



Talent Trends Chile 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 88%, se demuestra que casi todos los profesionales de Chile, desean recibir noticias tuyas.

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.

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 88% de los profesionales en Chile 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 saber bien cuáles serán sus funciones.

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 Chile encuentran un nuevo empleo y obtienen con éxito ese empleo es a través de la recomendación de un empleado.

Acercas del informe anual: Talent Trends LinkedIn 2016

A quién encuestamos

553

profesionales en Chile compartieron sus hábitos de búsqueda de empleo.

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

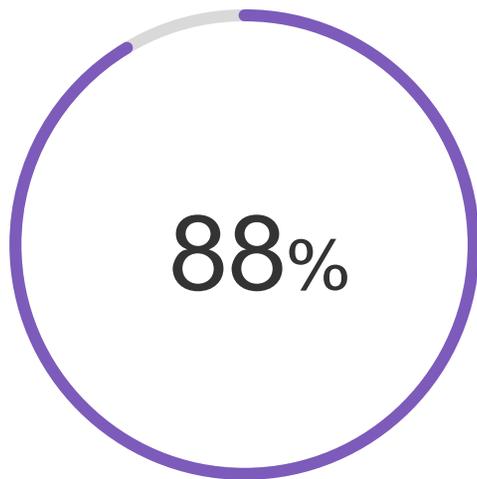


1

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 Chile están interesados en conocer nuevas oportunidades laborales



de los profesionales en Chile están activamente buscando nuevas oportunidades laborales.

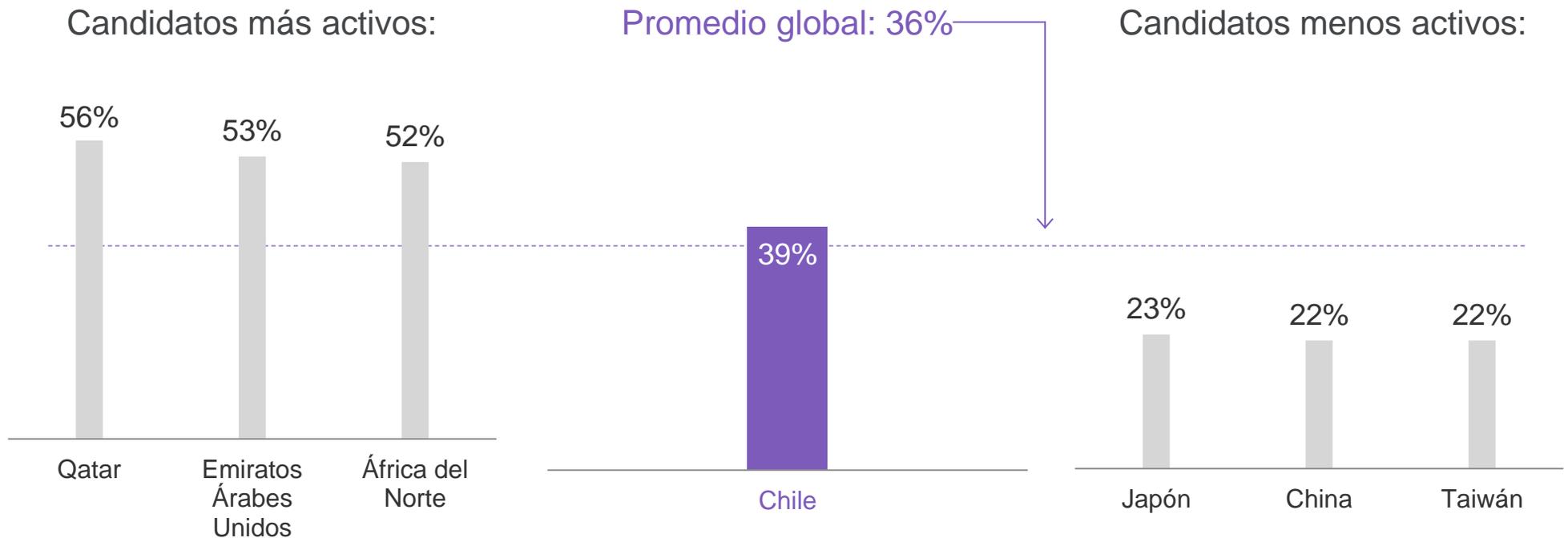
“ Un profesional de selección de personal se comunicó conmigo y me dijo: «Tienes un perfil de LinkedIn interesante». Hizo referencia a la tesis de mi maestría que se trataba de los Juegos Olímpicos en Londres. Y terminé aceptando el empleo. ”



[Émilie Gauthier](#)

Ex asistente del Director Ejecutivo de Deportes, Comité Olímpico Canadiense

Chile tiene niveles por encima del promedio de los candidatos activos

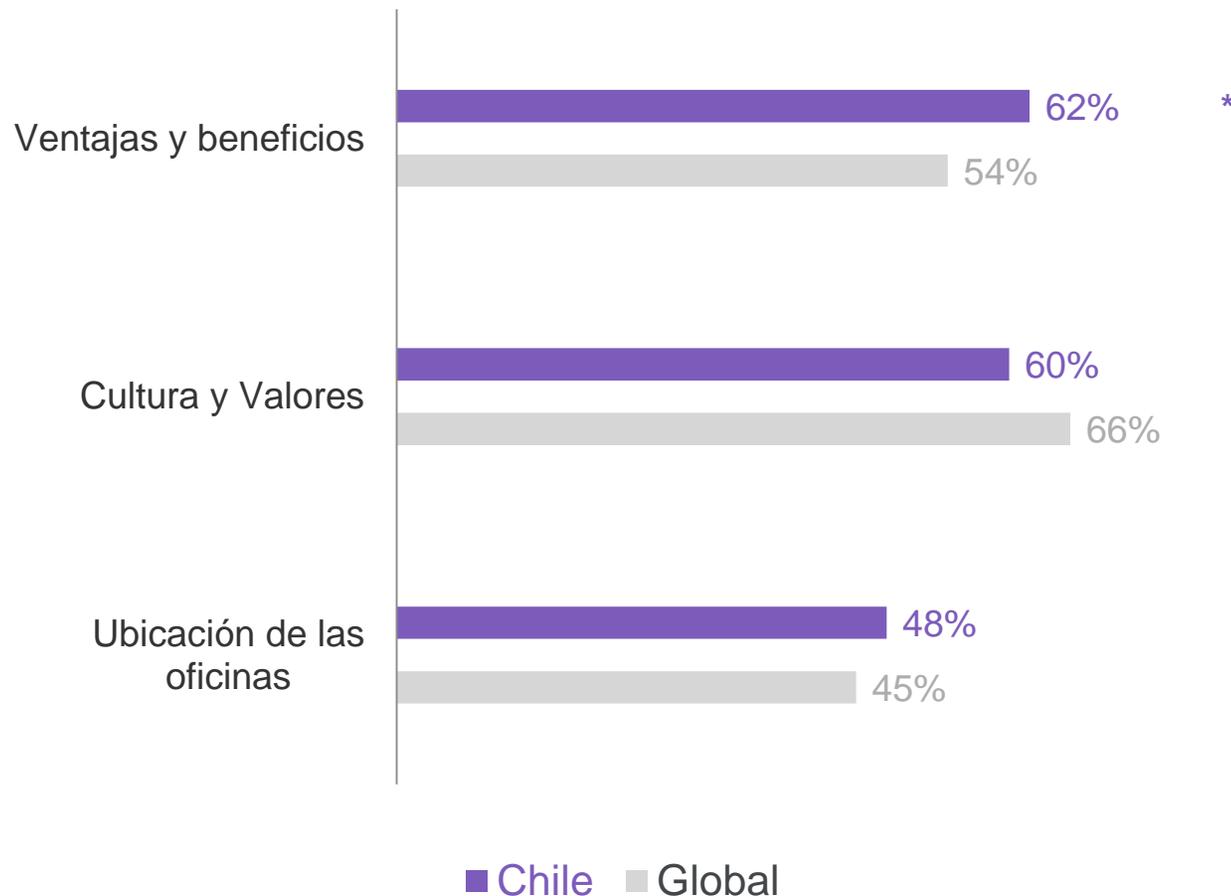


2

Qué les gustaría
saber a los
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 Chile estén más interesados en conocer las [ventajas y los beneficios](#) de una empresa.

Asegúrese que sus materiales online de [marca empleadora](#) ofrezcan informaciones suficientes sobre las [ventajas, la cultura y las perspectivas](#) de los directivos de su empresa.

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

Asesoría directa a los candidatos sobre las informaciones de su empresa que desea compartir

Ofrezca una perspectiva sincera

«Me gustaría conocer el verdadero clima laboral, las características del jefe y su entorno.»

Comparta las opiniones de sus empleados

«Sería útil pasar un tiempo por los puestos claves, para conocer las perspectivas de los empleados y aprender el día a día de los procesos, la cultura y la dinámica profesional.»

Hable acerca de la visión y estrategia de la empresa

«Es necesaria una descripción clara de la cultura, la forma de trabajo, las oportunidades, y las desventajas y beneficios de trabajar en la empresa.»

Este abierto a la retención

«Es esencial detallar lo que se espera del cargo mas allá de las funciones laborales; especificar si esperan que la persona se mantenga en su rol por muchos años o si existe una posibilidad clara de crecimiento profesional, ya sea en la misma área o en otra de la misma empresa.»

Detalle la ubicación de sus oficinas

«La gente tiene que saber el barrio donde se encuentra el trabajo y si el estacionamiento es un problema o si el transporte público es una opción viable. Esas son las pequeñas cosas que marcan la diferencia.»

Qué quieren saber los candidatos acerca de un nuevo empleo

Trayectoria profesional

«Me gustaría recibir información sobre la carrera profesional que se puede hacer en la empresa, destacando las tareas diarias y de rutina así como los desafíos y proyectos.»

Expectativas y volumen de trabajo

«Es necesario una descripción clara de lo que busca la empresa en un nuevo empleado, cuáles son las funciones a desempeñar y qué esperan de este nuevo integrante.»

El día a día

«Describir cómo sería un día de trabajo en la empresa y cómo los equipos de trabajo enfrentan desafíos.»

Perspectivas de los empleados

«Es importante conocer el sentir de las personas que ya trabajan en la empresa, el clima laboral y la posibilidad de hacer carrera en una empresa al momento de tomar una decisión.»

Abrirse a perfiles no tan tradicionales

«Es fundamental establecer de forma más clara los verdaderos talentos que la empresa requiere, dejando de lado los prejuicios en los procesos de evaluación.»



3

Dónde encontrar
a los mejores
talentos

Principales maneras en que las personas consiguen un nuevo empleo



Comparado con el promedio global los profesionales en Chile se enteran de las nuevas oportunidades laborales a través de LinkedIn y medios impresos.

Como profesional de selección de personal, asegúrese de poder compartir una [descripción de empleo irresistible](#) que motive a los candidatos adecuados a solicitar el empleo.

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

Sus empleados juegan un papel muy importante en la contratación en Chile

- 1 Lo primero y lo último que la mayoría de los candidatos hacen al recibir una oferta de trabajo es [interactuar con sus empleados](#).
- 2 Los solicitantes de empleo exitosos son nueve veces más propensos que el promedio global a buscar informaciones de los empleados actuales.
- 3 El 89% de los candidatos realizan networking a través de las redes profesionales en línea, mientras que buscan oportunidades de trabajo.

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

Capacite a sus empleados para seleccionar personal

Los empleados son el primero y el último punto de contacto en el recorrido de un candidato hasta su empresa. Mantenga a sus empleados actualizados de las oportunidades disponibles y su [sistema de referenciados](#). Instruya a sus empleados para que sean [los mejores embajadores](#) de su marca empresarial.

Sea específico acerca de los valores y la cultura de su empresa

Capacite a sus empleados para crear contenido acerca de lo que piensan sobre [la cultura y los valores de su empresa](#). Asegurese de comunicar en sus materiales de [marca empleadora](#) las ventajas y beneficios de su empresa, así como la ubicación de sus oficinas.

Encuentre los mejores candidatos a través de los canales correctos

Invierta en los principales canales que sus candidatos utilizan para conseguir un nuevo trabajo - [referencias de sus empleados](#), LinkedIn, y bolsas de trabajo en línea.

Conozca cómo han ido cambiando los candidatos en todo el mundo

Luego de leer el informe Talent Trends Chile 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 553 usuarios de LinkedIn en Chile 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 en el 95%, y es superior para los subgrupos.



Autores



Allison Schnidman
Asesora de investigación estratégica,
LinkedIn



Lorraine Hester
Asociada de investigación de mercado
sénior, LinkedIn



Esther Lee Cruz
Responsable de marketing global,
LinkedIn



Charlene Nee
Especialista en marketing de contenido,
LinkedIn



Maria Ignatova
Líder de marketing de contenido
global, 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

