



Talent Trends Argentina 2016

Informaciones sobre la manera cómo los candidatos desean ser seleccionados





Información clave a la hora de contratar a los mejores candidatos

Profesionales de Selección de Talentos: ¡excelentes noticias! Con un arrollador 87%, se demuestra que casi todos los profesionales de Argentina, desean recibir noticias suyas.

A pesar de vivir en la era de la información en la que estamos, los candidatos no logran obtener suficiente información. De hecho, el mayor desafío que enfrentan es no saber lo suficiente acerca de su empresa o los empleos ofrecidos.

En nuestro reporte anual Talent Trends, les contaremos la manera en que los candidatos desean ser seleccionados y el modo en que usted puede llamar su atención.

Más de 602 profesionales en Argentina compartieron sus hábitos de trabajo y 238 cambiaron recientemente de trabajo.

Continúe leyendo y conozca los interesantes resultados obtenidos.

Índice

- 1 La mayoría desea recibir noticias tuyas
- 2 Qué les gustaría saber a los candidatos
- 3 Dónde encontrar a los mejores talentos

Resumen ejecutivo

1

Casi todos están abiertos a oportunidades laborales.

Más del 87% de los profesionales en Argentina están interesados en escuchar nuevas oportunidades laborales.

2

Las personas no tienen mucha información acerca de los empleos ofrecidos

Los candidatos dicen que el mayor obstáculo al cambiar de empleo es no conocer bien sobre la empresa y sus funciones. Desean conocer específicamente la cultura, los valores y su potencial de la trayectoria en su carrera.

3

Una vez se tiene el mensaje adecuado, se debe compartir de la forma correcta.

Sus empleados son los mejores profesionales de selección de personal. La principal forma en que las personas en Argentina encuentran un nuevo empleo y obtienen con éxito ese empleo es a través de la recomendación de un empleado.

Acerca del informe anual: Talent Trends LinkedIn 2016

A quién encuestamos

602

profesionales en Argentina compartieron
sus hábitos de búsqueda de empleo.

238

personas en Argentina cambiaron de
empleo entre febrero y marzo de 2016

Qué preguntamos:

?

Cuán abiertos estaban
a encontrar un nuevo
empleo

?

Qué les gustaría saber
acerca de una nueva
empresa o un nuevo
empleo

?

Qué recursos utilizaron
a la hora de cambiar de
empleo

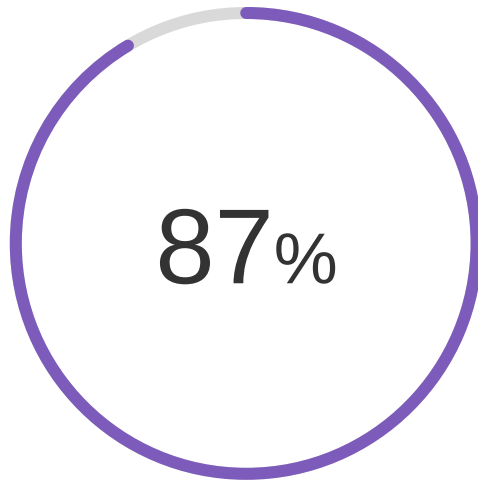


1

La mayoría
desea recibir
noticias tuyas

Prácticamente todos los profesionales están abiertos a nuevas oportunidades

Ya sea que se trate o no de un candidato activo o pasivo, todos quieren saber acerca de las vacantes que están siendo ofrecidas.



de los profesionales en Argentina están interesados en conocer nuevas oportunidades laborales

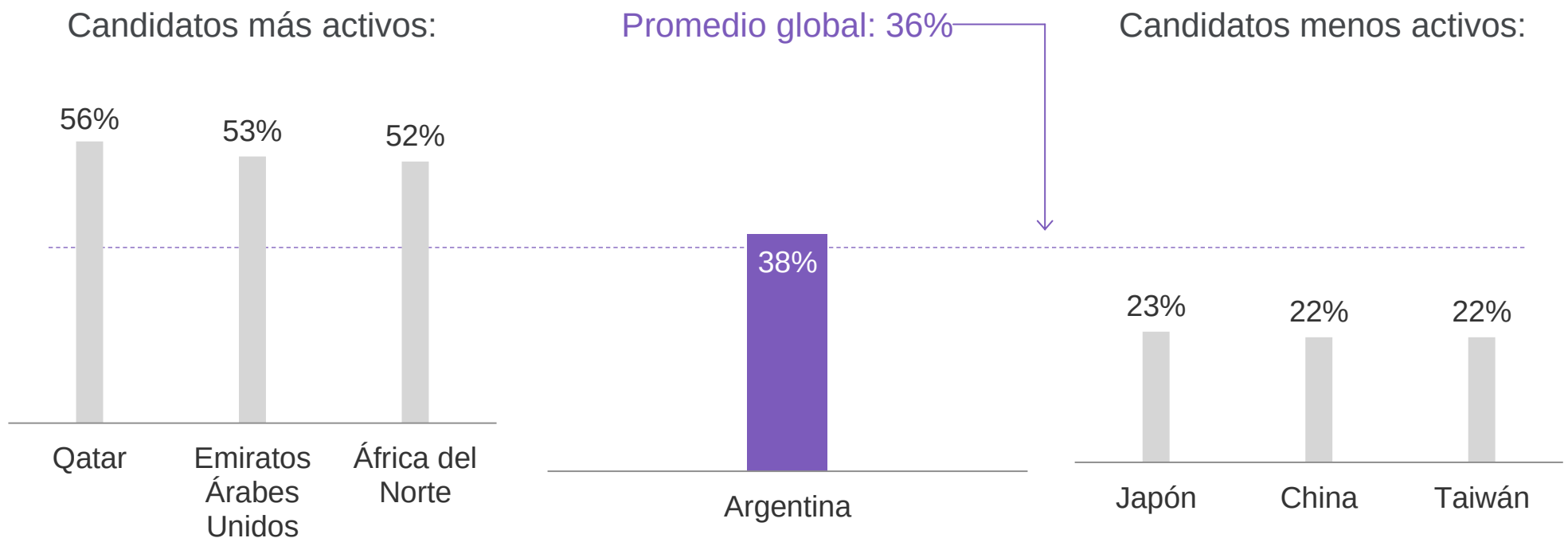
“ Un profesional de selección de personal se comunicó conmigo y me dijo: «Tienes un perfil de LinkedIn interesante». Hizo referencia a la tesis de mi maestría que se trataba de los Juegos Olímpicos en Londres. Y terminé aceptando el empleo. ”



[Émilie Gauthier](#)

Ex asistente del Director Ejecutivo de Deportes, Comité Olímpico Canadiense

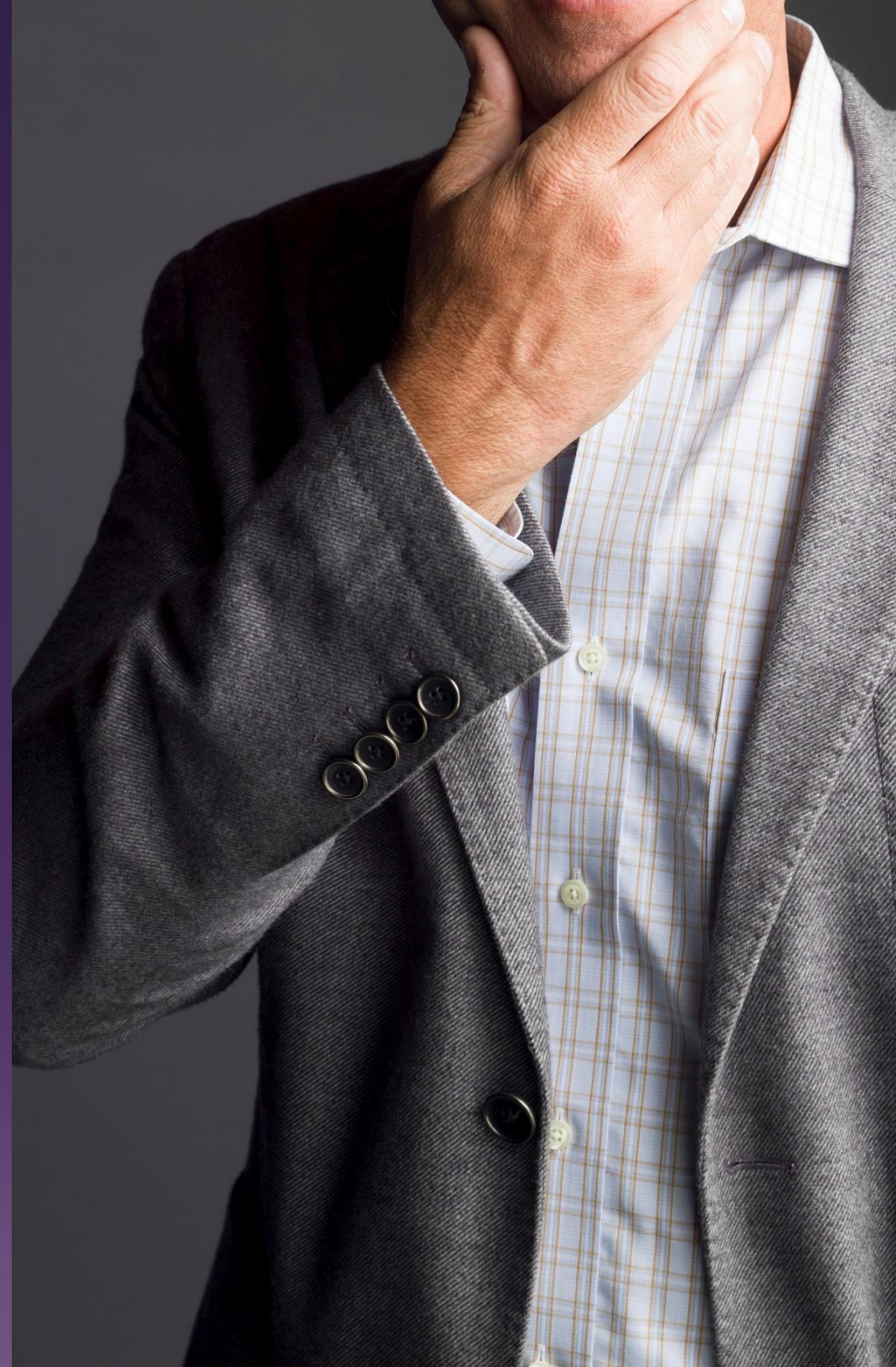
Argentina tiene niveles por encima del promedio de candidatos activos



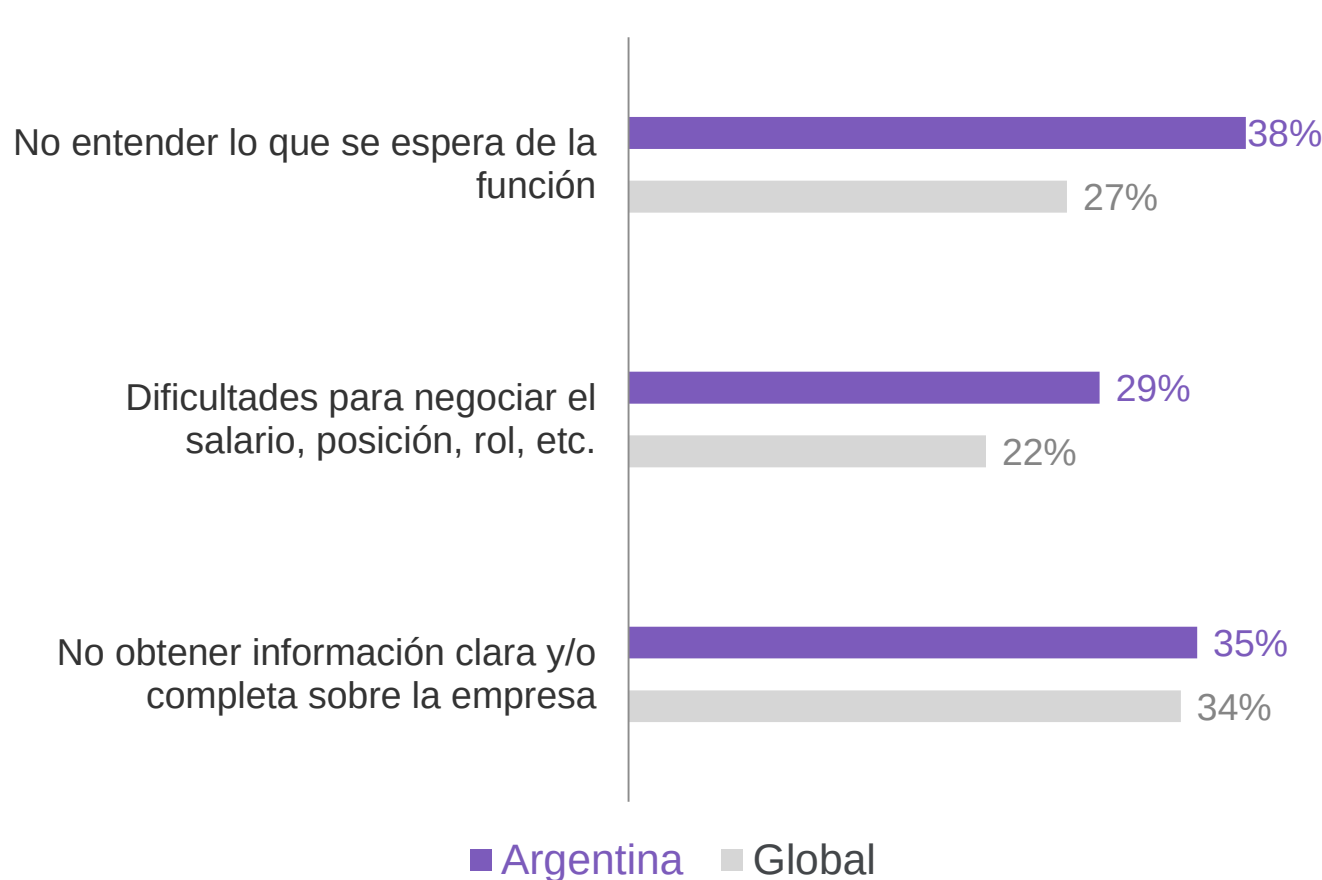
Los candidatos en Argentina están significativamente menos satisfechos con sus puestos de trabajo que el promedio mundial (59% vs. 67% Q4 TT).

2

Qué les gustaría
saber a los
candidatos



Los mayores obstáculos que enfrentan los candidatos al cambiar de empleo

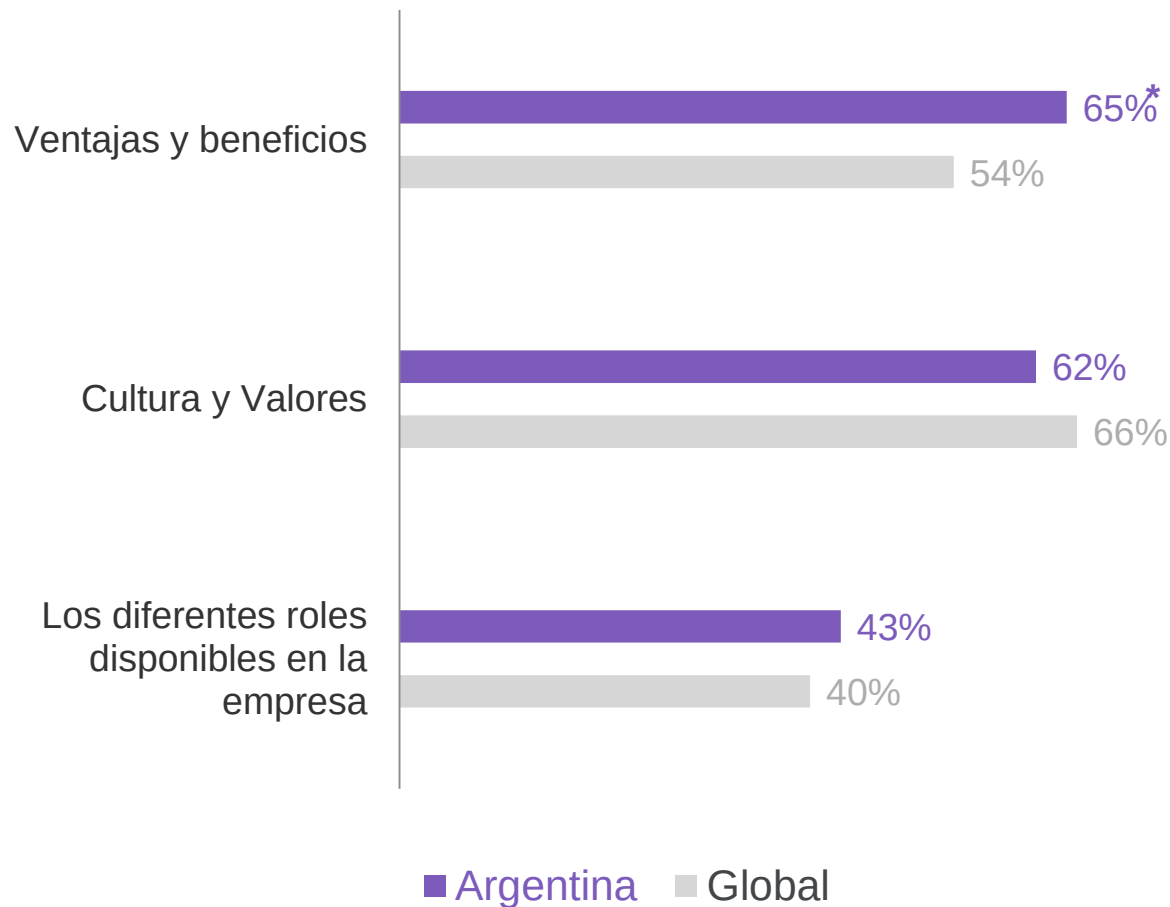


En comparación con el promedio global, los profesionales de Argentina se enfrentan a más obstáculos a la hora de cambiar de empleo.

Asegúrese que sus [descripciones de empleo](#) indiquen claramente el propósito y los objetivos del puesto.

Comunique claramente el [proceso de contratación](#) a sus candidatos.

En qué información de su empresa están más interesados los candidatos



En comparación con el promedio global, es más probable que los profesionales de Argentina estén más interesados en conocer las ventajas y los beneficios de una empresa.

Asegúrese que sus [materiales on-line de marca empleadora](#) ofrezcan informaciones clave sobre las [ventajas y los beneficios](#) que ofrece su empresa.

* Según la estadística, difiere de los profesionales internacionales con un nivel de confianza del 90%.

Asesore a los candidatos con las informaciones de su empresa que desea compartir

Ofrezca una perspectiva sincera

«Repasar una imagen real del ambiente de trabajo de la empresa, no el perfil común de una empresa perfecta.»

Comparta las opiniones de sus empleados

«Es importante escuchar los aspectos positivos y negativos de los empleados, personas reales, no la opinión mejorada del Director Ejecutivo o el Equipo de Marketing. Personas reales. Empleos reales.»

Informe sobre el proceso de selección

«Es conveniente mantener informados a los candidatos compartiendo las novedades sobre la vacante bien sean positivas o no, así como cumpliendo los plazos de selección. Su tiempo también es valioso.»

Hable acerca de la visión y estrategia de la empresa

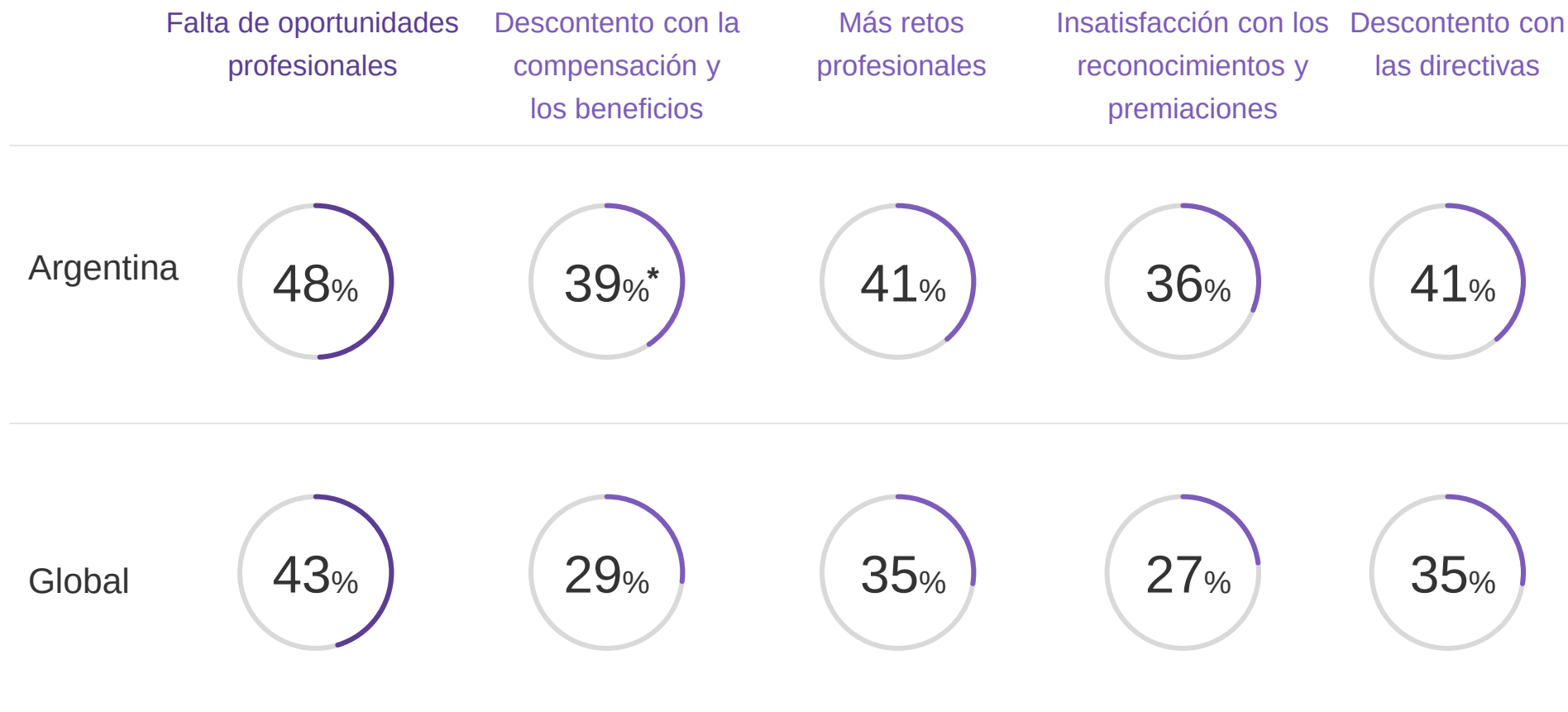
«Informaciones sobre la misión/visión, objetivos y metas de la empresa: no simplemente los titulares, sino también CÓMO alcanzarán esa misión/visión.»

Detalle la ubicación de sus oficinas

«Las personas deben saber en qué zona está el empleo. Si se puede estacionar o si el transporte público es una opción viable. Las pequeñas cosas son las que marcan la diferencia.»

Los profesionales quieren más que un empleo; quieren un crecimiento profesional

Los motivos más comunes por los que las personas dejan su empleo:



En comparación con el promedio global, es más probable que los profesionales de Argentina dejen su empleo porque no están satisfechos con la compensación y los beneficios ofrecidos. Para atraer buenos candidatos asegúrese de comunicar efectivamente [los beneficios](#) de su empresa y los [grandes retos](#) que el candidato enfrentará.

* Según la estadística, diferente de los profesionales internacionales con un nivel de confianza del 90%.

Qué quieren saber los candidatos de un nuevo empleo

Trayectoria profesional

«Es importante transmitir en forma concreta, honesta y detallada los objetivos, alcances y condiciones de la oferta, destacando cómo impactará esto en su carrera profesional .»

Expectativas y volumen de trabajo

«Se debe especificar en qué consisten las tareas, lo que se espera de ese puesto y las posibilidades de crecimiento personal y profesional.»

El día a día

«Describa un día en la oficina, su cultura y cree la oportunidad de hablar con sus empleados.»

Perspectivas de los empleados

«Comparta comentarios y experiencias de sus empleados.»

Abrirse a perfiles no tan tradicionales

«El puesto debe ser descrito de forma creativa, desafiante e innovadora. Por ejemplo, los candidatos que tienen formación en ciencias exactas, prefieren desafíos no estructurados, como los de las altas gerencias y las startups.»



3

Dónde encontrar
a los mejores
talentos

Las personas se enteran de un nuevo empleo a través de



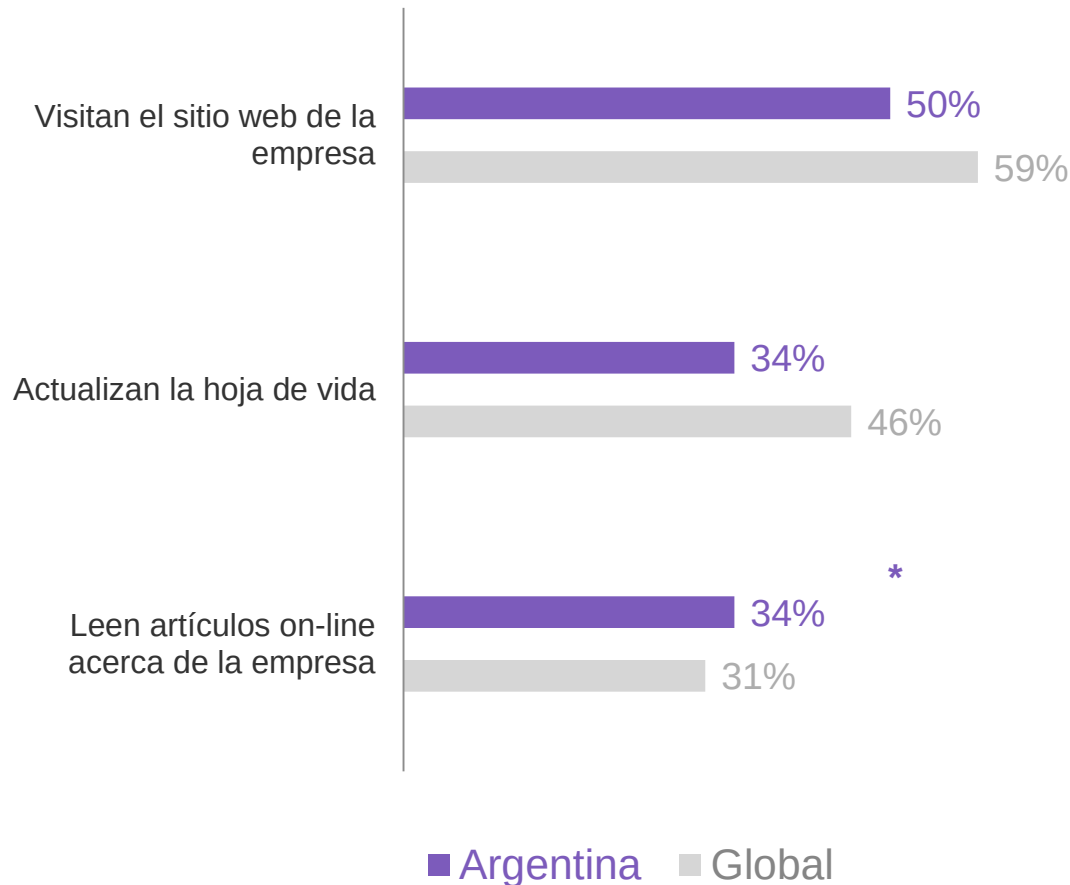
Comparado con el promedio global, los profesionales de Argentina son más propensos a enterarse de nuevas oportunidades laborales directamente a través de los profesionales de selección de personal y las redes sociales profesionales.

[Capacite a su profesional de selección de personal](#) antes de buscar los candidatos.

* Según la estadística, diferente de los profesionales internacionales con un nivel de confianza del 90%.

Una vez que se enteran del empleo, no lo solicitan de inmediato.

En cambio:



En comparación con el promedio global, es más probable que los profesionales de Argentina actualicen sus perfiles de LinkedIn luego de enterarse de un nuevo empleo.

Asegúrese de estar aprovechando las [herramientas de selección de personal de LinkedIn](#) para encontrar a los candidatos indicados.

* Según la estadística, diferente de los profesionales internacionales con un nivel de confianza del 90%.

Principales maneras en que las personas consiguen un nuevo empleo



Es más probable que los profesionales de Argentina consigan un nuevo empleo a través de LinkedIn, comparado con los profesionales internacionales.

Asegúrese de tener presencia en [LinkedIn](#) y así tener acceso a los mejores candidatos.

Así es el recorrido de los candidatos en LinkedIn

Observamos el comportamiento de millones de miembros de LinkedIn y descubrimos que el trayecto más común desde un candidato hasta la persona contratada es el siguiente:



3 maneras de aplicar estas tendencias en su estrategia de selección de personal

Ayude los candidatos a conocerlo bien antes de solicitarle el empleo

Empleados, profesionales de selección de personal de la empresa y responsables de la contratación son los recursos más comunes a través de los cuales los candidatos de Argentina se enteran de un nuevo empleo. Saquele el mayor provecho a [estos canales](#) para dar a conocer su empresa y sus empleos.

Capacite a sus empleados para seleccionar personal

Las recomendaciones de los empleados son la principal manera en que los profesionales de Argentina descubren y consiguen un nuevo empleo. Hágales saber a sus empleados que hay puestos vacantes e infórmeles cómo funciona su [programa de recomendación de empleados](#). Prepare a sus empleados para ser los [embajadores de la marca](#) de su empresa.

Sea específico acerca de las ventajas y la cultura de su empresa

[Sus ventajas y cultura](#) son los elementos principales que los candidatos de Argentina querrán conocer acerca de su empresa. Actualice sus [descripciones de empleo](#) para conozcan la cultura y las ventajas exclusivas de su empresa. [Entrene a su personal de reclutamiento](#) para que comparta una visión completa de lo que es una trayectoria en la compañía

Conozca cómo han ido cambiando los candidatos en todo el mundo

Luego de leer el reporte de Talent Trend Argentina 2016, obtenga información sobre qué está cambiando con respecto a la búsqueda de empleo en todo el mundo. Descargue el informe de tendencias globales de candidatos para obtener la última información sobre la manera en que los candidatos desean ser seleccionados.

[Obtener el informe global](#)

Metodología

Los resultados de este análisis representan el mundo visto a través de la lente de los datos de LinkedIn. De esta forma, los mismos están influenciados por la manera en que los miembros de la red eligen usar el sitio, lo que puede variar según la cultura profesional, social y regional.

Encuestamos a 602 usuarios de LinkedIn en Argentina entre enero y marzo de 2016. La mayoría estaban empleados tiempo completo o medio tiempo, a la hora de responder la encuesta. La encuesta fue promocionada en múltiples idiomas, sin incentivos y sin ponderar los datos.

El nivel de confianza de esta encuesta esta entre el 90% y 87%, y es superior para los subgrupos.

También encuestamos a 238 miembros de LinkedIn en Argentina que cambiaron de empresa entre febrero y marzo de 2016, tal como lo informaron sus perfiles de LinkedIn y lo confirmaron en la encuesta. Promocionamos la encuesta en inglés únicamente, sin incentivos y no ponderamos los datos. El nivel de confianza de esta encuesta esta entre el 90% y 87%, y es superior para los subgrupos.



Autores



Allison Schnidman
Asesora de investigación estratégica,
LinkedIn



Esther Lee Cruz
Responsable de marketing global,
LinkedIn



Maria Ignatova
Líder de marketing de contenido
global, LinkedIn



Lorraine Hester
Asociada de investigación de mercado
sénior, LinkedIn



Charlene Nee
Especialista en marketing de contenido,
LinkedIn



Lia Vicente
Head de Marketing LATAM, LinkedIn

Acerca de LinkedIn Talent Solutions

Atraiga, seleccione y capacite a los mejores talentos para su empresa con LinkedIn. Tenga acceso a candidatos de calidad —activos y pasivos, externos e internos— en la red profesional más grande del mundo con más de 433 millones de candidatos.

[Visite nuestro sitio web](#)



Lea nuestro blog
talent.linkedin.com/blog



Consulte nuestro SlideShare
slideshare.net/linkedinlatinoamerica



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



Vea nuestros videos en YouTube
youtube.com/user/LITalentSolutions



Conéctese con nosotros en LinkedIn
linkedin.com/company/3519575

