

NUEVOS EMPLEOS

Personalizar la selección, clave para acceder a las ofertas

Los reclutadores tienden a establecer una relación con los candidatos. Ésta se inicia ya en la escuela. **Por T.F.A.**

Para los reclutadores y empresas dispuestos a contratar, el reto es localizar y fidelizar el talento adecuado a los nuevos perfiles profesionales y puestos, afinando en la idoneidad de los candidatos para evitar rotaciones y fracasos.

Y para quienes aspiran a un trabajo, algunas realidades del mercado laboral—como las ofertas invisibles, la importancia creciente del *networking* (y el posicionamiento de la marca personal), o el hecho de que, cada vez más, nos conviene pertenecer a grupos cerrados de candidatos a los que acuden los reclutadores—dificultan las posibilidades de encontrar un empleo. Muchos profesionales acaban desesperados, enviando currículos a posiciones que no son las adecuadas, y las empresas tienen graves dificultades para escuchar (y entender) a toda esa gente.

La solución para ambos grupos—reclutadores y candidatos—pasa por la personalización. el problema está en que los sistemas y modelos actuales de búsqueda de empleo han perdido la capacidad de tratar a los candidatos de una forma individualizada. En realidad, la clave está en la personalización y la especialización, tratando de segmentar, y ofreciendo al candidato las ofertas que mejor se ajustan a su perfil.

Cada vez más organizaciones y reclutadores ponen el foco en nuevos centros de talento. Y la tendencia es a buscarlo en fases cada vez más tempranas. No solo en la universidad sino también en las escuelas.

Algunas organizaciones comenzaron desarrollando comunidades y grupos de profesionales con perfiles que la empresa consideraba necesarios. La clave está en establecer una relación con esos candidatos (que incluso pueden haber sido rechazados en otros procesos de selección) y cuidarlos, ofreciéndoles información o formación y consejo. El procedimiento básico es crear comunidades a través de redes sociales que reúnan el perfil determinado, e ir formando a los miembros de esa comunidad. Los enganchan, los

forman, crean una afinidad con ellos, y los van alimentando. Así, cuando llega el momento de iniciar un nuevo proyecto, es posible sacar gente de ese *pool* de talento.

Para captar a los candidatos pasivos—aquéllos difíciles de encontrar porque no actualizan su currículo o no suelen responder a las ofertas—, las organizaciones y los reclutadores usan portales de empleo sectoriales, redes sociales y profesionales, y monitorizan en ellas su actividad para conocer la efectividad de sus acciones.

Y los agentes tradicionales en el negocio del reclutamiento—cazatalentos, consultoras, empresas de empleo temporal o plataformas de selección—tenden a añadir a sus funciones habituales la de dar un plus de capacitación o *barriz* formativo a los candidatos que presentan a las compañías, para que éstos resulten adecuados a sus exigencias y necesidades. Así, a quienes buscan un empleo también les puede resultar difícil lograr un puesto si no son capaces de acceder a ese proceso de reciclaje profesional.

Nuevo objetivo

Ahora cada vez más reclutadores y empresas establecen relaciones tempranas con los posibles candidatos con la esperanza de que de aquí salga una *amistad profesional* de largo plazo de posibles empleados.

Compañías como Hyland Software organizan campamentos para estudiantes de escuelas intermedias y secundarias interesados en el desarrollo de software y la tecnología, y forman los *Clubes Hy-Tech*. Y la Asociación de Tecnología de Illinois (ITA) trata de solucionar la escasez de profesionales STEM, especialmente mujeres jóvenes, para lo que acude a las escuelas públicas de Chicago e inicia a posibles candidatos futuros en puestos de ciencias, tecnología, ingeniería y matemáticas.

Los expertos aseguran que a los 10 años, el 75% de las niñas muestra interés en STEM, pero éste se reduce un 11% a los 14 años, por lo que resulta crítico captarlas cuanto antes.



Dianastime

Organizaciones y reclutadores ponen el foco en nuevos centros de talento.