

Reporte Anual de Tendencias 2023 para América Latina

Hire Smarter. Onboard Faster.™



Recordatorio legal

La información incluida en este reporte no busca crear, y su recepción no constituye, una relación abogado-cliente. Los lectores no deberán sustentar posibles acciones en esta información sin solicitar asesoramiento profesional.

El material no deberá interpretarse como un asesoramiento jurídico o una opinión legal sobre hechos o circunstancias en particular. El contenido tiene únicamente fines informativos generales, por lo cual le recomendamos solicitar asesoramiento a un abogado sobre su propia situación y sobre cualquier cuestión jurídica específica.

Fuentes de información



First Advantage es un referente en el sector del *background screening*, y cuenta con acceso exclusivo a millones de datos en relación con la toma de decisiones en materia de contratación.



La Encuesta Anual de Tendencias de First Advantage presenta las perspectivas de los clientes con respecto a los programas de verificación y su evolución.

Índice

El camino hacia la transformación	4
Acerca de First Advantage	7
Encuesta a clientes de América Latina	9
La Experiencia del Candidato	12
Tendencias de verificación en América Latina	15
La mitigación de riesgos frente a una contratación deficiente es crucial	27
Reflexión sobre los próximos años	29

El camino hacia la transformación

A la vanguardia de un entorno digital para la atracción de talentos

¡En la senda de la tecnología!

La transformación digital como impulsor del crecimiento en América Latina

La innovación es fundamental para la transformación digital de las empresas pues deben innovar frecuentemente con apoyo de la tecnología, mejora de la infraestructura, adquisición de más talento y otros recursos para ofrecer soluciones rentables. En otras palabras, necesitan reinventar sus modelos de negocio para acelerar la transformación digital, a la vez que mejoran la experiencia de los clientes.

Según el reporte de la revista *Harvard Business Review*, bajo el título Driving Adoption of Emerging Technologies in Latin America (“Impulsando la adopción de tecnologías emergentes en América Latina”), 90 % de los ejecutivos de la región manifestaron que la adopción de tecnologías emergentes, como la inteligencia artificial (IA), representa una etapa crucial para el éxito futuro de una organización.

No obstante, existen importantes barreras para la plena digitalización, por ejemplo:

1. Escasez de talento, así como competencias insuficientes.
2. Falta de conocimientos internos.
3. Dificultad para integrar soluciones innovadoras con las infraestructuras informáticas ya existentes.
4. Insuficientes recursos financieros para invertir en tecnologías emergentes y la capacitación correspondiente.
5. Incertidumbre por parte de los colaboradores ante una posible sustitución por las nuevas tecnologías.
6. Falta de visión de liderazgo y compromiso.

Las empresas en América Latina pueden adaptar sus estrategias para hacer frente a estos desafíos. Deben ser más atractivas para atesorar los mejores talentos y necesitan fomentar una cultura con enfoque tecnológico, ofrecer flexibilidad de trabajo remoto, y gestionar una adecuada estructura de compensación, entre otras cuestiones.



Creando un entorno atractivo para la adquisición de talento

América Latina cuenta con un panorama diverso y dinámico con respecto a la selección de talento. Lo anterior es ideal para las empresas internacionales, ya que pueden expandir sus operaciones en la región. Enfrentar los desafíos asociados con la adquisición del talento más calificado requieren un conocimiento profundo de las características de la fuerza laboral latinoamericana. Lo que funciona en un país no siempre es idóneo en otro. Los reclutadores han reconocido un cambio de mentalidad por parte de los candidatos, quienes exigen un trabajo completo y flexible con beneficios competitivos, lo cual significa un aspecto importante para liberar todo el potencial de la reserva de talento.

Los profesionales de las áreas de Recursos Humanos y de adquisición de talento deben comprender las necesidades reales de los distintos candidatos. En el reporte, LinkedIn's 2023 Future of Recruiting ("El futuro del reclutamiento en 2023 de LinkedIn") se encuestaron más de veinte mil miembros por mes sobre sus expectativas al buscar un nuevo puesto de trabajo. El resultado más significativo de ese reporte fue que el 71% de los reclutadores cree que la flexibilidad laboral es la principal prioridad para los candidatos.

Sin embargo, la misma encuesta mostró que los candidatos priorizan diferentes aspectos durante la selección de un empleador:

- Remuneración
- Equilibrio profesional y personal
- Flexibilidad laboral
- Promoción/crecimiento profesional
- Desarrollo de competencias

Los empleadores deben considerar estas opciones para adaptarse a los requerimientos actuales de los distintos candidatos.

La encuesta dice:

42%

de los encuestados afirman que ahora ofrecen salarios más competitivos y beneficios para la atracción de candidatos.

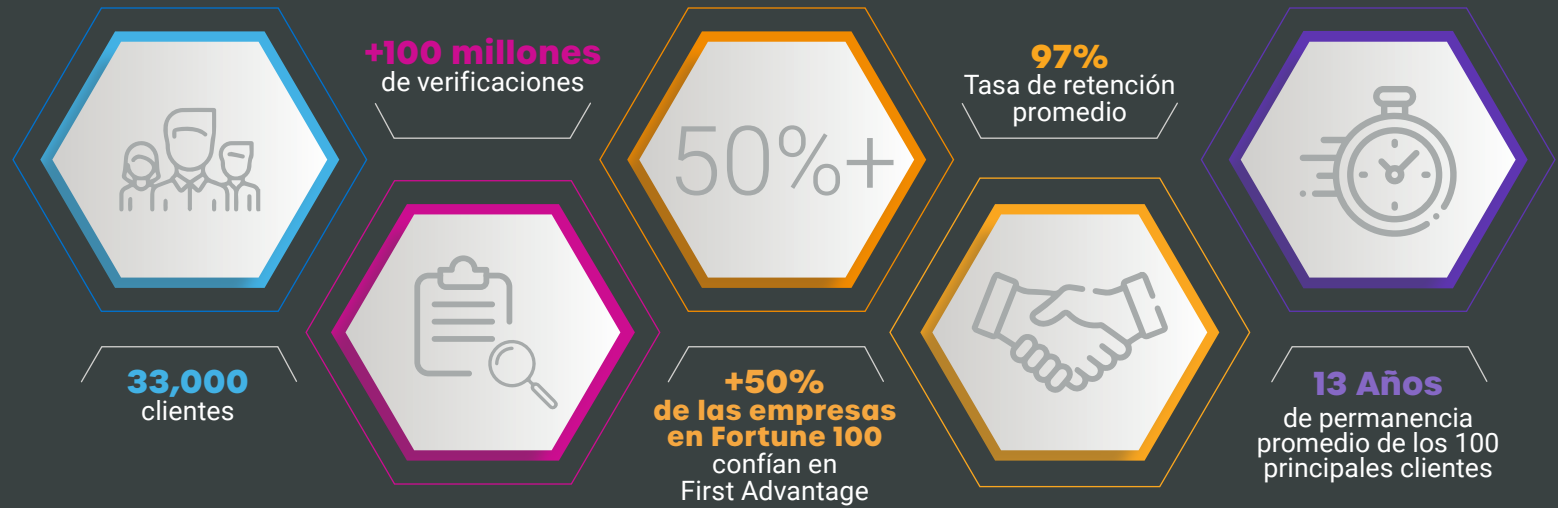


Acerca de First Advantage

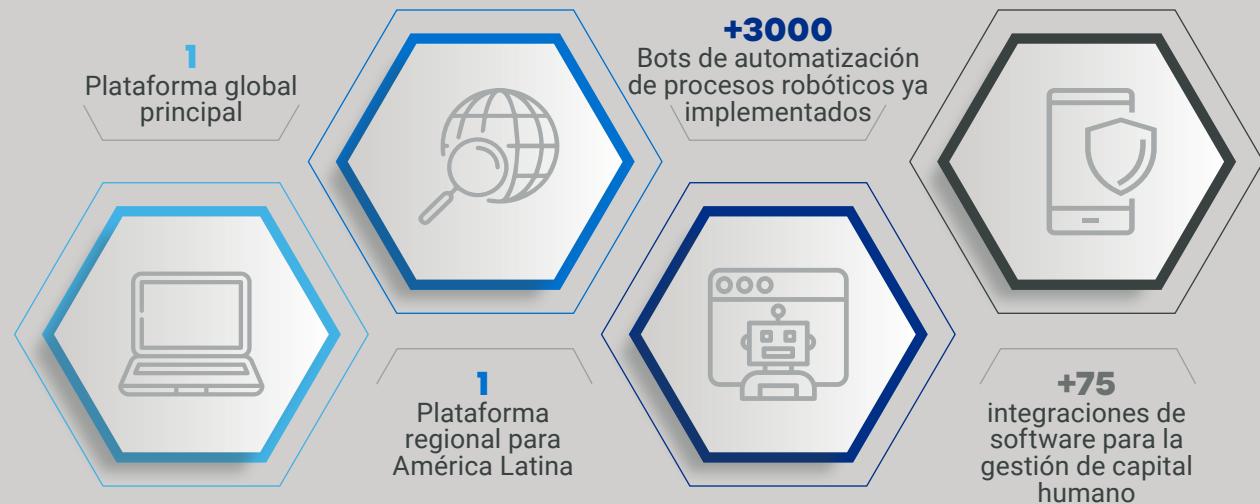
Un referente en el mercado global de *screening*

Nuestros Clientes, Nuestra Tecnología

Nuestros Clientes



Nuestra Tecnología



Encuesta a clientes de América Latina

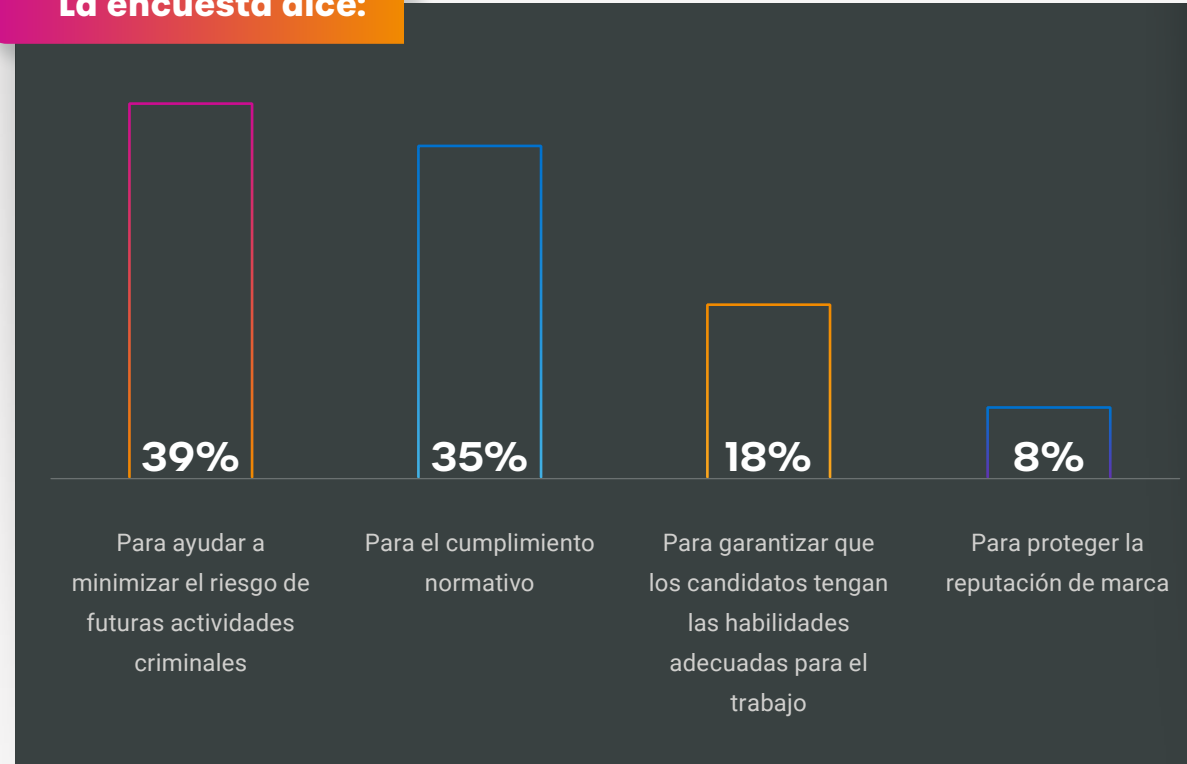
¿Por qué verifican nuestros clientes en América Latina?

Todos los años realizamos una encuesta para nuestros clientes de América Latina con tal de identificar sus prioridades cuando contratan talento. Nos interesa satisfacer sus necesidades en cuanto a soluciones de *background screening* y de ese modo colaborar con la mitigación de posibles riesgos.

Por segundo año consecutivo, 39 % de nuestros clientes realizaron *background screening* para ayudar a minimizar los riesgos que suponen los antecedentes criminales de los distintos candidatos. Mientras que un 35% de nuestros clientes reconoce la necesidad de apoyo para cumplir con los requisitos normativos.

Resulta interesante que la protección de la reputación corporativa ocupó el lugar más bajo en la encuesta. Existe una relación directa entre la selección de talentos potenciales y la reputación corporativa. Por este motivo, las empresas deben ser conscientes de los riesgos para su marca, así como la confianza de los clientes y las fuentes de financiación. Hay que hacer todo lo posible para mitigar los riesgos y proteger la reputación corporativa.

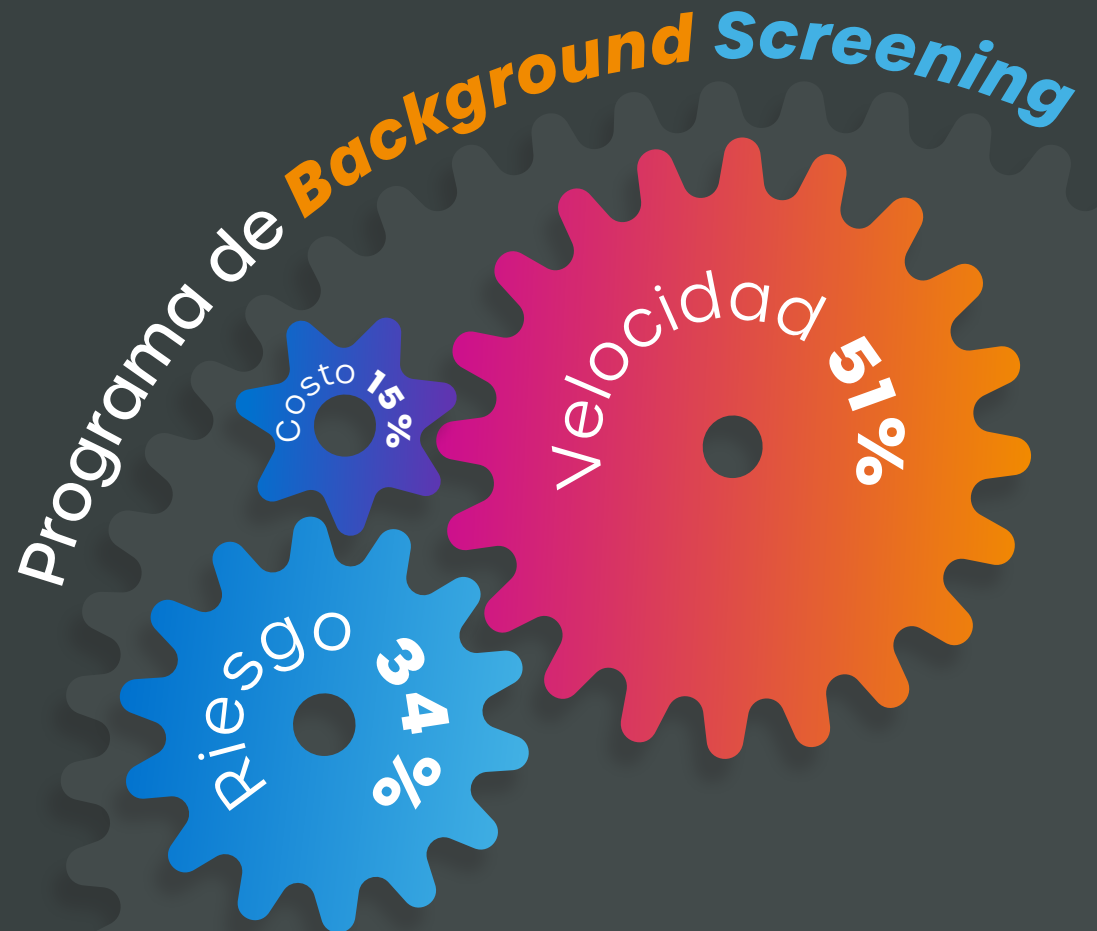
La encuesta dice:



Prioridades de *screening* en la región

Según los resultados de este año, **51%** de los encuestados en América Latina consideran la velocidad como el elemento más importante al realizar *background screening*; seguida de los riesgos (**34%**) y del costo (**15%**), respectivamente.

Los distintos sectores tienen diferentes prioridades, las cuales a menudo figuran en sus programas de *background screening*. A medida que lea este documento, considere los motivos por los cuales su organización realiza *background screening*, y si sus verificaciones reflejan sus exigencias y requisitos operativos. Utilice este reporte para comparar sus prioridades de *background screening* con las prioridades de otros empleadores de su sector.



Nuestro compromiso con usted

Ofrecemos tiempos de respuesta rápidos para que los clientes tomen decisiones más informadas.



La Experiencia del Candidato

Debido a la vertiginosa evolución del mercado laboral, las empresas deberían plantearse el desarrollo de una Experiencia del Candidato integral (AX), lo cual abarca varias fases del proceso de contratación, desde la oferta inicial de empleo hasta la entrevista y el *background screening*, además del proceso de incorporación. Se ha demostrado que una experiencia positiva permite a las empresas:

1. Atraer a los talentos más calificados
2. Mejorar la marca corporativa
3. Optimizar la capacidad de retención
4. Aumentar las referencias

Para una Experiencia del Candidato funcional, las empresas deben:

- Brindar instrucciones claras y programar plazos de ejecución concisos.
- Cumplir con la normativa local en materia de protección de datos para el tratamiento de su información.
- Incorporar tecnología vanguardista para agilizar los procesos.

La encuesta dice:

39%

de los encuestados afirma que la Experiencia del Candidato marca la pauta para una experiencia laboral satisfactoria

Mientras que

36%

de los encuestados menciona que la Experiencia del Candidato distingue a First Advantage de los competidores

¡La experiencia de los candidatos es importante!

Según las investigaciones de [LinkedIn](#)

80%

de los candidatos con un proceso de contratación insatisfactorio hicieron pública su situación.

70%

de mejoramiento en la calidad de nuevas contrataciones ocurren cuando las organizaciones invierten en una sólida experiencia del candidato.

50%

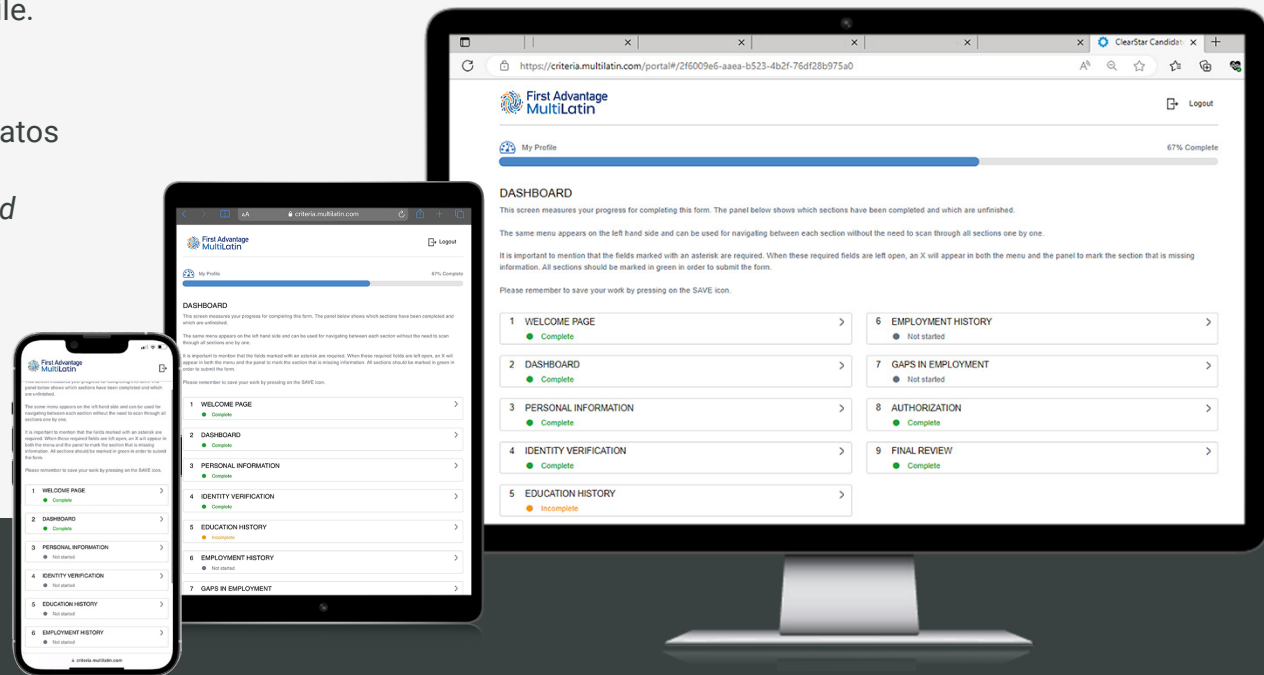
de los candidatos no adquirirá bienes o servicios de una empresa después de una mala experiencia en la solicitud de empleo.

Plataforma de verificación para América Latina

Impulsados por nuestra misión de ofrecer soluciones innovadoras para una contratación más inteligente y una incorporación más rápida del talento (*Hire Smarter and Onboard Faster®*), hemos mejorado nuestra plataforma de verificación para América Latina, conocida como MultiLatin Mobile. La plataforma cuenta con:

- Una solución simplificada para los candidatos
- Un diseño adaptable
- Una experiencia más rápida de *background screening*

MultiLatin MOBILE



Escanee el código para descargar contenido relevante

Click. Chat. Call.

Como parte de nuestro compromiso para mejorar la experiencia de los candidatos, hemos incluido Click, Chat, and Call.



Click

Asistencia al alcance de la mano con acceso al estatus de la orden y Servicio de Atención al Cliente.



Chat

Conversación completa en tiempo real para conectar de la forma más sencilla con un agente en vivo.



Call

¡Hable con una persona real! La experiencia del interlocutor ha mejorado bastante con una solución de telefonía de última generación.



Escanee el código para más información

Tendencias de verificación en América Latina

Le ayudamos a realizar una contratación más inteligente e incorporar más rápido a su talento

Riesgos inherentes al trabajo remoto

Tras la pandemia por COVID-19, las empresas se orientaron hacia políticas de trabajo remoto a medida que aumentaba la demanda de modelos híbridos en materia laboral. América Latina no fue una excepción, y las cifras del trabajo remoto se dispararon.

Según el [reporte publicado por ATLANTICO](#), en el cual se entrevistaron a más de 500 ejecutivos y colaboradores en América Latina, se observa con claridad que la mayoría de los sectores han aumentado los niveles de trabajo remoto. Antes de la pandemia (2020), la mayoría de los colaboradores (62%) trabajaban a distancia solamente el 25% de su horario. Después de la pandemia (2022), el trabajo remoto se ha convertido en una situación habitual. Ahora, esa mayoría se ha convertido en minoría, disminuyendo a solamente el 19%. La tendencia apunta, en consecuencia, al trabajo remoto y 36% lo hace ya de forma permanente.

Los sectores con mayores índices de trabajo remoto son la consultoría, la tecnología, la educación, marketing y el entretenimiento.

Incluso si el trabajo remoto permite a las empresas ofrecer una propuesta flexible a los candidatos nacionales o extranjeros, existen riesgos relacionados con las discrepancias en los antecedentes laborales, las cuales preocupan a los departamentos de Recursos Humanos/Adquisición de Talento.

El *background screening* puede revelar un historial de antecedentes criminales de los distintos candidatos. También permite verificar la experiencia laboral y académica, sobre todo en relación con el puesto a cubrir.

La encuesta dice:

31%

de los encuestados observa un aumento en el número de colaboradores con residencia o trabajo en varios países, por lo que es necesario realizar más *background screenings* internacionales.

¿Sabía que...?

El *Moonlighting* o “pluriempleo” con diferentes empleadores competidores entre sí se ha convertido en una preocupación reciente para muchas empresas que ofrecen trabajo remoto como una modalidad laboral.

Tal situación se produce cuando un colaborador forma parte, al mismo tiempo, de la nómina de dos empresas competidoras entre sí. Este tipo de conducta es preocupante si un colaborador trabaja de manera simultánea para ambas, por el riesgo que supone para la seguridad de la información y la productividad, la división del horario laboral, los posibles incumplimientos de las obligaciones en materia de confidencialidad, así como los posibles conflictos de intereses. El proceso de *background screening* permite mitigar estos riesgos latentes.

Riesgos inherentes a la contratación

Las empresas siempre serán responsables de una contratación acertada o equivocada, tanto si se trata de un colaborador a distancia o para un puesto presencial. Sus resultados financieros pueden verse muy afectados si no realizan *background screenings*, por ejemplo, con un aumento de los costes de rotación o debilitando los procesos de incorporación y capacitación.

El *background screening* es un componente crucial antes de la contratación de un nuevo empleado. Aporta información sobre su historial y permite conocer su personalidad. El *background screening* permite identificar detalles críticos que pueden decidir la contratación. Además, sirve para conocer otros pormenores a los detalles disponibles o revelados durante una entrevista profesional.

La introspección y la adaptación representan elementos fundamentales en la industria del *background screening* hoy en día y en el futuro previsible. En este reporte, analizamos las tendencias actuales junto con los componentes cruciales de un programa de verificación moderna. Alentamos a los empleadores a optimizar su programa de verificación a efecto de mitigar los riesgos con eficiencia y eficacia, fomentando una cultura de contratación donde “el candidato es lo primero”.

La encuesta dice:

51%

de los encuestados afirma que no ha cambiado su proceso de verificación ni tiene prevista modificación alguna

mientras que

36%

comenta que ha empezado (o tiene previsto iniciar) un proceso de verificación más estricta de sus diferentes candidatos.

Riesgos inherentes a los antecedentes criminales

En toda América Latina y el Caribe, las empresas entienden la importancia de realizar verificaciones de antecedentes criminales. Las verificaciones ayudan a los clientes a contratar al talento más calificado de una vasta reserva de candidatos desconocidos, pero también permiten comprender los riesgos físicos, financieros, de reputación, jurídicos y normativos. Con base en los resultados de nuestras verificaciones en 2022, nuestro equipo encontró una coincidencia de nombre para uno de cada trescientos candidatos, con un proceso criminal relevante.

Los antecedentes criminales de un determinado candidato le ayudan a la toma de una decisión bien informada sobre cualquier posible riesgo asociado a su contratación.

Cada cliente gestiona a los candidatos con antecedentes criminales según sus propios lineamientos. Le ayudamos a explorar las leyes y los reglamentos locales, y de ese modo encontrar respuestas a sus preguntas en materia de cumplimiento.



La encuesta dice:

86%

de los encuestados solicitaron verificaciones de antecedentes criminales como una prioridad máxima.

Tasas de discrepancia en la verificación académica y laboral

Por lo general, las empresas quieren asegurarse de que los historiales laborales y académicos de los distintos candidatos cumplen con los diferentes perfiles de contratación. Según nuestra Encuesta Anual sobre Tendencias, los clientes priorizan las verificaciones académicas (19%) y laborales (18%) sobre sus candidatos.

El primer gráfico presenta la tasa de discrepancia laboral en América Latina, las cuales aumentaron casi 13% del 2021 al 2022, mientras que la tasa de discrepancia académica disminuyó casi 24% durante el mismo período.

En las siguientes páginas, abordaremos estas situaciones y brindaremos una descripción general por país y sector.

La encuesta dice:

57%

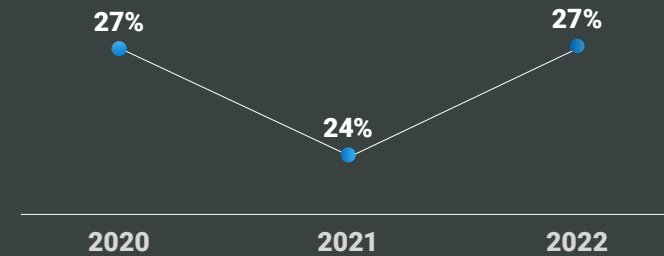
de los encuestados identificó discrepancias en la documentación de los candidatos

mientras que

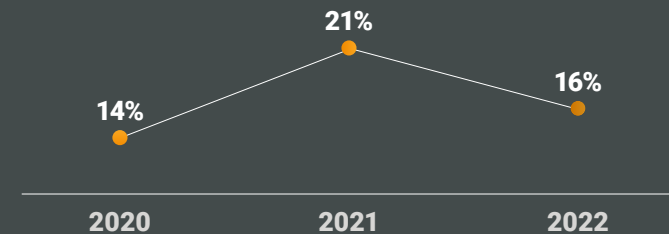
89%

manifestó que esas discrepancias se detectaron en las verificaciones laborales y académicas.

Tasas de discrepancia laboral en América Latina



Tasas de discrepancia académica en América Latina



Tasas de discrepancia laboral en los mercados más grandes

Cuando se analizan nuestros mayores mercados, la discrepancia laboral aumentó casi 13% en México, 6% en Colombia, y 5% en Brasil.

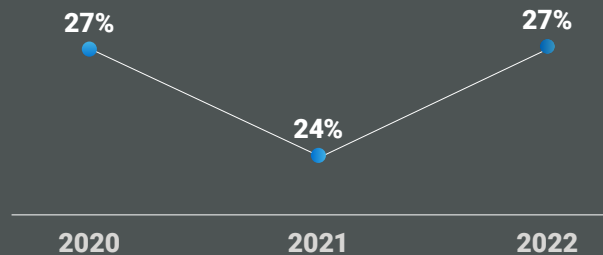
Las discrepancias laborales están relacionadas con posibles errores o equivocaciones con respecto a las fechas de empleo o los puestos sin declarar. Es posible que algunos candidatos no reporten empleos anteriores sin relación con su campo laboral, ya que piensan que no añadirán valor a su búsqueda actual de empleo.

Por ejemplo, en un caso identificamos cartas de referencia escritas por un conocido de un candidato en el departamento de Recursos Humanos, quien, al parecer, pretendió pasar por directivo.



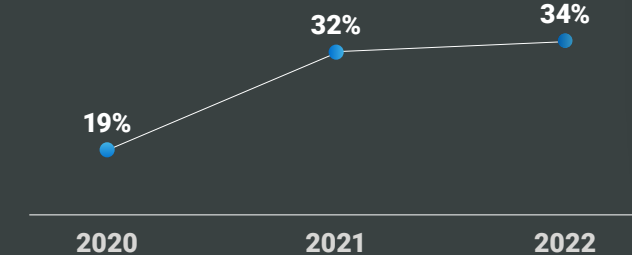
MÉXICO

Tasas de discrepancia laboral



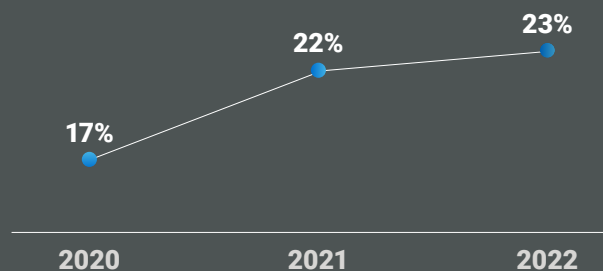
COLOMBIA

Tasas de discrepancia laboral



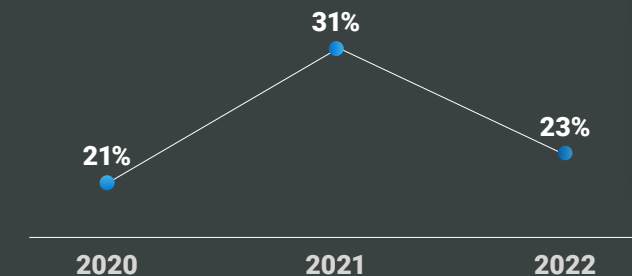
BRASIL

Tasas de discrepancia laboral



ARGENTINA

Tasas de discrepancia laboral

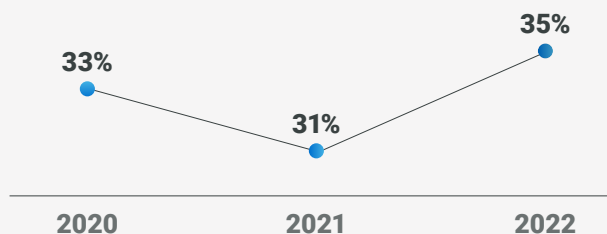


Tasas de discrepancia por sector

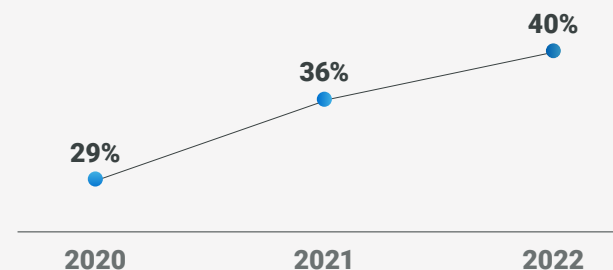
En el sector de Tecnología y Servicios Profesionales, las discrepancias laborales aumentaron 13% del año 2021 al 2022. Durante el mismo periodo, las discrepancias aumentaron 11% para el sector *Staffing* y 8% para el sector de Servicios Financieros. Mientras tanto, en el sector Manufactura las discrepancias disminuyeron 2%.



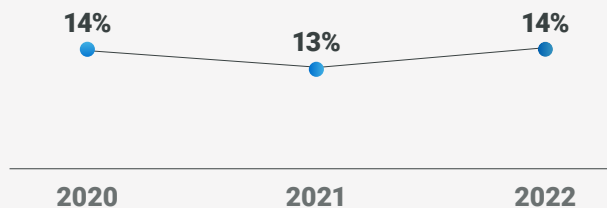
TECNOLOGÍA Y SERVICIOS PROFESIONALES



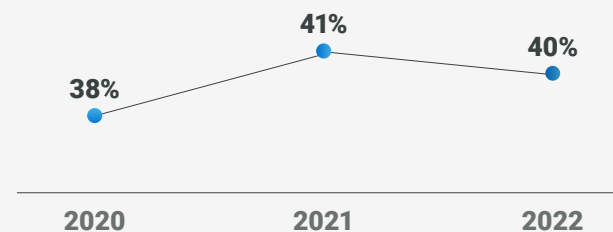
STAFFING



SERVICIOS FINANCIEROS



MANUFACTURA



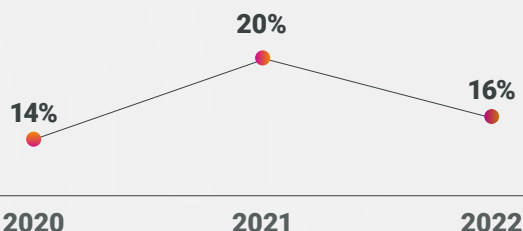
Tasas de discrepancia académica en los mercados más grandes

Las discrepancias académicas disminuyeron 20% en México del año 2021 al 2022, lo cual puede atribuirse a una información más exacta brindada por los candidatos, incluida la documentación universitaria, las fechas, entre otros. Del mismo modo, las discrepancias disminuyeron 29% y 9% en Brasil y Argentina, respectivamente.



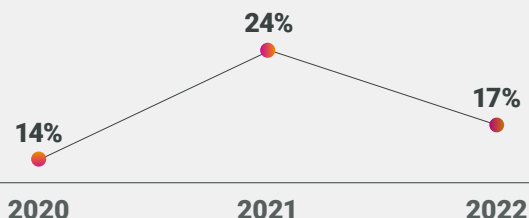
MÉXICO

Tasas de discrepancia académica



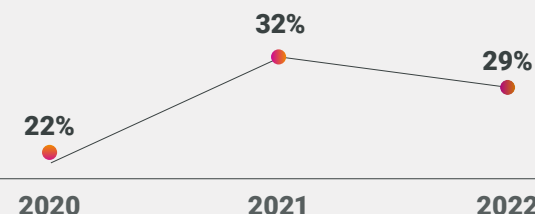
BRASIL

Tasas de discrepancia académica



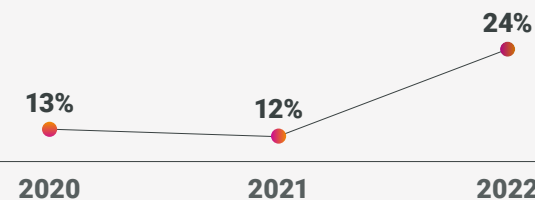
ARGENTINA

Tasas de discrepancia académica



COLOMBIA

Tasas de discrepancia académica



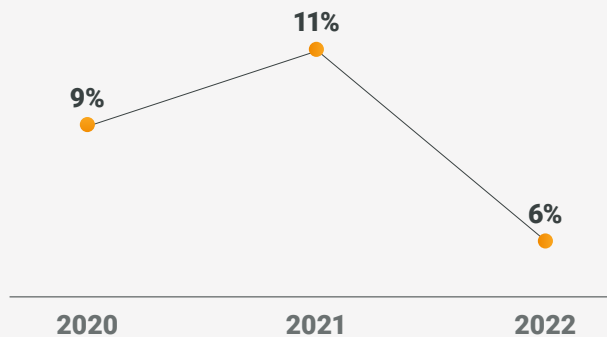
En el caso de Colombia, las discrepancias se duplicaron del año 2021 al 2022. Nuestro equipo calificado ha detectado certificados escolares falsos, suplantación de profesionales e información inexacta de todo tipo proporcionada por los candidatos.

Tasas de discrepancia por sector

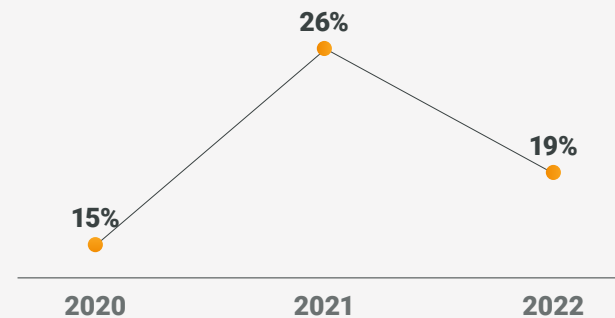
Las discrepancias en el sector de Servicios Financieros disminuyeron 45% del 2021 al 2022. Del mismo modo, disminuyeron casi 27% para el sector de Tecnología y Servicios Profesionales y 15% en el sector Manufactura. Pero las diferencias aumentaron 21% para el sector de Staffing.



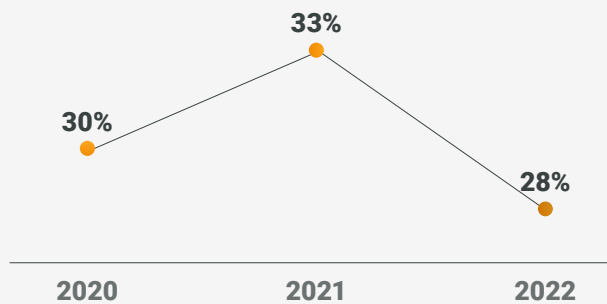
SERVICIOS FINANCIEROS



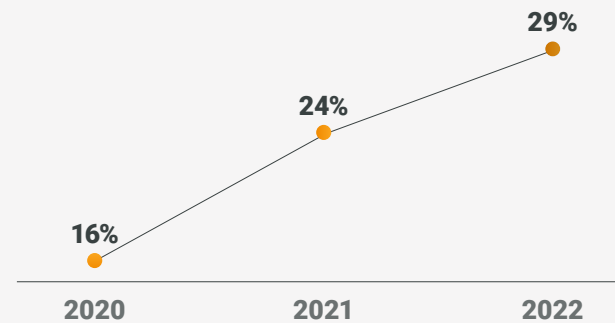
TECNOLOGÍA Y SERVICIOS PROFESIONALES



MANUFACTURA



STAFFING



Tasas de positividad en el consumo de drogas

Se recomienda que los empleadores con interés particular en la promoción de la seguridad ocupacional continúen con las pruebas para la detección de marihuana y consulten con sus asesores jurídicos sobre restricciones y pautas específicas en materia de verificación.

La legalización de la marihuana en América Latina ha creado varios escenarios jurídicos posibles, y muchos sistemas legislativos en la región aún son estrictos en algunas cuestiones. Por ejemplo, el consumo para uso medicinal está autorizado en Brasil, Panamá, Costa Rica, Argentina, Chile, Ecuador, Paraguay y Perú.

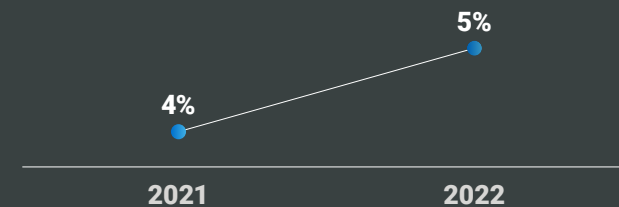
Sin embargo, el uso recreativo para adultos está permitido únicamente en Uruguay, Jamaica y México.

Realizamos pruebas para la detección del consumo de drogas a los candidatos, y no nos sorprende que la marihuana sea la sustancia detectada con mayor frecuencia. Del 2021 al 2022, la tasa de positividad en la región aumentó 25%



AMÉRICA LATINA

Tasas de positividad en el consumo de drogas



La encuesta dice:

29%

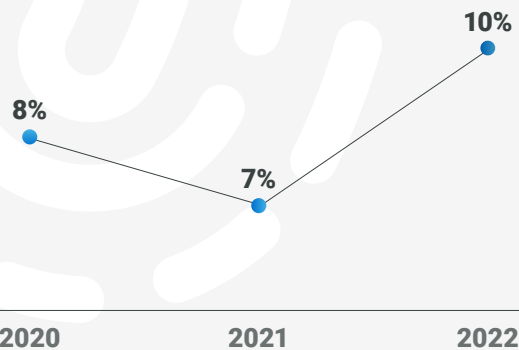
de los encuestados expresaron que la presencia de marihuana representa la descalificación automática del candidato.

Tasas de positividad por sector

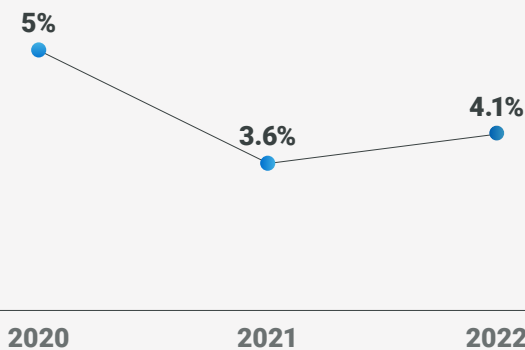
Se observó un brusco aumento en el sector de Servicios Financieros, el cual siguió una trayectoria ascendente de 42% del 2021 al 2022. En el sector de Tecnología y Servicios Profesionales, la tendencia aumentó 12%. En el caso del sector Manufactura, el aumento se acercó a 67%. Un posible motivo para tales aumentos fue el mayor consumo de marihuana. Por lo tanto, se requieren controles regulares para la detección del consumo de drogas. Los candidatos que consumen con regularidad este tipo de sustancias ponen en peligro a sus compañeros y a las empresas, en particular en el sector Manufactura, donde los accidentes laborales pueden provocar graves consecuencias, a la vez que el riesgo para la reputación corporativa es muy alto en cualquier industria.



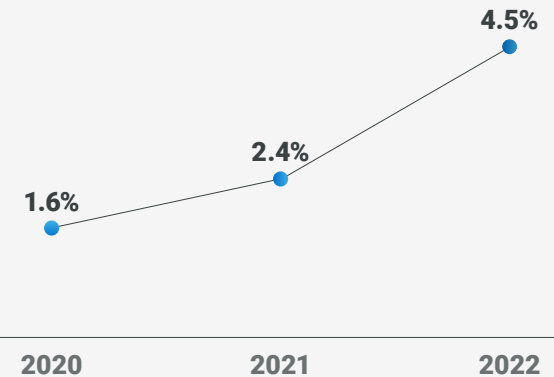
SERVICIOS FINANCIEROS



TECNOLOGÍA Y SERVICIOS PROFESIONALES



MANUFACTURA



La mitigación de riesgos frente a una contratación deficiente es crucial

La experiencia de First Advantage para identificar y notificar discrepancias e inconsistencias en la documentación de los distintos candidatos es inigualable. Operamos a un nivel de especialización que refleja un profundo conocimiento de los mercados y de los sectores locales, así como las búsquedas por países que realizamos en Español, Portugués e Inglés. Nuestro equipo de analistas cuenta con amplia capacitación en temas sensibles. Los principios fundamentales de diversidad, equidad e inclusión forman parte de la genética de First Advantage y la discriminación no está permitida. Estamos orgullosos de nuestra capacidad de trabajo con los clientes para proporcionar una verificación exhaustiva de la información de los distintos candidatos con respeto, sensibilidad, rapidez y eficiencia.

Nuestro cometido es notificarte acerca de los posibles riesgos en la búsqueda de candidatos, de modo que realices una contratación más inteligente e incorporación más rápida de tu talento (*Hire Smarter and Onboard Faster*®).

La encuesta dice:

46%

de los encuestados refirieron que entre 10% y 20% de los candidatos no aprobaron el proceso de contratación debido a la información obtenida a partir del *background screening*.



Un posible riesgo evitado: La verdad detrás de un nombre

Imagine que entrevista a un candidato quien parece contar con todas las calificaciones para un puesto que usted ofrece. Imagine a esa misma persona quien afirma con orgullo poseer excelentes calificaciones académicas y destacada experiencia laboral. Usted verifica el título académico; está firmado y sellado. Por supuesto, ofrece el puesto al candidato. No obstante, sin el proceso de *background screening*, es posible que usted nunca identifique que este candidato ha tomado las calificaciones de otra persona con el mismo nombre por casualidad.

En México, la incidencia de gente con nombres idénticos es más frecuente de lo que usted piensa. A pesar de que cada vez más personas cuentan con una CURP (Clave Única de Registro de Población) y un RFC (Registro Federal de Contribuyentes), muchas otras no están registradas. En consecuencia, aún

pueden utilizarse los logros de otro individuo con relativa facilidad para conseguir un empleo.

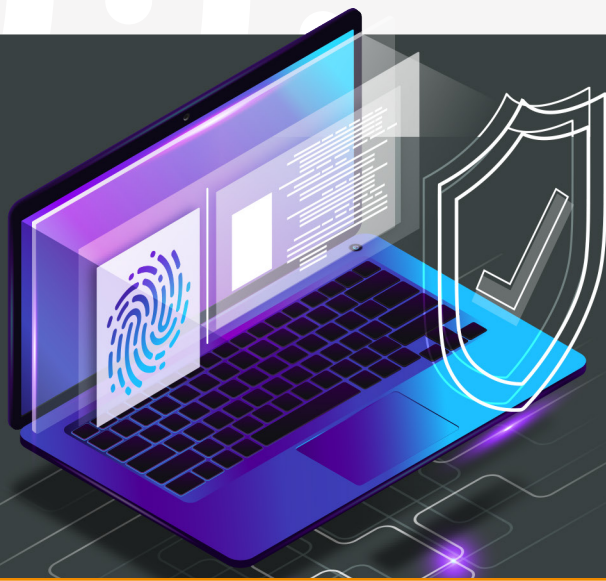
En una ocasión, un candidato de una empresa internacional de tecnología presentó documentos académicos con su nombre aparentemente correcto. Realizamos una verificación exhaustiva y descubrimos que estaba utilizando los títulos académicos de otra persona, e incluso había llegado a obtener el sello universitario en los documentos originales.

Cuando se realiza la verificación, cada candidato facilita su información personal, la cual debe revisarse, particularmente en lo concerniente a las calificaciones académicas y la experiencia laboral. Asimismo, se revisan los antecedentes criminales, y se realizan pruebas para la detección del consumo de drogas. Una vez que la persona es completamente verificada, se puede ofrecer un puesto en su empresa.

Nuestra recomendación

es que establezca vínculos de confianza, pero siempre con una verificación de antecedentes en primer lugar. Revise el historial académico de sus candidatos. La única vía de confirmar si la persona o las personas consideradas para un determinado puesto poseen las calificaciones y las competencias pertinentes radica en un proceso de verificación.

Una contratación ineficaz puede poner en peligro la reputación de su empresa.



Reflexión sobre los próximos años

Nearshoring promueve el crecimiento en América Latina

El *Nearshoring* ha adquirido gran importancia en la región, sobre todo en México, Colombia, Chile, Argentina, Costa Rica y Brasil, donde los beneficios serán más perceptibles en 2024 y 2025 en comparación con el año en curso. El gobierno mexicano estima un potencial de 40 000 millones de dólares estadounidenses para el año 2024 como consecuencia del *Nearshoring*, a medida que las empresas reubiquen sus cadenas de suministro en puntos más cercanos de los principales mercados, en particular a los Estados Unidos de América. Se trata de un proceso gradual, la inversión es considerable, y se deberán contemplar las infraestructuras públicas. Y lo que es más importante, México tiene que combatir la delincuencia y consolidar el Estado de derecho si quiere captar más inversiones en materia del *Nearshoring*. El crecimiento empresarial en América Latina durante el año 2024 estará liderado por sectores impulsados de manera digital, por ejemplo, los servicios

profesionales y la tecnología, la industria manufacturera, los medios de comunicación, las ciencias de la vida y el sector salud. El sector de infraestructura, la construcción y el energético también son áreas de oportunidades para la región.

Existe una importante reserva de talento en América Latina. Una región que alberga alrededor de un millón de expertos informáticos, la mayoría de ellos en Brasil, México, Argentina y Colombia. Entre el 2021 y 2025, el *Nearshoring* incrementará a una tasa anual compuesta de 10.3%. De ese modo, se podrían impulsar las exportaciones mundiales de América Latina y del Caribe en una cantidad cercana a los 78 000 millones de dólares estadounidenses. Se espera que la consolidación del *Nearshoring* aporte beneficios significativos en toda la región, incluidas la recuperación económica y una desaceleración de la inflación. Inversiones por 30 y 50 000 millones de dólares

estadounidenses fluirán hacia la región cuando antes se habrían destinado a Asia.

Para quienes pretenden sacar provecho de la inversión prevista en la región, les ofrecemos un servicio de *background screening* para la selección de los talentos más calificados. Hoy en día, hay muchos candidatos más preparados y con la experiencia necesaria para cubrir diferentes puestos de trabajo. Nuestras soluciones innovadoras evitan posibles riesgos y tenemos como objetivo ayudarle a realizar una contratación más inteligente e incorporación más rápida del talento (*Hire Smarter and Onboard Faster®*).

En First Advantage consideramos que los avances tecnológicos con enfoque en la transformación digital forman parte de la solución. Frente a tal escenario, podemos apoyar el crecimiento de su empresa y la integración de estrategias por medio de un sistema de seguimiento de candidatos (ATS).

De cara al futuro

- Frente a las tendencias previstas para el futuro de la adquisición de talento en América Latina, los empleadores deberán considerar el equilibrio entre la velocidad, el riesgo y el costo en el diseño de sus procesos de *background screening*.
- Incorpore recursos tecnológicos a su proceso de contratación y de *background screening* para ofrecer una Experiencia del Candidato eficiente, ya que la tecnología continúa siendo un factor fundamental para la protección de la marca de los empleadores.
- A medida que aumentan las discrepancias laborales, se deberán realizar siempre procesos de *background screening* para confirmar que sus candidatos tienen las calificaciones y las competencias pertinentes.
- Siga fomentando un entorno laboral libre del consumo de drogas y proteja su marca corporativa mediante pruebas de detección a sus candidatos. Además, trabaje siempre con sus asesores jurídicos para conocer la normativa vigente y local.



**Hire Smarter.
Onboard Faster.™**

Gracias

Si requiere más información,
póngase en contacto con First
Advantage - MultiLatin hoy:

Llame al: +52 55 5511 3237

Envíe un correo a: latam@fadv.com

Visite: fadv.com/latam

Para servicio de Atención al Cliente,
localice su número gratuito en la
siguiente lista:

Argentina	+54 810 112 7413
Chile	+56 800 719 934
Colombia	+57 800 093 0231
Perú	+51 800 71 511
México	+52 800 323 0220
Brasil	+55 11 2394 7215