



RECLUTAMIENTO PROFESIONAL ESPECIALIZADO
GUÍA PARA RECLUTAR DE MANERA VIRTUAL

Guía para reclutar de manera remota

El COVID-19 impactó la forma de trabajo. Empresas alrededor del mundo han tenido que cambiar su enfoque de reclutamiento para implementarlo de manera remota y atraer al mejor talento. El reclutamiento virtual no es un nuevo concepto, pero ha evolucionado debido a la situación hasta convertirse en la nueva forma. Así qué ¿cómo encontrar el balance para atraer, entrevistar y crear relaciones con candidatos que nunca has conocido?

Expertos en Robert Walters crearon esta guía para reclutar de manera remota y atraer a los mejores candidatos.



Contents

¿Cuáles son los retos del reclutamiento virtual? 3

El proceso de reclutamiento 5

¿Cómo manejar el proceso de reclutamiento de manera remota? 7

Uso de la tecnología para facilitar el proceso de reclutamiento 9



¿Cuáles son los retos de una contratación virtual?

El proceso de reclutamiento se debe de trabajar con cuidado para crear conexiones con los candidatos, así como evaluar la adaptación cultural y capacidad técnica para tomar la mejor decisión. ¿Pero cuáles son los retos de hacerlo de manera remota?

Atraer al talento

Segmentar al mejor talento no es un dilema nuevo, pero es clave para todo el proceso. En esta guía mostramos cómo puedes mejorar tu estrategia desde el momento en el que empiezas a reclutar para asegurar que atraes al mejor talento.

Filtrar candidatos con la ayuda de tecnología

Te compartiremos cómo la tecnología puede ayudarte a filtrar a los candidatos que más te convencen.

Llevar a cabo una entrevista desde casa

Problemas de conexión, distracciones y una cámara que no funciona, pueden ser factores que afecten la experiencia de la entrevista. Nuestros expertos te comparten algunas recomendaciones para evitar momentos incómodos.

Tomar decisiones sin tener contacto físico

Crear una conexión con un candidato, identificar su adaptación cultural y sus capacidades técnicas es clave para tomar la mejor decisión. Pero es importante que te sientas seguro al hacer una oferta a un candidato que nunca has visto cara a cara.

Inducción

Tu nuevo integrante está listo para empezar, ¿pero cómo será su primer semana? Crear la impresión de una cultura inclusiva y hacerlo sentir parte del equipo puede ser complicado, pero estructurar la inducción es crucial para asegurar un ingreso tranquilo.

96%

de los candidatos dicen que la adaptación cultural es un factor importante al evaluar sus oportunidades laborales.



El proceso de reclutamiento remoto



APROBACIÓN DE LA VACANTE



BÚSQUEDA DE CANDIDATOS UTILIZANDO CANALES EN LÍNEA



ENTREVISTA PRE SELECCIÓN



3

EN LÍNEA Y
SELECCIÓN



4

DECISIÓN FINAL



5

COLOCACIÓN E
INDUCCIÓN VIRTUAL

¿Cómo manejar el proceso de reclutamiento de manera remota?

Crea un anuncio de trabajo que venda

Tener un anuncio de calidad y escrito de manera atractiva es una parte muy importante. Considera qué motivaría al candidato a dar click al “Aplica aquí”. La descripción del puesto de trabajo, debe comunicar de manera efectiva la función y la responsabilidad del cargo.

- Empieza con una introducción atractiva para la posición
- Enlista las responsabilidades del cargo, escríbelo de manera que le hables a tu candidato ideal
- Cuenta la historia de la empresa. Ahora más que nunca los candidatos buscan beneficios además de los monetarios. 69% de los candidatos aplicarían a un cargo en una empresa que cuida su marca como empleados, así que contar la historia de tu empresa nunca había sido tan importante.

Enfócate en tu estrategia de atracción

Debido a la incertidumbre creada por el COVID-19, encontrar candidatos calificados puede ser difícil. Si una persona se encuentra bajo un contrato de tiempo completo con su empleador actual, su disposición para cambiarse de puesto puede ser menor, ya que los candidatos buscan la seguridad. Debes tener un enfoque proactivo y hablar con tus candidatos activos. Esto te ayudará a construir confianza y que los candidatos te recuerden en el futuro.

Aliarte con una firma de reclutamiento te puede ayudar a obtener datos del mercado e información relevante para tus procesos de reclutamiento. Un consultor calificado podrá ayudarte a conectar con candidatos pasivos que puedan ser más selectos para responder a anuncios de trabajo tradicionales.

Finalmente, no olvides que la gente está en sus casas. Con anuncios segmentados de manera inteligente puedes

atraer su atención. Robert Walters ofrece una estrategia de anuncios en línea para promover tu campaña a través de diferentes bolsas de trabajo. Los anuncios pueden ser en colaboración con otra marca como una herramienta más poderosa de atracción, mientras se posicionan ambas marcas.

Evalúa y filtra a los candidatos

Evaluar a los candidatos es un paso fundamental para un proceso de reclutamiento exitoso y todos los candidatos interesados deben ser calificados para revisar su nivel de interés y alineación con los valores de tu empresa.

Mientras más y más profesionistas se encuentran desempleados, puede aumentar el número de aplicaciones que recibas. En este sentido, usar tecnología puede ayudarte a filtrar a los candidatos por habilidad y experiencia para identificar a los mejores aplicantes en tiempos más cortos.

Utiliza herramientas de video

Aunque los empleadores no puedan completar una entrevista cara a cara, esto no significa que la entrevista no puede suceder. La mayoría de las empresas tienen acceso a herramientas digitales como Microsoft teams donde pueden tener entrevistas desde la comodidad de sus hogares.

Siempre envía a los candidatos los datos de acceso por adelantado y conoce las plataformas que usarás para evitar cualquier falla técnica. Tener una conversación fluida es aún más importante cuando una entrevista es dirigida por video. Finalmente vende los beneficios de tu empresa, describe la situación actual de trabajo remoto y sé transparente con las expectativas.



Mantén a los candidatos actualizados

Ningún candidato quiere sentirse ignorado o que su aplicación cayó a un hoyo negro, así que la comunicación es clave durante el proceso. Aunque hay muchos sistemas para el seguimiento de aplicaciones, mantener a los candidatos informados no necesita depender de tecnologías. Mientras empresas más grandes pueden tener un portal con actualización en tiempo real, otras organizaciones optan por una llamada o correo con retroalimentación y siguientes pasos.

Toma la mejor decisión

Aunque la entrevista se complete de manera remota debe de estar estructurada en una forma que te dé confianza de que la decisión que estás tomando es lo mejor para la organización. Usar la mejor tecnología antes de la entrevista, apoyará en esto, pero no temas a ser creativo.

No dejes a tus candidatos esperando

Un error común al reclutar nuevos empleados es tomar mucho tiempo en decidir. En el ambiente actual, los empleadores deben de reaccionar rápido y el candidato seleccionado debe ser informado entre dos y cuatro días. Es importante moverse rápido para evitar perder al mejor talento y asegurarte que tu candidato se sienta valorado.

No subestimes la importancia de la inducción virtual

Una vez que has hecho la contratación, no olvides la importancia de tu proceso de inducción. Hoy más que nunca, los empleadores necesitan asegurar una transición tranquila para sus nuevos miembros para poderlos incorporar al negocio de manera efectiva. En medida de lo posible procura que tu proceso se lleve a cabo de manera remota, utiliza herramientas como DocuSign para la firma de documentos.

Comparte una lista de actividades y lecturas antes del primer día de trabajo de tu nuevo empleado, para que se sienta listo para comenzar.

Finalmente, aunque sea un proceso virtual, siempre se necesita una parte humana. Envía un video de bienvenida y una vez que el nuevo empleado comience, agenda una bienvenida con herramientas como Zoom o Skype donde puedan participar sus compañeros de trabajo, esto creará un sentido de pertenencia que es muy importante cuando no se pueden conocer en persona. Agendar reuniones regulares y brindar apoyo constante ayudará a maximizar la eficiencia de tu nuevo empleado.

69%

de los candidatos dicen que la adaptación cultural es un factor importante al evaluar sus oportunidades laborales.

Utilizar la tecnología para facilitar el proceso de reclutamiento

El proceso de reclutamiento virtual te ofrece la oportunidad de presentar a tu empresa de manera atractiva y generar un impacto positivo en tus futuros empleados.

Mientras el contacto cara a cara es lo ideal, ahora que no es posible, la tecnología es un facilitador para los procesos de reclutamiento en ausencia de entrevistas cara a cara.

Etapa 1: Atracción de candidatos

Además de destacar el rol y las responsabilidades en un anuncio de trabajo escrito, el video es una forma de elevar tu marca y alcanzar a una audiencia mayor.

Asegúrate de mostrar los beneficios de trabajar en tu organización, las oportunidades de desarrollo y requerimientos para que los candidatos puedan decidir si se adecua a su perfil. Utiliza el video para conectar con tu audiencia. Aunque no cuentes con una plataforma de video dedicada, puedes grabarlo con tu celular o computadora.

196%

Los videos pueden recibir hasta 196% más interacción que los anuncios de texto.



Etapa 2: CVs digitales

Utilizar CVs digitales te ayudará a entender cuando un candidato tiene las habilidades técnicas correctas y se conecta con la cultura del equipo y la organización.

Las entrevistas en video y las herramientas de creación de perfiles te permiten organizar un conjunto de preguntas que se adaptan a tu organización, así como proteger la privacidad del candidato. En nuestra experiencia, los empleadores han estado tan seguros de los candidatos que ven por video que han tomado decisiones inmediatas.

Si tu organización no tiene herramientas como esta, hay algunas disponibles en el mercado. Te recomendamos aliarte con una plataforma que te permita crear preguntas alineadas a tu marca, donde los candidatos puedan pregrabar sus respuestas y robustecer la privacidad y asegurar los procesos. Puedes aliarte con una firma de reclutamiento que esté equipada con la tecnología para facilitar esta parte del proceso.

Etapa 3: Entrevistas en vivo

Utilizar herramientas como Zoom, Skype, Microsoft teams es una forma de crear reuniones virtuales sin contacto cara a cara.

Tener video llamadas con alguien que no has conocido anteriormente y si agregas problemas técnicos, puedes generar silencios incómodos. La mejor forma de enfrentarlos es prepararte para ellos y utilizarlos para facilitar el potencial de tu empleado.

Alienta a la persona a la que estás entrevistando a probar sus herramientas minutos antes comenzar la reunión para evitar problemas técnicos.

Sé creativo. Todos los candidatos pueden prepararse para las entrevistas comunes, y aunque las debes de incluir busca realmente conocer cómo piensa una persona y asegúrate de abandonar la entrevista sabiendo si la persona es la adecuada o no para tu equipo.

Construyendo tu negocio

Durante estos tiempos de incertidumbre, los negocios necesitan cubrir cargas de trabajo inesperadas y requerimientos críticos. Los negocios que están adoptando tácticas de reclutamiento remotas continúan construyendo sus negocios. Si el trabajo remoto es algo con lo que no estás familiarizado, no le temas. Mantén las contrataciones y utiliza las herramientas adecuadas, asegúrate de identificar, entrevistar y realizar una inducción efectiva para tus nuevos miembros para construir equipos que fortalezcan tu negocio en el futuro.

Contáctanos

Adaptarse a lo inesperado no viene sin retos, contáctanos para ayudarte a implementar procesos de reclutamiento e inducción de manera remota.

chile@robertwalters.com

ALEMANIA
AUSTRALIA
BÉLGICA
BRASIL
CANADÁ
CHILE
CHINA
COREA DEL SUR
EMIRATOS ÁRABES
ESPAÑA
ESTADOS UNIDOS
FILIPINAS
FRANCIA
HONG KONG
INDIA
INDONESIA
IRLANDA
JAPÓN
LUXEMBURGO
MALASIA
MÉXICO
NUEVA ZELANDA
PAÍSES BAJOS
PORTUGAL
REINO UNIDO
REPÚBLICA CHECA
SINGAPUR
SUDÁFRICA
SUIZA
TAILANDIA
TAIWÁN
VIETNAM