

Tendencias internacionales en selección de personal 2013



España

Las 5 grandes tendencias en adquisición de talento que debes conocer

LinkedIn  TM Talent Solutions

El panorama español de la selección de personal

LinkedIn ha realizado su 3ª encuesta anual sobre tendencias internacionales en selección de personal en 19 países.

Hemos encuestado a más de 3.300 responsables de adquisición de talento para saber lo que les preocupa, las tendencias en contratación y presupuestos, y las principales fuentes de candidatos cualificados. Después hemos resumido las respuestas en 5 tendencias principales que debes conocer para crear una estrategia innovadora y efectiva de cara a los candidatos, a tu equipo y a tu empresa.

Las 5 principales tendencias en el futuro de la selección de personal

1 **Las redes sociales profesionales** influyen cada vez más en la calidad de las contrataciones.

2 La **imagen corporativa** es tanto una amenaza competitiva como una ventaja competitiva.

3 **Los datos** permiten tomar mejores decisiones de contratación e imagen corporativa.

4 Las empresas invierten en **contrataciones internas** para conservar a sus mejores empleados.

5 Las empresas empiezan a interesarse por la **selección de personal a través de dispositivos móviles**.

Si deseas información sobre la metodología de la encuesta, pasa a la página 22.

Para consultar informes e infografías internacionales o sobre países concretos, visita <http://lnkd.in/GlobalRecruitingTrends>.

Los expertos en selección se centran en mejorar lo básico: búsqueda, gestión y contratación de los candidatos más cualificados

Lo más importante para los responsables de selección en 2013

Las 5 prioridades para 2013



1. Selección/búsqueda de candidatos muy cualificados	50%	44%
2. Mejora de la calidad del proceso de selección	26%	30%
4. Mejora de las técnicas de búsqueda de candidatos	24%	18%
4. Imagen corporativa	19%	25%
5. Gestión de una base de datos de candidatos	15%	25%

«Piensa en las prioridades de adquisición de talento de tu empresa para 2013. ¿Cuáles de estos aspectos te parecen de mayor y de menor relevancia para tu empresa?»

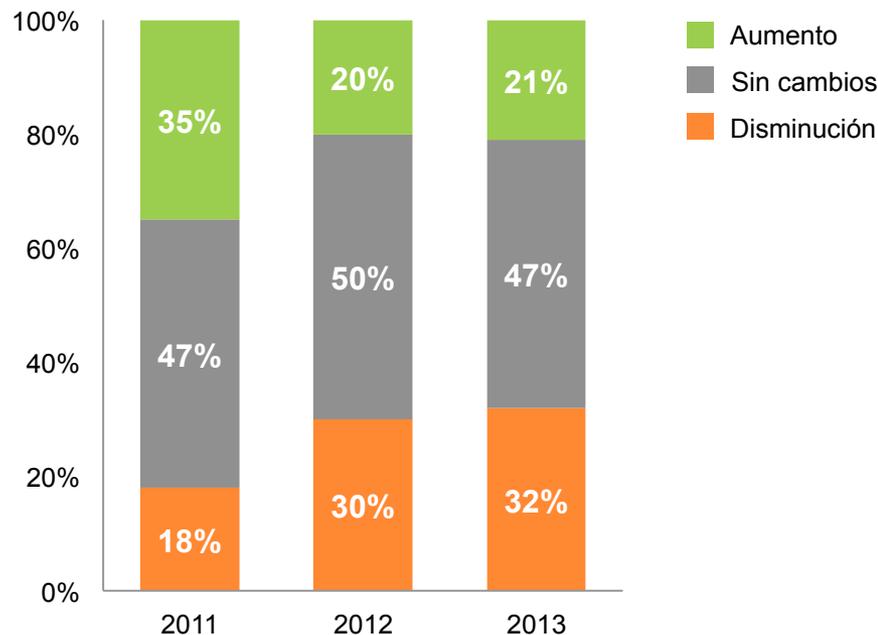
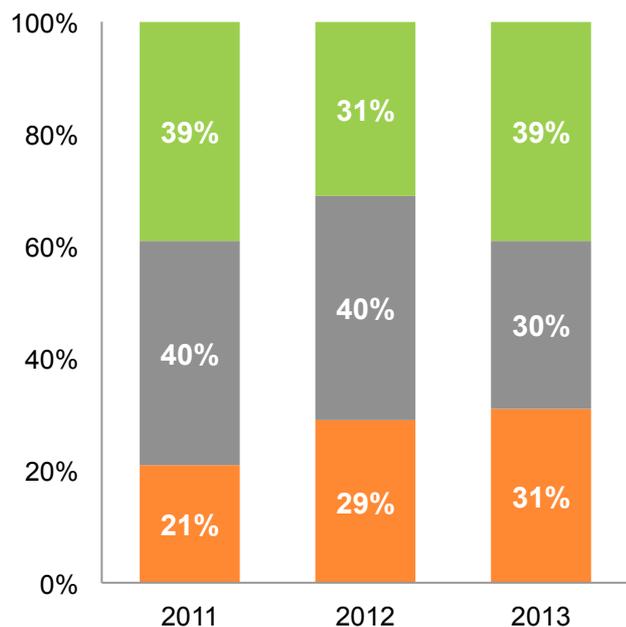
¿Cuáles son las particularidades de España?

- Los expertos en selección de personal en España se centran más en mejorar las técnicas de búsqueda de candidatos respecto a otros mercados.
- El principal motivo por el que tus colegas de profesión invierten en imagen corporativa es el de aumentar el conocimiento de su marca.
- España es el país donde la búsqueda proactiva de talento como el elemento clave para una empresa de calidad fue situada en el nivel más alto.

Las contrataciones crecen más rápido que los presupuestos, así que los recursos deben utilizarse de forma más estratégica



Volumen de contratación en España Presupuestos de contratación en España



«Teniendo en cuenta solo a los empleados a tiempo completo y parcial, ¿cómo esperas que cambie el volumen de contratación este año en tu empresa?»

«¿Cómo ha cambiado el presupuesto de tu empresa en selección de personal desde el año pasado?»

[Sigue leyendo para saber qué te espera después de 2013](#)

1

Redes sociales profesionales

Influyen cada vez más en la calidad de las contrataciones

Las redes sociales profesionales constituyen la segunda fuente de candidatos de calidad en España



Los 10 sitios más importantes donde encontrar candidatos de calidad

Fuentes de candidatos cualificados	2011	2012	2013	Aumento (+) Disminución (-)
Portales web de empleo	12%	33%	55%	+ 22%
Redes sociales profesionales	23%	31%	38%	+ 7%
Contrataciones internas	30%	29%	30%	
Agencias de selección de personal	38%	43%	28%	- 15%
Sistema de seguimiento de candidatos/Base de datos de candidatos interna	24%	21%	24%	+ 5%
Programas de recomendación de empleados	27%	20%	22%	
Sitio web de empleo de la empresa	22%	23%	20%	- 3%
Bases de datos de currículos en Internet	22%	14%	16%	
Sistema de gestión de candidatos de empresa	4%	3%	15%	+ 12%
Programas de contratación en universidades	18%	13%	11%	- 2%

«Piensa en las contrataciones más importantes y de mayor calidad realizadas en tu empresa en 2012. ¿Cuáles de las siguientes fuentes fueron determinantes para cubrir esos puestos destacados?»



Los expertos en selección de personal recurren cada vez más a las redes sociales profesionales para captar a candidatos cualificados. Adelántate a la competencia formando a tu equipo y a tus empleados sobre técnicas efectivas.

Y los expertos en selección de todo el mundo creen que las redes sociales profesionales influirán en la contratación a largo plazo. **Presta atención, ¡estas tendencias han llegado para quedarse!**

Las 10 principales tendencias a largo plazo



	59%	39%
Uso de las redes sociales y profesionales		
Mejora de la imagen corporativa	31%	33%
Formación a técnicos y responsables de selección	20%	16%
Fomento de los programas de recomendaciones	18%	21%
Uso de la tecnología CRM para la gestión de candidatos	18%	9%
Identificación de formas de buscar candidatos pasivos	16%	27%
Optimización de tu sitio web de empleo	12%	15%
Entrevistas por vídeo	12%	7%
Uso de la tecnología móvil para seleccionar personal	12%	7%
Optimización de motores de búsqueda para anuncios de empleo	12%	6%

«¿Cuáles consideras que son las tres tendencias más importantes y duraderas en la contratación de cargos profesionales?»

✓ Asegúrate de invertir adecuadamente en las redes sociales y profesionales a largo plazo.

2

Imagen corporativa

Amenaza competitiva y ventaja competitiva

Olvida la guerra de talentos: ahora llega la guerra de la imagen corporativa



Amenaza competitiva

Las 3 principales amenazas

1. Mejora de la fidelización de empleados
2. **Inversión en imagen corporativa**
3. Inversión en nuevas herramientas de contratación (como sistema de seguimiento y gestión de candidatos, LinkedIn, etc.)



Ventaja competitiva

El **78%**
cree que la imagen corporativa influye notablemente en la capacidad de contratar a los mejores talentos.

«¿Qué medidas de las que han tomado o podrían tomar tus competidores te inquietarían?»

✓ Conoce bien tu imagen corporativa y cómo te puede diferenciar de la competencia. Aprovecha para captar no sólo a candidatos, sino también a empleados.

Las redes sociales profesionales son un canal en auge para la promoción de la imagen corporativa



Las formas más efectivas de hacer visible tu imagen corporativa

Los 10 principales canales para comunicar la imagen corporativa	2012	2013	Aumento (+) Disminución (-)
Sitio web de la empresa	75%	80%	
▶ Redes sociales profesionales (ej. LinkedIn)	43%	71%	+ 28%
Redes sociales (ej. Facebook)	35%	53%	+ 18%
Reconocimiento público/Premios (ej. «Mejores lugares donde trabajar»)	28%	52%	+ 24%
Amigos o familia, boca a boca	53%	40%	- 13%
Iniciativas de relaciones públicas	20%	27%	
Marketing en motores de búsqueda	12%	24%	+ 12%
Anuncios de televisión	11%	16%	
Anuncios impresos	8%	10%	
Vídeos de YouTube	13%	10%	- 3%

«¿Qué canales o herramientas te parecen más eficaces para publicitar tu imagen corporativa?»

✓ Actúa como un profesional del marketing: determina cuáles son los canales que mejor funcionan para tu empresa e incorpóralos a tu estrategia.

3

Datos

Permiten tomar mejores decisiones de contratación e imagen corporativa

Los mejores expertos en selección recurren a los datos para evaluar su imagen corporativa de forma cualitativa y cuantitativa



Cree que su empresa **utiliza bien los datos** para tomar decisiones de contratación

27%

23%

Sondea a los nuevos empleados con regularidad para conocer el posicionamiento de su marca

29%

34%

Evalúa su imagen corporativa con regularidad de forma cuantificable

30%

33%

✓ Sondea a tus nuevos empleados con regularidad para obtener una valoración cualitativa de tu imagen corporativa. Utiliza valores numéricos para evaluar tu marca cuantitativamente a lo largo del tiempo y respecto a la competencia.

4

Contratación interna

Para conservar a tus mejores empleados

Las mejores empresas priorizan las contrataciones internas y apoyan a los empleados que desean progresar dentro de la compañía



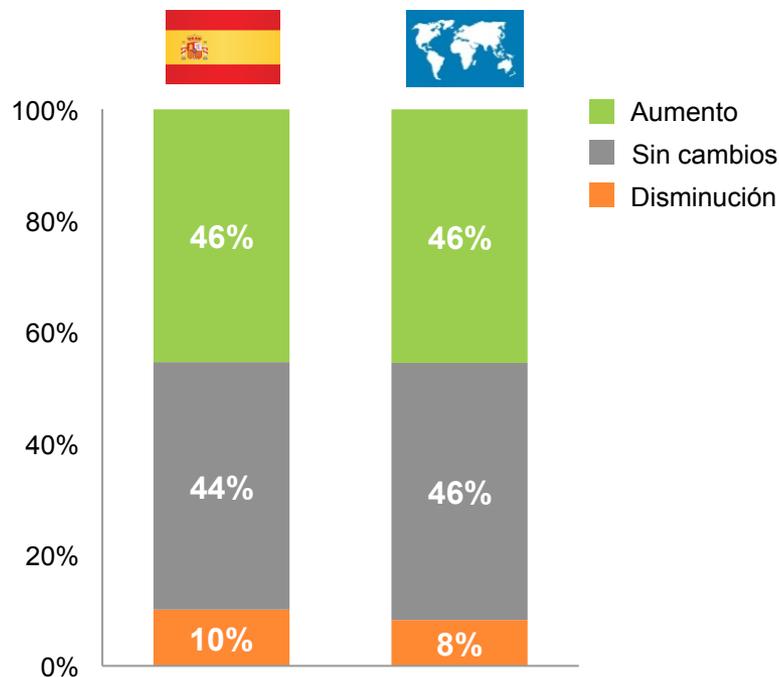
Las 5 prácticas más importantes de las mejores empresas del mundo

1. Búsqueda proactiva de candidatos
2. Gestión proactiva de una base de datos de candidatos
3. **Proceso estructurado para la selección interna y cultura apropiada**
4. Inversión en una estrategia de imagen corporativa
5. Estrategia de publicidad de empleos dirigida sólo a determinados candidatos

«Piensa en los elementos que componen una empresa destacada de adquisición de talento. ¿Cuáles de los siguientes te parecen los elementos más importantes de una empresa destacada de adquisición de talento?»

Las empresas españolas valoran las contrataciones internas: el 90% invierte en ellas lo mismo o más que en 2012

Volumen de contrataciones internas



«¿Cómo prevés que va a variar el volumen de contratación interna en 2013 respecto a 2012?»

Ventajas de las contrataciones internas

1. Desarrollar talentos y fomentar el desarrollo profesional
2. Conservar a los mejores empleados
3. Mejorar la productividad de los empleados (adaptación más rápida de los empleados internos respecto a los externos)
4. Mayor calidad de los candidatos
5. Ahorrar costes (menor coste por contratación)

«¿Cuál de las siguientes opciones describe mejor la razón por la que tu empresa invierte en contrataciones internas?»

✓ Conoce las ventajas de la contratación interna. Sírvelte de los datos para captar a empleados y aumentar la visibilidad de tu empresa. Apoya y anima a los empleados a presentar su candidatura para posibles vacantes internas.

5

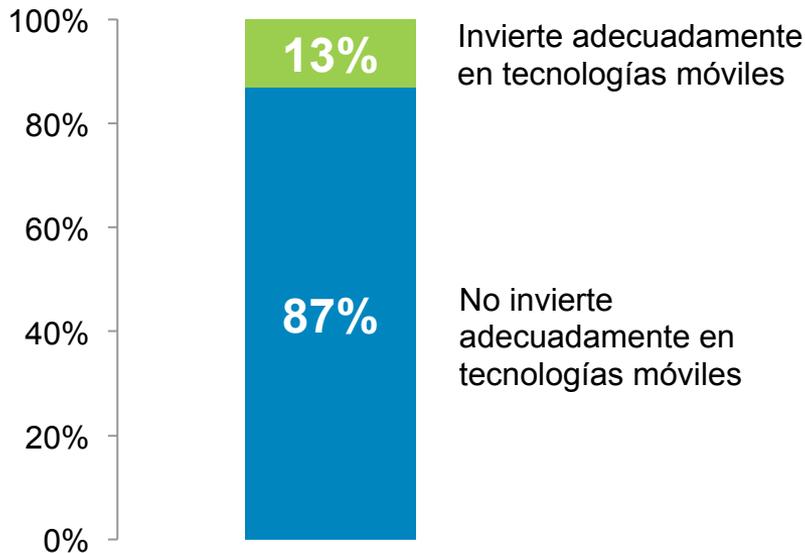
Selección de personal mediante tecnología móvil

Un nuevo mundo de posibilidades para las empresas

La mayoría de empresas no invierte lo suficiente en selección de personal mediante tecnología móvil

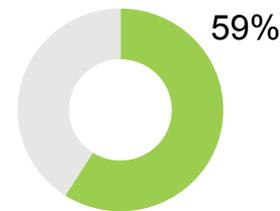


La inversión internacional en tecnologías móviles de búsqueda y gestión de candidatos es limitada...

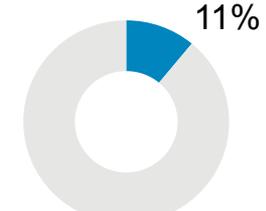
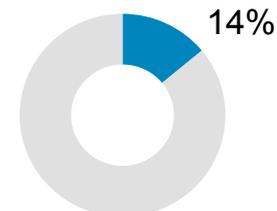
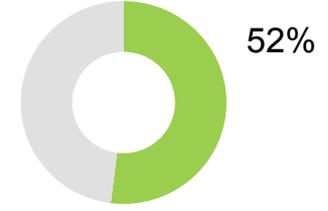


... pero lo cierto es que a los candidatos les gusta poder consultar vacantes en sus dispositivos móviles.

Los candidatos usan dispositivos móviles para informarse de oportunidades



Los candidatos usan dispositivos móviles para enviar candidaturas



Invierte en selección mediante tecnología móvil

No invierte en selección mediante tecnología móvil

✓ Toma la delantera desarrollando una estrategia móvil para tu empresa. Así ampliarás tu base de datos de candidatos cualificados y serás más visible para los candidatos pasivos.

Más información de interés y Siguientes pasos

¿Cómo te comparas con otros responsables de selección?

Estadísticas de adquisición de talento en 2013



Imagen corporativa

Nuestra inversión en imagen corporativa ha aumentado o no ha variado.	89%	92%
Comparamos nuestra imagen corporativa con la de nuestra competencia.	45%	39%
Evaluamos nuestra imagen corporativa a menudo y de forma cuantificable.	30%	33%
Sondeamos a los nuevos empleados con regularidad para conocer el posicionamiento de nuestra marca.	28%	34%

Talento pasivo/Bases de datos de candidatos

Nos centramos en la contratación de candidatos pasivos (mucho/bastante).	61%	61%
Tenemos una lista de candidatos anteriores interesantes.	41%	57%
Mantenemos un diálogo activo con candidatos anteriores interesantes.	34%	33%
Tenemos una lista de posibles candidatos que aún no han presentado ninguna solicitud de empleo en la empresa.	19%	22%

Volumen de contratación y presupuesto

	↑	↔	↓	↑	↔	↓
Volumen de contratación de empleados a tiempo completo y parcial	39%	30%	31%	44%	35%	21%
Volumen de contratación de profesionales con contrato temporal	28%	38%	34%	27%	38%	36%
Presupuesto para contrataciones	21%	47%	32%	30%	47%	24%
Volumen de contrataciones internas	45%	44%	10%	46%	46%	8%

✓ Analiza en qué aspectos te encuentras por debajo de la media y qué puedes hacer para mejorar.

Ponte en cabeza incorporando estas tendencias a tu estrategia

Las 5 principales tendencias de 2013

1

Contratación de candidatos cualificados

- ✓ Los expertos en selección de personal recurren cada vez más a las redes sociales para captar a candidatos cualificados. Adelántate a la competencia formando a tu equipo y a tus empleados sobre técnicas efectivas.
- ✓ Asegúrate de invertir adecuadamente en las redes sociales y profesionales a largo plazo.

2

Imagen corporativa

- ✓ Conoce bien tu imagen corporativa y cómo te puede diferenciar de la competencia. Aprovecha para captar no solo a candidatos, sino también a empleados.
- ✓ Actúa como un profesional de marketing: determina cuáles son los canales que mejor funcionan para tu empresa e incorpóralos a tu estrategia.

3

Datos

- ✓ Identifica qué tipo de información usas para tomar decisiones y qué datos adicionales puedes aprovechar para mejorar tus decisiones y tu imagen corporativa.
- ✓ Sondea a tus nuevos empleados con regularidad para obtener una valoración cualitativa de tu imagen corporativa. Utiliza valores numéricos para evaluar tu marca cuantitativamente a lo largo del tiempo y respecto a la competencia.

4

Contrataciones internas

- ✓ Conoce las ventajas de la contratación interna y sítete de los datos para captar a empleados y aumentar la visibilidad de tu empresa. Apoya y anima a los empleados a presentar su candidatura para posibles vacantes internas.

5

Selección de personal mediante tecnología móvil

- ✓ Toma la delantera desarrollando una estrategia móvil para tu empresa. Así ampliarás tu base de datos de candidatos cualificados y serás más visible para los candidatos pasivos.

Muestreo y metodología para la encuesta sobre tendencias

Muestreo de la encuesta

- Los encuestados son profesionales de adquisición de talento que:
 - Trabajan en un departamento corporativo de RR. HH.
 - Tienen cierta capacidad de decisión en el presupuesto de selección de personal de su empresa.
 - Trabajan exclusivamente en selección de personal, gestionan un equipo de selección o son profesionales de RR. HH. que dedican más del 25% de su tiempo a la selección de personal.
- Los encuestados son miembros de LinkedIn que han aceptado participar en estudios de investigación. Fueron seleccionados a partir de la información de su perfil de LinkedIn y se les contactó por correo electrónico.

Comparaciones de datos

- Las cifras globales son valores medios no ponderados de los países en cuestión.
- Las comparaciones con datos anteriores se basan en los estudios de tendencias internacionales en selección de personal para 2012 y 2011, que utilizaban criterios de muestreo y metodología similares al estudio de 2013.
 - Encuesta de 2013 realizada entre abril y mayo de 2013 a 152 entrevistados españoles
 - Encuesta de 2012 realizada entre mayo y julio de 2012 a 100 entrevistados españoles
 - Encuesta de 2011 realizada entre abril y junio de 2011 a 138 entrevistados españoles



¿Quieres más información?

Informe sobre tendencias internacionales en selección de personal para 2013

Internacional y por países: lnkd.in/GlobalRecruitingTrends

No te pierdas nada:



Suscríbete a nuestro blog: talent.linkedin.com/blog/



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



Síguenos en Twitter: [@hireonlinkedin](https://twitter.com/hireonlinkedin)



Síguenos en YouTube: youtube.com/user/LITalentSolutions



Consulta información adicional: talent.linkedin.com



Sigue a LinkedIn: linkedin.com/company/linkedin