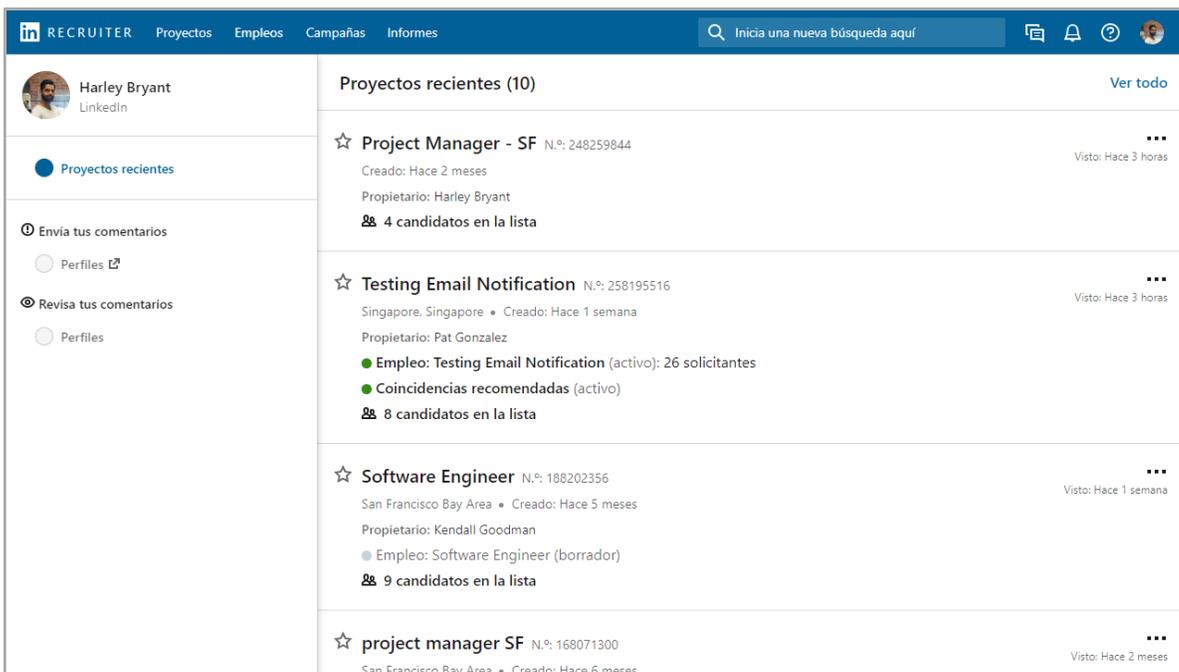
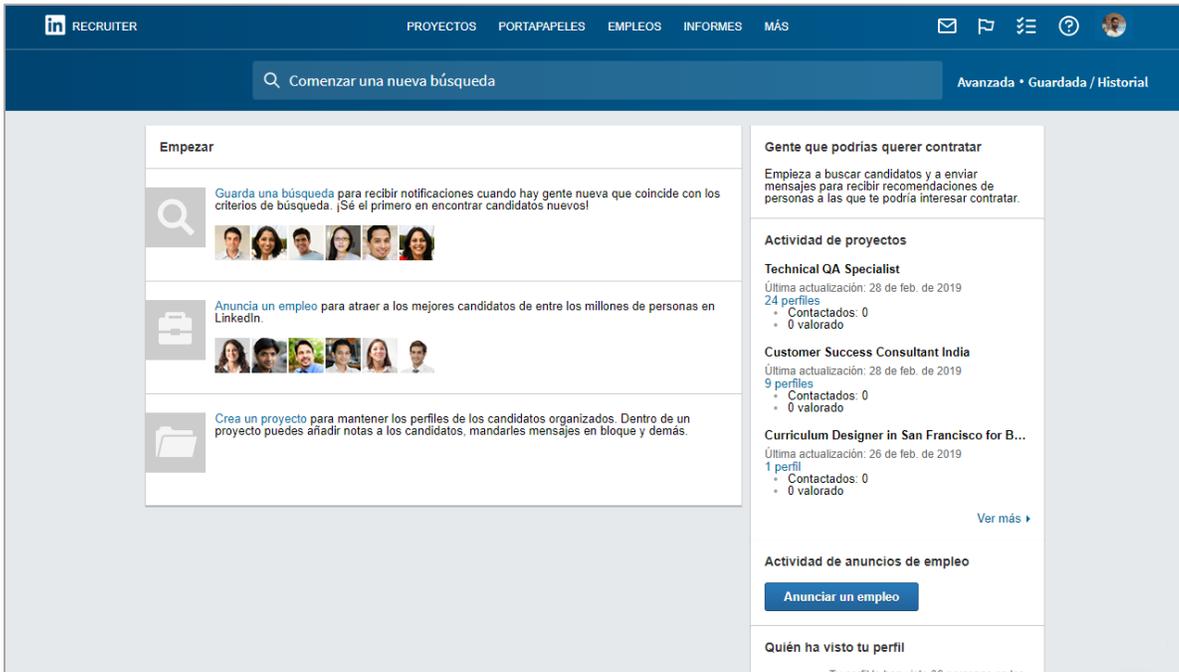


Spotlights: da prioridad a los candidatos más relevantes

Selecciona una versión

A lo largo de 2019, LinkedIn va a lanzar una nueva versión de Recruiter y Empleos. La transición durará varios meses.

Haz clic sobre la imagen que coincida con tu pantalla de inicio de Recruiter para acceder a recursos para tu versión actual.



Versión anterior Recruiter y Empleos

Los **spotlights** te ayudan a dar prioridad a los candidatos con más probabilidades de interactuar contigo y tu empresa, a partir de la información sobre relaciones y actividad en LinkedIn. De media, los candidatos que aparecen en los spotlights son un 64% más proclives a responder a un mensaje InMail.

Selecciona el **spotlight** que quieras en la parte superior de los resultados de búsqueda.

En el menú desplegable encontrarás más **spotlights**.

The screenshot shows the LinkedIn Recruiter interface. At the top, there's a navigation bar with 'PROYECTOS', 'PORTAPAPELES', 'EMPLEOS', 'INFORMES', and 'MÁS'. Below this is a search bar with the text 'Comenzar una nueva búsqueda'. To the right of the search bar are options for 'Avanzada', 'Guardada', and 'Historial'. Below the search bar, there's a section for 'Alertas e historial de búsquedas'. The main content area shows search results for 'Sales Representative' in 'Bahía de San Francisco y alrededores, ...'. A spotlight overlay is present, highlighting four statistics: '97.371 candidatos en total', '16.452 posiblemente te responden', '12.251 están interesados en nuevas oportunidades', and '6.716 interesados en tu marca de talento'. Below these statistics, there's a card for 'Kai Keller', a Sales Development Representative at ON24, with a 'Guardar en un proyecto' button.

1. Posiblemente te respondan

Es más probable que te respondan teniendo en cuenta tu historial de mensajes y tu interacción con candidatos.

Acelera el proceso de contratación centrándote en los candidatos con más probabilidades de responderte. Recruiter genera esta lista a partir de los datos sobre candidatos y de la información sobre las respuestas que has obtenido en el pasado; así puedes mejorar tu base de datos de candidatos cualificados y establecer prioridades para decidir con quién contactar primero. Estos resultados están personalizados para ti y tu empresa, lo que te ayuda a identificar a los candidatos más idóneos para tu vacante.

2. Interesados en nuevas oportunidades

Actualmente interesados en hablar sobre nuevas oportunidades con los técnicos de selección.

Descubre a candidatos que, en los últimos 90 días, han indicado en privado que están interesados en hablar sobre nuevas oportunidades con un técnico de selección. Para saber más sobre sus intereses profesionales, coloca el cursor sobre el icono «Interesado en nuevas oportunidades» del extracto de su perfil.

Consejo: Los candidatos abiertos a nuevas oportunidades son el doble de proclives a responder a un mensaje InMail.¹

¹ Datos de LinkedIn de 2016.

¿Sabías que...?

Guarda una alerta de búsqueda de spotlights.

Si guardas una búsqueda con un spotlight abierto, podrás recibir alertas de la búsqueda guardada específicas para ese elemento. Por ejemplo, si guardas una búsqueda mientras tienes abierto el spotlight de marca de talento, recibirás una notificación automática cada vez que algún candidato nuevo interactúe con tu marca de talento.

3. Interesados en tu marca de talento

Están siguiendo tu empresa o han participado públicamente en actualizaciones o solicitado anuncios de empleo.

Descubre qué candidatos han realizado cualquier acción pública en toda tu marca de talento, como hacer recomendaciones, compartir contenido o comentar publicaciones de tu empresa, incluidas la página de empresa, las actualizaciones de la empresa, los anuncios de empleo y las actualizaciones patrocinadas. Este spotlight es muy práctico para dirigirse a posibles candidatos que ya conozcan tu marca y estén interesados en el trabajo que haces.

Consejo: Desarrollar tu marca de talento puede multiplicar por dos la tasa de aceptación de tus mensajes InMail.²

4. Candidatos anteriores

Han solicitado un empleo anteriormente en tu empresa a través de una vacante en LinkedIn.

Aquí puedes ver los candidatos que han llegado a ti a través de Empleos LinkedIn, así como los «Apply Starters», es decir, miembros que han iniciado el proceso de solicitud de empleo y han compartido contigo su perfil completo de LinkedIn. Filtrar para encontrar solicitantes anteriores te permite dirigirte a candidatos con medalla de plata que no consiguieron pasar a la fase final para un puesto anterior, pero que podrían encajar con las vacantes que tienes ahora. Los clientes de LinkedIn Referrals también pueden integrar a los solicitantes desde su sistema de seguimiento de candidatos (las funciones pueden variar según el tipo de sistema).

También puedes acceder a los «Apply Starters», es decir, candidatos que han empezado a solicitar un empleo y no han finalizado el proceso.

Consejo: Los candidatos que han empezado a solicitar un empleo y no han finalizado el proceso son cuatro veces más proclives a responder a un mensaje InMail.³

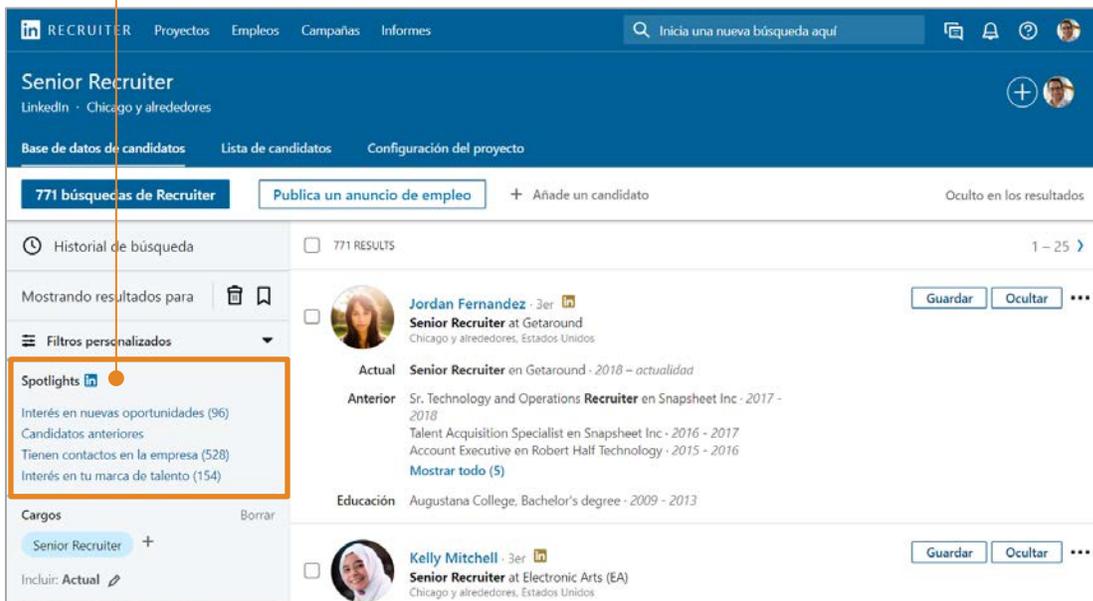
² Informe de LinkedIn: [Cómo y por qué los profesionales cambian de empleo \(2015\)](#). ³ Datos de LinkedIn de 2016.

Nueva versión Recruiter y Empleos

Los spotlights te ayudan a dar prioridad a los candidatos con más probabilidades de interactuar contigo y tu empresa, a partir de la información sobre relaciones y actividad en LinkedIn. De media, los candidatos que aparecen en los spotlights son un 64% más proclives a responder a un mensaje InMail.

Interacción con los spotlights

Selecciona los **spotlights** que te interesen en la columna izquierda.



1. Están interesados en nuevas oportunidades

Actualmente interesados en hablar sobre nuevas oportunidades con los técnicos de selección.

Descubre a candidatos que, en los últimos 90 días, han indicado en privado que están interesados en hablar sobre nuevas oportunidades con un técnico de selección. Para saber más sobre sus intereses profesionales, haz clic en el icono «Interesado en nuevas oportunidades» del extracto de su perfil.

Consejo: Los candidatos abiertos a nuevas oportunidades son el doble de proclives a responder a un mensaje InMail.¹

2. Candidatos anteriores

Han solicitado un empleo anteriormente en tu empresa a través de una vacante en LinkedIn.

Aquí puedes ver los candidatos que han llegado a ti a través de Empleos de LinkedIn, así como los «Apply Starters», es decir, miembros que han iniciado el proceso de solicitud de empleo y han compartido contigo su perfil completo de LinkedIn. Filtrar para encontrar solicitantes anteriores te permite dirigirte a candidatos con medalla de plata que no consiguieron pasar a la fase final para un puesto anterior, pero que podrían encajar con las vacantes que tienes ahora.

Consejo: Los candidatos que han empezado a solicitar un empleo y no han finalizado el proceso son cuatro veces más proclives a responder a un mensaje InMail.²

¹ Datos de LinkedIn de 2016 ² Datos de LinkedIn de 2016

¿Sabías que...?

Guarda una alerta de búsqueda de spotlights.

Si guardas una búsqueda con un spotlight seleccionado, podrás recibir alertas de la búsqueda guardada específicas para ese elemento. Por ejemplo, si guardas una búsqueda mientras tienes seleccionado el spotlight de marca de talento, recibirás una notificación automática cada vez que algún candidato nuevo interactúe con tu marca de talento.

3. Tienen contactos en la empresa

Tienen contactos de primer grado entre los empleados de tu empresa

Fijarte en los candidatos que conocen a empleados de tu empresa es una buena forma de agilizar el proceso de búsqueda. Así, los empleados pueden confirmar tus suposiciones sobre si un candidato podría encajar o no en la vacante, y además te ayudarán a ponerte en contacto más rápidamente con esa persona.

Consejo: La forma más habitual de encontrar empleo es a través de contactos.³

4. Interesados en tu marca de talento

Están siguiendo tu empresa o han participado públicamente en actualizaciones o solicitado anuncios de empleo.

Descubre qué candidatos han realizado cualquier acción pública en toda tu marca de talento, como hacer recomendaciones, compartir contenido o comentar publicaciones de tu empresa, incluidas la página de empresa, las actualizaciones de la empresa, los anuncios de empleo y las actualizaciones patrocinadas. Este spotlight es muy práctico para dirigirse a posibles candidatos que ya conozcan tu marca y estén interesados en el trabajo que haces.

Consejo: Desarrollar tu marca de talento puede multiplicar por dos la tasa de aceptación de tus mensajes InMail.³

³ Informe de LinkedIn: [Cómo y por qué los profesionales cambian de empleo \(2015\)](#).