

Por qué leer este e-book

Problema:

En la era de la selección de personal social, nos inundan cantidades mastodónticas de información y perfiles de candidatos. Encontrar «el ideal» para tu puesto puede parecer como encontrar una aguja en un pajar.

Oportunidad:

En lugar de sentirse abrumados por la información, los técnicos de selección de personal pueden convertirla en una ventaja competitiva.

¡No tengas miedo, estamos aquí para ayudarte!

Si te estresas con solo oír la mención de datos y análisis, no te preocupes. ¡Estamos aquí para ayudarte! En este e-book te guiaremos paso a paso para encontrar al mejor candidato para el empleo de la forma más rápida, utilizando información sobre bases de datos de candidatos que hará feliz a tu responsable de contratación.

Índice

Introducción	Por qué es tan importante la selección de personal basada en datos
Parte 1:	Tres pasos para convertirse en un asesor de selección de candidatos estratégico
Parte 2:	Cómo investigar y perfeccionar tu base de datos de candidatos
Parte 3:	Pon en marcha tu plan de selección
Parte 4:	No puedes gestionar lo que se no puede medir
Parte 5:	Cuatro historias sobre la selección de personal basada en datos
Conclusión	Bienvenidos al mundo de la selección de personal basada en datos

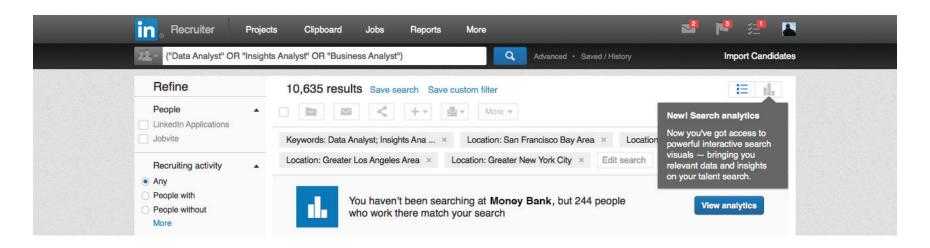
¿Qué es la selección de personal basada en datos?

Es el análisis y la interpretación de información de bases de datos de candidatos para encontrar al mejor para tu empresa de forma más rápida. En este e-book te proporcionaremos las herramientas analíticas que necesitas para:

- Hacer las preguntas adecuadas sobre los cargos para los que estás buscando personal.
- Buscar información de las bases de datos de candidatos que responda a esas preguntas.
- Interpretar esta información para facilitar recomendaciones útiles a los responsables de contratación.

2 de cada 3

técnicos de selección de personal no disponen de las herramientas necesarias para entender el mercado y la base de datos de candidatos de los que están seleccionando personal.



¹ Fuente: Estudio de LinkedIn Talent Solutions (diciembre de 2014).

El impacto final de los mejores candidatos es real

9 veces

El mejor desarrollador de Apple es más de nueve veces más productivo que el ingeniero de software medio de otras empresas de tecnología.

5 veces

El mejor crupier de blackjack del Caesar's Palace de Las Vegas juega en su mesa más de cinco veces más tiempo que el crupier medio de la Strip.

8 veces

El mejor agente de ventas de Nordstrom aporta más de ocho veces más beneficios que el agente de ventas medio de otros grandes almacenes.

6 veces

El mejor cirujano de trasplantes en una clínica de renombre cuenta con una tasa de éxito más de seis veces mayor que la del cirujano de trasplantes medio.

Fuente: Bain and Harvard Business Review, Making Star Teams Out of Star Players by Michael Mankins, (Cómo conseguir equipos estrella a partir de jugadores estrella, de Michael Mankins) (en inglés) (enero de 2013). «La información sobre el capital humano se puede aprovechar para identificar y contratar más rápido a más candidatos geniales, pero la mayoría de empresas aún no han adoptado totalmente la información como ventaja estratégica de captación de candidatos.»



Glen Cathey
Vicepresidente sénior de estrategias
de selección de candidatos e innovación
Kforce

Fuentes: Boolean Black Belt (Big Data, ciencia de la información y selección de personal «Moneyball») (en inglés) (septiembre de 2011). Entrevista de Talent Connect de LinkedIn (en inglés) (octubre de 2014).

La información es importante para encontrar candidatos de forma más rápida y eficiente

Los equipos de captación de candidatos con análisis meditados tienen:

2 veces

más posibilidades de mejorar su trabajo de selección de personal

3 veces

más posibilidades de reducir costes y ganar eficiencia

«El departamento de recursos humanos chapado a la antigua está cambiando. La era de la tecnología ha llegado. Hoy, y por primera vez en los quince años que llevo trabajando como analista, los departamentos de recursos humanos se están poniendo serios con respecto al análisis. Y con serios me refiero a serios.»



Josh Bersin Director y fundador Bersin by Deloitte

Bersin by Deloitte, WhatWorks Brief: High-Impact Talent
 Analytics - Building a World-Class HR Measurement and Analytics
 Function, (Oct 2013).

² Fuente: Bersin by Deloitte, Informe de WhatWorks: High-Impact Talent Analytics–Building a World-Class HR Measurement and Analytics Function, (Análisis de talentos de gran repercusión: cómo construir una medición y función analítica de recursos humanos de talla mundial) (en inglés) (abril de 2014).



Las relaciones entre responsables de contratación y técnicos de selección de personal pueden ser un problema

56%

Más de la mitad de las organizaciones de captación de candidatos se precipitan y se ciñen a estrategias. Los técnicos de selección de personal en estas empresas actúan cumpliendo órdenes de los responsables de contratación en lugar de colaborar asesorándolos. Fuente: Bersin by Deloitte¹

80%

La mayoría de técnicos de selección de personal creen que entienden bien o muy bien los empleos para los que están seleccionando personal.²

61%

Sin embargo, la mayoría de responsables de contratación afirman que los técnicos de selección de personal poseen un conocimiento de bajo a moderado de los empleos para los que están seleccionando personal.²

82%

Porcentaje de los técnicos de selección de personal que han tratado recientemente con un responsable de contratación con expectativas poco realistas.³

«La empresa de selección de personal que descubra cómo extraer el valor de la información decidirá el futuro de la captación de candidatos.»



Brendan Browne
Director sénior de captación de candidatos global
LinkedIn

^{&#}x27;Bersin by Deloitte, Informe de WhatWorks: High-Impact Talent Analytics - Building a World-Class HR Measurement and Analytics Function (Análisis de talentos de gran repercusión: cómo construir una medición y función analítica de recursos humanos de talla mundial) (en inglés) (octubre de 2013).

² iCIMS and hire expectations institute, Strategies to Improve the Recruiter and Hiring Manager Relationship (Estrategias para mejorar la relación entre el técnico de selección de personal y el responsable de contratación) (en inglés) (octubre de 2014).

Estudio de LinkedIn Talent Solutions (diciembre de 2014)

Cuando las relaciones entre responsables de contratación y técnicos de selección de personal funcionan, los resultados son fantásticos

4 veces



Desarrollar relaciones con los responsables de contratación es el motor **número 1** del rendimiento en la captación de candidatos, **cuatro veces** más influyente que ningún otro.

de las empresas cuentan con una organización de captación de candidatos madura, en la que los técnicos de selección de personal:

- 1. Actúan como verdaderos asesores de los responsables de contratación.
- 2. Entienden las tendencias del mercado laboral.
- 3. Celebran reuniones introductorias y establecen acuerdos a nivel de servicio con los responsables de contratación.
- 4. Utilizan varias herramientas de selección para construir bases de datos y listas de candidatos.
- 5. Buscan a candidatos cualificados de manera proactiva, interactúan con ellos y los convierten en contrataciones.

Bersin by Deloitte, Informe de WhatWorks: High Impact Talent Acquisition: Key Findings and Maturity Model (Adquisición del talento de alto impacto: claves y modelo de madurez) (en inglés) (septiembre de 2014).

Consejo sobre cómo ser asesor de selección de personal estratégico de técnicos de selección como tú

Ejemplos de debates para las reuniones estratégicas con tu responsable de contratación:

- Así es el mercado de candidatos para el puesto [Presenta tu investigación y el mercado destinatario total basado en las cualificaciones básicas]. ¿Es correcto? ¿Qué se puede retocar o eliminar de las prioridades para obtener una base de datos de candidatos mayor?
- Basándose en la trayectoria de tu equipo actual, ¿estás intentado rellenar huecos o buscar a personas con trayectorias similares?
- Establece las expectativas en plazos temporales para encontrar candidatos pasivos. Normalmente el proceso es más largo de lo que cabría esperar.
- Comunica al responsable con qué frecuencia lo informarás sobre el progreso.
- Haz que el responsable de contratación se comprometa a convertir esto en su prioridad y que te informe sobre quién de su equipo participará activamente en el proceso de entrevistas, para proporcionar así una experiencia excelente para el candidato.

Cómo convertirse en un asesor estratégico del responsable de contratación

Este es el proceso que recomendamos:





Celebrar una reunión informal preliminar con el responsable de contratación



Examinar y perfeccionar la base de datos de candidatos objetivo con información



Celebrar una reunión estratégica de seguimiento con el responsable de contratación





Anne-Marie Ryan
Técnico sénior de
selección de personal,
LinkedIn

Passo 1 7

Celebra una reunión informal preliminar con el responsable de contratación

Por qué:

7

Para definir claramente el cargo para el que estás seleccionando candidatos. Es muy importante que la reunión inicial preliminar salga bien porque las etapas subsiguientes implican pasar mucho tiempo investigando candidatos y captando posibles candidatos de la base de datos que has definido.

Cómo:

7

Durante la reunión, haz preguntas para entender perfectamente el puesto. Busca ejemplos de empleados destacados en estos cargos que tu responsable de contratación querría copiar.

Siguiente paso:



Organiza una reunión de seguimiento para discutir tus descubrimientos en las bases de datos de candidatos, retoca tu estrategia de selección y acuerda un plan de ejecución.

Paso

······



Celebrar una reunión informal preliminar con el responsable de contratación



Examinar y perfeccionar la base de datos de candidatos objetivo con información



Celebrar una reunión estratégica de seguimiento con el responsable de contratación



Ejemplo de formulario del responsable de contratación

Ubicación						
Geografía (mundial, variada)						
Función laboral						
Cargos (máx. 20)						
Función laboral □ Contabilidad	□ Creativo					
Nivel de antigüedad □ Sénior	□ Propietario	Años de experiencia Reciér	n graduado	□ 1 a 3 años		
Sector						
Empresa actual o anterior - Incluir empresas concretas puede limitar el uso de otros filtros						
Incluir (mín. 5, máx. 20)		Excluir (mín. 5, máx. 20)				
Aptitudes	Títulos		Grupos de Li	nkedIn		
Aptitudes (máx. 10)	Títulos		Grupos			

Paso 2 7

Examinar y perfeccionar la base de datos de candidatos objetivo con información

Por qué:

7

- Para proporcionar a tu responsable de contratación una percepción a nivel global sobre la oferta de candidatos utilizando información.
- Para ajustar las expectativas del responsable de contratación si los requisitos para el cargo son demasiado estrictos.

Cómo:



- Identificando a las personas de alto rendimiento de tu empresa que tu responsable de contratación querría copiar.
- Creando una búsqueda que los incluya en los resultados para entender las aptitudes, experiencia y educación ideales que deberías buscar.
- Perfeccionando esta búsqueda con los criterios que has definido con tu responsable de contratación.
- Utilizando un formulario preliminar como guía y creando un resumen de tu base de datos de candidatos objetivo que puedas compartir con el responsable de contratación en la próxima consulta.

 Recopilando información en el mercado de talentos más amplio utilizando estrategias de búsqueda booleanas exclusivas y basadas en la empresa. Profundizaremos más en cómo hacer esto en el capítulo siguiente.

Siguiente paso:



Decidir qué le vas a comunicar a tu responsable de contratación en cuanto a calendarios, tu plan de selección, cómo quieres que te ayude y los pasos siguientes.

Paso



Celebrar una reunión informal preliminar con el responsable de contratación



Examinar y perfeccionar la base de datos de candidatos objetivo con información



Celebrar una reunión estratégica de seguimiento con el responsable de contratación



Paso 3

Celebrar una reunión estratégica de seguimiento con el responsable de contratación

Por qué:

7

- Para que apruebe tu plan antes de ponerlo en práctica.
- Para informar, retocar los requisitos del puesto y acordar los pasos siguientes.

Cómo:

7

- Compartiendo el mercado destinatario total cuantificado y otras visualizaciones de la base de datos de candidatos que hayas investigado.
- Preguntando a tu responsable de contratación si los resultados muestran a los mejores candidatos del mundo para el puesto que estás intentando cubrir.
- Si la solicitud original se traduce en una base de datos de candidatos minúscula, probablemente no sea realista.
- Informando a tu responsable de contratación sobre el mercado que has investigado y trabajando juntos para perfeccionar y eliminar criterios que no sean prioritarios y que puedan ampliar la base de datos de candidatos objetivo.

- Repitiendo la búsqueda guardada, discutiendo y perfeccionando cuanto sea necesario.
- ¡Ajustando las expectativas! Recuerda que estás llegando a un acuerdo con tu responsable de contratación.

Siguiente paso:



Una vez que hayáis acordado la nueva descripción del empleo y la estrategia de selección, puedes empezar a priorizar candidatos en tu base de datos, investigarlos y contactar con ellos.

Paso



Celebrar una reunión informal preliminar con el responsable de contratación



Examinar y perfeccionar la base de datos de candidatos objetivo con información

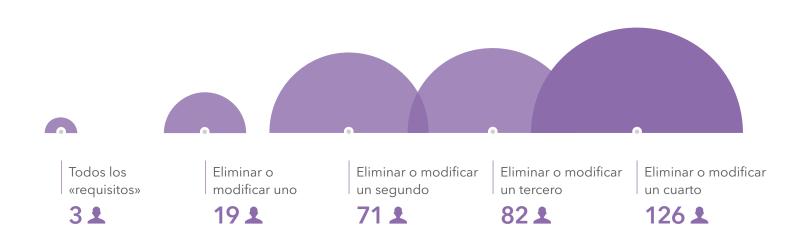


Celebrar una reunión estratégica de seguimiento con el responsable de contratación



Acordar la base de datos de candidatos objetivo después de eliminar o modificar criterios del empleo

Una vez hecho esto con tu responsable de contratación, dispondrás de una base de datos de posibles candidatos realista.



«El responsable de contratación estaba frustrado porque creía que era un puesto fácil de cubrir. Yo opinaba que era difícil y que llevaría su tiempo. Al final nos sentamos para echar un vistazo a la información de búsqueda de LinkedIn Recruiter y el responsable de contratación dijo: "Vaya, tu trabajo es muy difícil. No tengo ni idea de cómo lo haces." Al principio quería cubrir el puesto en un mes, pero ahora está de acuerdo en que se tardará hasta seis meses. También ajustó los criterios desde un año de experiencia hasta 3-5 años, para así ampliar la base de datos de candidatos. Cuando el responsable de contratación empatizó con lo duro que es nuestro trabajo, me emocioné. Los responsables de contratación no suelen comprender lo cotizadas y pequeñas que son las bases de datos de candidatos, especialmente de candidatos de calidad.» Brigitte Kearney, especialista en selección de personal, Qualcomm.

«El propósito de la reunión de perfeccionamiento es volver y conseguir apoyo del cliente al que estás ayudando, para así asegurarte de que estáis al mismo nivel sobre el talento que se representa en tu base de datos de candidatos.»



Matt Tague Estratega del mercado de talentos, técnico jefe de selección de personal, LinkedIn



Brigitte Kearney
Especialista en selección de personal
Qualcomm



Cómo investigar y perfeccionar tu base de datos de candidatos con información

Linked in Talent Solutions

Por qué crear bases de datos de candidatos utilizando información



de los técnicos de selección de personal trabajan de forma más eficiente cuando poseen un conocimiento sólido del mercado y de la base de datos de candidatos de los que están seleccionando personal.



de los técnicos de selección de personal no utilizan información de la base de datos de candidatos durante las reuniones preliminares o iniciales con los responsables de contratación.



afirman que lo harían si la información estuviera disponible y se pudiera compartir y entender fácilmente.

Beneficios de compartir la información sobre las bases de datos de candidatos con los responsables de contratación

Antes:

7

- Antes: Poco o ningún entendimiento de las bases de datos de candidatos internas.
- Búsquedas reactivas y repetición constante de búsquedas por palabras claves.
- Conversaciones sobre candidatos con los responsables de contratación basadas en corazonadas.

Después:

7

- Comprensión interna amplia de las bases de datos de candidatos internas y externas.
- Entendimiento del mercado de talentos destinatario total.
 Buscar una vez, priorizar y perfeccionar.
- Conversaciones sobre candidatos con los responsables de contratación basadas en datos.

2°

El desarrollo de bases de datos de candidatos es el segundo factor más influyente del rendimiento de la captación de candidatos, después de las relaciones con los responsables de contratación.¹

Cómo investigar y perfeccionar tu base de datos de candidatos con información

«La información no es nada nuevo y obtener conocimientos con ella tampoco. Pero la cantidad de información a la que tenemos acceso ahora, junto con la velocidad con la que nos llega, significa que las organizaciones de selección de personal más inteligentes están encontrando maneras nuevas de recopilar y analizar datos a velocidades que antes parecían imposibles. Además, están utilizando esta información no solo para tomar decisiones de selección más inteligentes, sino para influir en una estrategia empresarial más amplia que determina las necesidades de talento en un primer lugar.»



Dion Love
Estratega narrativo
CEB (Corporate
Executive Board)



Paso 1 7

Selección de personal más rápida: busca una vez y guarda la búsqueda

Por qué:

7

- De forma similar a un ejercicio de evaluación del mercado para comprender una oportunidad global de ingresos, quieres que tu responsable de contratación entienda el mercado de talentos total destinatario que estás persiguiendo.
- Si el mercado total destinatario es demasiado grande o pequeño, puedes perfeccionar los criterios del empleo para conseguir una base de datos de candidatos razonable con la que trabajar.

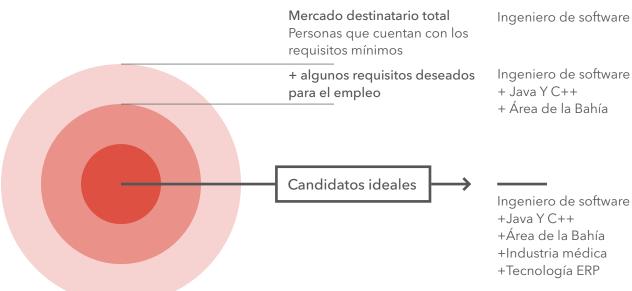
Cómo:

7

- Utilizando los criterios de empleo de tu responsable de contratación para crear una cadena de búsqueda booleana que capture todas las cualificaciones ideales del puesto que quieres cubrir.
- Si lo prefieres, creando una búsqueda que proporcione los mejores empleados de tu empresa al que queráis copiar. Empleando después tácticas de búsqueda exclusivas para encontrar candidatos similares fuera de tu empresa y excluyendo los tipos de usuarios que NO quieras de los resultados.
- Cuantificando tu mercado destinatario total registrando el número total de profesionales que encajen con todos tus criterios idóneos.
- Guardando los resultados de la búsqueda.
- Eliminando los criterios que creas que no son prioritarios para ver cómo se amplía tu mercado destinatario total.
- Creando una diapositiva que ayude a tu responsable de contratación a visualizar y cuantificar el mercado destinatario total para tu candidato idóneo vs los candidatos con cualificaciones poco prioritarias eliminados.



Cuantifica el mercado destinatario total para tu responsable de contratación



Ingeniero de software

«Sentada con el responsable de contratación. examinando la información de búsqueda de LinkedIn Recruiter, supimos inmediatamente que estábamos echando una red demasiado apretada y cómo teníamos que ajustar los criterios. Esto me permitió hablar sobre lo grande que es el mercado y si el responsable de contratación tenía que adaptar su estrategia. También descubrimos empresas aue no habíamos investigado y que contaban con personas con la trayectoria que aueríamos.»

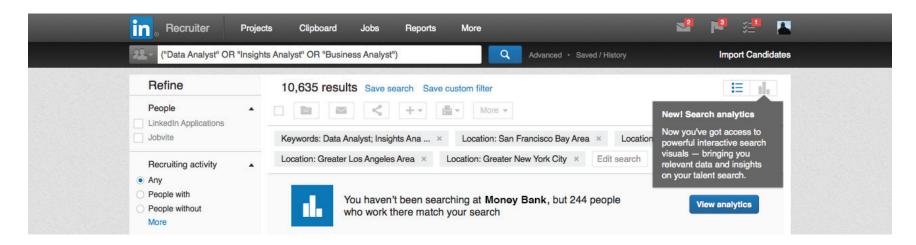


Brigitte Kearney Especialista en selección de personal

Qualcomm

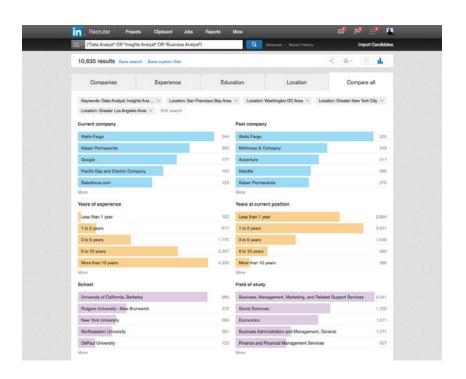
Utiliza información de búsqueda en LinkedIn Recruiter

Haz una búsqueda en LinkedIn Recruiter y luego haz clic en la herramienta de información de búsqueda, en la esquina superior derecha.



Elabora un resumen de tu base de datos de candidatos

Entiende los diferentes aspectos de tu base de datos de candidatos objetivo: dónde han trabajado, dónde trabajan ahora, un análisis de los años de experiencia pasada y actual, a qué universidades han asistido, qué han estudiado y dónde viven.





Paso 2 7

Interpretar la información de la base de datos de candidatos

Por qué:

7

Para obtener diferentes visualizaciones de tu base de datos de candidatos para averiguar dónde se encuentran los mayores focos de candidatos.

Cómo:

7

Ahondando en estas sugerencias de visualizaciones de la base de datos de candidatos. Practicando con la herramienta para ver más partes interesantes de la información.



Da prioridad a las empresas con las mayores bases de datos de candidatos objetivo

Por qué:

7

- Para obtener información competitiva sobre qué empresas cuentan con las mayores bases de datos de candidatos en los que estás interesado y seleccionando personal prioritariamente en dichas empresas.
- Centrándote en una sola empresa a la vez, entenderás su lenguaje laboral y ahorrarás tiempo.
- Pasa de:

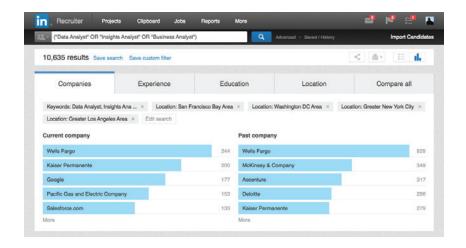
Antes:	Después:
Atención en los filtros	Atención en la empresa
Búsquedas inclusivas (creando una cadena booleana)	Después: Búsquedas exclusivas (sustrayendo criterios que no te interesan, como cargo = becario)

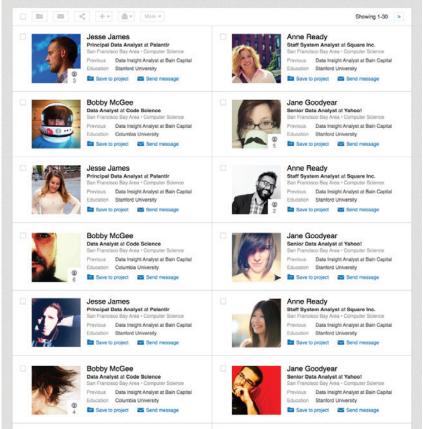
Cómo:

7

- Ahorrarás tiempo buscando una vez, perfeccionando la misma cadena de búsqueda y guardando cada búsqueda posterior en LinkedIn Recruiter.
- Encuentra empresas con las mayores bases de datos de candidatos objetivo.
 - Filtros: Selecciona las cualificaciones idóneas (p. ej., aptitudes, años de experiencia, etc.).
 - Resultados de búsqueda:
 - Identifica términos que no encajen y empieza eliminando a estos usuarios.
 - Estos se convierten en las palabras clave NOT de tu búsqueda (p. ej., NOT becario, NOT director ejecutivo, etc.).
 - Comprueba que la lista de resultados o usuarios sea correcta.
 - Cuando los resultados sean correctos, guarda la búsqueda y regístrate para recibir alertas.
 - Las alertas te avisarán cuando alguien ascienda en una empresa o la deje, para que así puedas hacer un seguimiento de tus mejores candidatos.
 - Accede a la información de búsqueda y haz clic en las empresas para ver cuáles (tanto las actuales como las anteriores) tienen las mayores bases de datos de candidatos.
- Averigua de dónde has seleccionado personal anteriormente.
- Selecciona la empresa en «Empresa actual».
 - Consulta la sección de empresas anteriores de la información de búsqueda para averiguar de dónde has seleccionado personal en el pasado.

Da prioridad a las empresas con las mayores bases de datos de candidatos





Da prioridad a las universidades con las mayores bases de datos de estudiantes y antiguos alumnos

Por qué:

7

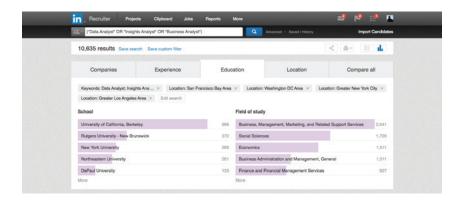
 Para acelerar la selección de personal dando prioridad a las universidades con las mayores bases de datos de estudiantes y antiquos alumnos que encajen con tus criterios.

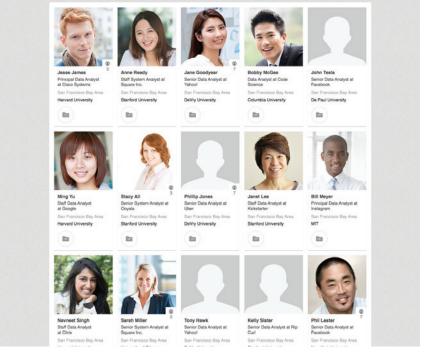
Cómo:

7

- Encontrando universidades con estudiantes recién graduados en tu base de datos de candidatos objetivo.
 - Vuelve a realizar la búsqueda booleana guardada con los criterios objetivo.
 - Selecciona < 1 año o 1-2 años de experiencia.
 - En la sección de información de búsqueda, haz clic en la pestaña de «Educación».
 - Esta es la base de datos de recién graduados con las aptitudes y la experiencia que te interesan.
- Averigua qué universidades cuentan con antiguos alumnos en tu base de datos de candidatos objetivo.
 - Repite lo anterior, pero esta vez marcando las opciones que te interesen en «Años de experiencia».
- Averigua dónde se graduaron los empleados actuales de tu empresa.
 - Repite lo anterior, pero esta vez introduce tu organización en «Empresa».

Información de búsqueda de prueba para dar prioridad a las mayores bases de datos de estudiantes y antiguos alumnos





Busca talentos recomendados en la red de tu responsable de contratación

Por qué:

7

Si trabajas para una empresa mediana o grande, puede haber candidatos internos que encajen con tus cualificaciones y que no estén trabajando aún en el grupo para el que estás seleccionando personal. Puede que tengan menos antigüedad o que estén al mismo nivel que el puesto que quieres cubrir y que estén dispuestos a ascender o a cambiar a un puesto del mismo nivel.

Cómo:

7

- Utilizando filtros de empresas, introduce la tuya como la empresa actual y la anterior.
- Seleccionando los años de experiencia idóneos que te interesen.
- Para encontrar a los usuarios que podrían ser ascendidos, introduciendo palabras claves de puestos que sean inmediatamente inferiores al que estás intentado cubrir.
- Identificando posibles transferencias del mismo nivel excluyendo usuarios en el puesto inferior.

Busca talentos recomendados en la red de tu responsable de contratación

Por qué:

7

Es muy posible que tu responsable de contratación conozca a personas cualificadas gracias a los efectos de la red. Según la teoría, Dios los cría y ellos se juntan.

Cómo:

7

- Comunica a tu responsable de contratación que utilizarás LinkedIn Recruiter para seleccionar candidatos de su red.
- Conecta con tu responsable de contratación para que puedas ver sus contactos en LinkedIn.
- Accede al perfil de tu responsable de contratación en LinkedIn Recruiter.
- Haz clic en sus contactos.
- Selecciona los contactos de tu responsable de contratación utilizando la cadena de búsqueda que has creado.
- Para resumir visualmente la base de datos de candidatos de su red, haz clic en la pestaña «Comparar todo», en la información de búsqueda.
- Sugiere una estrategia de mensajes para la comunicación con los candidatos recomendados. Elabora un mensaje que el responsable de contratación pueda utilizar para contactar directamente con los candidatos.

Paso 3 7

Guardar las búsquedas y hacer listas de candidatos

Por qué:

7

- 1. Esto te ahorrará muchísimo tiempo y trabajo a largo plazo. Ya no tendrás que volver a introducir los criterios ni los filtros de búsqueda cada vez que busques candidatos.
- 2. Ayuda a tus compañeros de equipo y al responsable a seguir tu progreso y a apoyarte cuando lo necesites.

Cómo:

7

- Cuando identifiques diferentes bases de datos de candidatos, guardando la búsqueda y los filtros como personalizados y almacenando los posibles candidatos en tu proyecto o lista de candidatos.
- 2. Añadiendo una nota a los posibles candidatos con una referencia a la base de datos de candidatos de la que estás seleccionando personal.
- 3. Utilizando notas para indicar a qué personas has empezado a seleccionar y contactar.





Buscar una vez y guardar



Interpretar los datos



Guardar las búsquedas y hacer listas de candidatos



Consejo de expertos:



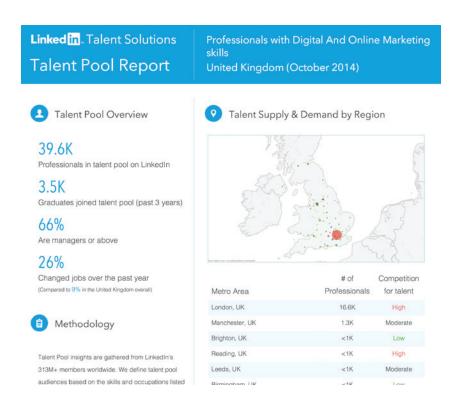
Utiliza la funcionalidad de actualización

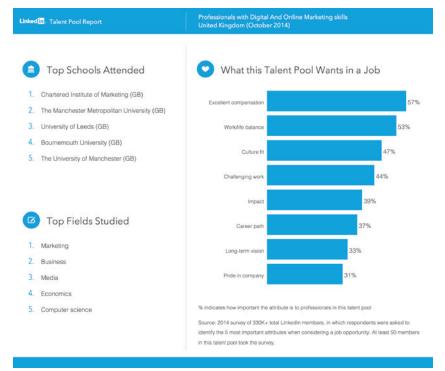
en LinkedIn Recruiter para recibir alertas cuando alguien de tu base de datos de candidatos objetivo haya ascendido o haya dejado la empresa.

Recursos para empezar a utilizar la información de la base de datos de candidatos:

1. Informes gratuitos de bases de datos de candidatos de LinkedIn en SlideShare: Inkd.in/plan

2. Herramienta de visualización de búsqueda en LinkedIn Recruiter. Contacta con nosotros para obtener más información.





Qué información te ofrecen los informes gratuitos de bases de datos de candidatos de LinkedIn:

- 1. A qué ciudades dirigirte averiguando la oferta global de candidatos y la información de la demanda.
- 2. A qué grupos de LinkedIn dirigirte viendo cuáles son los más populares.
- 3. Cómo elaborar tus mensajes InMail averiguando qué valora tu base de datos de candidatos objetivo en un empleo.

¡Prueba por ti mismo tácticas de búsqueda exclusivas en 15 minutos!

- 1. Crea una búsqueda basada en la empresa para tu base de datos de candidatos objetivo.
 - a. Introduce palabras claves para el puesto.
 - b. En «Empresa actual», introduce tu empresa objetivo.
 - c. Filtros: selecciona los requisitos fijos (p. ej., años de experiencia, ubicación, etc.).
- 2. Perfecciona tu búsqueda:
 - a. Identifica términos que no encajen y empieza eliminándolos.
 - b. Estos términos se convierten en palabras claves NOT en tu búsqueda.
 - c. Guarda la búsqueda y recibe alertas. Las alertas te avisarán cuando alguien ascienda o se vaya.

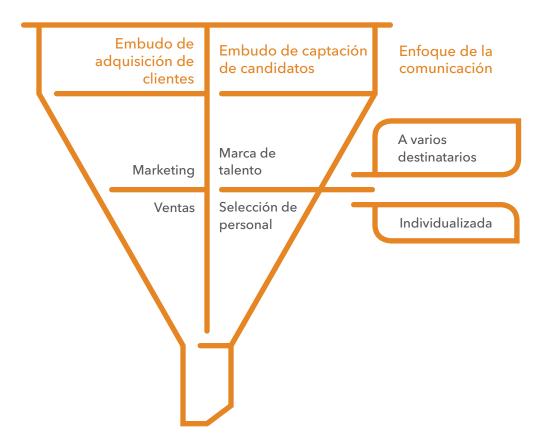


Pon tu plan de selección de personal en acción:

- Da prioridad a candidatos que vayan a contestar con mayor probabilidad y que encajen mejor con tu empresa.
- 2. Investiga y comprueba las recomendaciones de candidatos con un alto potencial entrevistando a empleados conectados.
- 3. Contacta con los candidatos a través de contactos comunes de 2º o 3er grado. Está comprobado que esto es más eficaz que contactar en frío.
- 4. Crea listas de candidatos de forma proactiva para hacer un seguimiento de tu proceso de captación y para colaborar con tu equipo. Capta relaciones de manera proactiva con los mejores candidatos, aun cuando no estén pensando en cambiar en ese momento. Ayúdalos a que conozcan tu empresa, a que quieran trabajar en ella y, finalmente, a convertirlos en candidatos. Etiquétalos en tu sistema como candidatos con un alto potencial que podrías querer volver a considerar.



Dirígete a segmentos de bases de datos de candidatos diferentes con distintos tipos de comunicación.



Paso 1 7

Da prioridad a posibles candidatos en tu base de datos acordada

Por qué:

7

Acabarás teniendo cientos, a veces incluso miles, de candidatos objetivo en la base de datos. Es importante priorizar tu tiempo de forma inteligente con esta lista.

Cómo:

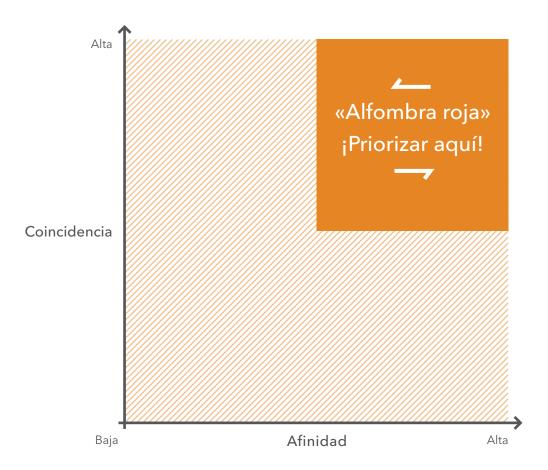
7

- Una vez que hayas acordado la base de datos de candidatos global con tu responsable de contratación, te recomendamos que des prioridad a los posibles candidatos con el mejor resultado coincidente y con alguna afinidad con la empresa para maximizar la posibilidad de recibir respuesta.
- Da prioridad a los posibles candidatos con el mejor resultado coincidente de la mitad superior de los resultados de búsqueda de LinkedIn. Todos los resultados de la búsqueda encajan con tus criterios, pero ahora puedes aprovechar las nuevas mejoras de relevancia de búsqueda de LinkedIn, que priorizan mejor los resultados teniendo en cuenta indicios de interés y adecuación.

- Da prioridad a los posibles candidatos que tengan alguna afinidad con tu empresa buscando a los que estén más conectados con tus empleados, que sigan a tu empresa, que se hayan unido a tu comunidad de candidatos, etc.
- Los candidatos de mayor prioridad deberían recibir una atención personalizada en cuanto a mensajes InMail y recomendaciones.
- Los talentos de prioridad secundaria requieren una estrategia de comunicación a varios destinatarios. Utiliza los anuncios de «Trabaja con nosotros», una campaña de captación con mensajes de correo electrónico o InMail, etc. para llegar a estos segmentos.



Aquí encontrarás un marco visual útil sobre cómo priorizar tu base de datos de candidatos.



Paso 2 7

Investiga y comprueba las recomendaciones de candidatos con un alto potencial antes de contactar con ellos

Por qué:

—

- Fórmate una opinión justa sobre los posibles candidatos antes de contactar con ellos, ahorrándote así tiempo y dolores de cabeza después.
- Aprovecha los conocimientos de tus compañeros de trabajo en dos áreas claves:
 - Qué hace falta para tener éxito en tu empresa.
 - Su comprensión amplia sobre las aptitudes y aspiraciones de los posibles candidatos.

Cómo:

7

- Contactando con empleados conectados a cada posible candidato. Formulando preguntas abiertas para que los empleados compartan sus pensamientos libremente. Plantea preguntas abiertas como:
 - ¿Qué piensas de esta persona?
 - ¿Cómo crees que puede encajar esta persona en nuestra empresa?
 - ¿Qué hacíais cuando trabajabais juntos?
- Registra sus comentarios y decide si es oportuno contactar con el posible candidato en cuestión.



Por qué funciona la comunicación personalizada

Una vez que hayas aconsejado al responsable de contratación y que hayas ajustado las expectativas utilizando información de la base de datos de candidatos, es hora de priorizar, investigar ¡y contactar!

En lugar de llamar a puerta fría, intenta contactar con tus posibles candidatos a través de un contacto de segundo grado, como un empleado. ¿Por qué? Los resultados hablan por sí mismos.

Resultados al utilizar el método de contacto cercano en LinkedIn:

85%

Promedio de respuesta a mensajes InMail cuando el contacto lo realizan empleados de 1er grado

28%

Promedio de respuesta a mensajes InMail cuando el contacto lo realizan técnicos de selección de personal

«El proceso de recopilación de información de recomendaciones es crucial. Es el momento en el que realmente podemos validar esta valiosa información que hemos estado utilizando.»



Bob Spoer

Ex estratega del mercado de talentos, Ingeniería, LinkedIn. Actual empresario jefe de personal/búsqueda/asociaciones, Ashoka.

Paso 3 7

Contactar con candidatos a través de contactos comunes

Por qué:

7

- ¡No tienes por qué contactar en frío en un mundo en el que existe LinkedIn!
- Comunicarte con candidatos pasivos a través de un contacto cercano o después de compartir las recomendaciones de un contacto cercano con candidatos pasivos en un mensaje InMail te permite aprovechar al máximo la relación de confianza entre el posible candidato y el contacto común.
- El objetivo de tu selección de candidatos pasivos debe ser que la persona mantenga una conversación sobre su carrera profesional con el responsable de contratación, aun cuando el candidato no esté del todo seguro sobre si le interesa.

Cómo:

7

 Después de asegurarte de que tienes a las personas idóneas en la base de datos de candidatos validándolas con el responsable de contratación y recopilando información de recomendaciones adicional de los empleados, ha llegado el momento de ponerse en contacto con ellas.

- Construye una relación con el posible candidato y utiliza la información recopilada en la fase de investigación para descubrir la mejor manera de acercarte a él. El técnico de selección de personal es responsable de desarrollar la estrategia de comunicación y de facilitar el proceso. Lo ideal es que la comunicación la realice el empleado o contacto común que tenga el vínculo más íntimo con el candidato, para así aumentar las posibilidades de recibir una respuesta.
- El técnico de selección de personal debe descubrir la mejor manera de contactar con el posible candidato.
 - Primera opción: empleado con el vínculo más íntimo
 - Segunda opción: responsable de contratación
 - Tercera opción: técnico de selección de personal
- Si el posible candidato no contesta:
 - Averiguar si la comunicación era suficientemente específica.
 - Quizá no esté interesado en mantener una conversación sobre su carrera profesional.



Paso 4 7

Hacer listas de candidatos de forma proactiva

Por qué:

7

- Al hacer listas de candidatos de manera proactiva para puestos de alta prioridad en lugar de reaccionar a cada anuncio de empleo nuevo, las empresas pueden supervisar y aumentar la velocidad y efectividad de sus equipos de selección de personal.
- La transición de una selección de personal reactiva a listas de candidatos proactivas permite a los técnicos de selección de personal disponer de más tiempo para mantener conversaciones estratégicas con los responsables de contratación acerca de la composición que desean en el futuro de las aptitudes de sus equipos.

Cómo:

7

- Las listas de candidatos proactivas se reducen a los procesos y al seguimiento de cada uno de los técnicos de selección de personal.
- Una vez añadidos estos estatus, los técnicos y jefes de selección de personal pueden ver dónde se ubican sus posibles candidatos en el embudo y hacer un seguimiento de la velocidad y el progreso.



Para hacer listas de candidatos, utiliza estas etiquetas y estatus de muestra

Nuevo posible candidato:

Este nuevo posible candidato se acaba de añadir a la base de datos de candidatos y no se ha movido durante el proceso.

Comprobación de referencia pendiente:

Se ha solicitado una comprobación de referencia, pero aún necesitamos recopilar dos o más comentarios positivos sobre el posible candidato antes de seguir adelante.

Comunicación de captación de candidatos

Alguien del equipo de captación de candidatos ha establecido comunicación con el posible candidato.

Comunicación de un empleado

Un empleado se ha puesto en contacto con el posible candidato para interactuar con él.

Comunicación del responsable

El responsable potencial se ha puesto en contacto con el posible candidato para interactuar con él en nombre de la empresa.

Sin respuesta

El posible candidato no ha respondido a la comunicación.

No le interesa

El posible candidato ha respondido a nuestra comunicación indicando que no le interesa.

No encaja con el puesto

Basándonos en sus aptitudes, hemos determinado que no nos interesa interactuar con este posible candidato ahora mismo.

Captación

El posible candidato se encuentra en la fase de afianzamiento y está recibiendo actividades regulares de «captación» por parte de la persona apropiada.

Movido al sistema de seguimiento de candidatos (ATS)

Este posible candidato ha decidido solicitar un puesto en tu empresa y entrar en el proceso de selección de personal mediante el sistema de seguimiento de candidatos (ATS).

No cualificado

Basándonos en las aptitudes y comentarios obtenidos en el proceso de comprobación de referencias, el posible candidato no encaja con la base de datos de candidatos.

No contactar

El posible candidato ha indicado que no quiere que nuestra empresa se ponga en contacto con él.



Establece tus objetivos de selección de personal

Es muy importante definir lo siguiente para medir y conseguir el éxito:



El objetivo clave de tu empresa



Tu finalidad de selección de personal en relación con dicho objetivo



Los parámetros de medición del éxito que seguirás para conseguir ese objetivo



Las metas que quieres alcanzar para llegar al éxito

«Lo que se mide se hace.»



Peter Drucker Consultor de gestión, instructor y escritor.

¹ Flickr Creative Commons Isaac Mao

Ejemplo para ajustar los parámetros de medición del éxito para satisfacer las necesidades de la empresa

Objetivo de la empresa	Parámetros de medición del éxito de la selección de personal	
Entrada en una nueva ubicación, producto o servicio	Número de contrataciones, tiempo de aceptación, visibilidad e interacción de la marca	
Disminución de la contratación, fusión o adquisición	Fidelización, nuevas clasificaciones del rendimiento de contratación	
Competencia empresarial o de talentos, diversidad	Número de contrataciones, tiempo de aceptación, visibilidad e interacción de la marca	
 Contrataciones ejecutivas, planificación de sucesión 	Fidelización, nuevas clasificaciones del rendimiento de contratación	



Jennifer Hill
Técnico jefe de selección
de personal
Main Street Hub

LinkedIn Talent Connect SF, Recruiting Metrics That Really Work For You (Parámetros de medición de selección de personal que realmente te servirán) (en inglés) (octubre de 2014).

Seguimiento de parámetros de medición del éxito de la selección de personal

Selección de candidatos

- Incrementa el porcentaje de respuesta a los mensajes InMail del X% al Y%.
- Rentabilidad de la inversión: aumenta los candidatos por selección en un X%.
- Rentabilidad de la inversión: aumenta los entrevistados por selección en un X%.
- Rentabilidad de la inversión: aumenta las ofertas por selección en un X%.
- Rentabilidad de la inversión: aumenta las contrataciones por selección en un X%.
- Rentabilidad de la inversión: reduce el coste (por solicitante, contratación) por selección en un X%.

Marca de talento

- Rentabilidad de la inversión: Incrementa las visitas a la página de ofertas de empleo (por selección) en un X% mes a mes.
- Aumenta el número de seguidores de la empresa (por empresa objetivo) en un X% mes a mes.
- Incrementa el % de técnicos de selección de personal con una presencia social mejorada.
- Aumenta tu índice de marca de talento de LinkedIn en un X% con relación a los competidores de talento claves para funciones o regiones altamente prioritarias.
- Aumenta las puntuaciones de experiencia de los candidatos (p. ej., NPS. CSAT, etc.) en un X%.
- Aumenta el índice de aceptación de ofertas de los candidatos en un X%.

Selección de personal global

- Reduce el tiempo de ocupación en un X% (por departamento, técnico de selección de personal, tipo de empleo, etc.).
- Reduce los costes por contratación en un X%.
- Mejora la tasa de satisfacción del responsable de contratación en cuanto a nuevas contrataciones (p. ej., NPS, CSAT, etc.) en un X% como variable para aumentar la calidad de la contratación.

Los seis parámetros de Lou Adler para la medición de la selección de personal



Candidatos por contratación



Tasa de conversión de candidatos pasivos



Recomendaciones por llamada



Tasa de conversión de mensajes de correo electrónico



Tasa de respuesta de candidatos pasivos



Efectividad del anuncio de empleo



Lou Adler Director ejecutivo The Adler Group

Herramientas que te ayudarán a hacer un seguimiento del rendimiento de la selección de personal

Informes del sistema de seguimiento de candidatos (ATS):

Contrataciones, tiempo, tasa de aceptación de ofertas

Redes sociales:

Tasas de respuesta a los mensajes InMail, seguidores de la empresa, índice de marca de talento

Google Analytics:

Tráfico de la página de ofertas de empleo

Finanzas:

Información de gastos y costes

Herramientas de encuesta:

Satisfacción del responsable de contratación, satisfacción de los candidatos

Recuerda siempre:

- 1. Vincula los parámetros de medición con tus objetivos de selección de personal y tus objetivos empresariales.
- 2. Una vez identificados los parámetros de medición, establece objetivos INTELIGENTES que sean específicos, medibles, asignables, realistas y con limitación de tiempo. Fuente: George T. Doran, Management Review, noviembre de 1981.
- 3. Crea un panel de control ejecutivo que te permita realizar seguimientos y ajustes, así como dedicar más tiempo a la selección de personal y menos a los informes.

«No esperes a que los estándares de la industria lleguen al mercado. Mientras que algunos estándares están en camino, las empresas de talla mundial crean sus propios sistemas y utilizan herramientas de proveedores para empezar. No existen los juegos "completos" de parámetros de medición para ninguna empresa en concreto.»

Informe de WhatWorks: High-Impact Talent Analytics - Building a World-Class HR Measurement and Analytics Function (Análisis de talentos de gran repercusión: cómo construir una medición y función analítica de recursos humanos de talla mundial) (en inglés) (octubre de 2013).



Historia 17

Red Hat encuentra ingenieros combinando información de múltiples fuentes



Acerca de Red Hat:



Red Hat es líder en tecnología de la información de código abierto y el lugar de nacimiento de la plataforma de código abierto conocida como Linux.

Problema empresarial:



La empresa está presente en la industria de la tecnología de software, competitiva y de cambios rápidos, donde la demanda de talentos de ingeniería es muy alta.

Problema de selección de personal:



En 2013, Red Hat anticipó un crecimiento de ingresos del 17%, lo que implicaba la necesidad de contratar a 1.100 ingenieros globales rápidamente.

Estrategia:

7

Selección de personal social saliente:

Red Hat adoptó muy pronto LinkedIn Recruiter, lo que le permitió identificar bases de datos de talentos de ingeniería, enviar mensajes InMail a posibles candidatos y hacer listas con ellos. Red Hat también creó un grupo de marca de empleador que publica actualizaciones sobre la empresa de forma proactiva en Twitter, Facebook, LinkedIn y otras redes sociales.

Selección de personal social entrante:

Red Hat creó un equipo especializado para controlar comunidades técnicas en línea y buscar candidatos cualificados de entre los que publicaban respuestas. A veces, Red Hat publica sus propios problemas peliagudos en foros en línea y persigue a los posibles candidatos que ofrecen soluciones creativas.

Recomendaciones:

Red Hat fomentó las recomendaciones de empleados que frecuentaban las comunidades en línea de programadores de código abierto y que debatían de forma activa sobre asuntos de la industria con posibles candidatos externos. La empresa amplió su programa de reconocimiento e incentivos por recomendaciones y recurrió a sus 5.900 empleados como técnicos de selección de personal.

Herramientas innovadoras:

Red Hat quería contratar a ingenieros con experiencia en software de código abierto, de manera que se dirigió estratégicamente a candidatos que publicaban código abierto en línea para el público. Red Hat probó «Gild», una herramienta que identifica candidatos de ingeniería difíciles de encontrar solo mediante la selección de personal social. Gild puntúa y clasifica un código público de un posible candidato encontrado en más de 60 sitios especializados a escala global, como Google Code, Github, Bitbucket y Stack Overflow, además de en publicaciones de blogs y sitios web personales. Combinando esta herramienta con LinkedIn, Red Hat ayudó a los técnicos de selección de personal a entrar en contacto con posibles candidatos a través de contactos comunes.

Resultados y lecciones aprendidas:

7

Recomendaciones

Las recomendaciones representan ahora el 50% de las nuevas contrataciones de Red Hat.

Empezar primero con un equipo pequeño

Y después implementar cambios con ayuda del proveedor. Esto reduce los costes de prueba y establece resultados antes de ampliar y hacer escalar una herramienta nueva.

Selección de personal social

Interactuar con comunidades de ingenieros en línea a través de empleados y técnicos de selección de personal fue de importancia vital para el éxito.

Utilizar fuentes de información múltiples

Esto ayudó a Red Hat a complementar las herramientas de selección de personal sociales con la funcionalidad de puntuación de Gild. En lugar de llegar a 50 candidatos, por ejemplo, un técnico de selección de personal pudo centrarse rápidamente en los mejores cinco o seis posibles candidatos combinando múltiples flujos de información.

Bersin by Deloitte, Informe de WhatWorks: High Impact Talent Acquisition: Key Findings and Maturity Model (Adquisición del talento de alto impacto: claves y modelo de madurez) (en inglés) (septiembre de 2014).

Historia 2 7

LinkedIn crea el nuevo puesto de «Estratega del mercado de talentos» para seleccionar personal de forma proactiva

Objetivo empresarial:

7

LinkedIn es la mayor red de profesionales del mundo. Es una empresa de redes sociales y tecnología que requiere ingenieros de primera categoría para crear productos hábiles e innovadores. Para conservar su competitividad, también necesita comerciales y responsables de ventas B2B para vender sus soluciones de SaaS a los puestos de marketing, recursos humanos y ventas.

Objetivo de selección de personal:

LinkedIn necesitaba seleccionar cargos de alta prioridad, como ingenieros y responsables de ventas. En Silicon Valley, la demanda de ingenieros y comerciales de software es muy intensa.

Solución:



Creamos un nuevo puesto de estratega del mercado de talentos, cuya tarea principal era captar a los mejores candidatos de forma proactiva y crear listas con ellos para puestos importantes.



Objetivo:

7

Queríamos pasar de:

Selección	de	persona	
tradiciona			

 Estratega del mercado de talentos que creara listas de candidatos de forma estratégica y proactiva para puestos claves

Actuación reactiva para la empresa

Enfoque proactivo que se asociara a la empresa antes de que las necesidades se hubieran identificado de forma específica

Búsqueda por palabras claves

→ Buscar una vez, perfeccionar y gestionar

Dar prioridad a los más altos en la lista de búsqueda

→ Dar prioridad a aquellos que encajen mejor y que se vayan a unir con mayor probabilidad a LinkedIn

Contacto frío con los candidatos

→ Contacto cercano y personalizado a través de empleados

Información dispersa del mercado de talentos

 Información cuantificada del mercado de talentos

Estrategia:

7

- Identificar y aumentar la interacción en bases de datos de candidatos importantes.
- Interactuar con bases de datos de candidatos importantes como «comunidades de talentos» continuas.
- Convertir bases de datos de candidatos importantes en contrataciones.
- Intensificar las conversaciones con los responsables de contratación y la empresa.
- Qué hace el estratega del mercado de talentos:
 - Crea una estrategia proactiva para el «mercado destinatario total» que da prioridad a los mejores candidatos basándose en la calidad y en la probabilidad de que se unan a LinkedIn.
 - Investiga a los candidatos más prioritarios hablando con empleados conectados a ellos.
 - Utiliza esta investigación para elaborar un enfoque de comunicación personalizado e individualizado.
 - Capta a posibles candidatos desde la concienciación hasta el interés en convertirse en empleados.

• Calendario y proceso:

Este enfoque de selección de personal nació en septiembre de 2013 y se lanzó en el cuarto trimestre de 2014. Probamos el enfoque en ventas e ingeniería durante el primer y el segundo trimestres de 2014. El año pasado experimentamos y descubrimos qué funcionaba verdaderamente bien y qué se podía mejorar. Este ensayo nos ha proporcionado muchísima información sobre cómo podemos y debemos avanzar para captar bases de datos de talentos.

Resultados

7

Después de un año:

Más de contrataciones en ingeniería

Una contratación en ventas, con

55

posibles candidatos ahora en la etapa de entrevista

Más de **500**

fuentes de comprobación de referencias de empleados recopiladas

Tasa de respuesta del

85%

a presentaciones mediante mensajes InMail

Historia 3 7

B/E Aerospace utiliza ubicaciones de bases de datos de candidatos e investigación de migración para seleccionar personal para aptitudes especializadas



7

B/E Aerospace es una empresa pionera en el mundo de productos para interiores de cabina, distribución de elementos de fijación y servicios logísticos para aviones de reacción comerciales, empresariales y militares.

Problema:



El equipo de recursos humanos de B/E Aerospace necesitaba identificar a candidatos en el ultracompetitivo mercado laboral de la ingeniería aeroespacial, no solo con aptitudes de estrategia e innovación de la próxima generación, sino también que estuvieran dispuestos a trasladarse a Seattle.

Estrategia:



La empresa, con la ayuda de CEB Talent Neuron (el departamento de análisis de talentos de CEB), realizó una investigación a partir de grandes fuentes de datos para comparar varias ciudades de forma objetiva, basándose en la disponibilidad y los patrones migratorios de la base de datos de candidatos. CEB Talent Neuron también hizo un seguimiento de la información de la competencia para evaluar la competitividad del mercado y proporcionó un «argumentario» respecto a los traslados únicamente en las ciudades seleccionadas.



Resultado:

El análisis total ayudó a B/E Aerospace a encauzar y priorizar sus inversiones de selección de personal y a evitar malgastar dinero en publicidad en los mercados equivocados.

Historia 4 7

Intermountain Healthcare aumenta la fidelización mejorando la selección de las nuevas contrataciones



Acerca de Intermountain Healthcare:



Intermountain Healthcare es un sistema sanitario totalmente integrado de los EE. UU., con servicios en Utah y el sur de Idaho. La empresa, con 22 hospitales, 155 clínicas y 34.000 empleados, es el mayor empleador privado de Utah.

Problema:



Los empleados eventuales contaban con una tasa de rotación alta, del 41%, dentro de su primer año de trabajo. Un empleado eventual no tiene un horario fijo y trabaja en turnos según la demanda. Los responsables estaban contratando cada vez a más empleados eventuales, hasta llegar a un punto en que estos constituían más del 34% de las nuevas contrataciones. La rotación de estos empleados iba a costar a la empresa 18 millones de dólares a lo largo de 10 años.

Estrategia:

- —
- El equipo de análisis de recursos humanos de Intermountain creó un equipo interdisciplinario con miembros de los equipos de efectividad organizativa, selección de personal y finanzas. Decidieron reducir la rotación del primer año entre las nuevas contrataciones de empleados eventuales en un 12%.
- Para mejorar el proceso de selección de personal, el equipo eligió y analizó cuatro parámetros de medición: 1) enviar las evaluaciones de preselección de candidatos a los responsables de contratación para que las valoren; 2) el porcentaje de dichos candidatos que es entrevistado en realidad; 3) el porcentaje de candidatos entrevistados que se convierten en contrataciones de cinco estrellas; y 4) la tasa de fidelización de 90 días para dichos candidatos. Hicieron un seguimiento de estos parámetros en un panel de control.
- Después de realizar el análisis, el equipo decidió perfeccionar las preguntas de selección para representar con mayor precisión el puesto de un empleado eventual en Intermountain y para descartar a candidatos menos cualificados.
- Y lo más importante: el equipo creó nuevas herramientas para que los responsables y los empleados gestionaran sus horarios mediante dispositivos móviles, ya que los comentarios de los empleados revelaron que las dificultades causadas por los horarios eran la primera causa de la rotación.

Resultados:

7

El primer año, Intermountain Healthcare redujo la rotación de empleados eventuales de primer año del 41% al 14%.



Al comienzo del segundo año, la disminución del grupo siguió mejorando, y cayó hasta el 5%.

Bersin by Deloitte, Informe de WhatWorks: High-Impact Talent Analytics—Building a World-Class HR Measurement and Analytics Function (Análisis de talentos de gran repercusión: cómo construir una medición y función analítica de recursos humanos de talla mundial) (en inglés) (abril de 2014).



Bienvenidos al mundo de la selección de personal basada en datos

Que empiece tu aventura de selección de personal basada en datos. Este es un pequeño resumen de todo lo que has aprendido. ¡Que los datos te acompañen cuando selecciones personal!

Conviértete en un consejero estratégico para los responsables de contratación utilizando datos

- ☐ Celebra una reunión preliminar inicial con el responsable de contratación.
- ☐ Examina y perfecciona la base de datos de candidatos objetivo con información.
- □ Celebra una reunión estratégica de seguimiento con el responsable de contratación.

Examina y perfecciona la base de datos de candidatos objetivo utilizando información

- ☐ Busca una vez y guarda tu base de datos de candidatos objetivo en LinkedIn Recruiter.
- □ Interpreta la información desde un nuevo punto de vista.
- ☐ Perfecciona tu base de datos de candidatos con el responsable de contratación.

Prioriza, investiga y después contacta

- ☐ Da prioridad a candidatos que vayan a contestar con mayor probabilidad y que encajen mejor con tu empresa.
- ☐ Investiga a candidatos con un alto potencial a través de recomendaciones.
- ☐ Contacta de forma cercana con los candidatos a través de contactos de 2° o 3er grado.
- ☐ Crea listas de candidatos de forma proactiva para hacer un seguimiento de tu proceso de captación y para colaborar con tu equipo.

Pon el turbo al rendimiento de tu equipo de selección de personal con parámetros de medición y objetivos

- ☐ Define tus objetivos empresariales, las metas de selección de personal y los parámetros de medición del éxito relacionados.
- ☐ Establece objetivos INTELIGENTES para tus parámetros de medición.
- ☐ Haz controles regulares y ajustes.

Más recursos útiles sobre la selección de personal basada en datos

Más información sobre nuestra herramienta de información de búsqueda

in

en el centro de aprendizaje de LinkedIn Talent Solutions

Informes gratuitos de bases de datos de candidatos de LinkedIn

en SlideShare



3 Principles for Data **Driven Recruiting**

(Tres principios de selección de personal basada en datos), de Brendan Browne (en inglés)



The 6 Recruiting Metrics That Really Matter

(Los seis parámetros de medición de selección de personal que realmente importan), de Lou Adler (en inglés)



A 7 Step Plan for Measuring and Improving Quality of Hire

(Un plan de siete pasos para medir y mejorar la calidad de las contrataciones), de Lou Adler (en inglés)



5 Ways You Can Use Data to **Recruit More Efficiently**



(5 maneras de usar datos para seleccionar personal de forma más eficiente), de Jenny Jedeikin (en inglés)



Do Your Metrics Even Matter?



(¿Acaso son importantes tus parámetros de medición?), de Bradley Lawrence (en inglés)



Soluciones para selección de personal de LinkedIn

Selecciona a candidatos de calidad (pasivos y activos, externos e internos) en la mayor red de profesionales del mundo. Encuentra a la persona idónea para el trabajo de forma más rápida con las soluciones de selección de personal social de LinkedIn.

Accede a más de 347 millones de profesionales

Atrae, encuentra y contrata a talentos con los ojos cerrados utilizando nuestras potentes herramientas de selección de personal, listas de candidatos y marcas de talento. Suscríbete a nuestro blog: talent.linkedin.com/blog

Síguenos en LinkedIn: linkedin.com/company/linkedin

Síguenos en Slideshare: slideshare.net/linkedin-talent-solutions

Síguenos en Twitter: @LinkedInES

Síguenos en YouTube: youtube.com/user/LITalentSolutions

Más información sobre LinkedIn Recruiter: Solicitar demo gratuita

Autor

Colaboradores y personas influyentes



Esther Lee Cruz

Directora de
información y marketing
de contenido,
LinkedIn



Anne-Marie Ryan Técnico sénior de selección de personal LinkedIn



Bob Spoer Estratega de mercado de talentos, Ingeniería LinkedIn



Brendan Browne
Director sénior
de captación de
candidatos global,
LinkedIn

A Esther le encanta conectar personas con oportunidades. Disfruta creando contenido y aportaciones innovadoras para el sector de la selección de personal.



Matt Tague
Estratega de mercado
de talentos, técnico
jefe de selección de
personal
LinkedIn



Mia Peterson

Colaboradora de gestión de proyectos, captación de candidatos

LinkedIn



Nick Wiik

Colaborador de
gestión de marketing
de producto
LinkedIn



Peter Rigano
Colaborador de
análisis de selección
de talentos
LinkedIn



Dion Love
Estratega narrativo
CEB (Corporate
Executive Board)



Glen Cathey
Vicepresidente sénior,
estrategias de selección
de candidatos e
innovación,
Kforce



Josh Bersin
Director y fundador,
Bersin by Deloitte



Lou Adler
Director ejecutivo
The Adler Group



Robin Erickson
Vicepresidente,
investigación
sobre captación de
candidatos
Bersin by Deloitte