



# Tendencias de candidatos en España 2016

Datos sobre cómo quieren los candidatos que los seleccionen





## Los datos que necesitas para que los candidatos digan «sí»

Técnicos de selección de personal: tenemos buenas noticias. Casi todo el mundo, la friolera del 88% de los profesionales en España, quieren saber de ti. Lo único que necesitas es enviar el mensaje adecuado a través de los canales apropiados para despertar su interés.

Pero, incluso en la era actual de la información, los candidatos no obtienen suficientes datos. De hecho, su mayor desafío es no saber suficiente sobre tu empresa ni tus empleos.

En nuestra encuesta anual sobre tendencias de candidatos, profundizamos en cómo quieren los candidatos que los seleccionen y cómo puedes llamar su atención. Más de 668 profesionales en España compartieron sus costumbres a la hora de buscar trabajo y más de 267 profesionales en España que cambiaron de empleo hace poco nos contaron qué los atrajo de su nueva oportunidad

Sigue leyendo para ver los fascinantes resultados.  
[☐ Qué te diviertas seleccionando!](#)

# Resumen:

Tres tendencias de los candidatos en España que deberías conocer

- 1 Casi todo el mundo quiere saber de ti
- 2 Pero no tienen suficiente información sobre tu empresa ni tus empleos
- 3 Aquí es donde los encontrarás en cada etapa del camino

# Resumen: Tres tendencias de los candidatos españoles que deberías conocer

1

Casi todo el mundo está abierto a escuchar tus oportunidades laborales.

profesionales en España afirman que están interesados en considerar nuevas oportunidades laborales.

2

Pero la gente no tiene mucha información sobre tu empresa ni tus ofertas de empleo.

Los candidatos dicen que el mayor obstáculo a la hora de cambiar de trabajo es no saber lo suficiente sobre la empresa y los puestos. Quieren información específica sobre tu cultura empresarial, los valores y su posible trayectoria profesional.

3

Cuando tengas el mensaje correcto, tienes que compartirlo de la manera adecuada.

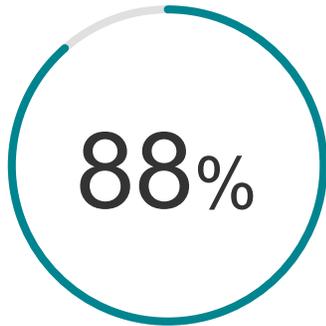
Tus empleados son los mejores técnicos de selección de personal. Una manera fabulosa de que la gente descubra su nuevo trabajo y de que aterricen en él con éxito es a través de una recomendación.



1

Casi todo el mundo quiere saber de ti

# Solo necesitas el mensaje adecuado para llamar su atención



de los profesionales  
están interesados en  
considerar nuevas  
oportunidades laborales.

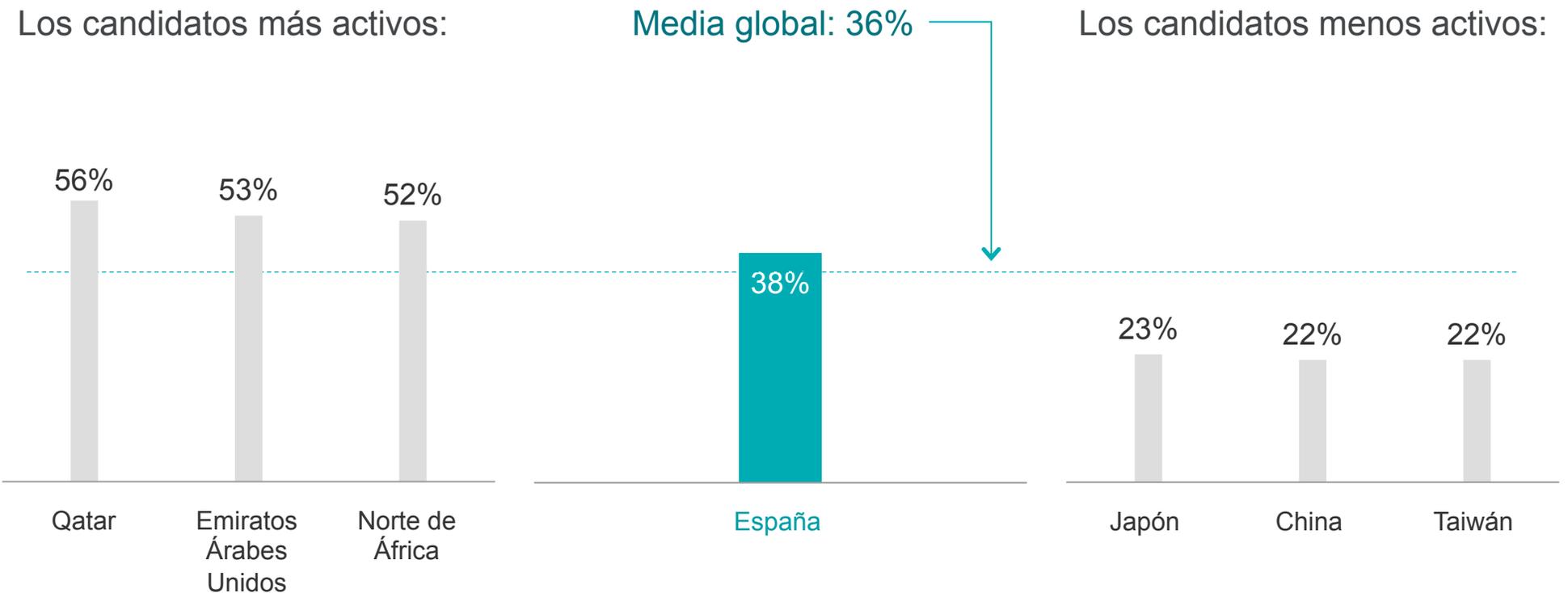
“ Un técnico de selección de personal contactó conmigo y me dijo: “tienes un perfil de LinkedIn interesante”. Se refería a mi tesis de máster sobre los Juegos Olímpicos de Londres. Pensó que encajaría bien en el puesto. Acabé aceptando el empleo. ”



Paola Goitre  
ayudante del director ejecutivo de deporte,  
Comité Olímpico Canadiense

# España tiene un nivel ligeramente por encima de la media de candidatos activos

Los profesionales españoles son un poco más activos que la media mundial. Probablemente, a causa de la situación económica española no hay mayor actividad y por eso España se encuentra en un 38%



# 2

No tienen suficiente  
información sobre tu  
empresa ni tus  
empleos



# Los mayores obstáculos para que los candidatos cambien de trabajo son



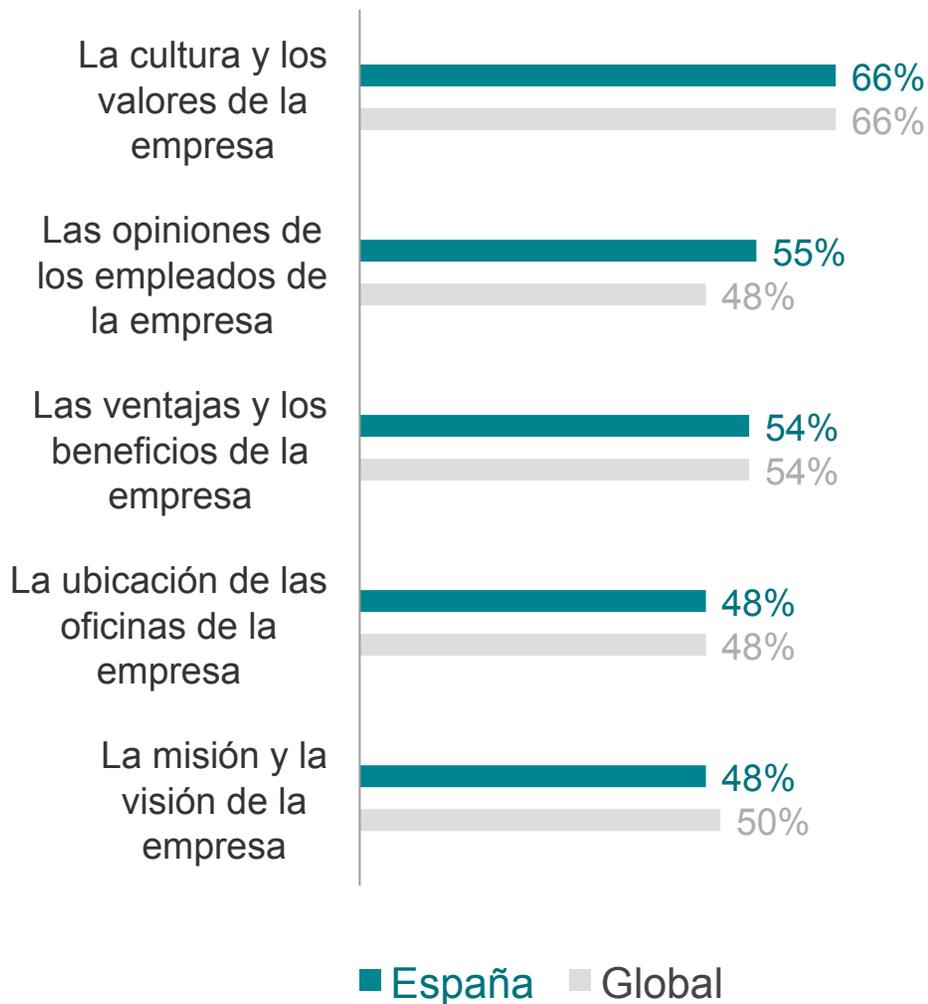
*\*Aunque los usuarios que buscan empleo en España son menos propensos a enfrentarse a los obstáculos que los candidatos de otros países se suelen encontrar, tienen la misma necesidad de recibir información precisa sobre cómo es trabajar en tu empresa. Asegúrate de que tu [material de marca empleadora](#) online proporcione mucha información sobre el entorno de trabajo y la cultura de tu empresa y no tengas miedo de mostrar [opiniones sinceras de los empleados](#)*

“ Es difícil saber qué buscan exactamente [las empresas] y cómo distinguen entre candidatos y oportunidades. ”



Sung Kim  
gerente de planificación  
y análisis financieros,  
The Honest Company

# Cuando se trata de informarse sobre tu empresa, lo que más interesa a los candidatos es



*Los profesionales en España están más interesados en las opiniones de los empleados de su futura empresa que los de otros países. [Anima a tus empleados](#) a que compartan comentarios sinceros sobre cómo es trabajar en tu empresa a través de las redes sociales.*

“ La misión de una empresa es importante para mí. Sé que muchas empresas tienen aspiraciones, pero Gilead, además, las cumple. No están satisfechos con un medicamento que haga que la gente se encuentre mejor, sino que persiguen uno que cure la enfermedad. ”



Wendy Goretski  
directora adjunta de TI  
empresarial – I+D,  
Gilead Sciences

# Consejos directos de los candidatos sobre qué debes compartir sobre tu empresa

## Ofrece puntos de vista sinceros

«Proporciona una imagen real del entorno laboral de la empresa, no el típico perfil corporativo idílico».

## Comparte la opinión de los empleados

«Me gustaría oír los aspectos positivos y negativos de miembros reales del personal profesional, no el marketing endulzado de la oficina del consejero delegado o de marketing. Gente real. Trabajos reales.»

## Habla sobre la visión y la estrategia de la empresa

«Información sobre la estrategia/visión y las metas de la empresa, no solo los titulares, sino CÓMO alcanzará sus metas/su visión. Muestra fotos del trabajo diario. Representa a la empresa como es debido cuando selecciones en su nombre: cultura empresarial (manera de vestir, actuar y hablar formal/informal; sentido del humor, etc.). Ofrece buenos ejemplos de qué espera la empresa de un nuevo empleado/compañero, más allá de los clichés del anuncio».

## Muéstrate abierto con respecto a la retención

«Sé sincero: ¿cuál es tu tasa de rotación? ¿Por qué está vacante este puesto (expansión o despido/despido voluntario)? ¿Por qué se fue la persona que ocupaba este puesto?».

## Ofrece información específica sobre la ubicación

La gente necesita saber en qué zona se encuentra el trabajo, si hay problemas para encontrar aparcamiento o si se puede llegar en transporte público. Los pequeños detalles marcan la diferencia.

# Recuerda que los profesionales no solo quieren empleos, sino crecer en su carrera

Por qué la gente deja su trabajo:

No estaba contento con la remuneración o los beneficios sociales.

Quería un trabajo más estimulante.

Me preocupaba la falta de oportunidades de desarrollo profesional.

No estaba contento con el entorno de trabajo o la cultura de la empresa.

Mis logros no tenían el reconocimiento necesario.

España

37%

37%

37%

25%

24%\*

Global

29%

35%

43%

27%

27%

*\*Los profesionales en España son más propensos a dejar su trabajo debido a las compensaciones y los beneficios. Cuando seleccionas personal en España, presenta un paquete de compensación integral que incluya [ventajas y beneficios](#).*

# Qué quieren saber sobre los empleos en tu empresa, en sus propias palabras

## Trayectoria profesional

«Dime cómo influirá esto en mi carrera profesional y con qué rapidez puede crecer un empleado.»

---

## Expectativas y volumen de trabajo

«Evita los clichés a la hora de describir el empleo o la empresa. Sé sincero y directo cuando expliques las expectativas y el volumen de trabajo del puesto.»

---

## Un día en el puesto

«Ofrece una idea realista de cómo es un día en la vida de una persona con ese empleo. Lo bueno y lo malo. No existe el trabajo perfecto y sé que hay ciertas cosas malas con las que se puede vivir y otras con las que no.»

---

## Punto de vista de los empleados

«Ponme en contacto con gente de dentro; no hay nada mejor que saber las cosas de buena tinta.»

---

## Estar abierto a trayectorias poco tradicionales

«No te cierres a considerar currículos y experiencias diferentes que no necesariamente sean los más comunes. Pensamiento creativo en lugar de etiquetar a la gente de forma genérica.»



# 3

Aquí es donde  
los encontrarás  
en cada etapa  
del camino

# Cuando la gente cambia de trabajo, oyen hablar del nuevo empleo por primera vez a través de: (¿seguro que queremos dar esta información? ¿Ponen a LinkedIn como última opción...?)



*Los profesionales en España tienen más posibilidades de descubrir un nuevo trabajo en un sitio web externo o directamente a través del responsable de contratación.*

*[Prepara a tu responsable de contratación](#) y asegúrate de que la [descripción del empleo](#) defina claramente las responsabilidades y expectativas del puesto.*

“ Es muy útil estar conectado con gente que actualmente ocupe el puesto que estoy solicitando o en el que estoy interesado, u otro similar. ”



Damien McCreath gerente de marca adjunto sénior, P&G

\*Differenza statisticamente significativa rispetto ai professionisti globali con un livello di affidabilità del 95%.

# Después de descubrir el empleo, no lo solicitan de inmediato. En lugar de eso, hacen lo siguiente

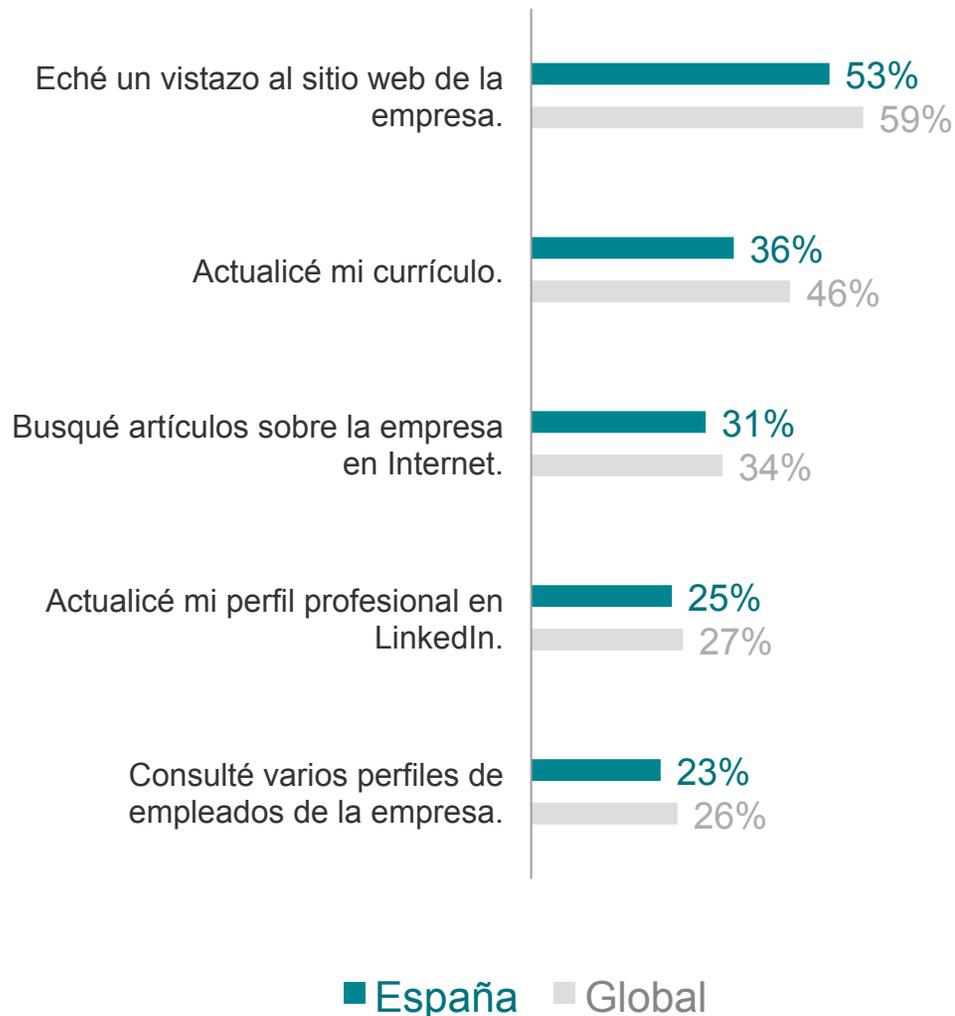


“ Es genial que la gente investigue en Internet sobre SoulCycle y sobre quiénes somos. Se pueden ver y leer muchas entrevistas. [Las consejeras delegadas] Julie y Elizabeth transmiten muy bien nuestra misión principal. ”



Alex Caiola  
gerente de selección corporativa,  
SoulCycle

# La gente consigue su nuevo empleo a través de los canales siguientes



*\*Los profesionales en España tienen más probabilidades de conseguir su nuevo empleo a través de portales web externos y LinkedIn. Aprovecha al máximo la plataforma de LinkedIn para acceder a los mejores talentos de España.*

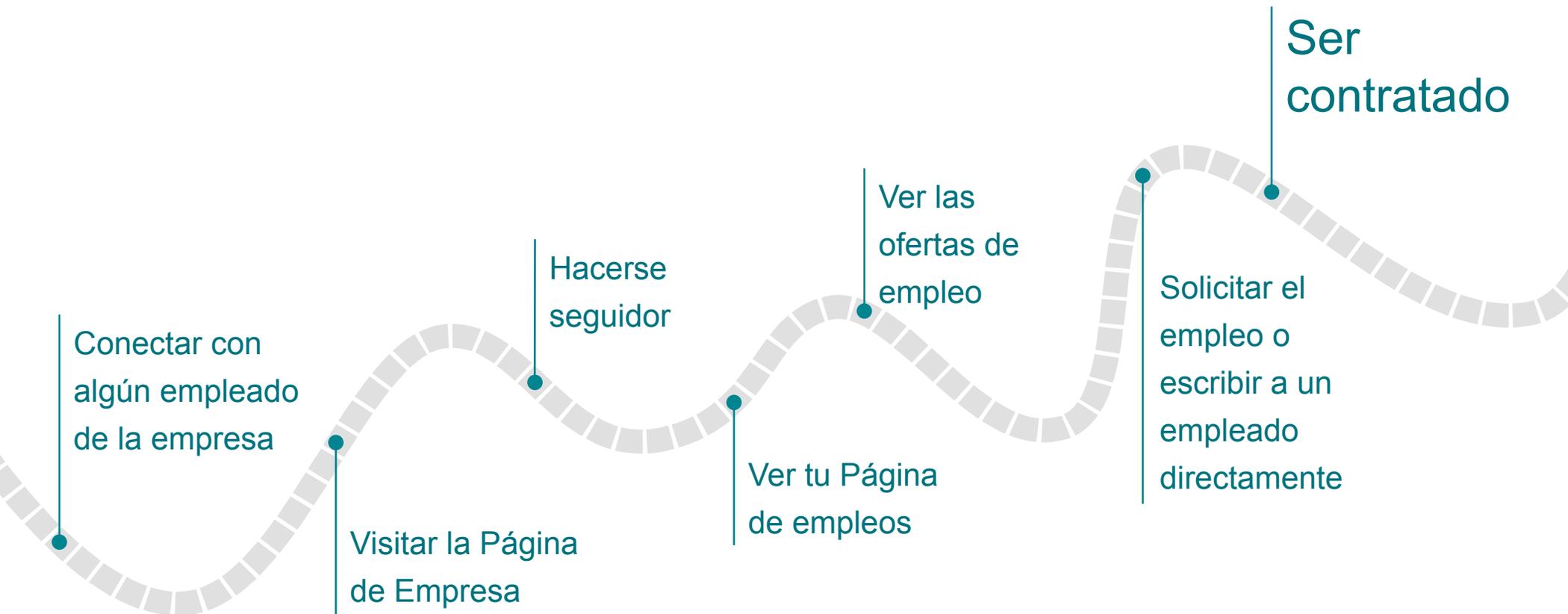
“ Hice lo que hace mucha gente: contactos. Tenía tres contactos independientes en la empresa, que no estaban relacionados entre ellos. Existe un elemento de riesgo con cualquier trabajo nuevo, pero mantener conversaciones informales con el responsable de contratación y otro empleado fuera del proceso formal de entrevista me hizo sentir que sabía dónde me estaba metiendo. ”



**Danna Klein**  
gerente de marketing de producto sénior, Mixpo

# Así se desarrolla el recorrido del candidato en LinkedIn

Observamos el comportamiento de millones de usuarios de LinkedIn y descubrimos que el trayecto más común de candidato a empleado es así:



# Tres maneras de aplicar estas tendencias a tu estrategia de selección

## **Ayuda a los candidatos a conocerte bien antes de que soliciten el empleo**

El recorrido del candidato empieza pronto y tiene muchas etapas. Invierte en los canales comunes que los candidatos utilizan antes de solicitar tu vacante: el sitio web y la página de empleo de tu empresa, artículos en línea y tus propios empleados, entre otros.

## **Motiva a tus empleados a seleccionar**

Los empleados son el primer y último punto de contacto en el recorrido de un candidato hacia tu empresa. Informa a tus trabajadores de las vacantes y de cómo funciona tu programa de recomendaciones de empleados. Equipa a tus empleados para ser embajadores de marca de tu empresa.

## **Sé específico sobre la cultura, los valores y los empleos de tu empresa**

Incluso en la era actual de la información, los candidatos no obtienen suficientes datos sobre tu empresa ni tus empleos. Anima a los empleados a crear contenido sobre qué piensan de la cultura y los valores de la empresa y sobre cómo es su día a día en el trabajo. Renueva las descripciones de los empleos para que incluyan una definición exhaustiva del trabajo, los objetivos de rendimiento y los parámetros de medición del éxito, no solo una lista de control de la experiencia y la trayectoria necesarias. Forma a tu equipo de selección de personal para compartir la imagen completa de cómo podría ser una carrera profesional en la empresa, no solo de la vacante que deben cubrir.

# Descubre cómo están cambiando los candidatos en el mundo

Ahora que ya has leído el informe sobre las tendencias de candidatos en tu región, descubre cómo está cambiando la búsqueda de empleo en el resto del mundo. Descárgate el informe de las tendencias de candidatos internacionales para obtener información sobre cómo quieren los candidatos que los seleccionen.

[Consulta el informe internacional](#)

# Metodología

Los resultados de este análisis reflejan lo que sucede en el mundo visto a través de los datos de LinkedIn. Por eso, en el análisis influye la forma en que los miembros utilizan el sitio web, que puede variar en función de su cultura profesional, social y regional.

Encuestamos a 668 usuarios de LinkedIn en España entre enero y marzo de 2016. La mayoría tenían un empleo a tiempo completo o de media jornada cuando realizaron la encuesta. Les preguntamos por su actitud, opinión y comportamiento respecto a varios aspectos de la búsqueda de empleo. El margen de error teórico de esta encuesta es del +/- 0,61%,

con un intervalo de confianza del 95%, y es mayor en el caso de los subgrupos.

También encuestamos a 267 usuarios de LinkedIn en España que cambiaron de empresa entre febrero y marzo de 2016, como lo indicaban en su perfil de LinkedIn y como lo confirmaron en la encuesta. Ofrecimos la encuesta exclusivamente en inglés, sin incentivos, y no ponderamos los datos. El margen de error teórico de esta encuesta es del +/- 1,19%, con un intervalo de confianza del 90 al 95%, y es mayor en el caso de los subgrupos.



# Autori



Allison Schnidman  
Strategic Research Consultant,  
[LinkedIn](#)



Lorraine Hester  
Senior Market Research Associate,  
[LinkedIn](#)



Esther Lee Cruz  
Global Marketing Manager,  
[LinkedIn](#)



Marina Sicilia  
Field Associate Marketing Manager,  
[LinkedIn](#)



Maria Ignatova  
Global Content Marketing Lead,  
[LinkedIn](#)



Charlene Nee  
Content Marketing,  
[LinkedIn](#)

# LinkedIn Talent Solutions

LinkedIn te ayuda a captar, seleccionar y motivar a los mejores profesionales para tu empresa. Accede a candidatos de calidad — pasivos y activos, externos e internos — en la red profesional más grande del mundo, con más de 414 millones de candidatos.

[Más información](#)



Suscríbete a nuestro blog  
[talent.linkedin.com/blog](https://talent.linkedin.com/blog)



Echa un vistazo a nuestro SlideShare  
[slideshare.net/linkedin-talent-solutions](https://slideshare.net/linkedin-talent-solutions)



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



Productos e información útil  
[es.talent.linkedin.com](https://es.talent.linkedin.com)



Conecta con nosotros en LinkedIn  
[www.linkedin.com/company/1337](https://www.linkedin.com/company/1337)

