

Tendencias de los candidatos en 2015

Datos útiles para técnicos de selección
sobre lo que buscan los candidatos españoles.

LinkedIn Talent Solutions





Introducción

La trayectoria laboral de los profesionales de hoy en día es más variada que nunca. Actualmente están más conectados, informados y abiertos a nuevas oportunidades a lo largo de su carrera.

En este informe conocerás los hábitos de los candidatos en todas las fases del proceso de búsqueda de empleo. Con esos datos podrás elaborar un plan de acción para captar y contratar a estos profesionales modernos y dinámicos.

Sobre este informe

Este es nuestro segundo informe anual de tendencias de candidatos. Lo hemos rediseñado por completo para descubrir cómo abordan los candidatos el proceso de búsqueda de empleo, desde que empiezan a buscar hasta la contratación.

Hemos encuestado a más de 20.000 profesionales de 29 países, incluidos casi 670 profesionales españoles, para conocer mejor su actitud y comportamiento en cada fase de la búsqueda de empleo.

¿Crees saber lo que buscan los candidatos? Sigue leyendo para averiguarlo.

Índice

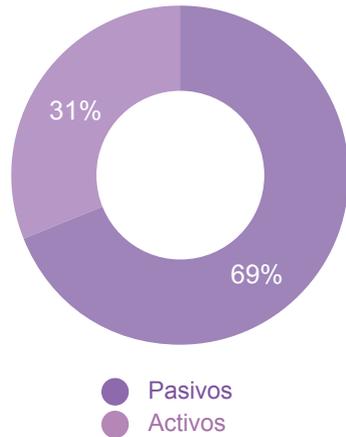


- | | | | |
|-----------|----------------------------------|-----------|-------------|
| 05 | Panorama actual | 27 | Conclusión |
| 06 | El mercado de candidatos en 2015 | 28 | Metodología |
| 10 | Comportamiento de los candidatos | 31 | Los autores |
| 13 | La primera conversación | | |
| 17 | La entrevista | | |
| 23 | La decisión final | | |

Panorama actual

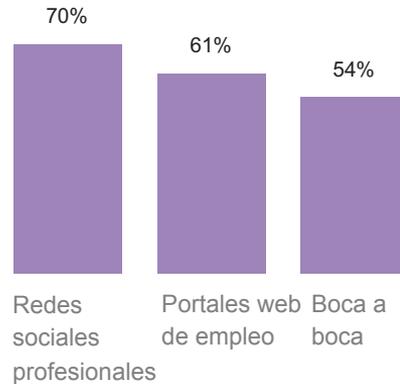
Tres datos que debes conocer para captar y contratar a candidatos cualificados en España

El 69% de los profesionales son candidatos pasivos



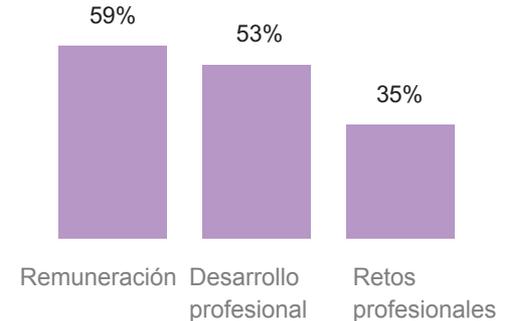
¿Cómo definirías tu estado actual de búsqueda de empleo?

La mayoría de los candidatos usa las redes sociales profesionales para buscar oportunidades



¿Qué canales utilizas para buscar nuevas oportunidades laborales?

La remuneración es lo más importante a la hora de tomar decisiones laborales



¿Cuáles son los tres factores más importantes que te harían aceptar una nueva oportunidad laboral?



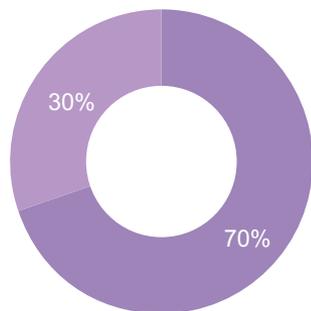
El mercado de candidatos en 2015



El porcentaje de candidatos pasivos en España está alineado con la media internacional

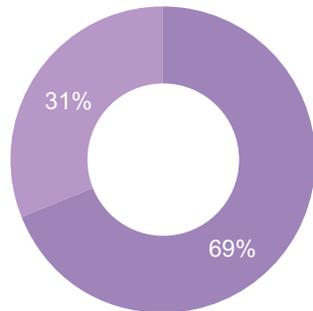
Los profesionales españoles se muestran igual de dispuestos a buscar nuevas oportunidades laborales que los profesionales del resto del mundo.

A escala mundial



● Pasivos
● Activos

España



● Pasivos
● Activos

Posibles estados de los candidatos pasivos:

- ✓ En contacto con amigos y conocidos
- ✓ Abiertos a hablar con un técnico de selección
- ✓ Totalmente satisfechos; no quieren cambiar

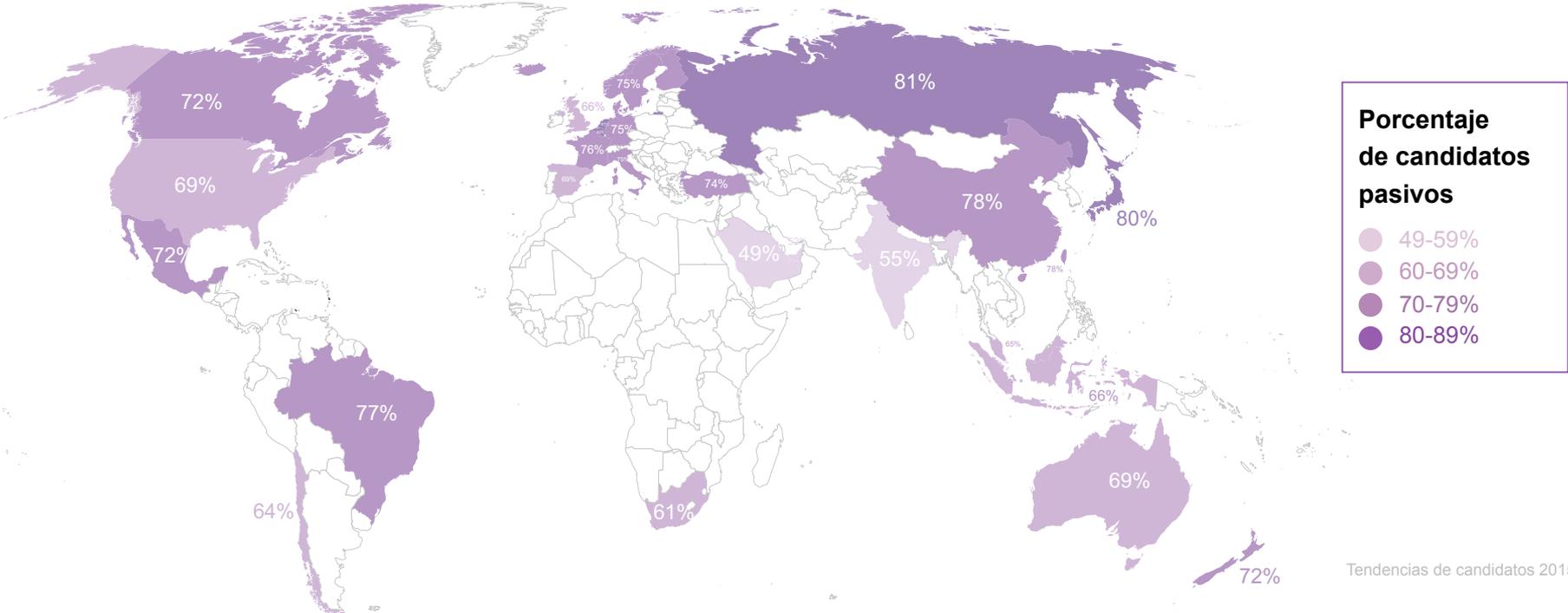
Posibles estados de los candidatos activos:

- ✓ Búsqueda activa
- ✓ Búsqueda informal varias veces por semana

¿Cómo definirías tu estado actual de búsqueda de empleo?

Candidatos pasivos en el mundo

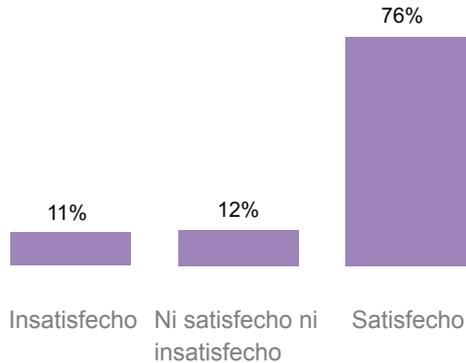
Si tu empresa contrata en varios países, este mapa es para ti. Cuanto mayor sea el porcentaje de candidatos pasivos de un país, más debes recurrir a tu marca de talento para llamar su atención y ser proactivo a la hora de ofrecerles oportunidades laborales.



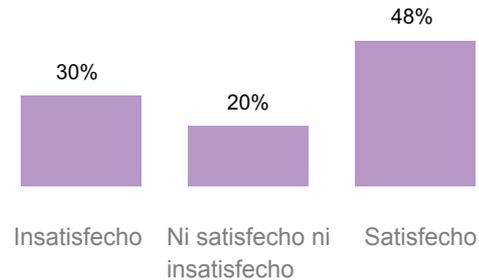
Ser candidato activo no siempre significa estar insatisfecho

Con la mejora de la economía global, cada vez son más los profesionales que quieren explorar nuevas oportunidades de empleo, aunque estén satisfechos en su trabajo actual.

Satisfacción laboral de los candidatos pasivos



Satisfacción laboral de los candidatos activos



¿Cuál es tu nivel de satisfacción con tu puesto actual?



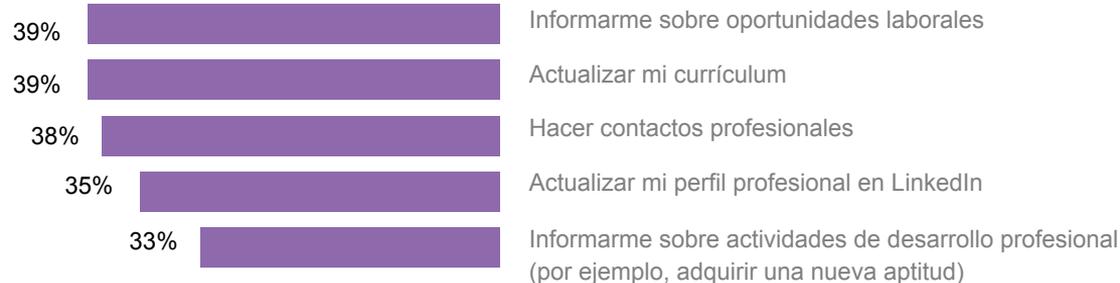
Comportamiento de los candidatos



Los candidatos de todo el mundo están continuamente mejorando su imagen profesional

Tanto los candidatos activos como los pasivos dedican tiempo a actividades para reforzar su marca profesional y por lo tanto sus oportunidades laborales de cara al futuro.

Actividades de desarrollo profesional más habituales durante el último mes

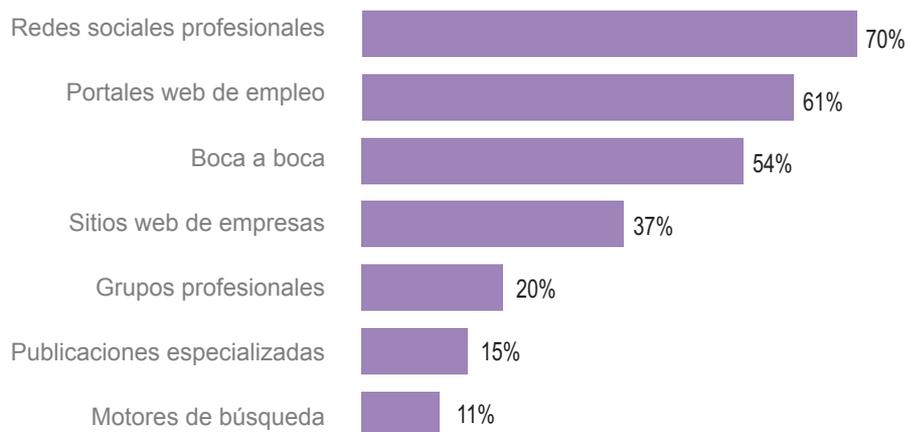


¿Cuáles de las siguientes actividades has realizado durante el último mes?

Los candidatos españoles recurren a Internet para buscar empleo

A la hora de buscar nuevas oportunidades laborales, los candidatos españoles utilizan redes sociales profesionales como LinkedIn.

Canales más habituales donde los candidatos buscan oportunidades



Muchos profesionales se enteran de nuevas oportunidades a través de amigos y compañeros. ¿Conoces la reputación de tu empresa como lugar donde trabajar?

Convierte a tus empleados en fieles embajadores de tu marca para potenciar la capacidad de atracción de tu empresa.



La primera conversación



Ante la duda, mejor contactar

La próxima vez que dudes sobre si ponerte en contacto con un candidato, recuerda que a la mayoría de profesionales españoles le interesa escuchar propuestas laborales.

Interés de los candidatos en que un técnico de selección o headhunter se ponga en contacto con ellos



- Interesado (muchísimo, mucho o bastante)
- No interesado (no demasiado, en absoluto)

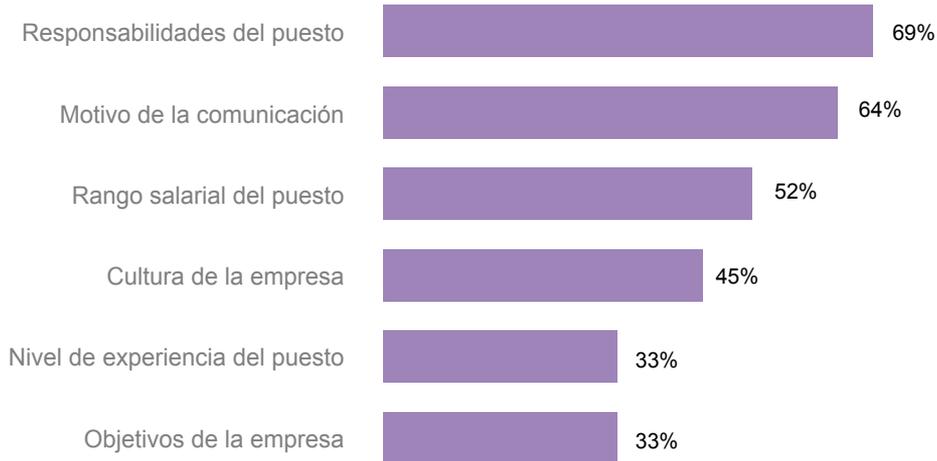
78% de los candidatos de todo el mundo está interesado en hablar con el reclutador de una empresa o de una agencia de selección de personal.

¿En qué medida te interesaría hablar sobre una nueva oportunidad laboral con un técnico de selección interno o un cazatalentos de una empresa de selección?

Primer contacto: qué quieren saber los candidatos

Cuando te pongas en contacto con un profesional para ofrecerle una oportunidad de empleo, explícale las responsabilidades del puesto y por qué su perfil encaja con lo que estás buscando.

Aspectos que los candidatos de todo el mundo quieren saber primero



¿Utilizas mensajes InMail? La gente suele leer estos mensajes en diagonal y con prisa, así que gánate su interés incluyendo únicamente la información más importante en tu primer mensaje InMail.

Saber lo que es esencial (y lo que no lo es) te ayudará a conseguir un mayor índice de respuesta de mensajes InMail y a captar la atención de más candidatos.

Tres consejos de LinkedIn para escribir mensajes InMail

1

Dirígete primero a tus seguidores

Los seguidores de tu página de empleo en LinkedIn son un 81% más proclives a responder a tus mensajes InMail que las personas que no te siguen.

2

No mezcles trabajo y fin de semana

Los mensajes InMail enviados en sábado tienen un 16% menos de probabilidades de recibir respuesta respecto a los que se envían en días laborables.

3

Cuanto más cerca esté el fin de semana, menos probabilidades de respuesta tendrás

Los mensajes InMail enviados un jueves entre las 9 y las 10 de la mañana tienen un 12% más de probabilidades de recibir respuesta que los enviados un viernes a la misma hora.



La entrevista



La entrevista: una fase crucial del proceso de búsqueda de empleo

Por muy bien que vendas una oferta de empleo, casi todos los profesionales tienen dudas sobre el puesto y sobre la empresa cuando acuden a la entrevista.

Si la entrevista sale bien, conseguirás al candidato que quieres, pero si sale mal puede arruinar el resto del proceso.

83%

de los candidatos de todo el mundo afirma que salir de la entrevista con una impresión **negativa** puede hacerle cambiar de opinión sobre un puesto o empresa que le gustaba.

87%

de los candidatos de todo el mundo afirma que salir de la entrevista con una impresión **positiva** puede hacerle cambiar de opinión sobre un puesto o empresa que le generaba dudas.

53%

de los candidatos de todo el mundo afirma que la entrevista más importante es la que les hace el que sería su superior.

La entrevista tiene mucho peso en la decisión final del candidato

Los candidatos de todo el mundo lo tienen claro: la entrevista es un factor determinante para ellos a la hora de decidir si se suben al barco o siguen buscando empleo.

Influencia de la entrevista en la decisión final del candidato



- Influye muchísimo
- Influye bastante
- No es importante

¿En qué medida influye la entrevista de empleo en tu decisión de aceptar la oferta de una empresa?

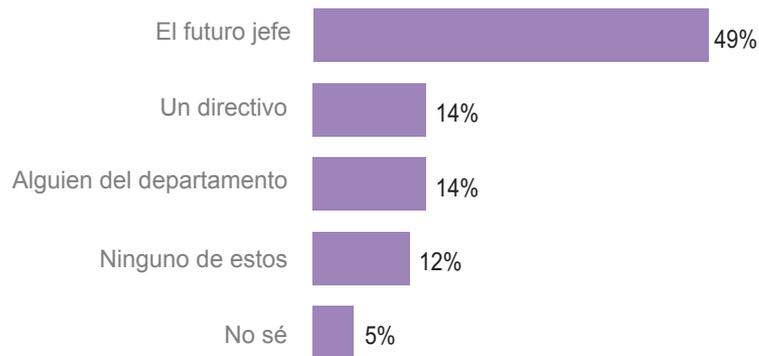


Si después de la fase de entrevistas pierdes candidatos, reúne a tu equipo, responsables de contratación y compañeros de recursos humanos para ver cómo podéis mejorar el proceso y conseguir que los candidatos salgan con una buena impresión de la entrevista.

Qué buscan los candidatos españoles en la entrevista

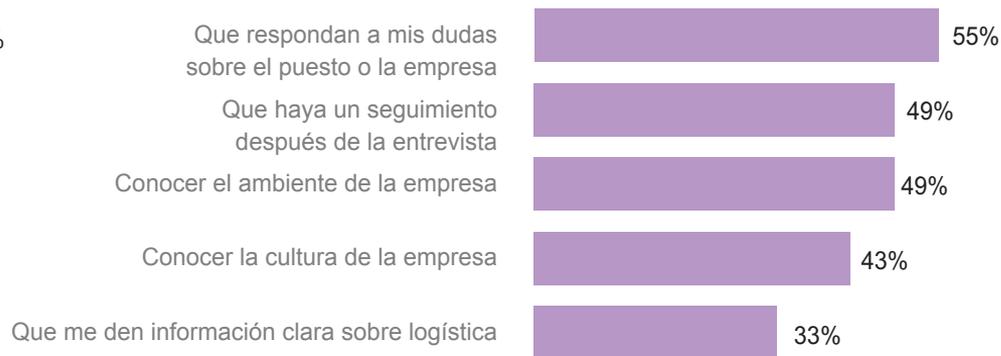
La guerra por conseguir a los mejores candidatos no ha hecho más que comenzar. Para destacar como empresa y captar a los más cualificados, debes ofrecerles lo que consideran más prioritario en la entrevista.

Con quién quieren hablar los candidatos en la entrevista



¿Cuál de estas personas te influye más a la hora de tener una buena/mala impresión sobre la entrevista?

Qué quieren conseguir los candidatos en la entrevista



Además de la entrevista con el que sería tu jefe o tus compañeros, ¿cuáles de los siguientes aspectos te influyen más a la hora de tener una buena impresión sobre la entrevista?

Mantén el contacto después de la entrevista

Que haya acabado la entrevista no significa que debas desaparecer del mapa. Los candidatos quieren tener noticias de la empresa después de la entrevista y saber si hay novedades en el estado de su solicitud.

Cuándo quieren los candidatos de todo el mundo que te pongas en contacto con ellos



Después de la entrevista, ¿cuándo te gustaría que el técnico de selección o cazatalentos se pusiera en contacto contigo acerca del puesto?

77%

de los profesionales prefiere enterarse de las buenas noticias por teléfono.

65%

de los profesionales prefiere enterarse de las malas noticias por correo electrónico.



Las buenas noticias siempre tienen más impacto si se dan en persona. Haz que tus candidatos se sientan especiales mejorándoles la oferta por teléfono.

Supera las expectativas de los candidatos

Las empresas que se llevan a los mejores candidatos son las que les saben sorprender y agrada durante el proceso de búsqueda de empleo.

Dar a los candidatos tu opinión sobre cómo ha ido la entrevista es una forma de demostrarles que te importa su carrera, independientemente de si acaban trabajando en tu empresa o no.

94%

de los candidatos de todo el mundo quiere recibir una valoración sobre la entrevista.

41%

de los candidatos de todo el mundo ha recibido este tipo de valoración alguna vez.



Piensa en formas nuevas de conseguir que los candidatos se lleven una buena impresión de tu empresa. Los profesionales a los que no contratas influyen en la reputación y marca de talento de tu compañía igual que los que sí entran a formar parte del equipo.



La decisión final

Convierte a más candidatos en empleados

En España, cuando un candidato se plantea una oferta de empleo hay una serie de factores que le importan mucho y otros a los que apenas da importancia. Descubre cuáles son esos factores para conseguir que más candidatos acepten tu oferta.

Principales factores para los candidatos españoles a la hora de considerar una oferta de empleo



94%

de los candidatos afirma que podría aceptar una oferta de empleo más rápido si su futuro jefe se pone en contacto con él.

89%

de los candidatos afirma que podría aceptar una oferta de empleo más rápido si el técnico de selección se pone en contacto con él.

Negociación del sueldo: los candidatos se fían de su instinto

La mayoría de profesionales recurre al sentido común a la hora de determinar cuál es el sueldo más justo para un puesto de empleo.

Recursos que utilizan los candidatos de todo el mundo para determinar el sueldo



Establece expectativas realistas y responde con sinceridad a las preguntas sobre las responsabilidades y la carga de trabajo de un puesto para que los candidatos puedan determinar el rango salarial que les parezca más justo.

El objetivo de una negociación salarial es ofrecer un sueldo adecuado, tener la mente abierta y, sobre todo, hacer que el candidato se sienta valorado.

¿Qué es lo que menos gusta a los candidatos del proceso de búsqueda de empleo?



Aceptar un puesto de empleo es como casarse con alguien a quien conoces solo de un par de veces. Me gustaría que el proceso incluyera varias entrevistas de trabajo donde se viera el día a día de la empresa; así podría decidir si el puesto es lo que busco realmente.

Promesas vacías, mucho palabrerío y técnicos de selección que me llaman pasadas las ocho de la tarde.

Es frustrante no recibir una valoración después de una entrevista. ¿Así cómo voy a saber en qué aspectos mejorar?

Hay demasiado misterio. Una comunicación más directa ahorraría mucho tiempo a ambas partes.

Tengo la sensación de que no me escuchan. Me gustaría que los reclutadores tuvieran presentes mis aptitudes y lo que busco en un puesto de empleo antes de hacerme una oferta.

El proceso de solicitud de empleo dura una eternidad, me encantaría que fuese más rápido.



Conclusión

Esperamos que este informe te haya ayudado a saber lo que quieren los candidatos durante el proceso de búsqueda de empleo y que hayas sacado ideas para incorporarlas a tu estrategia de selección de personal.

Te proponemos cinco formas de utilizar los datos de este informe:

1. Invierte en los canales que usan los candidatos para informarse sobre oportunidades de empleo (página 12).
2. Incluye la información más relevante en el primer mensaje que envíes a los candidatos (página 15).
3. Implica a los responsables de contratación y los directivos para que los candidatos se lleven una buena impresión de la entrevista (página 20).
4. Mantén el contacto con los candidatos de forma periódica después de la entrevista (página 21).
5. Céntrate en los factores prioritarios para los candidatos a la hora de considerar una oferta de empleo (página 24).

La mejor forma de descubrir lo que quieren los candidatos es preguntárselo. Estamos convencidos de que así afianzarás tu relación con ellos y conseguirás empleados más eficientes y satisfechos.

Metodología

La encuesta sobre tendencias de candidatos de LinkedIn se ha llevado a cabo en febrero y marzo de 2015.

Los participantes respondieron a preguntas sobre su actitud y opiniones acerca de varios aspectos relativos a la búsqueda de empleo.

Hemos recopilado respuestas de 20.931 miembros de LinkedIn de todo el mundo que tienen un puesto de empleo actualmente. El margen de error teórico de esta encuesta es del +/- 0,68%, con un intervalo de confianza del 95%, y es mayor en el caso de los subgrupos.



LinkedIn Talent Solutions

LinkedIn Talent Solutions ayuda a empresas de todos los tamaños a encontrar y captar a los mejores candidatos.

Desde su creación en 2003, LinkedIn conecta a profesionales de todo el mundo para ayudarles a ser más productivos y a alcanzar todas sus metas laborales. Con más de 300 millones de miembros de todo el planeta, incluidos directivos de todas las empresas de la lista Fortune 500, LinkedIn es la mayor red profesional del mundo.



Suscríbete a nuestro blog
talent.linkedin.com/blog



No te pierdas nuestros vídeos en YouTube
youtube.com/user/LITalentSolutions



Echa un vistazo a nuestro SlideShare
slideshare.net/linkedin-talent-solutions



Entérate de información y consejos útiles
es.talent.linkedin.com



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



Conecta con nosotros en LinkedIn
<https://www.linkedin.com/company/linkedin-talent-solutions>

Los autores



Sam Gager

Consultor de investigación
LinkedIn Talent Solutions

Sam es un investigador experto del equipo LinkedIn Insights. Él y sus compañeros analizan y extraen información de utilidad a partir de los datos de LinkedIn.



Alyssa Sittig

Responsable de
marketing adjunta
LinkedIn Talent Solutions

Alyssa es experta en marketing de contenido y está especializada en el uso de datos de LinkedIn para ayudar a los profesionales de la selección en su trabajo.



Ryan Batty

Director de marketing
LinkedIn Talent Solutions

Ryan cree en el poder de la buena comunicación para transmitir grandes ideas. Dirige un equipo de expertos en marketing que recopilan y comparten información útil para el sector de la selección de personal.



Marina Sicilia

Marketing Coordinator,
LinkedIn Talent Solutions España

Marina es una especialista en marketing apasionada por la comunicación y la tecnología. Ha contribuido a la adaptación de esta guía al mercado español.