

Guía de buenas prácticas para **Atracción y Selección** de talento.



trabajando.com

·buk·

Contenidos

- Introducción
- Estudio sobre la evolución del talento
- Conclusiones sobre las tendencias de los talentos hoy en día
- Cultura organizacional en los procesos de Atracción y Selección de talento
- Buenas prácticas de marca empleadora para el Reclutamiento de talento
- ¿Conoces bUK?

Introducción

¿Dónde están migrando los talentos de hoy? ¿Qué prefieren a la hora de postular a un trabajo? ¿De qué forma potenciar tu marca empleadora afecta en los procesos de selección?

En esta oportunidad, Buk y Trabajando.com se unieron para descubrir las nuevas tendencias de los talentos de hoy.

En esta guía encontrarás información útil de los siguientes temas:

- **Tendencias de los talentos de hoy: Por qué están migrando hacia empresas modernas y Start Ups.**
- **¿De qué forma la cultura de la organización afecta interna y externamente en los procesos de selección?**
- **¿De qué forma la marca empleadora afecta en los procesos de reclutamiento y selección de los colaboradores?**
- **Recomendaciones para potenciar tu marca empleadora**

Estudio sobre la evolución del talento

Trabajando.com con el apoyo de Buk realizaron un estudio de marca empleadora difundido a través de RRSS obteniendo en dos semanas más de 1.100 respuestas. Fueron resultados transversales en su cobertura a nivel nacional, nivel jerárquico, formación, rango etario, etc.

Su misión era tomar una radiografía del mercado laboral para conocer de cerca las preferencias de nuestros postulantes a la hora de escoger su próximo trabajo.

El estudio se basó en la siguiente pregunta:

¿Qué razones hacen que una empresa te parezca atractiva para trabajar en ella?

Conclusión 1: Tanto para los millenials como para la generación X, lo más importante para determinar una empresa atractiva es la trayectoria y reputación de esa empresa.

● Aporte y cercanía a la comunidad

67 → 13,73%

● Empresa joven

13 → 2,66%

● Gran trayectoria y reputación

199 → 40,78%

● Marca lider del mercado

20 → 4,1%

● Marca lider en su rubro

36 → 7,38%

● Moderna e innovadora

53 → 31,35%

Muestra Generación Y - Millenials:

488

● Aporte y cercanía a la comunidad

42 → 13,08%

● Empresa joven

6 → 1,87%

● Gran trayectoria y reputación

141 → 43,93%

● Marca lider del mercado

12 → 3,74%

● Marca lider en su rubro

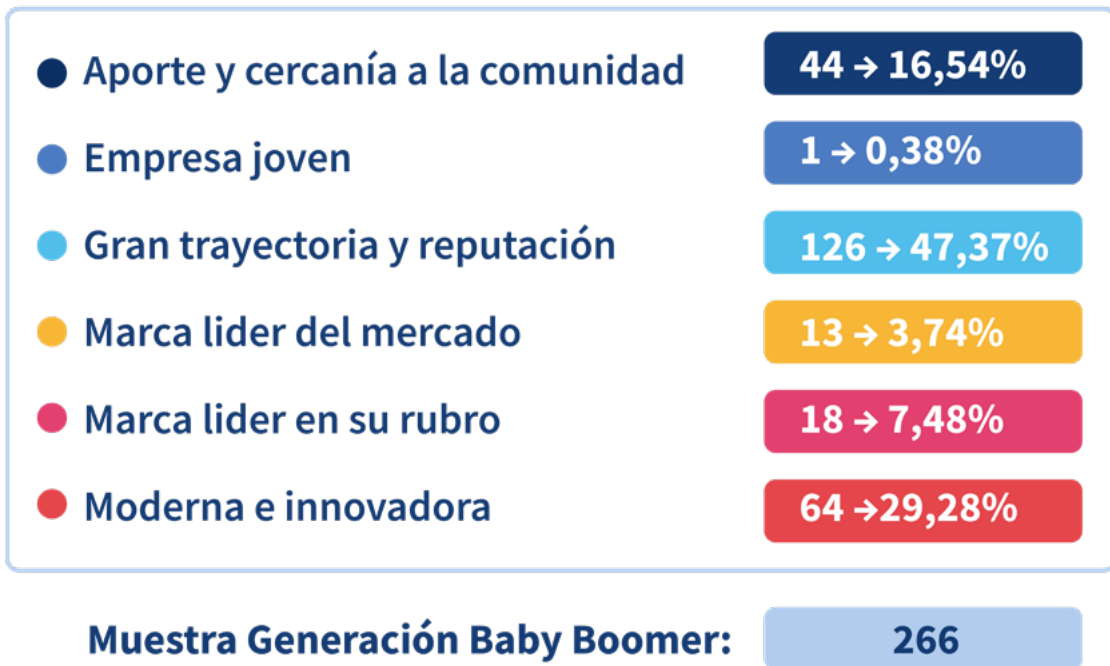
24 → 7,48%

● Moderna e innovadora

94 → 29,28%

Muestra Generación X:

321



Conclusión 2:

Un 75 % de las preferencias declararon como preferencia el Nivel de remuneración como principal atributo a nivel general, sin embargo solo un 18% perteneciente al perfil millennial lo considera el principal.

Conclusión 3

Un 42.7% de los encuestados se basa en la experiencia propia o de un conocido para evaluar la reputación de una empresa y un 17% pertenece al perfil millennial

Conclusión 4

Top 20 de las empresas más votadas como ideales para trabajar en Chile según los Millennials (18 a 35 años).



Conclusión 5

Un 15% prefiere Startups Nacionales como la mejor empresa para trabajar en Chile considerando a 3 de ellas en el top 20 Buk, NotCo y Fintual.

El estudio realizado sirve de práctica para orientar a las empresas a cómo rediseñar su estrategia de marca empleadora para que de manera transparente y cercana conecten de forma óptima con el mejor talento.

Cultura organizacional en los procesos de Atracción y Selección de talento

En esta sección encontrarás información útil para conocer la cultura organizacional en los procesos de atracción y selección de talentos, además de buenas prácticas de marca empleadora para el reclutamiento de talentos.

Cultura Organizacional en los procesos de Selección de talento

¿De qué forma la cultura de la organización afecta interna y externamente en los procesos de selección?

Externamente:

Los candidatos tienen la oportunidad de mirar cómo es nuestra cultura desde el primer contacto que tenemos, por eso es sumamente importante que reclutadores y entrevistadores estén alineados con la cultura, para poder presentarla a los candidatos durante el proceso.

Los entrevistadores son el primer contacto que tienen con la empresa y por lo tanto deben personificar los valores y la cultura .

¿Cómo lograr esto?

Contarle a los candidatos cómo se trabaja, cómo es el clima laboral, cuáles son los valores que identifican a la empresa, etc.

Internamente:

En muchas organizaciones se buscan candidatos que además de ajustarse a la posición por sus habilidades técnicas y experiencia en cargos similares, logre un calce cultural con organización. Es ahí donde aparece el concepto Fit Cultural lo cual alude a cuán alineado un candidato se encuentra y cuánto podrá reflejar o adaptarse a los valores, actitudes y conductas que conforman a la organización.

¿Cómo reclutamos para conseguir un fit cultural entre candidato y organización?

- Asegúrate de tener un set de valores organizacionales, y entender cómo estos se traducen a cada cargo.
- Haz referencia a estos valores en las publicaciones de vacantes.
- Incluye los valores en alguna sección del sitio web, en redes sociales y donde sea posible.
- Cuéntale a los candidatos quiénes son en la organización.
- Asegúrate de que el proceso de Onboarding incluye una “Inducción Cultural”.
- Menciona los valores y la cultura de la organización durante la primera entrevista.
- Haz preguntas que se relacionen directamente con los valores de tu organización.
- Haz preguntas para conocer al candidato en ámbitos no laborales, entender quiénes son fuera de la oficina.

Buenas prácticas de marca empleadora en el reclutamiento y selección de talento

¿Qué es la Marca Empleadora o Employer Branding?

Es la imagen que genera una compañía no sólo hacia sus propios empleados, sino también hacia sus posibles candidatos, con el objetivo de enamorar y fidelizar el talento y ser identificados como una “gran empresa para trabajar”.

Requiere de un conjunto de estrategias, para lograr ser referentes como empleador tanto para los actuales trabajadores como para los potenciales talentos.

¿Por qué es importante trabajar la marca empleadora en post del reclutamiento y atracción de talento?

- El 75% de los candidatos tienen en cuenta la Marca Empleadora de una empresa a la hora de inscribirse en una oferta de empleo.
- El 66% de los futuros empleados quiere saber más de la cultura y los valores de la empresa antes de inscribirse.
- La imagen de una empresa es importante para el 84% de los trabajadores.
- 28% menos de rotación para empresas con una estrategia de Employer Branding.

Buenas prácticas de marca empleadora para en Reclutamiento de talento

¿Cómo comenzar a trabajar la Marca Empleadora en el reclutamiento y selección?

Trabajo en equipo; RRHH + Marketing

Es esencial trabajar en conjunto y de forma colaborativa con el equipo de marketing. Trabajar la ME requiere mucho de la aplicación de estrategias de marketing orientadas al talento.

Definir propósito, valores y cultura de la empresa

Antes de salir a ofrecer vacantes, es necesario tener claro el propósito, valores y cultura de la empresa para saber qué tipo de perfil voy a buscar y atraer a través de las estrategias de marketing.

Analizar el actual posicionamiento de la marca empleadora de la empresa

Preguntarnos qué imagen tienen los actuales colaboradores y los postulantes de nuestra empresa, es esencial a la hora de trabajar la ME. Esto nos permite saber dónde estamos y a donde tenemos que apuntar a la hora de generar estrategias.

Definir la PVE (propuesta de valor del empleado)

Preguntarnos ¿Qué nos diferencia de otras empresas? ¿Por qué los candidatos nos eligen? Tenemos que tener claro qué valora nuestro talento para entregar contenido relevante y atractivo para ese candidato al que apuntamos. Si no tengo claro lo que valoran nuestros trabajadores y candidatos, difícilmente podré llegar al talento que quiero atraer. Es importante diferenciarse y encontrar eso atractivo para los trabajadores y candidatos que nos diferencia del resto de las empresas.

Definir público objetivo

Para esto, es necesario conocer y segmentar el target al que te vas a dirigir. Es importante tener claras las características, gustos, aspiraciones e intereses de las personas que estás buscando y que serán compatibles con la empresa.

3 focos por donde trabajar la ME en reclutamiento y selección

Publicaciones

Es importante ver al candidato como si fuese un cliente al que le estamos vendiendo un producto, en este caso; la vacante, la empresa y su cultura. Las publicaciones y su contenido deben mostrar no solo las funciones y requisitos, sino que también, cómo es la empresa, su cultura, sus beneficios y su propuesta de valor.

Posicionamiento en RRSS

El equipo de atracción de talentos debe ser capaz de identificar en qué medios se mueve este talento que queremos atraer y generar contenido atractivo para ellos por esos canales. De esa manera, el candidato se verá atraído por la empresa y buscará querer ser parte de la organización. Además, es fundamental que los reclutadores sean personas activas por estos medios a la hora de mostrar la cultura, ya que son la puerta de entrada a la organización y si ellos no cuentan cómo se vive la cultura de la empresa ¿quién?

Experiencia del candidato

La experiencia que vive el candidato desde el momento que es contactado hasta que es ofertado o descartado es fundamental para la imagen que se irá generando externamente de la empresa a la hora de transmitir su experiencia de boca en boca. Algunas acciones fundamentales son; mantener una comunicación fluida con el candidato dando aviso de su estado de postulación, avisar en el caso de ser descartado, entregar feedback si lo requiere, incluir encuestas de satisfacción y sobre todo, hacerlo sentir cómodo en la entrevista.

¿Conoces Buk?


Buk es un software Integral de Gestión de Personas que atiende todas las necesidades de tus colaboradores desde una sola plataforma, desde el pago de remuneraciones hasta su desarrollo profesional. Ahorra tiempo de tus tareas administrativas e inviértelo en lo que realmente importa: tus colaboradores. ¡Confía en Buk y crea un lugar de trabajo más feliz!

¿Conoces Trabajando.com?

Somos parte de una comunidad laboral, con cientos de portales asociados, entre los que se encuentran municipalidades, universidades, institutos, colegios profesionales, entre otros. Lo que permite viralizar tus vacantes, llegando directamente a candidatos de perfil profesional, técnico y oficio. Nuestro propósito es impactar positivamente en la sociedad facilitando el acceso al trabajo e impulsando las transformaciones para que éste sea un medio de desarrollo que dignifique la vida de muchas más personas y de su entorno.



Crea un lugar de trabajo
más feliz :)

buk.cl