

La contratación predictiva está diseñada para ayudar a las empresas a comprender cómo se desempeñaría un candidato en determinadas condiciones y en el trabajo. Con las medidas correctas implementadas para evaluar la aptitud, el comportamiento y los rasgos de personalidad, **las empresas tienen más posibilidades de contratar el talento adecuado.**

Ser capaz de tomar decisiones mejor informadas con datos cualitativos y cuantitativos solo puede ser algo bueno. Ayuda a **eliminar el sesgo de contratación**, acelera el proceso de contratación y, lo que es más importante, ayuda a mejorar la calidad de la contratación.

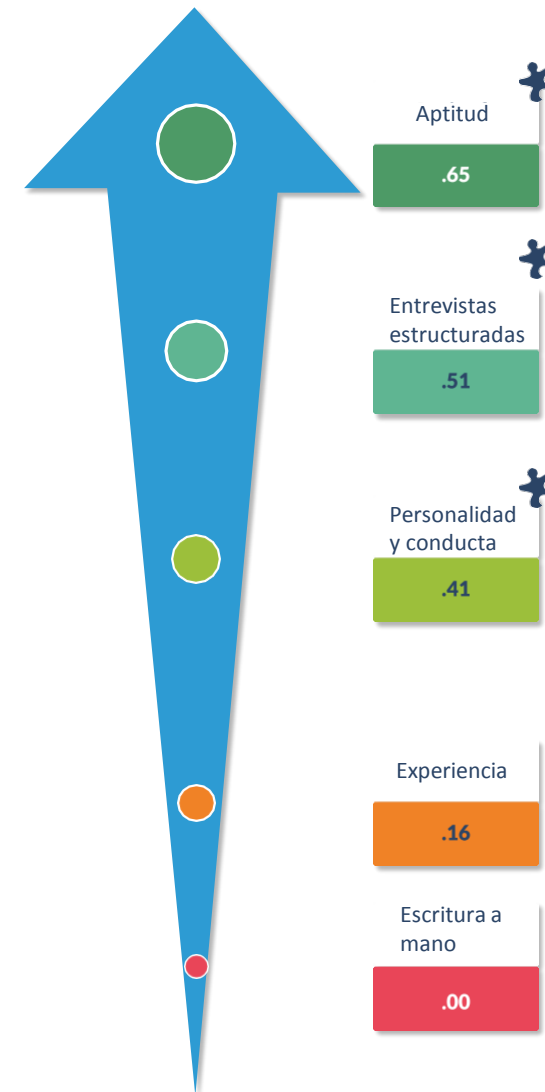
Entre muchos otros beneficios, estas tres áreas clave ayudan no solo a seleccionar al candidato adecuado, sino también a predecir un mejor desempeño laboral.

La investigación ha demostrado que la experiencia de un candidato no es un predictor confiable de su éxito en un nuevo puesto. De echo, **Schmidt y**

## Hunter

**(1998)** concluyen que el principal predictor del rendimiento es la capacidad cognitiva o aptitud. La combinación de personalidad y comportamiento, entrevistas estructuradas y aptitud brinda a las empresas la mejor oportunidad posible de predecir el éxito futuro en un puesto.

Los factores psicológicos tienen algunas de las más fuertes relaciones con el éxito general en el trabajo.



# ¿Cómo pueden utilizar las empresas herramientas de contratación predictiva?

Las herramientas de contratación predictiva se centran en combinar ciencia, datos (generalmente tomados de evaluaciones psicométricas) y análisis para predecir el rol y el ajuste cultural de empleados y candidatos.

Generan conocimientos sobre las aptitudes, el comportamiento y los rasgos de personalidad, así como otras características que pueden aplicarse tanto a los roles actuales como a los potenciales futuros, abarcando todo el ciclo de vida del talento. Para ello, comparan los perfiles individuales, que se crean automáticamente a partir de los resultados de la evaluación, con los de los trabajadores de alto rendimiento o con los perfiles laborales creados mediante la selección de las aptitudes y los rasgos de comportamiento ideales para el puesto.

Saber cómo utilizar mejor las herramientas de contratación predictiva lo ayudará con sus necesidades de contratación para el futuro y lo alentará a evaluar dónde pudo haber tenido dificultades en el pasado. Comprender las diferentes herramientas y lo que se puede implementar le permitirá seleccionar mejores contrataciones para el futuro.

Las evaluaciones de Thomas lo ayudarán a identificar a los candidatos más adecuados para cualquier función en particular. Los candidatos más adecuados demuestran ser más rápidos y fáciles de incorporar, requieren menos capacitación, ofrecen valor más rápido, son más productivos y tienden a permanecer más tiempo en las organizaciones. Todos estos factores ayudarán a las empresas a mejorar el rendimiento de primera línea y reducir los costos operativos, algo que las empresas necesitan aún más ahora, ya que esperan avanzar con confianza en el futuro.



Nuestra solución de contratación predictiva puede ayudarlo a:

- > **Reducir el costo por alquiler**
- > **Reducir el tiempo de contratación**
- > **Mejorar la eficacia de los equipos identificando mejor a los candidatos más adecuados**
- > **Aumentar la retención, el compromiso y la velocidad a la competencia.**



# Datos históricos de contratación: ¿Sabes qué buen aspecto brinda para su organización?

Comprender lo que se ha utilizado en el pasado le ayudará a comprender cómo la contratación predictiva le ayudará en el futuro. Piense en el proceso de contratación actual que tiene y qué datos se utilizan para analizar la eficacia.

Por ejemplo, podría mirar las siguientes preguntas para ayudar a construir una idea de su estrategia de reclutamiento:

- > ¿Cuántos empleados han pasado el período de prueba?
- > ¿Cuál es la duración media del empleo en la empresa?
- > ¿Cuánto dinero se gasta en contratación?
- > ¿Cuántas veces ha contratado para el mismo puesto?

A partir de esto, debería poder crear una imagen bien definida de cómo se ve una buena contratación para su organización: ¿qué se nota en los empleados que pasaron el período de prueba en comparación con los que no lo hicieron? ¿Cuánto tiempo tienden a permanecer los empleados exitosos en la empresa? ¿Cuánto debería gastar por contratación para asegurarse de hacerlo bien?

Saber cómo luce bien para sus equipos es el primer paso para implementar la contratación predictiva.



# Evaluaciones psicométricas: confiar en la ciencia

Saber cómo elegir al mejor candidato basándose en datos históricos puede ayudar a identificar las herramientas que necesita para implementar evaluaciones y encontrar el siguiente grupo de candidatos perfecto para el puesto y el negocio.

Las evaluaciones psicométricas miden las aptitudes, el comportamiento y los rasgos de personalidad de un candidato, entre otros elementos. Estas evaluaciones miden algo mental o psicológico para evaluar las capacidades de una persona (lo que las personas pueden hacer) o características (cómo están motivadas las personas o su estilo de trabajo preferido) para un rol. Son una excelente manera de identificar las habilidades que son importantes para el rol tanto en el desempeño como en las aptitudes.

Las pruebas psicométricas analizan aspectos como el comportamiento, la aptitud, la personalidad en el lugar de trabajo y habilidades más suaves como la inteligencia emocional.





# Evaluaciones Thomas en el proceso de contratación

Mejore su proceso de selección y entrevistas ayudando a decidir a quién entrevistar, en qué áreas enfocarse y brindando confianza en que las decisiones se basan en una ciencia sólida.



RECLUTAMIENTO A BORDO

Evaluaciones compatibles



Behaviour

Conducta / comportamiento



Personality

Personalidad



Aptitude

Aptitudes



# ¿Cómo se hacen las evaluaciones ayuda con la contratación predictiva?

Cuando se enfrenta a un montón de CV que parecen difíciles de distinguir, las evaluaciones pueden **borde extra** y un **nivel adicional de conocimiento** en sus candidatos. Comprender sus rasgos de personalidad y comportamiento puede ayudarlo a seleccionar al candidato que mejor se adapte a su equipo y compañía.

Utilizando lo que ha aprendido sobre la contratación adecuada para su organización y seleccionando el tipo correcto de herramientas de evaluación, puede obtener una mejor imagen general de sus candidatos. Esto le permitirá comprender dónde tendrán éxito, implementar cualquier cambio para ayudarlos a desempeñarse aún mejor en su función y estandarizar el proceso de contratación.

Por ejemplo, cuando se le pidió a Thomas que investigara a los empleados de ventas de un banco en Norteamérica, nuestro análisis reveló que sus vendedores lograron **49% más nuevos negocios** cuando tenían una preferencia conductual por **Comportamientos inquisitivos, asertivos y competitivos**. Además, los vendedores lograron **15% más de ingresos** que sus compañeros si tuvieran **alta inteligencia emocional**. Específicamente, los empleados de ventas que se sentían satisfechos y satisfechos con el presente, se sentían positivos sobre el futuro, se enfrentaban bien al cambio y los nuevos entornos, estaban más centrados en las tareas y era más probable que los demás los consideraran apasionados y con un mejor desempeño.

Por lo tanto, puede comenzar a ver cómo la creación del perfil de candidato adecuado puede ayudar a predecir la contratación adecuada.



# Presentamos nuestra última **plataforma de evaluación de talentos, Thomas**

## Perform

Las evaluaciones de comportamiento y aptitud de Thomas juntas, disponibles en Thomas Perform, ayudan a las empresas a predecir el rol y el ajuste cultural de los empleados y candidatos.

Lo hacen capacitando a los gerentes para que tomen las mejores decisiones de las personas al comparar las habilidades cognitivas y los rasgos de comportamiento de los solicitantes con los de empleados exitosos en roles similares o con perfiles de trabajo creados para reflejar las aptitudes y rasgos de comportamiento preferidos de su candidato ideal. Esta información permite a las empresas y las pymes identificar a los candidatos más adecuados de forma rápida y coherente.

La selección de las características más importantes de los candidatos le da a Thomas Perform los datos que necesita para permitirle comparar candidatos.

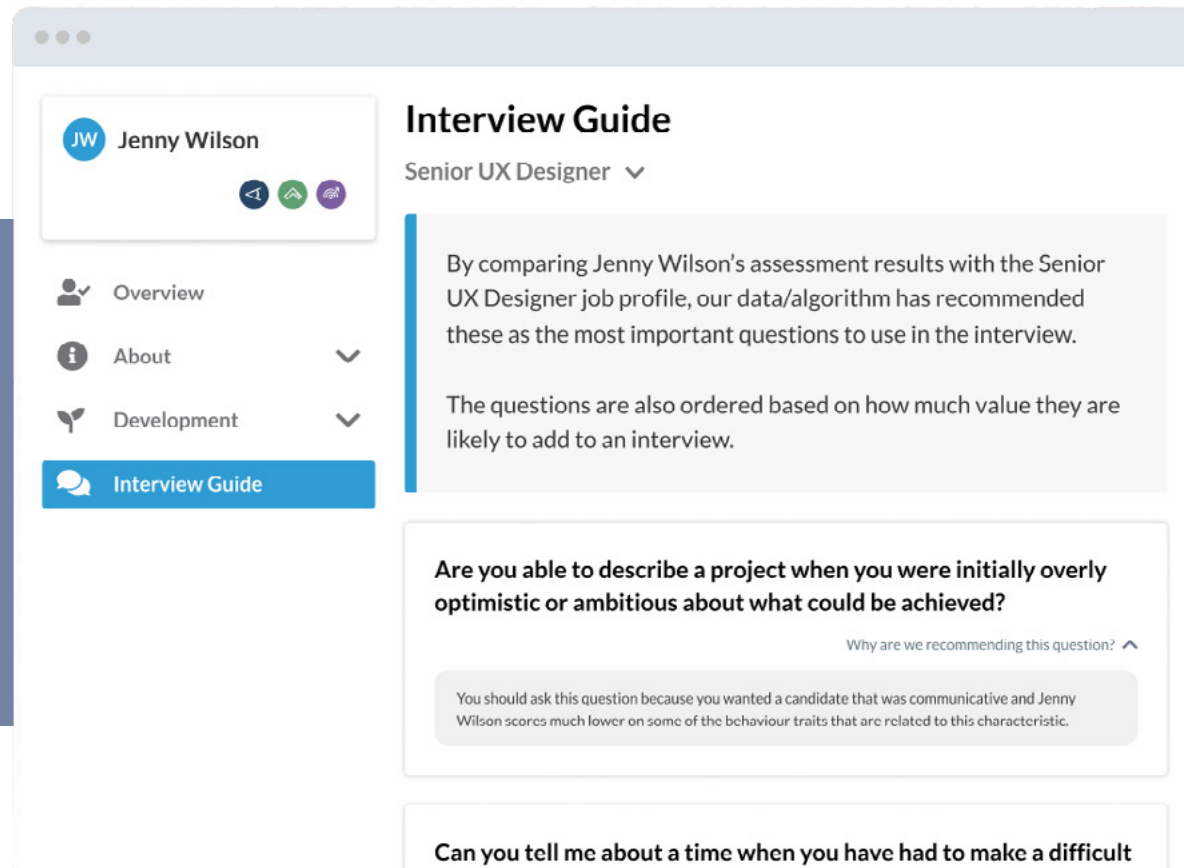
Luego, establecer el nivel, la cantidad de aprendizaje en el trabajo requerido, el ritmo y la variedad del rol permite a los usuarios compararlos fácilmente con los resultados de las evaluaciones de los solicitantes. Un conjunto muy simple de calificaciones por estrellas muestra cuál se acerca más a su candidato ideal para el puesto.

The screenshot displays the Thomas Perform interface. At the top, the logo 'thomasperform' is visible, along with navigation links for 'People' and 'Recruit'. Below this, a breadcrumb trail shows '← All roles'. The main content area is divided into two sections. On the left, a job role card for 'Junior Designer' is shown, featuring a profile icon, the role title, a status of 'OPEN' with '4 CANDIDATES', and a note 'Created by James Mansfield on 20/03/2020'. An 'About' button is located at the bottom of the card. On the right, a table lists candidates with their names and overall scores, represented by star ratings.

Name	Overall
JW Jenny Wilson	4.0
MJ Manuel Silva	3.4
DR Dianne Russell	3.2
BS Brooklyn Simmons	3.0



Luego, se genera automáticamente una guía de entrevistas producida dinámicamente para cada candidato. Esto le permite profundizar en cualquier área de la puntuación de un candidato que sea significativamente más alta o más baja que el perfil de trabajo que ha creado.



# Próximo pasos

A medida que las empresas buscan recuperarse después de un 2020 difícil, buscarán crecer y, por lo tanto, contratar a más personas.

Sin embargo, es probable que muchos trabajen con menos recursos y aborden un grupo de candidatos más grande que en años anteriores como resultado de la pandemia. Frente a estos desafíos, es aún más importante que los líderes empresariales cuenten con las herramientas y el soporte adecuados para que puedan contratar a los candidatos más adecuados.

Siga estos 6 sencillos pasos para integrar un plan de contratación predictivo en sus procesos de contratación para un mejor éxito de contratación:

1. Estandarice sus procesos de contratación en todos los departamentos
2. Utilice datos objetivos para identificar qué aspecto tiene su organización.
3. Cree un perfil de trabajo claro en torno a estos criterios de éxito
4. Introducir evaluaciones psicométricas para proporcionar una evaluación imparcial y consistente.
5. Mida a los candidatos en función de sus criterios preferidos
6. Haga de estos elementos una prioridad de reclutamiento para no perderse el mejor talento

## No confíes en tu instinto, confía en Thomas

En Thomas, tenemos 40 años de experiencia en el desarrollo de los tipos de herramientas necesarias para ayudarlo a seleccionar al candidato adecuado. Con un conjunto completo de modelos basados en la ciencia y la comprensión del enfoque psicológico y basado en datos para desarrollar y descubrir talento, su negocio prosperará con la contratación predictiva.

Para dar los siguientes pasos hacia la contratación predictiva, [visite www.thomas.co](http://www.thomas.co) para saber más, o [escribanos](mailto:info@thomas.co) para tener una conversación hoy.



# Contáctenos

Esperamos que haya disfrutado explorando nuestros conocimientos tanto como nosotros lo hicimos juntos.

Puede obtener más información sobre nuestro [evaluaciones psicométricas](#)

[aquí](#) →

También puede explorar las nuevas y mejoradas [Thomas realizar](#)

[aquí](#) →

Con él, puede destilar datos complejos en información simple y tomar decisiones más inteligentes para su gente y su empresa.



© Thomas International Ltd 2021. Fundada en 1981, Thomas International transforma el desempeño de organizaciones de todo el mundo a través de decisiones de personas más inteligentes, que van más allá de las habilidades y la experiencia para identificar el verdadero potencial y la capacidad de las personas. Su plataforma de evaluación de talentos combina tecnología, psicología y datos para hacer que la naturaleza compleja del comportamiento humano, la aptitud y la personalidad sea más fácil de entender para todos. Hoy, Thomas ayuda a más de 11.000 empresas en 140 países a liberar el poder de su gente.