

# **LAS HERRAMIENTAS TECNOLÓGICAS Y SU CONTRIBUCIÓN EN LOS PROCESOS DE SELECCIÓN DE PERSONAL DEL TALENTO HUMANO.**

**JOHN ALEXANDER BENAVIDES ALDANA.**



# MARCO TEORICO

**ES LA PRÁCTICA Y UNIÓN EN RECURSOS HUMANOS DE MÚLTIPLES DISCIPLINAS QUE BUSCAN SATISFACER LAS NECESIDADES DE CADA UNA DE LAS EMPRESAS**

**DESCRIPCIÓN DE PUESTO: FUNCIONES, HABILIDADES, CONOCIMIENTOS, EXPERIENCIA, ETC.**

**PASOS DEL PROCESO DE SELECCIÓN**

**PRUEBAS A APLICAR**

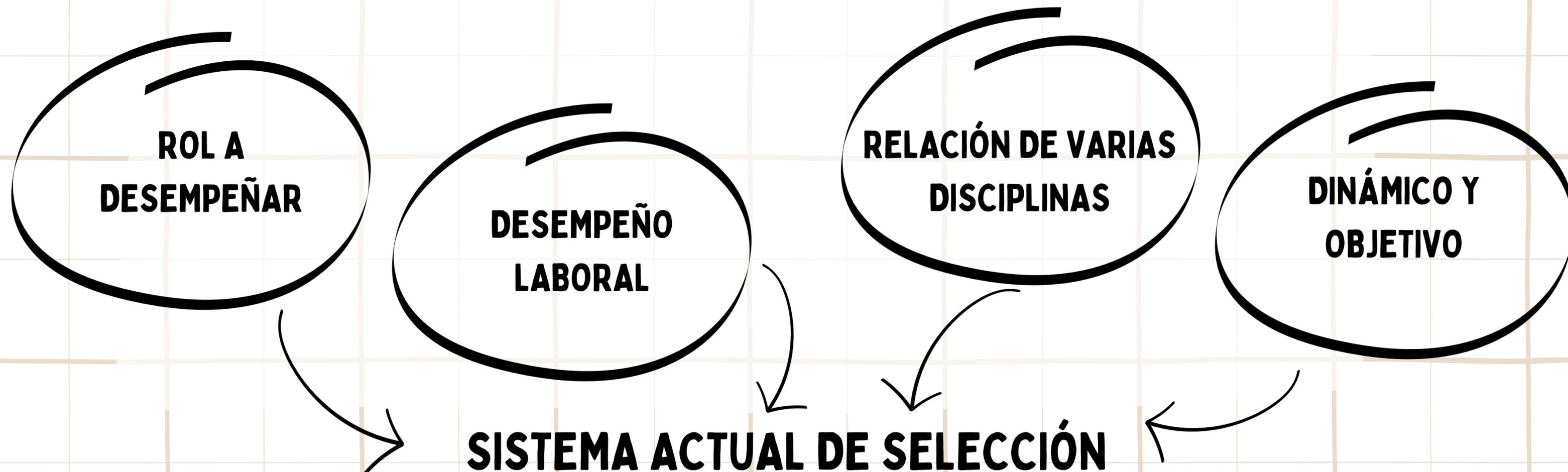


# MARCO TEORICO

- ES MUY COMÚN OBSERVAR OFERTAS QUE AUN DISCRIMINAN Y ESTÁN OFRECIDAS PARA CIERTO GÉNERO O INDIVIDUOS CON CIERTAS COSTUMBRES, RELIGIÓN, RAZA, ENTRE OTRAS CARACTERÍSTICAS QUE LO ÚNICO QUE HACEN ES CLASIFICAR LA SOCIEDAD.
- ES IMPORTANTE VOLVER A TOMAR EL PROCESO DE SELECCIÓN Y REDISEÑARLO PARA QUE SEA MÁS EQUITATIVO Y MENOS DISCRIMINATORIO

# MARCO TEORICO

LOS CAMBIOS TECNOLÓGICOS EN MUCHAS EMPRESAS HAN HECHO QUE SE REEMPLACE LA MANO DE OBRA POR MÁQUINAS Y NUEVAS TECNOLOGÍAS. PARA LA SOCIEDAD EN COMÚN ES PREOCUPANTE EL REEMPLAZO DE PERSONAS POR MAQUINAS TECNOLÓGICAS.



# MARCO TEORICO

**SOFTWARE**

**RELACIONES  
LABORALES A  
DISTANCIA**

**HOME OFFICE**

## TIC'S EN EL PROCESO DE SELECCIÓN

**REDES SOCIALES  
PARA  
POSTULACIONES**

**ENTREVISTAS  
VIRTUALES**

**PRUEBAS  
PSICOTÉCNICAS  
VIRTUALES**

# DESARROLLO TECNOLÓGICO EN LOS PROCESOS DE SELECCIÓN



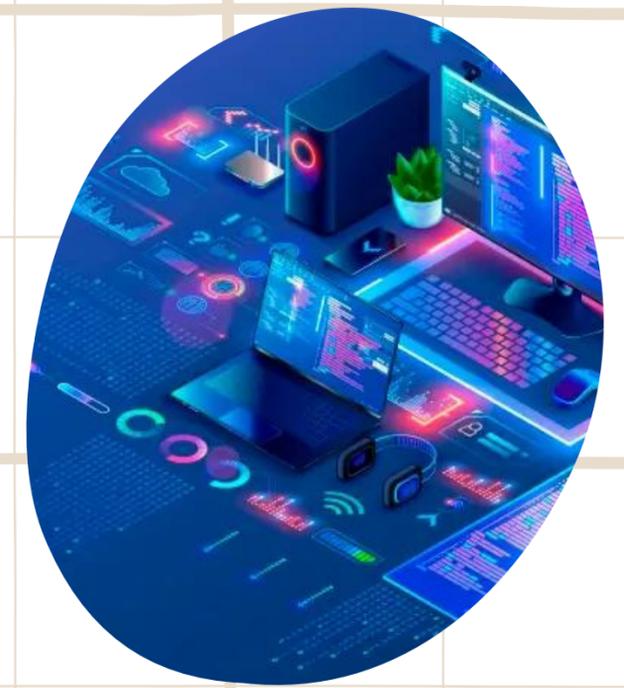
## POLIGRAFO

**TOMA REGISTROS FISIOLÓGICOS DEL CUERPO HUMANO Y MEDIANTE UN SOFTWARE CONCLUYE SI SE PRESENTAN REACCIONES INDICATIVAS DE ENGAÑO AL MOMENTO DE RESPONDER LAS PREGUNTAS ESPECÍFICAS POR PARTE DEL CANDIDATO, GENERANDO GRÁFICAS Y RESULTADOS CONCLUYENTES.**



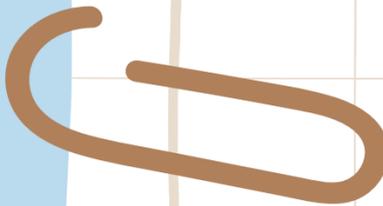
## TECNOLOGÍA EYE DETECT

**ES UNA MÁQUINA QUE TOMA 60 FOTOS POR SEGUNDO DEL OJO HUMANO, A TRAVÉS DE UNA PODEROSA CÁMARA GENERANDO EVALUACIONES DE LOS MOVIMIENTOS OCULARES, LOS CUALES PUEDEN SER MUY RELEVANTES CUANDO EL CANDIDATO RESPONDE CON ALGUNA FALSEDAD A LAS PREGUNTAS DE LA PLANTILLA DEL PROCESO DE SELECCIÓN.**



## SOFTWARE

**QUERYX SRH, ZUE SISTEMA DE RECURSO HUMANO, SAP HCM, ADAMS, HEINSOHN HGS, KACTUS, MICROSOFT DYNAMIC AX, MIDASOFT, SARA, COLSIN, SEREX, SISTEMA UNO NM, SOFTLAND SOLUCION CORPORATIVA Y VISULA TNS,**



# DESARROLLO TECNOLÓGICO EN LOS PROCESOS DE SELECCIÓN

- EVIDENCIAN QUE ES LO QUE REALMENTE ESTÁ BUSCANDO O ESPERA DE LA COMPAÑÍA.
  - IDENTIFICA A TIEMPO SI ES LO QUE REALMENTE SE ESTÁ REQUIRIENDO EN LA ORGANIZACIÓN.
  - CONFIRMA SI LA INFORMACIÓN BRINDADA POR LOS CANDIDATOS ES REAL O NO.
  - IDENTIFICAN COMPETENCIAS.
  - DISMINUYE LA ROTACIÓN.
- 

# HOJA DE RUTA

Figura 3. Herramientas TIC que apoyan los procesos de ingreso de personas

## Reclutamiento

- Correo Electrónico
- Bolsas de empleo electrónicas
- Foros en línea

## Selección

- Datamining (Chien y Chen, 2008)
- Software especializado

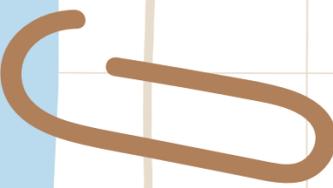
## Contratación

- Sistemas de información de elaboración de contratos
- ERP

## Inducción

- Videos multimediales
- E-learning

fuentes: elaboración propia.



# **APORTES DE LA TECNOLOGÍA AL ÁREA DE GESTIÓN HUMANA**

**OPTIMIZAR TIEMPOS**

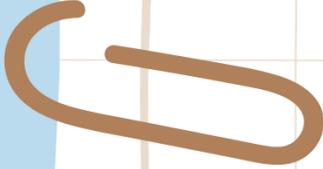
**CONTRATACIONES MÁS  
CONFIABLES**

**REDUCIR COSTOS**

**GARANTÍA DE CUALIDADES, HABILIDADES Y  
DESTREZAS DEL NUEVO COLABORADOR  
SELECCIONADO**

**ESTAS NUEVAS TECNOLOGÍAS SIRVEN PARA ECONOMIZAR DINERO Y TIEMPO DE LOS CANDIDATOS Y ASÍ DEJAR CONSTANCIA DEL PROCESO DE SELECCIÓN QUE SE ESTÁ REALIZANDO, ALGUNAS EMPRESAS QUE BUSCAN ESTA INFORMACIÓN LA GUARDAN EN UNA BASE O BIG DATA Y CUANDO NECESITAN OTRO CANDIDATO CON CARACTERÍSTICAS YA ENCONTRADAS ÚNICAMENTE LO POSTULAN Y FINALIZAN EL PROCESO.**

**LA TECNOLOGÍA BRINDA MÚLTIPLES OPCIONES PARA QUE ESTE TRABAJO SE REALICE DE UN MANERA MÁS RÁPIDA, ES IMPORTANTE QUE LAS EMPRESAS TOMEN ESTAS NUEVAS TECNOLOGÍAS Y LAS APLIQUEN EN LAS ORGANIZACIONES PERO EL ELEMENTO HUMANO NO PODRÁ SER SUSTITUIDO.**



**GRACIAS POR  
SU ATENCIÓN**



**TÉCNICAS DE SELECCIÓN Y ORIENTACIÓN PROFESIONAL - UCSF**