

IV ACUERDO DEL CONSEJO DEL DIÁLOGO SOCIAL DE COMPETITIVIDAD Y LA INNOVACIÓN EMPRESARIAL DE CASTILLA Y LEÓN 2021-2027



EJE 11.- ESTRATEGIAS PARA ATRAER Y RETENER A LOS MEJORES TALENTOS



En un mercado laboral altamente competitivo, atraer y retener a los mejores talentos es un desafío clave para las organizaciones. Contar con profesionales competentes y comprometidos marca la diferencia en el Éxito Empresarial. Captar talento se ha convertido en una prioridad estratégica para las empresas. Las estrategias para llevarlo a cabo permiten a las empresas construir equipos de trabajo sólidos que impulsen el éxito. A continuación analizaremos las estrategias efectivas para atraer y retener talentos con visión a largo plazo:

CONSTRUYE UNA MARCA EMPLEADORA SÓLIDA:

Comunica los valores, cultura y oportunidades de desarrollo de tu organización para atraer a los mejores talentos y proyectar una imagen positiva y atractiva para los candidatos. Además eso aumentará la retención de los empleados actuales. Hablamos de **employer branding** a la imagen y reputación de que una marca proyecta en cuanto a empleabilidad.

- Define una propuesta de valor única: Identifica beneficios y oportunidades atractivas para los candidatos en la estrategia de reclutamiento. Comunica claramente esta propuesta en todos los puntos de contacto con los candidatos.
- Fomenta una cultura organizacional sólida: Promueve una cultura basada en valores compartidos, desarrollo profesional y un ambiente de trabajo positivo. Esto no solo atraerá mejores talentos, sino que también generará mayor compromiso entre los colaboradores.
- Promueve testimonios y experiencias positivas de los empleados: Utiliza testimonios y casos de éxito de empleados actuales para destacar historias de éxito de empleados y resaltar la gratificante experiencia de trabajar en tu empresa.

ELABORA UNA ESTRATEGIA DE RECLUTAMIENTO PARA ATRAER A LOS MEJORES TALENTOS:

El primer paso es desarrollar una sólida estrategia de reclutamiento. Define claramente los perfiles de los puestos vacantes, establece canales de reclutamiento efectivos y diseña un riguroso proceso de selección.

- **Identifica las habilidades y competencias clave:** Determina qué habilidades y competencias son esenciales para los puestos vacantes, para dirigir la búsqueda hacia candidatos que cumplan con los requisitos.
- **Utiliza canales de reclutamiento adecuados:** Identifica los canales más efectivos, como portales de empleo, redes sociales profesionales, agencias de reclutamiento especializadas y referencias internas.

APROVECHA LA TECNOLOGÍA Y EL RECLUTAMIENTO EN LINEA:

El reclutamiento en línea ha revolucionado la forma en que las empresas buscan y atraen talentos.

- **Utiliza plataformas y redes sociales profesionales:** Para llegar a un amplio público de candidatos potenciales. Las técnicas de segmentación y publicidad en línea pueden ayudar a dirigirse específicamente a profesionales con las habilidades y experiencia adecuadas.
- **Emplea inteligencia artificial y análisis de datos:** Para agilizar el proceso de selección y encontrar al candidato perfecto de manera más eficiente. La IA permite adaptar tus mensajes y ofertas para que se alineen con las necesidades e intereses específicos de los candidatos potenciales, la personalización creará una conexión más significativa con los candidatos y aumentará la probabilidad de atraer a los mejores.

PLANIFICA LAS ESTRATEGIAS DE RECLUTAMIENTO PROACTIVO:

La planificación de recursos humanos es crucial para comprender las futuras necesidades de talento y tomar medidas proactivas para cubrir vacantes clave.

- **Analiza las necesidades de talento a largo plazo:** Evalúa habilidades necesarias para el crecimiento e innovación en su organización, identifica las brechas de talento y determina estrategias de reclutamiento proactivo para cubrir esas vacantes a tiempo.
- **Fomenta el desarrollo interno:** Promueve el crecimiento interno para cubrir vacantes clave. Esto, a su vez, mejora la moral de los colaboradores y aumenta las posibilidades de retención de los mejores talentos.

- **Establece alianzas estratégicas:** Colabora con instituciones educativas y actores relevantes para atraer jóvenes talentos y conectar con profesionales emergentes.

EMPLEA LAS MEJORES ESTRATEGIAS DE RECLUTAMIENTO:

Existen diversas estrategias de reclutamiento, algunas de las más efectivas son:

- **Programas de referencias de empleados:** Establece un programa donde los empleados recomienden candidatos cualificados, de manera que se aprovecha esa amplia red de contactos.
- **Reclutamiento en línea:** Utiliza plataformas y redes sociales profesionales para buscar candidatos adecuados y participar en grupos relevantes.
- **Eventos de reclutamiento y ferias laborales:** Interactúa directamente con candidatos en eventos y ferias especializadas para una presentación más personalizada de su organización.

DISEÑA PROCESOS DE SELECCIÓN EFICIENTES Y SIGNIFICATIVOS:

Brinda una experiencia positiva a los candidatos:

- **Comunica de manera clara y transparente:** Mantén a los candidatos informados en cada etapa del proceso de reclutamiento: fechas, plazos y expectativas.
- **Ofrece un proceso de reclutamiento eficiente:** Simplifica y agiliza el proceso de reclutamiento. Evita la burocracia excesiva y proporciona una experiencia sin problemas o complejidades para los candidatos.
- **Brinda retroalimentación constructiva:** Proporciona retroalimentación detallada a los candidatos (incluye a quienes no fueron seleccionados). Esto les permitirá comprender mejor sus áreas de mejora y, como empresa, generamos una experiencia positiva.

EVALÚA Y SELECCIONA A LOS MEJORES CANDIDATOS:

La evaluación y selección efectiva de candidatos es crucial:

- **Define criterios de selección claros:** Antes de comenzar el proceso de selección, establece los criterios específicos que se utilizarán para evaluar a los candidatos. Estos criterios deben estar alineados con los requisitos del puesto y las competencias clave identificadas previamente.
- **Utiliza múltiples predictores:** Aplica entrevistas a profundidad y por competencias, pruebas psicométricas, evaluaciones y referencias, a fin de obtener una visión integral de los candidatos.
- **Realiza entrevistas estructuradas:** Evalúe objetivamente a los candidatos con preguntas específicas basadas en los criterios de selección.
- **Evalúa la cultura y la compatibilidad:** Además de las habilidades técnicas, evaluar la adaptabilidad y la compatibilidad de los candidatos con la cultura organizacional ayudará a disminuir la rotación. Busca aquellos candidatos que compartan los valores y la visión de la empresa, para una mayor retención y satisfacción laboral.
- **Realiza verificaciones de referencias:** Obtén información objetiva de antiguos empleadores para validar la idoneidad de los candidatos.

MIDE EL IMPACTO DE LA ESTRATEGIA DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN COMO MEJORA CONTINUA:

Es esencial medir y evaluar el impacto de la estrategia para identificar áreas de mejora y optimizar el proceso continuamente:

- **Establece KPIs para medir el éxito:** Determina KPIs relevantes, como la calidad de las contrataciones, el tiempo de contratación, la satisfacción y la retención de los empleados.
- **Analiza datos:** Obtén datos sobre solicitudes, conversión, fuentes de reclutamiento más efectivas y calidad de candidatos para identificar tendencias.

- **Obtén retroalimentación de los candidatos:** Solicita opiniones a través de encuestas o entrevistas para mejorar la experiencia en futuros procesos de contratación. Esto permitirá brindar una experiencia positiva a los candidatos en futuros procesos de contratación.
- **Realiza revisiones periódicas:** Realiza revisiones periódicas de tu estrategia de reclutamiento y selección. Analiza los resultados obtenidos, identifica posibles brechas o áreas de mejora y ajusta tu enfoque en consecuencia.
- **Actualízate con las mejores prácticas:** Infórmate sobre tendencias y herramientas para mejorar el proceso de reclutamiento.

Atraer y retener a los mejores talentos es un objetivo fundamental para las organizaciones en el actual entorno laboral, tan competitivo.

Elaborar una estrategia de reclutamiento sólida, desarrollar una marca empleadora atractiva, planificar adecuadamente los recursos humanos y utilizar las mejores estrategias de reclutamiento son pasos clave para lograrlo.

Al evaluar y seleccionar cuidadosamente a los candidatos, y medir el impacto de la estrategia de reclutamiento y selección, las organizaciones pueden mejorar continuamente sus procesos y asegurarse de atraer y retener a los mejores talentos, impulsando así su éxito y competitividad a largo plazo.



CEOE
Zamora

CEOE
Castilla y León