

**Fecha:** 24-06-2025  
**Medio:** El Mercurio  
**Supl.:** El Mercurio - Cuerpo B  
**Tipo:** Noticia general  
**Título:** Clave estratégica en tiempos de transformación digital

**Pág.:** 5  
**Cm2:** 430,0

**Tiraje:** 126.654  
**Lectoría:** 320.543  
**Favorabilidad:** ☐ No Definida

Contratar por intuición, por urgencia o sin una metodología clara puede derivar en altos costos por rotación, bajo desempeño e incluso pérdida de oportunidades de negocio. Por eso es urgente mirar la selección de personas no como un trámite administrativo, sino como una inversión que debe estar alineada con la estrategia, los valores y el propósito de la organización.

#### MUCHO MÁS QUE REVISAR CURRÍCULUMS

Seleccionar personal es comparar y decidir. Por un lado, están los requisitos del cargo y por otro, las características del candidato. El objetivo es encontrar coincidencias que permitan predecir un buen desempeño, pero también detectar potencial en funciones cada vez más fluidas, con personas que puedan crecer, adaptarse a los cambios y aportar valor en el futuro.

Para ello existen múltiples técnicas, desde el tradicional análisis de currículum hasta entrevistas por competencias, pruebas psicométricas o simulaciones de tareas reales. Cada herramienta tiene sus fortalezas, y su combinación permite una evaluación más completa y precisa.

#### TECNOLOGÍA: ALIADA Y DESAFÍO

Las herramientas tecnológicas están permitiendo que los

#### SELECCIÓN DE PERSONAS:

## Clave estratégica en tiempos de transformación digital

Elegir al talento adecuado no es solo cubrir una vacante, es también una decisión estratégica que impacta en la innovación, la productividad, la cultura y la sostenibilidad del negocio.



**Ricardo Nanjari,**  
MBA, Universidad Adolfo Ibáñez, Chile.

procesos de selección se realicen con un mayor grado de integración, eficiencia y en menor tiempo. Hoy existen sistemas de seguimiento de candidatos que

filtran currículums automáticamente y permiten llevar un control ordenado de las postulaciones. Plataformas de entrevistas virtuales, *software* de detección emocional, pruebas en línea y análisis de datos (People Analytics) que están cambiando la forma en que las organizaciones toman decisiones. El uso de la gamificación, el metaverso, la realidad virtual y la inteligencia artificial se utilizan para optimizar el proceso; y conceptos, tales como uso de redes, construcción de relaciones y marca empleadora están influyendo en su diseño.

El uso adecuado de estas herramientas permite reducir tiempos, mejorar la experiencia de los candidatos, entregar retroalimentación oportuna, y tomar decisiones basadas en

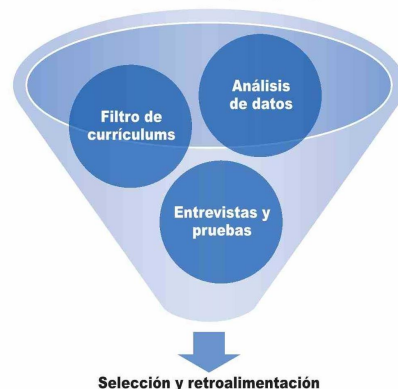
evidencia. Pero también plantea desafíos: aprender a usarlas correctamente, evitar sesgos automatizados y no perder el enfoque humano en el proceso.

#### SELECCIÓN CON VISIÓN DE FUTURO

Una buena selección no solo busca llenar un puesto de trabajo, sino también incorporar talento alineado con la cultura organizacional y con capacidad de adaptarse al cambio. Esto es especialmente relevante en un contexto en que los puestos evolucionan rápidamente y muchas habilidades técnicas pueden quedar obsoletas en poco tiempo. Por eso, las competencias transversales como la agilidad estratégica, el trabajo en equipo, la curiosidad, el

pensamiento crítico, la resiliencia o la orientación al cliente, se vuelven cada vez más valiosas. Las empresas que logren combinar procesos rigurosos, uso inteligente de tecnología y una mirada estratégica de largo plazo estarán mejor preparadas para enfrentar los desafíos del futuro. Seleccionar bien no es una tarea exclusiva del área de Gestión de Personas, es un compromiso que debe involucrar a toda la organización y especialmente a sus líderes.

#### Selección de personal: Proceso estratégico y digital



**Publicación de hoy:**  
**Selección del "Curso en Técnicas para la gestión de personas en la organización".**

