

Guía de iCIMS para

contratar

talento

**Cómo sacar partido del mejor método
para contratar talentos**

icims[®]





*Para la mayoría de las empresas,
el personal constituye el recurso más caro
a la vez que el factor más determinante de
cara al éxito o al fracaso.*



- IDC y PlanScape, Transformación digital para recursos humanos
y personal organizado de manera estratégica.

La mayoría de las empresas no viven solo de sus productos o servicios: su éxito o fracaso depende del personal que contratan.

Has visto el impacto que brinda contar con grandes talentos: promueven la innovación de producto, influyen de manera positiva la cultura empresarial y hacen que la organización sea sostenible a largo plazo.

La idea de formar el equipo de tus sueños suena genial, pero a la vez puede resultar agobiante. Conseguir que los candidatos acepten la oferta requiere tiempo, compromiso y una comunicación apropiada. También es cuestión de encontrar a la persona adecuada en el momento adecuado y luego lograr que esta sea eficiente de manera rápida.

Con las herramientas correctas y el apoyo de las partes interesadas, podrás contratar a los talentos que necesitas para el éxito de tu equipo.

Así se hace:

- 1 Busca potenciales candidatos para crear una base de talentos sólida
- 2 Encuentra los perfiles más idóneos para cada puesto
- 3 Haz que sea fácil para los candidatos aceptar tu oferta
- 4 Fomenta un compromiso a largo plazo optimizando el onboarding



Busca candidatos potenciales para una **base de talentos sólida**

Sentar los pilares para contratar de manera exitosa significa crear, cuidar y gestionar una base de talentos sólida. Sin ella, sería complicado recurrir al perfil que necesitas, sobre todo si tienes que cubrir muchos puestos o efectuar contrataciones estacionales.

Incluso si te decantaras por no contratar a un candidato, quédate con ese contacto. Es positivo contratar a profesionales que ya han mostrado interés por tu empresa.

Guarda en tu base de talentos el perfil de candidatos que finalmente no se contrataron y mantén el contacto con ellos de manera frecuente. Igual ese profesional de hace seis, nueve meses o incluso un año podría encajar a la perfección en otro puesto.

Si estaba lo suficientemente comprometido como para enviar su candidatura una vez, es probable que tenga interés en otra vacante.

Veamos algunas formas atractivas de comunicarte con los candidatos:

- **Empieza por gestionar los perfiles de los candidatos.** Estos datos te ayudarán a crear la base de talentos para vacantes actuales y futuras. Si esta plataforma de talentos está integrada con tu HCM, los datos de los candidatos se intercambian entre estos sistemas, lo que ahorra muchos esfuerzos, sobre todo si contratas a muchos perfiles parecidos cada año.
- **Avisa a tu base de talentos sobre futuros eventos de contratación.** Comunícales cuando empiece tu contratación estacional. Este nivel de atención y trato podría volver a animar a un candidato pasivo a que vuelva a presentar su candidatura.
- **Mantén el contacto por teléfono, correo o mensaje.** Incluso si no tuvieras una vacante específica que cubrir, al mantener el contacto, tu empresa será una opción en la que el candidato piense al buscar trabajo.





Las mejores prácticas, en acción: ▶▶▶▶▶

Cada año, Cedar Fair entretiene a millones de personas en sus parques acuáticos y de atracciones en América del Norte. Para ello, tiene que contratar a 47.000 trabajadores temporales –la mayoría de los cuales son estudiantes universitarios o de instituto.

La empresa desea volver a contratar al 35% de los trabajadores del año anterior.

Sin embargo, el proceso de contratación manual de Cedar Fair no facilitaba este asunto. Antes, sin un ATS o CRM (*candidate relationship management*), para los recruiters y responsables de contratación no era sencillo volver a contratar a los mismos trabajadores año tras año.

Con iCIMS Talent Cloud, Cedar Fair ha transformado de manera drástica el proceso de contratación: ahora pueden contactar con candidatos estacionales durante la temporada baja y animarles a volver a enviar su candidatura para la nueva temporada. Actualmente, es lo que hacen más de 180.000 personas con Cedar Fair cada año. Mientras tanto, su equipo de talentos no para de alcanzar los objetivos relativos a la contratación de personal estacional.



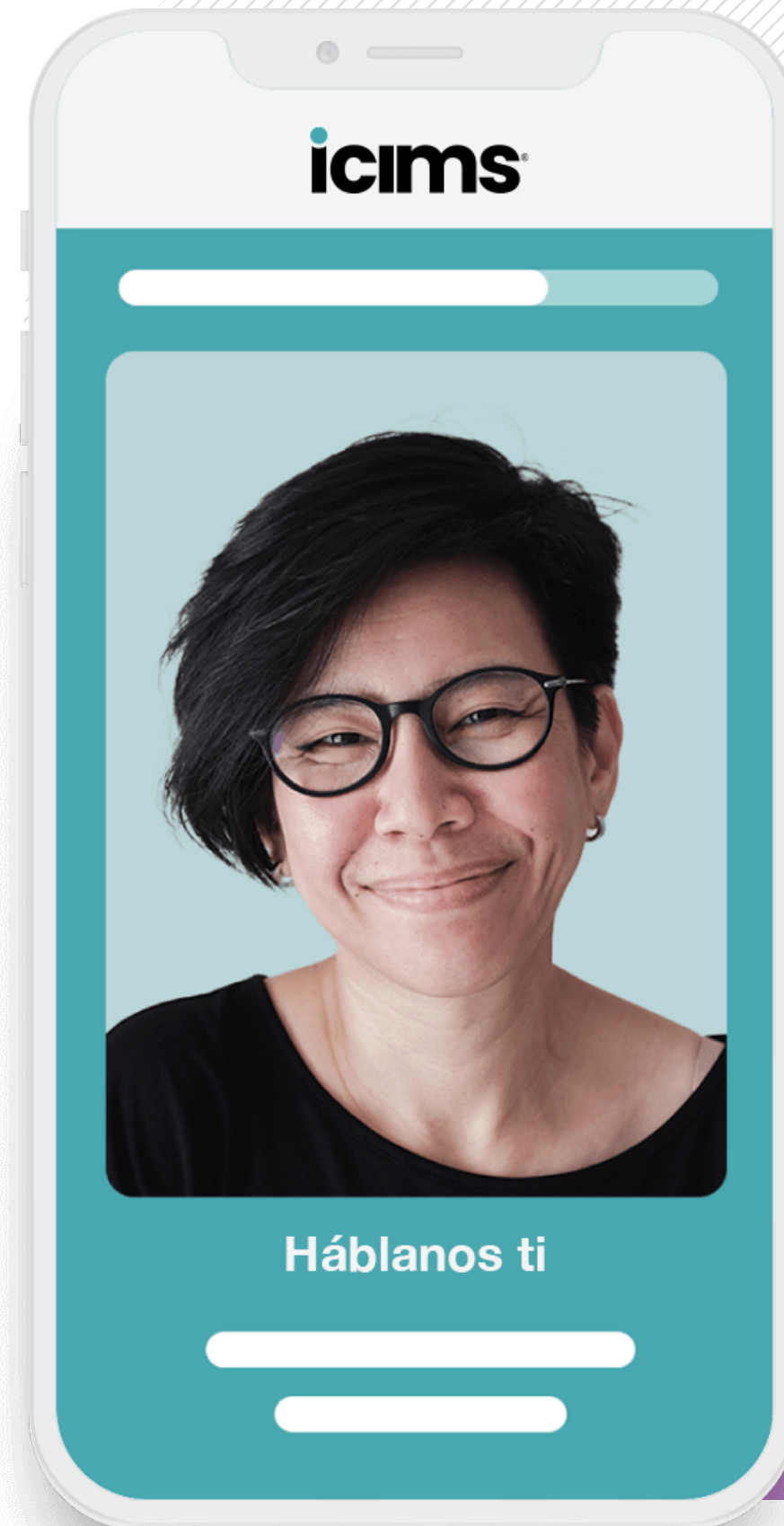


Encuentra **los perfiles más idóneos** para cada puesto de trabajo

Los formularios de candidatura y los currículums son útiles.

Elimina las dudas de tu proceso de contratación evaluando más rápido a los candidatos con filtros y valoraciones totalmente integradas. Buenas prácticas:

- **Haz preguntas profesionales y sobre sus intereses a los candidatos.** Seleccionar antes las preguntas puede ayudarte a filtrar y evaluar a los candidatos según sus competencias. Los asistentes digitales con inteligencia artificial (IA) pueden ayudarte a filtrarlos según criterios preseleccionados. Asimismo, pueden contestar a las preguntas frecuentes de los candidatos, animarles a enviar su candidatura y programar entrevistas.
- **Las herramientas de nueva generación brindan información muy valiosa.** Pueden evaluar de manera automática a las candidatas según sus competencias sociales (comunicación eficaz, resolución de problemas, pensamiento crítico, gestión del tiempo...).
- **Propón vídeo entrevistas en diferido para conocer a los candidatos en la fase inicial del proceso.** Las entrevistas pregrabadas ofrecen a todos (incluso a los más introvertidos) la oportunidad para destacar respecto a los demás candidatos, independientemente de lo bien que se les den las entrevistas cara a cara. Los recruiters y responsables de contratación se hacen una idea de las competencias y personalidad de los candidatos sin la necesidad de programar entrevistas en directo.



Consejo profesional:

De media, entre un tercio y la mitad de los candidatos que envían una solicitud para todos los tipos de puestos no están cualificados. No pierdas tiempo filtrando esta categoría; recurre más bien a tests de personalidad, lógica, competencias específicas o casos reales para evaluar y seleccionar a talentos cualificados.

- Informe de la investigación global sobre la experiencia del candidato, Talent Board



Haz que sea fácil para los candidatos **aceptar tu oferta**

Alcanzar la fase de la oferta significa que llegas al final del proceso. En otras palabras, tu trabajo casi ha finalizado; tan solo necesitas que tu candidato diga que sí.

Una gestión cómoda y sencilla de las ofertas te ayudará a lograrlo. En cambio, un proceso lento y engorroso aumenta el riesgo de que un candidato se decante por otra oferta de trabajo.

Una experiencia coherente y profesional que se cierra de manera positiva para el candidato incrementa la probabilidad de que este acepte la oferta (o al menos que no se quede asustado y abandone el proceso). Hay un 38% más de probabilidad de que los que están satisfechos con esa experiencia acepten el puesto.

Aprovecha las conversaciones con ellos para confirmar su compromiso, las cartas formales para cerrar los detalles y los documentos firmados para que sea oficial. Las empresas con una solución de gestión centralizada de las ofertas suelen cubrir las vacantes una semana más rápido que las que no disponen de una.

Eliminar las tareas manuales en esta fase brindará al candidato una experiencia agradable y te ayudará a cumplir con todos los pasos necesarios.



Elimina los obstáculos y consigue un «Sí» con rapidez.

- **Haz que tu marca empleadora sea reconocible durante cada paso del proceso.** Aprovecha cualquier oportunidad (tono de espera, logos, imágenes, enlaces a las redes sociales, etc.) para enfatizar tu cultura de empresa con ofertas corporativas específicas para el puesto.
- **Reduce los riesgos y los márgenes de error.** Las plantillas preaprobadas y las cláusulas proporcionan un lenguaje preciso y eliminan la necesidad de crear ofertas desde cero.
- **Elimina los obstáculos para el «Sí».** Ofrece una visualización de la carta optimizada para móviles, así como la opción de firmarla de manera digital desde donde se encuentra el candidato en cuestión, esté donde esté.
- **Crea una experiencia totalmente personalizada con caras amigables.** Ver breves vídeos del manager de equipo o de compañeros ayuda a los candidatos a aceptar la oferta de trabajo y a darles seguridad en su elección.



Las mejores prácticas, en acción:

Cada año, Peet's Coffee contrata entre 3.000 y 5.000 personas para puestos en cafeterías, plantas tostadoras de café y centros de distribución repartidos por EE. UU. y China. En el pasado, los recruiters tenían un tedioso e ineficiente proceso de gestión de ofertas que incluía sistemas, archivos Word y notas de las partes involucradas. Los candidatos tardaban cuatro días de media en aceptar las ofertas.

En 2016, Peet's Coffee recurrió a iCIMS Talent Cloud para condensar el proceso de contratación y simplificar el flujo de trabajo. Ahora, los recruiters utilizan un sistema para recopilar los detalles relativos a las ofertas, elegir una plantilla, modificar ofertas, solicitar aprobaciones y enviarlas para que sean aceptadas. Con este nuevo proceso, las ofertas de Peet's Coffee tarda en aceptarse tan solo dos días.



2 días

desde el envío de la oferta hasta que se acepta, en vez de los cuatro días iniciales



Fomenta un compromiso a largo plazo **optimizando el onboarding**

Cuando los recruiters reciben una carta de oferta firmada, suspiran con alivio: todo el esfuerzo invertido en atraer a talentos y conectar con ellos ha valido la pena. Sin embargo, antes de cantar victoria, asegúrate de incorporar y dar la bienvenida a nuevos colaboradores de forma que quieran quedarse.

Todos hemos escuchado historias de terror sobre el primer día de trabajo, un día que no suele ser nada agradable, ni productivo y que no prepara a nadie para el éxito.

En cambio, un onboarding estratégico ayuda a los candidatos a evitar los nervios del primer día. Con algo de planificación, puedes crear una experiencia positiva que dejará boquiabierto al nuevo colaborador incluso antes del primer día.

Aquí van algunas formas para optimizar la experiencia de onboarding:

- **Olvídate de los formularios en papel.** Contratar a nuevos empleados implica recopilar información necesaria, pero tampoco tiene por qué ser un quebradero de cabeza. Digitalizar el proceso de recopilación de datos de tus empleados. Usa formularios online para recopilar y guardar la información que necesitas y proporciona copias digitales para que tus empleados las guarden para tener constancia.
- **Planifica al menos la primera semana.** Comunica a los nuevos colaboradores adónde ir, cuándo recibirán una charla de orientación, cómo será su horario la primera semana. Comparte este programa antes de que lleguen para que se puedan hacer una idea de quién, qué, cómo, dónde, por qué y cómo van a ser sus primeros días.
- **Haz que los nuevos empleados se sientan cuidados.** Enviar vídeos personalizados de los miembros del equipo da confianza a los nuevos colaboradores porque saben que forman parte de un equipo estupendo.
- **Fija objetivos durante el proceso de onboarding.** Los nuevos colaboradores quieren lograr sus objetivos y los gestores de equipo pueden prepararles el terreno comunicándoles qué se esperan de ellos en sus primeros 90 días.



Beneficios de un onboarding de primer nivel:

- Con el onboarding digital, los nuevos empleados son más productivos en sus primeras semanas de trabajo.
- Es más probable que casi un 70% de los empleados se queden en una empresa más de tres años si su experiencia de onboarding fue muy satisfactoria.
- Más del 50% de todas las empresas que cuentan con un proceso formal de onboarding consiguen una mayor productividad entre sus nuevos colaboradores y los fidelizan más.



Y ahora, **todo junto**

Frente a los rápidos cambios mundiales, el éxito empresarial depende de nuestra habilidad de contratar a los profesionales adecuados para los puestos de trabajo. Crear un equipo ideal es posible si se siguen estas estrategias sencillas: ▶

- 1 Busca potenciales candidatos para una base de talentos sólida
- 2 Encuentra los perfiles más idóneos para los puestos que ocuparían
- 3 Haz que sea fácil para los candidatos aceptar tu oferta
- 4 Fomenta un compromiso a largo plazo optimizando el onboarding



Atraer ▶ Interactuar ▶ **Contratar** ▶ Fidelizar



Las empresas tienen éxito o fracasan por su personal. Así que esta es tu oportunidad para transformar tus hábitos de contratación y tus equipos.

Obtén consejos, estrategias y soluciones para interactuar, contratar y fidelizar a los mejores candidatos.

Descubre cómo en nuestra Guía sobre estrategias de contratación de 2021

[Leer la guía](#)