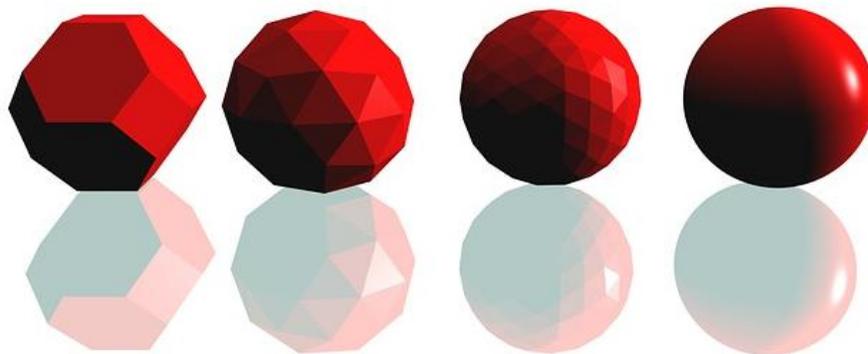


Cómo Captar **T**alento, Hoy



Vanesa Celades Domenech

www.psicotalent.com

Consultora RRHH

- *Selección de Personal*
- *Orientación Profesional*
- *Desarrollo de Competencias*

Cuando nos planteamos abrir nuevos mercados, crear nuevos departamentos, ampliar plantilla en una empresa o simplemente sustituir a una persona que se va a jubilar, entra en marcha la búsqueda de profesionales.

Los canales o fuentes que se utilizan actualmente para buscar talento, han ido evolucionando con el tiempo, sobre todo, con el desarrollo y las ventajas que ofrecen las nuevas tecnologías.

Ha pasado a la historia publicar una oferta de empleo en prensa y tener cientos de perfiles interesantes para esa vacante, eso ya no es así de fácil.

Para determinados puestos clave o muy específicos, no es tan sencillo encontrar a la persona adecuada.

Cuando publicamos una oferta de empleo, es posible que se inscriban cientos de candidaturas, pero puede que ninguna de ellas encaje con el perfil que buscamos en nuestra organización. Quizá los profesionales que buscamos no estén en búsqueda activa de empleo y no hayan visto la publicación de la oferta. Ni siquiera las grandes empresas, aquellas en las que siempre uno soñó trabajar, lo tienen fácil para encontrar el perfil que buscan.

La clave fundamental para atraer el talento y seleccionar a los mejores profesionales para cada organización, reside en crear una buena **marca de empresa** que llame la atención de los perfiles que necesitamos.

Para ello, podemos centrarnos en varios aspectos a tener en cuenta:



1º MANTENER MOTIVADOS A LOS RECURSOS HUMANOS INTERNOS.

Clave fundamental para que nuestra empresa tenga una buena **reputación**.

Es muy importante que los profesionales que trabajan en nuestra compañía, estén motivados, satisfechos y que sean ellos mismos quienes de forma indirecta atraigan al talento.

Que hablen bien nustr@s emplead@s es lo más importante y de este modo, atraemos y mantenemos el talento.

Algunas empresas cuentan con un plan de **incentivos por el que premian a los empleados que presentan nuevas candidaturas para puestos concretos**.

2º EMPLOYER BRANDING.

Es una fusión entre el **marketing y los recursos humanos** que permite crear marca de empresa y tener un buen posicionamiento en el mercado laboral para trabajar en una determinada compañía.

Sobre todo en perfiles de nivel medio-alto, **el proceso de selección invierte los roles**, y ya no es el candidat@ quien tiene que convencer a la empresa, sino la empresa, quien tiene que vender el puesto, desarrollo de carrera, filosofía de trabajo, etc.

Saber **transmitir los valores de la empresa** a los potenciales candiat@s es una de las claves más importantes para atraer el talento.

Además, las empresas deben abrir la mente y pensar en qué nos vamos a encontrar en el mercado.



3º REDES SOCIALES.

Las redes sociales (Facebook, Twitter, LinkedIn,...) juegan un papel muy importante en la búsqueda de profesionales para hacer campaña. *Siete de cada diez responsables de recursos humanos en España usaron las redes sociales para reclutar talento en el último año, según el «III Informe Infoempleo - Adecco sobre Redes Sociales y Mercado de Trabajo» correspondiente a 2014.*

Sobre todo, **LinkedIn**, siendo la red profesional más importante, en la que podemos encontrar perfiles profesionales y a su vez, podemos ser visibles. Para ello, debemos definir claramente a qué tipo de perfiles nos queremos dirigir y crear una buena estrategia de presencia en redes sociales para captar profesionales antes de que realmente haya necesidad de cubrir puestos de trabajo.

En las redes sociales el **reclutador juega a ser investigador**, para llegar hasta los perfiles más interesantes, buscando caminos y vías que le lleven hasta perfiles concretos. Pudiendo llegar directamente a “candidatos pasivos”, que estén trabajando en empresas o sectores concretos y no se encuentren en búsqueda activa de empleo.

Reclutar en las Redes Sociales tiene sus Ventajas e Inconvenientes



VENTAJAS:

- ✓ Llegar a candidatos pasivos
- ✓ Tener más información sobre candidatos
- ✓ Rapidez
- ✓ Reducción de Costes
- ✓ Buena relación calidad/cantidad de candidat@s
- ✓ Estar al día de novedades profesionales

INCONVENIENTES:

- X Alta inversión de tiempo en construir comunidad-visibilidad-reputación.
- X La empresa se expone a la crítica social, a lo que opinen bueno o malo, sobre ella.
- X Si el reclutador deja la empresa, mucho de su trabajo de reclutamiento se va con él/ella.

4º SI ENCUENTRAS AL CANDIDATO IDÓNEO, NO DEJES PASAR TIEMPO.

Muchas empresas, pierden candidatos interesantes para su organización por demorar en el tiempo el proceso de selección.

Esto ocurre la mayor parte de las veces porque quizá han entrevistado a un candidato, pero quieren tener otras opciones de candidaturas que quizá no existan en el mercado porque no estén disponibles ni abiertas a escuchar ofertas.

Si te cruzas con el candidato ideal para tu empresa, **cázalo!!!** Si no, lo harán otros y lo perderás.

5º EVENTOS – RELACIONES PÚBLICAS.



Es muy importante tener una amplia red de contactos que puedan llevarte hasta el profesional que necesita tu organización.

Para ello, podemos asistir no sólo a las recurridas ferias de empleo, sino ir más allá estratégicamente y participar de forma activa en jornadas donde asistan los perfiles que nos interesan, congresos, charlas informativas en Universidades, Colegios Oficiales, Centros de Negocios,...

Cada día más, hay que huir de lo común, y atrevernos a buscar en ambientes y espacios poco frecuentados por otras empresas de nuestra competencia.