

El 90% de los procesos de selección no detecta el talento de las nuevas generaciones según LaborFox

Los conocimientos y aptitudes de los profesionales de generaciones como la millennial, la centennial o zeta no se pueden detectar eficazmente sólo con el currículum y una entrevista de trabajo. Ni siquiera pueden analizarse en los curriculums vitae presentados por los candidatos

Según datos de LaborFox (www.laborfox.com/empresas) la plataforma digital que valida el talento de los candidatos que optan a una oferta de empleo, el 90% de los procesos de selección que se realizan a las nuevas generaciones de profesionales no detectan el talento de manera eficaz.

De hecho para muchas empresas con procesos de selección en marcha, les supone un reto detectar y atraer talento de las generaciones más jóvenes pues ya no es suficiente con ofrecer pruebas básicas de conocimientos o de experiencia.

Precisamente esta falta de optimización en los procesos de selección hace que se esté perdiendo más talento que nunca a la hora de contratar nuevos profesionales ya que las habilidades de estas generaciones no se están sabiendo detectar de manera eficaz. Las empresas no encuentran el talento a tiempo antes de las entrevistas de trabajo.

Hoy en días los jóvenes, e incluso muchos perfiles senior, aportan unos conocimientos aprendidos en su formación, pero sobre todo unas habilidades que son más difíciles de medir con solo el curriculum y medir en una entrevista tradicional. Estos procesos de selección deben estar preparados para evaluar nuevas competencias y ser capaces de detectarlas con mayor antelación.

Luis Guerrero, CoFundador de LaborFox explica, "Las empresas hasta ahora no tenían herramientas para valorar algunos aspectos del perfil del candidato como la creatividad, la capacidad de trabajo en equipo o la resolución de problemas. Para estas generaciones no sólo es cuestión de superar una determinada prueba sino de sentirse atraído por la empresa".

Por eso hoy en día las empresas que buscan nuevos profesionales investigan más que nunca la huella digital del candidato: Cómo interactúan en las redes sociales profesionales, cuáles son sus aficiones, si tienen publicaciones profesionales en portales de Internet o en sus propias redes. El talento se detecta conociendo al candidato.

Sin duda estas nuevas generaciones que salen al mercado cada año han revolucionado la manera en la que las empresas deben hacer sus procesos de selección y cómo las marcas se relacionan para atraer este talento hacia ellas.

"Por este motivo, LaborFox ha desarrollado una plataforma en la que se ofrece tanto a las empresas como a los candidatos que optan a un puesto de trabajo, la posibilidad de realizar unas pruebas de competencias profesionales creadas por expertos para poder validar su talento y optar así a un puesto de trabajo adecuado", explica Luis Guerrero.

Errores principales para atraer talento joven

Desde LaborFox destacan 3 principales errores que están cometiendo las empresas que se encuentran en búsqueda de talento joven:

Procesos de selección largos: Es habitual que las empresas realicen más de una entrevista antes de contratar a un candidato. Un proceso con más de dos entrevistas y en el que no se ofrece ningún tipo de seguimiento al candidato alejará el talento de la empresa. Con la tecnología y las comunicaciones existentes en el mercado no hay ningún motivo para no tener al día a los candidatos dentro de un proceso de selección.

Las pruebas de selección: Realizar pruebas de evaluación a los candidatos es algo cada vez más habitual para poder filtrar y escoger el mejor perfil profesional. Sin embargo la mayoría de las empresas cometen el error de centrarse exclusivamente en los conocimientos de los candidatos dejando de lado sus aptitudes y sus competencias profesionales que es donde reside el origen del talento.

Conocer las competencias profesionales necesarias: Otro problema habitual en los procesos de selección es buscar entre los candidatos el perfil que reúna los mayores conocimientos y habilidades profesionales sin distinguir las necesidades específicas de la vacante a cubrir. "Puede que no sea importante que un candidato tenga una buena orientación al cliente si el puesto a cubrir no requiere trato con clientes o proveedores. Cada puesto de trabajo debe tener sus requisitos exactos y contar con habilidades propias de las necesidades que tendrá para ser productivo y esto sólo se consigue identificar con unas pruebas de competencias profesionales eficaces", explica el CoFundador de LaborFox.

Datos de contacto:

LaborFox
605065567

Nota de prensa publicada en: [Madrid](#)

Categorías: [Emprendedores](#) [E-Commerce](#) [Recursos humanos](#)

NotasdePrensa

<https://www.notasdeprensa.es>