

Secretos para optimizar tus comunicaciones

Consejos de oro de los técnicos de selección de personal de LinkedIn

Introducción

La primera impresión lo es todo

En la lucha por captar la atención de un candidato, estás obligado a destacar.

Después de buscarlo por cielo y tierra, finalmente has encontrado al candidato perfecto. Perfecto, pero es muy probable que no seas el único que está interesado en él. Si piensas que captarás su atención con un mensaje genérico, te equivocas.

Entre correos electrónicos, mensajes InMail (la plataforma de mensajería de LinkedIn para llegar a las personas que buscan empleo), llamadas y mensajes de texto, los candidatos de calidad están inundados de comunicaciones de los técnicos de selección de personal. En las próximas páginas, aprenderás a crear mensajes que los candidatos querrán abrir y responder.



Índice

Cómo comunicarte con los candidatos y suscitar su interés por tu oferta de empleo

Conoce a los técnicos de selección de personal	4
Cinco tácticas para escribir correos electrónicos y mensajes InMail infalibles	5
1. Inicia el mensaje con fuerza.....	6
2. Haz contacto.....	8
3. Reconoce sus aptitudes	10
4. Sé breve	12
5. Utiliza tu red de contactos	14
Errores en las comunicaciones.....	16
Antes de hacer clic en enviar, revisa esta lista	17
Extra: Llamadas y SMS	19
Conclusión	22

Conoce a los técnicos de selección de personal

Buscamos en nuestros datos para encontrar a los técnicos de selección de personal de LinkedIn que obtienen las mejores tasas de respuesta con sus comunicaciones y ahora te los presentamos. Este grupo de técnicos de selección de primera abarca diversos sectores, continentes y niveles de experiencia.



Captación de candidatos para ventas globales

Maria tiene casi 7 años de experiencia en selección de personal y se especializa en cubrir puestos no técnicos que deben cumplir cuotas en LinkedIn. Reside en San Francisco (EEUU), y tiene habilidad para identificar candidatos perfectos para trabajar en el ámbito de las relaciones con los clientes y del éxito de los clientes.



Especialista sénior en selección de personal técnico

Desde 2016, Shriram ha contratado ingenieros de software para ampliar la capacidad de la infraestructura de LinkedIn y aumentar su resistencia y confiabilidad. Fuera del trabajo, suele pasar tiempo en su jardín o escuchando audiolibros.



Especialista sénior en selección de personal técnico en campus

Cam lleva casi 5 años trabajando en LinkedIn. En ese tiempo, ha ayudado a una innumerable cantidad de estudiantes a encontrar empleo para poner en marcha sus carreras. Reside en Seattle (EEUU), y cuando no está seleccionando personal, puedes encontrarlo en Twitter buscando noticias deportivas y cultivando su pasión de redactor deportivo.



Especialista sénior en selección de personal técnico

Nacido en China, Calvin se especializa en seleccionar ingenieros de software. Empezó a trabajar en LinkedIn en 2017 y, en este momento, trabaja en la oficina de Sunnyvale (EEUU). En su tiempo libre, le gusta hacer viajes con su esposo y su perro Coco.

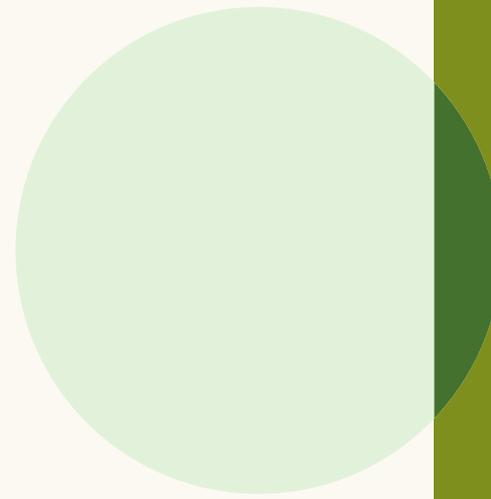


Especialista en búsqueda de fuentes y candidatos

Maire reside en Irlanda y ha dedicado los tres últimos años a seleccionar y contratar profesionales de ventas de nivel gerencial. En su tiempo libre, le gusta pasar tiempo con sus sobrinos, nadar y practicar pilates.



Cinco tácticas para escribir correos electrónicos y mensajes InMail infalibles



Táctica n.º 1: Inicia el mensaje con fuerza

Atrápalos con un asunto interesante

Cuando envías correos electrónicos o mensajes InMail, no puedes plantear nada si el destinatario no abre el mensaje. Los mensajes InMail tienen un formato similar al del correo electrónico. El destinatario ve el asunto en la bandeja de entrada y decide si quiere abrirlo o no.

No te equivoques: muchas veces, el asunto es la parte más importante del mensaje. Si no atrae a los candidatos de inmediato, ellos nunca sabrán que tienes una vacante fabulosa para ofrecerles. El asunto debe ser conciso, atractivo y, si es posible, personalizado. Ofrécele al candidato un motivo para seguir leyendo.

«El mejor consejo que he recibido nunca ha sido usar asuntos breves e ingeniosos. Me gusta ponerme en el lugar del candidato y pensar qué me suscitaría interés por abrir el mensaje.»



Maire O'Connor

Especialista en búsquedas de fuentes y candidatos, LinkedIn

Táctica n.º 1: Inicia el mensaje con fuerza

Establece el tono

Las buenas líneas de asunto establecen rápidamente una conexión personal; las malas son como las de cualquier otro técnico de selección de personal. Si quieres consejos para atraer la atención del lector, sigue leyendo.

Ejemplo 1

Saludo de otro apasionado por los sabuesos



✓ Por qué funciona

La mayoría de las personas enumera sus intereses en el currículum y en el perfil de LinkedIn. Al mencionar uno de ellos en el asunto, sacas partido de una pasión personal y te diferencias de los correos no solicitados.

Ejemplo 2

Inés, ¿te gustaría regresar a Flexis?



✓ Por qué funciona

Como en el primer ejemplo, este asunto aprovecha un interés común. Es una buena forma de romper el hielo y resultar más familiar al candidato.

Ejemplo 3

Seguramente estás contento en FixDex, pero...



✗ Por qué no funciona

Se ha usado miles de veces y rara vez se lee.

Ejemplo 4

Buscamos un director de marketing dinámico con amplia experiencia en marketing para una gran empresa



✗ Por qué no funciona

Es demasiado largo, genérico y con muchas probabilidades de pasar desapercibido.

Táctica n.º 2: Haz contacto

Personaliza

Nunca fue tan fácil encontrar candidatos cualificados. Pero captar su atención y dialogar con ellos puede ser más difícil que nunca. Esto es especialmente cierto para quienes destacan en su trabajo y son bombardeados constantemente por técnicos de selección de personal.

Al aumentar la competencia por la atención, es preciso incorporar la personalización. Personalizar las comunicaciones para acercarse a un candidato implica investigarlo y utilizar la información recopilada para adaptar el mensaje.



¿Sabías que...?

Los técnicos de selección de personal de LinkedIn que reconocieron algún elemento específico en la experiencia de un candidato lograron más de un **10% de aumento en la tasa de respuesta.**¹

«No querrás que nadie piense que está recibiendo un mensaje no deseado. Es muy útil agregar algunos toques personales para que el mensaje parezca estar especialmente adaptado al destinatario.»



Maria Mencias

Captación de candidatos para ventas globales, LinkedIn

Táctica n.º 2: Haz contacto

Cómo personalizar la experiencia del candidato

Ahora que sabes captar la atención del candidato con un asunto interesante, es hora de darle una razón para responder. En estos ejemplos de asuntos, se usa la personalización para atraer a los candidatos.

Ejemplo 1

Mi empresa está buscando un desarrollador front-end y creo que serías perfecto para el puesto.

Me gustó mucho tu publicación sobre ____ en _____. [p. ej.: metodología Agile, Twitter]

¿Te interesaría pasar por la oficina para hablar con nuestro equipo?

✓ Por qué funciona

A la gente le encanta hablar de sí misma, en especial, de sus actividades extracurriculares, como las publicaciones en blogs.

Ejemplo 2

Tu currículum es muy bueno, y creo que te gustará mucho el puesto para el que estoy contratando.

He visto que trabajaste en Flexis en Barcelona y ese es exactamente el modelo de formación que intentamos imitar.

Échale un vistazo a la descripción adjunta y dime si te interesa.

✓ Por qué funciona

Demuestra que has prestado atención a la experiencia del candidato y, al mismo tiempo, lo elogias.

Táctica n.º 3: Reconoce sus aptitudes

No rehuyas de los halagos

Los estudios demuestran que las personas están más motivadas a ayudar a los demás cuando les reconocen sus aptitudes y sus esfuerzos. Dado que ya has identificado que son candidatos valiosos, hazles saber por qué son especiales.



¿Sabías que...?

Más de la mitad de los candidatos esperan que el mensaje de un técnico de selección de personal detalle por qué sus logros lo hacen adecuado para la empresa.²

«Asegúrate de que la aptitud o el logro reconocido esté relacionado con el motivo por el cual te comunicas. De lo contrario, puede generar confusión y hacer que el candidato no responda.»



Cam Pezet

Especialista sénior en selección de personal técnico en campus, LinkedIn

Táctica n.º 3: Reconoce sus aptitudes

Cómo hacer halagos sinceros

Cuando halagues a alguien, sé lo más concreto que puedas. Trata siempre de explicar por qué algo te llamó la atención. Aquí ofrecemos algunos ejemplos para orientar tus comunicaciones.

Ejemplo 1

Soy técnico de selección de personal en Red Spike y estoy buscando un desarrollador front-end para nuestro equipo.

Esta mañana estuve mirando tu perfil de GitHub y tus aptitudes son fuera de serie.

El puesto es para nuestras oficinas de Madrid y requiere viajar

✓ Por qué funciona

La especificidad demuestra que buscaste a esta persona y que este no es un correo electrónico masivo.

Ejemplo 2

Tenajer es una empresa en crecimiento y nunca está de más conocer mejor a quienes trabajan en el sector.

Estoy impresionado. Acabo de hablar con algunos amigos especializados en marketing en Vancouver, y no he oído más que elogios sobre ti.

Si te interesa, me gustaría hablarte un poco más sobre algunos

✓ Por qué funciona

Simple y llanamente, los halagos funcionan. Esta opción se percibe como auténtica por el lenguaje coloquial y la aprobación social.

Táctica n.º 4: Sé breve

Recuerda que menos es más

Los estudios de LinkedIn señalan que los candidatos quieren recibir ciertos detalles sobre la oportunidad laboral en el primer mensaje de un técnico de selección de personal, pero es menos probable que respondan si se les dice todo. Presenta la oportunidad lo mejor que puedas, pero déjalos con la curiosidad de saber más, sobre todo si se trata de candidatos que no están buscando empleo de forma activa.



¿Sabías que...?

Los correos electrónicos y los mensajes InMail de más de 200 palabras tienden a obtener menores tasas de respuesta, y los de menos de 100 palabras alcanzan tasas mayores.³

«Escribe un mensaje breve y asegúrate de incluir los pasos siguientes o una llamada a la acción.»



Shriram Gharpure

Especialista sénior en selección de personal técnico, LinkedIn

Táctica n.º 4: Sé breve

Lo bueno, si breve, dos veces bueno

Las comunicaciones con los candidatos es un claro ejemplo de que menos es más. Aunque haya miles de detalles sobre tu vacante, toma distancia y pregúntate cuál es la información esencial para esta etapa del proceso. Aquí hay un par de ideas centradas en la brevedad.

Ejemplo 1

Hola, Clara:

En cuanto vi la cita de David Ogilvy en tu perfil, supe que tenía que ponerte en contacto contigo. Tengo la misma cita enmarcada en mi oficina.

En este momento, estoy formando un equipo de contenido de pago y creo que serías una candidata ideal. ¿Tienes unos minutos la semana próxima para hablar brevemente sobre el puesto y, por supuesto, sobre las sabias palabras de Ogilvy?

✓ Por qué funciona

Lanzamos un anzuelo para que el destinatario se sienta identificado y le sacamos provecho al final de una manera divertida. Este mensaje de unas 70 palabras es breve, simple y tiene una llamada a la acción clara.

Ejemplo 2

Hola, Patricia:

Me he quedado asombrado de tus aptitudes de venta en T-Mobix. ¡Qué coincidencia que yo también empecé a trabajar allí cuando terminé la carrera!

Siempre busco establecer contacto con profesionales destacados en el área de ventas y me encantaría saber un poco más de tus objetivos laborales.

Dime cuándo estarías disponible para conversar y a qué número puedo llamarte. Cordialmente,

✓ Por qué funciona

Como en el primer ejemplo, este mensaje de unas 60 palabras establece desde el comienzo algo que el técnico de selección de personal y el candidato tienen en común.

Táctica n.º 5: Utiliza tu red de contactos

La fuerza de los números

Tus empleados son una excelente fuente de recomendaciones, y una buena manera de llegar a los posibles candidatos. Si alguien que conoces tiene información sobre un candidato, úsala.



¿Sabías que...?

Hacer referencia a una empresa anterior que tienes en común aumenta un **27% tus posibilidades de recibir una respuesta.**¹

«Antes que nada, asegúrate de revisar tu red personal para ver si tienes algún contacto en común. También consigo respuestas al compartir vídeos que grabo con los responsables de contratación. A la gente le encanta.»



Calvin Liu-Navarro

Especialista sénior en selección de personal técnico, LinkedIn

Táctica n.º 5: Utiliza tu red de contactos

Encuentra tus 6 grados de separación

Nunca subestimes el poder de tu red de contactos. Si habitualmente seleccionas personal de un mismo sector en una misma región, no será extraño que alguno de tus contactos conozca al candidato. Lee estos consejos para que el networking te ayude a eliminar gran parte del trabajo.

Ejemplo 1

nuestra empresa, y sabía que tenía que contactarte.

Aunque no estés planificando un cambio laboral, ¿considerarías una oportunidad buena si se te presentara? Tu antigua compañera de trabajo Vanesa Reyes mencionó que eres un programador increíble.

¿Tienes tiempo para una llamada el próximo jueves?

✓ Por qué funciona

Este método es doblemente eficaz porque presenta un contacto compartido y, al mismo tiempo, es halagador.

Ejemplo 2

Además, todo el equipo trabaja desde casa los miércoles.

Nuestros empleados aprecian muchísimo el excelente equilibrio entre el trabajo y la vida personal que les ofrece la empresa (como conoces a Rosa, probablemente sabes de lo que hablo).

Espero que nos pongamos en contacto esta semana.

✓ Por qué funciona

Esta opción utiliza un contacto compartido e insinúa sutilmente que, como ese contacto lo valora, probablemente también lo hará el destinatario.

Errores en las comunicaciones

Hubo una época en la que el método de enviar mensajes genéricos en masa funcionaba. Pero esa época ya es historia. Aquí te ofrecemos algunos errores que debes evitar al escribir mensajes.

1. Dile no a la jerga

A nadie le gustan las palabras de moda. La mayoría de los empleos contiene jerga corporativa, pero te recomendamos escribir siempre como hablas.

2. No le pidas al posible contacto que haga tu trabajo

A veces está bien preguntar si alguien tiene un contacto que podría estar interesado en un puesto. Pero otras veces, no. Es innumerable la cantidad de técnicos de selección de personal que piden a otros que hagan el trabajo pesado.

3. No envíes por correo electrónico/mensaje InMail lo que debería haber sido una actualización de estado

Evita cosas como «Haz correr la voz sobre esta nueva oportunidad de gestión en las oficinas de Council Bluffs».

4. No incluyas enlaces que distraen

El uso de demasiados enlaces distrae a los lectores. Haz una llamada a la acción clara en tus mensajes.

5. Evita activar los filtros de correo no deseado

Para proteger a los usuarios de las estafas, algunas palabras o frases hacen que el mensaje vaya directamente a la carpeta de correo no deseado. Aquí hay una lista de algunos de esos términos:

Posibles ganancias	Sueldo por semana	Ingresos desde casa
Ingresos extra	Gana dinero	Titulación en línea
Trabaja desde casa	Espera ganar	Como habrás visto en

Antes de hacer clic en enviar, revisa esta lista

Estas son algunas reglas generales que debe cumplir un mensaje para que el destinatario lo abra, le suscite interés y responda.



- Escribe líneas de asunto breves, atractivas, concretas y con «gancho». Sí, es difícil conseguirlo con solo algunas palabras.



- Demuestra que has hecho las investigaciones necesarias dando al mensaje un toque personal. Busca algo en común con cada candidato y úsalo en el mensaje: intereses, aficiones, grupos de LinkedIn, empresas anteriores, etc.



- No des demasiada información, pero procura dar la suficiente. Según estudios de LinkedIn, los candidatos quieren que el primer mensaje del técnico de selección de personal incluya detalles del empleo, el rango salarial y una descripción general de la empresa.



- Envía los mensajes cuando el destinatario pueda actuar. Las tasas de respuesta son mayores los días hábiles entre las 9 y las 10 de la mañana, mientras que los mensajes enviados los sábados tienen un 16% menos de probabilidades de obtener una respuesta.¹

Mejora tu alcance con LinkedIn Recruiter

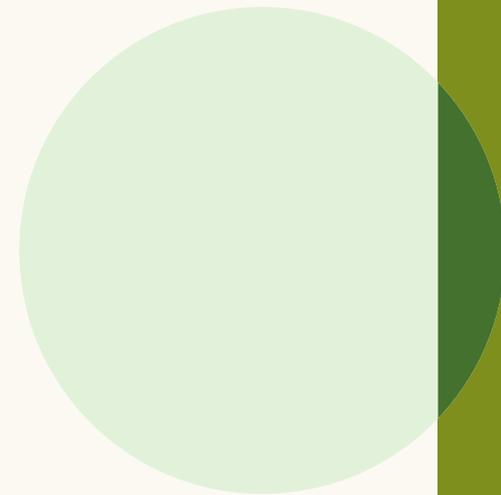
LinkedIn Recruiter te ofrece información valiosa para que puedas personalizar los mensajes InMail. Con un par de clics, verás si compartes contactos, grupos de LinkedIn, empresas en las que has trabajado o a las que sigues. Está demostrado que el toque personal aumenta las tasas de respuesta.

- Usa el filtro «Relación» para segmentar los contactos de segundo grado y, de este modo, asegurarte de que tenéis personas en común.
- Usa el filtro «Mis grupos» para encontrar a personas que estén en los mismos grupos que tú.
- Usa el filtro «Seguidores de la empresa» para averiguar a qué empresas siguen.





Extra: Llamadas y SMS



Llama

El tiempo que pasamos hablando por teléfono es ínfimo en comparación con el que pasamos usando todas las demás funcionalidades del teléfono. Pero, a veces, lo único que necesitas es hacer una llamada. Aquí te ofrecemos algunas sugerencias para ser un as de las llamadas telefónicas.

1. Sé directo.

Expresa claramente que llamas para hablar de un empleo. Los temas triviales pueden quedar para después.

2. Recuerda que ellos tienen el control

Te guste o no, el mercado es de los candidatos. Por el momento, tu trabajo es venderle el puesto al candidato.

3. Descubre qué le haría cambiar de trabajo

Esta es la información más importante que puedes obtener en una llamada. Averigua qué desea el candidato y explícale por qué tu vacante es lo que busca.

4. Elógielo

Intenta con algo así: «Ariana, te llamo porque has impresionado a muchas personas en el sector, y a mi responsable de contratación le interesa mucho tu experiencia».

5. No olvides conectarte

Cuando finalice la llamada, sigue en contacto en LinkedIn. Esto ayudará a que el candidato te tenga presente mientras considera la oportunidad laboral.

¿Envías mensajes de texto?

En un mundo donde todos andamos pegados al teléfono, los mensajes de texto son un método de comunicación eficaz. Mientras las llamadas telefónicas y los correos electrónicos llevan tiempo o pueden pasar desapercibidos, los mensajes de texto eliminan un obstáculo al acceso para generar una respuesta. Además, tienen la ventaja de que el destinatario puede responder mientras espera en la fila del supermercado. Aquí hay algunos consejos para que tus mensajes de texto reciban respuesta.

1. Pide permiso, no perdón

Algunos empleadores (aún) no consideran adecuado enviar mensajes de texto. Antes de enviarle un SMS a un candidato, asegúrate de que las prácticas de selección de personal de tu empresa no lo prohíban.

2. Sé breve

A nadie le gusta leer mensajes de texto que parecen ensayos. Si eres breve, llamarás la atención e iniciarás el diálogo. Este es un excelente punto de partida: «¡Hola! Soy _____ de _____ y creo que serías un buen candidato para una vacante que estoy cubriendo».

3. Atrápalos y programa una llamada

Si bien los mensajes de texto tienen sus beneficios, no son adecuados para conversar a fondo sobre un tema tan importante como un nuevo empleo. Una vez que determines que el candidato está interesado, programa una llamada para darles más detalles.

4. Sé profesional

Los mensajes de texto son informales por naturaleza. Pero debes asegurarte de ser prudente y reservado. Evita las jergas y el lenguaje propio de los SMS, como las grafías abreviadas.

5. No los dejes «colgados»

Si estás conversando con un candidato, este esperará respuestas rápidas. No dejes el teléfono para ir a pasear al perro. Recuerda que el canal que usas trae aparejada una serie de responsabilidades.

Conclusión: las comunicaciones son cruciales.

Sea cual fuere el canal que uses, el primer contacto con el candidato establece el tono de lo que sigue. Un 83% de los candidatos afirma que la primera impresión de una empresa y un empleo se forma en la etapa de acercamiento.³

Una persona promedio recibe 121 correos electrónicos por día, y menos del 4% de ellos recibe respuesta.⁴ Pero si lo haces bien, puedes llegar a los candidatos más valorados.

³ «7 Stats That Highlight the Importance of Candidate Experience» (7 estadísticas que destacan la importancia de la experiencia del candidato), Lever, 2017

⁴ «The Shocking Truth About How Many Emails Are Sent» (La sorprendente verdad sobre la cantidad de correos electrónicos que se envían), CampaignMonitor, 2017



Aprovecha el potencial de LinkedIn

LinkedIn Talent Solutions ofrece una amplia gama de soluciones de selección y contratación para cada etapa del proceso. Te ayudaremos a encontrar a los candidatos adecuados y a interactuar con ellos, a desarrollar tu marca y a tomar decisiones aún más inteligentes gracias a los datos y a la información de LinkedIn.

Prueba los productos de selección y contratación de LinkedIn.



Planificar

Recurre a los datos para tomar decisiones más informadas en el ámbito de la selección y la contratación.

[Talent Insights](#)



Encontrar

Busca, gestiona y contacta con candidatos cualificados desde un mismo sitio.

[LinkedIn Recruiter](#)

[Planificador de LinkedIn](#)



Publicar

Publica anuncios de empleo para llegar a los candidatos que no encontrarás en ninguna otra parte.

[Empleos de LinkedIn](#)

[Más información sobre Empleos de LinkedIn](#)



Atraer

Da a conocer la cultura de tu empresa y destaca vuestras oportunidades de empleo con los anuncios segmentados.

[Páginas de empleo](#)

[Recruitment Ads](#)

[Pipeline Builder](#)