



Cómo superar los cuatro mas desafíos comunes del reclutamiento



La contratación es cada vez más compleja

A los profesionales de RR. HH. de hoy en día se les pide constantemente que hagan más con menos. Al mismo tiempo, todo el proceso de contratación está evolucionando rápidamente con los avances tecnológicos y una fuerza laboral cambiante. No es de sorprender que el 80% de quienes toman decisiones en adquisición de talento consideren que el mercado es más impredecible que nunca. Esa incertidumbre presenta a los reclutadores múltiples desafíos al tratar de ayudar a sus organizaciones a tener éxito; estos desafíos incluyen los siguientes:

- Atraer y retener el mejor talento.
- Adoptar IA y nuevas tecnologías.
- Uso de mejores descripciones de empleo.
- Contratar en un mercado laboral competitivo.

La realidad es que estos desafíos no van a desaparecer. De hecho, se están volviendo más complejos y continuarán afectando el proceso de contratación; no obstante, creemos en un enfoque simple pero profundo: lograr una mejor contratación mediante mejores lugares de trabajo. Porque un mejor lugar de trabajo, es mejor para los negocios.

1 Investigación global de Indeed, preparado por Quadrant Strategies y Enso, (Canadá, Alemania, Francia, Reino Unido, Estados Unidos), n = 500. Los datos muestran un porcentaje promedio de “muy” y “algo” de acuerdo entre los TADMS en los países de la encuesta.

Prepare su organización para el futuro

A medida que la contratación continúa evolucionando, las empresas que adapten sus estrategias de contratación para priorizar mejores lugares de trabajo tendrán una ventaja competitiva sobre las que no lo hagan. Estamos aquí para ayudarle a convertir los obstáculos de contratación en oportunidades de crecimiento para su organización, su personal y para usted mismo con información, estrategias y recomendaciones para ayudarle en su camino hacia una mejor contratación.



01

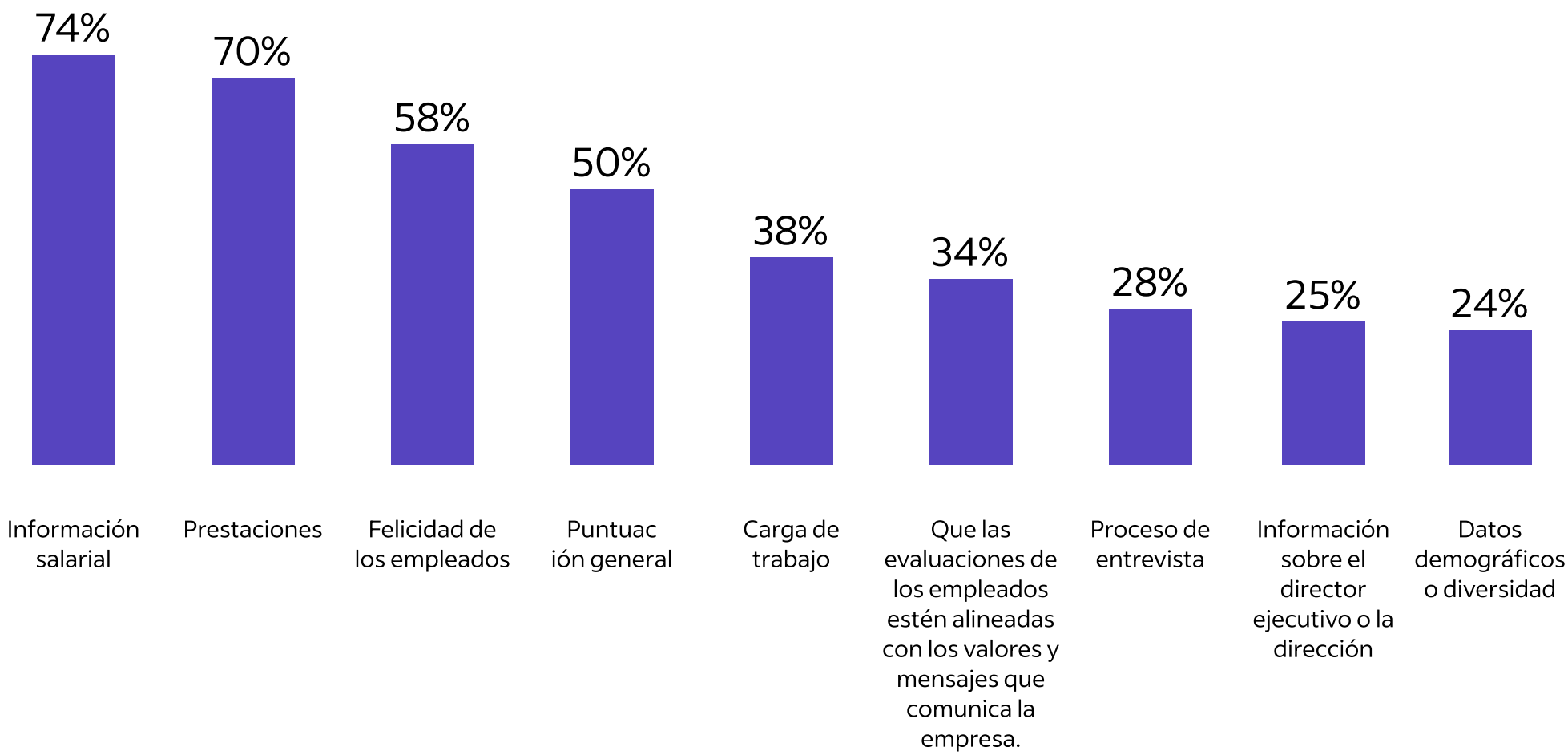
Atracción y retención del mejor talento



Atracción y retención del mejor talento

Debido a que gran parte del éxito de una organización depende de sus empleados, es fundamental contratar a las personas adecuadas, que sean productivas, comprometidas y que estén dispuestas a ser empleados a largo plazo. Si bien el sueldo es un factor importante, no es lo único que consideran quienes están buscando empleo. Hoy en día, los reclutadores deben de adaptarse a las expectativas y prioridades en constante cambio de los candidatos.

Lo que los trabajadores suelen buscar al investigar una empresa



Fuente: Encuesta de Indeed con The Harris Poll, 2023.

Cómo satisfacer las necesidades cambiantes de los candidatos

Si su organización es una de tantas que enfrenta dificultades para comprender y satisfacer las demandas cambiantes para mantener interesada a la fuerza laboral, aquí le presentamos tres estrategias que le ayudarán:

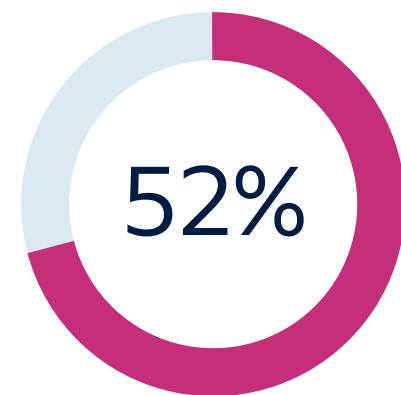
1. Forme un grupo de recursos dirigido a los nuevos empleados, con el objetivo de ofrecer una red de apoyo inmediata y recopilar retroalimentación sobre el proceso de capacitación y orientación.
2. Establezca un equipo especializado en retención o un grupo de apoyo para nuevos empleados, encargado de asegurar la comprensión de sus beneficios y posibilidades de crecimiento dentro de la empresa.
3. Implemente un sistema para que los líderes de la empresa reconozcan y valoren a sus empleados, tanto en privado como en público.



Haga que su equipo se involucre en la contratación que prioriza las habilidades

Para adaptarse a la inminente escasez de mano de obra a nivel mundial, las organizaciones deben replantear su estrategia de reclutamiento. El enfoque basado en habilidades se centra en las capacidades y aptitudes de los candidatos, en lugar de criterios más comunes pero menos efectivos, como títulos académicos, cargos anteriores o años de experiencia en la industria.

Actualmente, muchas empresas están disminuyendo los requisitos de educación y experiencia, mientras que otras están eliminando los CV por completo. De acuerdo con [la investigación del Laboratorio de contratación Indeed](#), la proporción de publicaciones de empleo en los EE. UU. que requieren al menos un título universitario se redujo del 20.4% al 17.8% en los últimos cinco años, lo que abrió las puertas para el 64% de los adultos en los EE. UU. que no tienen un título universitario¹.



En enero de 2024, el 52% de las publicaciones de empleo en Indeed en EE. UU. no mencionaban ningún requisito de escolaridad formal, en comparación con el 48% en el 2019

Datos del Laboratorio de contratación Indeed al 27 de febrero de 2024, Educational Requirements are Gradually Disappearing from Job Postings.



Pruebe estas estrategias de contratación que prioriza las habilidades:

- Identifique y concéntrese en bolsas de talentos con habilidades transferibles.
- Cree programas de capacitación que garanticen la integración exitosa dentro de la empresa.
- Proporcione a los gerentes de reclutamiento postulaciones anónimas con solo la información básica necesaria para fomentar un proceso de selección equitativo.
- Invierta en un equipo dedicado a volver a capacitar a los empleados y dirigirlos a otros cargos.

Aproveche el talento tecnológico

Con la alta demanda de habilidades de inteligencia artificial (IA) y aprendizaje automático, así como la creciente importancia de las modalidades de trabajo híbrido, remoto y flexible, las empresas que desean seguir siendo competitivas en el sector tecnológico, deben perfeccionar sus estrategias de reclutamiento.



6 millones → 7.1 millones

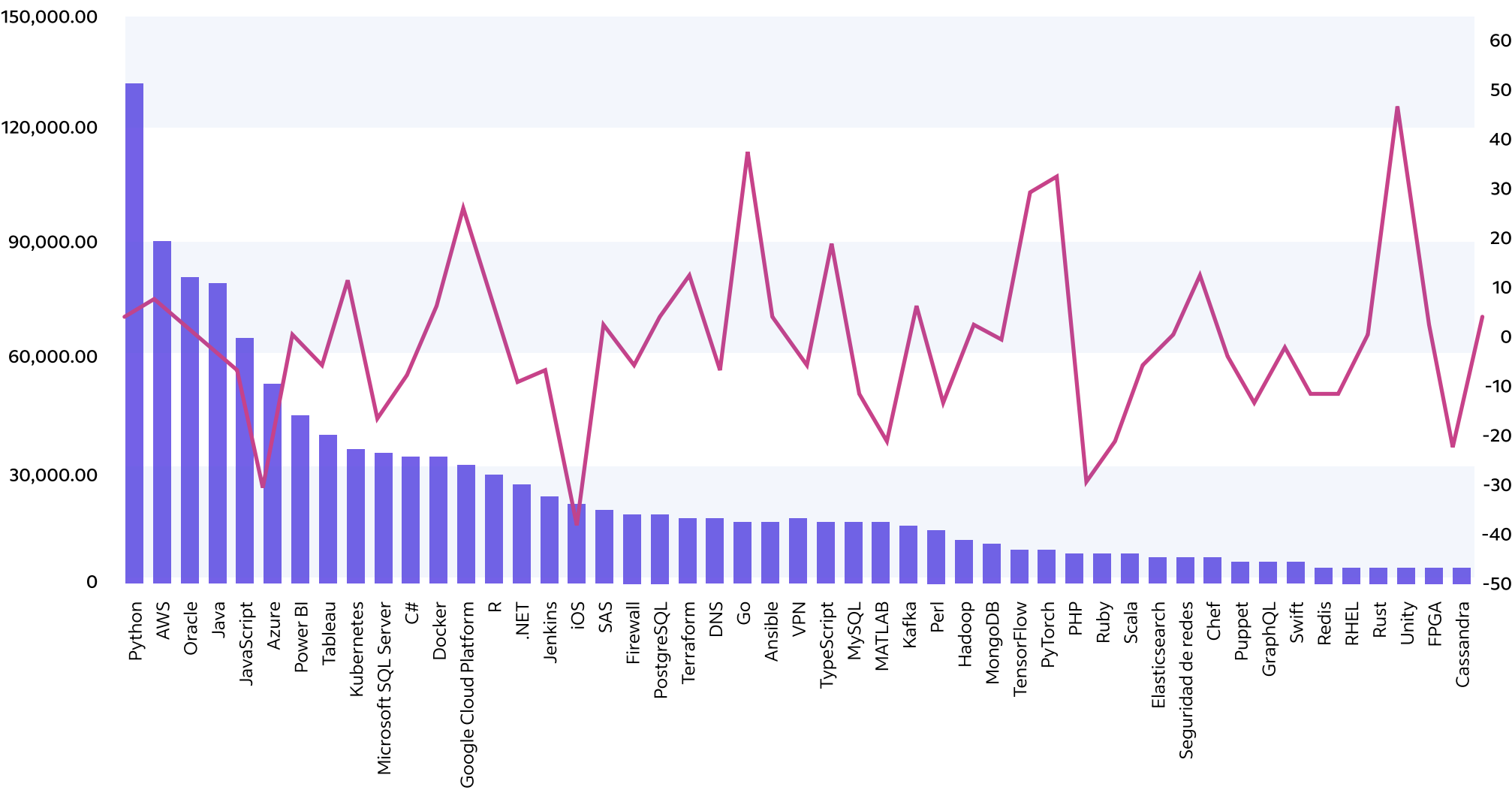
En la próxima década, se estima que la cantidad de empleos tecnológicos crecerá al doble de la tasa de la fuerza laboral general de los EE. UU., aumentando de 6 millones en 2023 a 7.1 millones en 2034.

Informe de investigación de Indeed: Cómo aprovechar el talento tecnológico actual

Habilidades tecnológicas en demanda

Los datos de Indeed muestran que las plataformas de software con mayor demanda que aparecen en los anuncios de empleo son Python, AWS, Oracle, Java y JavaScript. De estas, AWS ha experimentado el mayor crecimiento en demanda desde el año pasado.

Habilidades en plataformas tecnológicas con mayor demanda y porcentaje de cambio en la demanda año tras año (agosto de 2023 frente a agosto de 2024)



Fuente: Informe de investigación de Indeed: Cómo aprovechar el talento tecnológico actual.

¿Qué motiva a los especialistas en tecnología?

Las prestaciones, con un 69.2 %, son el factor de motivación más buscado por los especialistas en tecnología. A pesar de esto, las categorías tecnológicas de diseño de información y documentación, desarrollo de software, operaciones de TI y servicio de asistencia en Indeed están entre las que tienen la proporción más baja de ofertas de empleo que incluyen al menos una prestación..

2 Informe de investigación de Indeed: Cómo aprovechar el talento tecnológico actual.

Las prestaciones que valoran más los candidatos en el sector tecnológico, pero que las empresas ofrecen con menor frecuencia, son las siguientes:

- Bonos de contratación.
- Semanas laborales de cuatro días.
- Tiempo libre remunerado ilimitado.
- Beneficios a la carta.
- Opciones de compra de acciones
- Reembolso de colegiaturas.

Informe de investigación de Indeed: Cómo aprovechar el talento tecnológico actual

En un mercado competitivo, conocer las necesidades de quienes buscan empleo no solo ayuda a atraer al mejor talento, sino que también contribuye a crear un ambiente laboral que favorezca su retención.

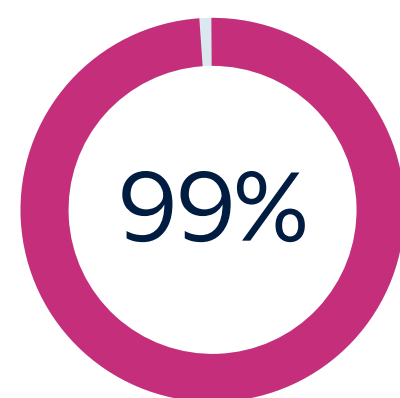
02

Adopción de la IA y las nuevas tecnologías



Adopción de la IA y las nuevas tecnologías

Con la rápida evolución del mercado laboral, la necesidad de cubrir vacantes con mayor rapidez se ha vuelto más urgente. En este contexto, la IA se está convirtiendo en un aliado esencial en los procesos de contratación, tanto por su eficiencia como por su precisión. Esta tecnología permite a los reclutadores filtrar grandes volúmenes de postulaciones, identificar al mejor talento y evitar decisiones influenciadas por prejuicios durante el proceso de selección.



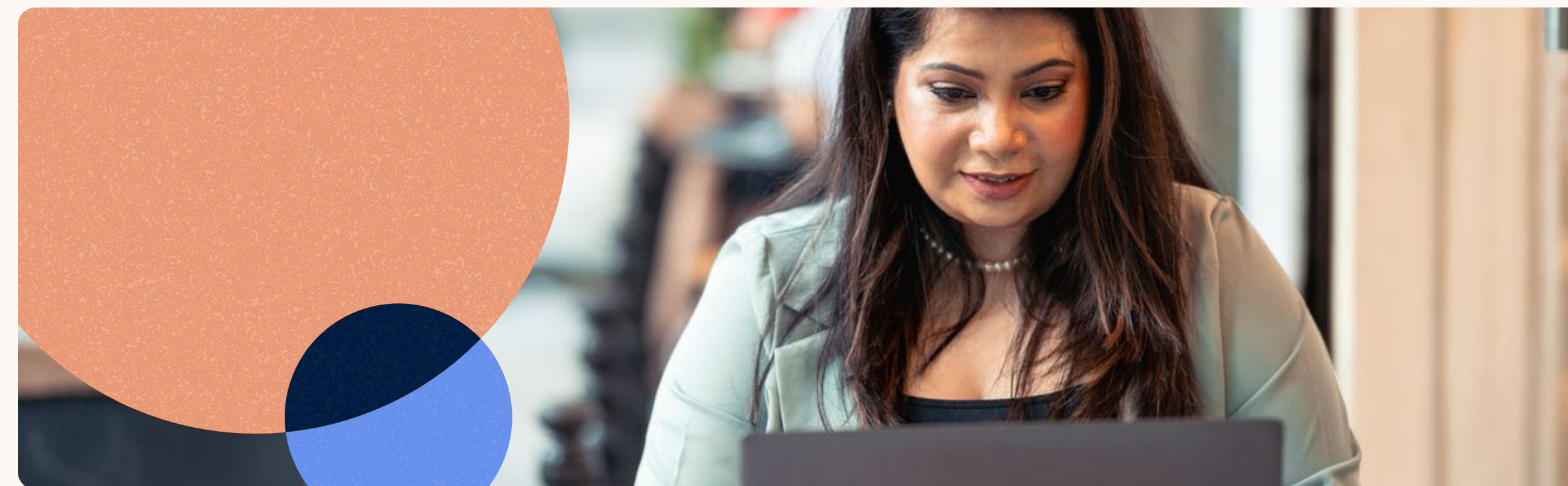
de los gerentes de contratación de los EE. UU. afirman que buscar talento calificado es un desafío

Encuesta de Harris Poll a gerentes contratantes de los EE. UU. con más de 2,000 empleados (n = 300) y adultos empleados mayores de 18 años (n = 1107) realizada en nombre de Indeed, febrero de 2024.

Si bien la promesa de las herramientas de la IA generativa es atractiva, elegir las e implementarlas conlleva sus propios desafíos para los reclutadores y líderes de talento. Navegar las complejidades de las ofertas de los proveedores, integrar nuevas herramientas en los sistemas existentes y garantizar que se ajusten a las necesidades de la organización puede ser abrumador.

Estrategias para implementar herramientas de reclutamiento de la IA

Para adoptar con éxito las herramientas de la IA generativa y beneficiarse de ellas, las empresas deben abordar el proceso tras considerarlo con cuidado, con prioridades claras y con el compromiso de una implementación gradual y firme. A continuación, le presentamos seis estrategias para ayudar a los reclutadores a evaluar e integrar las herramientas de la IA de manera efectiva.



1. Aprenda a identificar qué es y qué no es la IA

Puesto que muchas empresas se apresuran a implementar la tecnología más reciente de IA, es importante tener presente que no todas las plataformas de reclutamiento de IA son iguales. En algunos casos, es posible que la tecnología ni siquiera sea IA; sin embargo, ¿cómo puede notar la diferencia como líder de talento? Intente usar este [diagrama de flujo de IA](#).

2. Evite decidir por miedo a perder oportunidades

Al incorporar una nueva tecnología basada en inteligencia artificial, es importante no comparar a su equipo con compañías como Meta u otras grandes empresas tecnológicas que llevan años trabajando con estas herramientas. Dedique el tiempo necesario para seleccionar soluciones de IA que se ajusten a las necesidades específicas de su empresa o equipo, y adopte su implementación de forma gradual.

3. Reevalúe sus herramientas de reclutamiento actuales

Antes de invertir cientos de miles de dólares en una nueva plataforma de reclutamiento impulsada por IA, analice primero lo que ya tiene. ¿Existe tecnología integrada que aún no esté aprovechando o que podría utilizar de forma más efectiva? Si el problema es la falta de adaptación de las herramientas actuales por parte del equipo de reclutamiento, es poco probable que incorporar nuevas soluciones resuelva la situación. En su lugar, enfoque sus esfuerzos en maximizar el impacto y la adopción de las herramientas que ya están a su disposición.

4. Apóyese en sus nuevos empleados como agentes de cambio

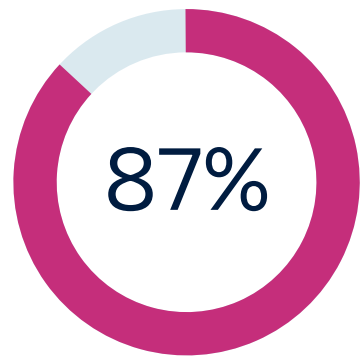
Los nuevos empleados aportan de manera inherente una nueva perspectiva al abordar el trabajo sin las mismas opiniones o sesgos que los demás pueden tener después de años de trabajar en su organización. Con esto en mente, confíe en sus nuevos empleados para obtener opiniones objetivas sobre su tecnología y procesos de reclutamiento actuales. Debido a que aún no han aprendido “la forma en que siempre se hacen las cosas”, es posible que puedan identificar oportunidades de mejora.

5. Dé prioridad al progreso antes que a la perfección

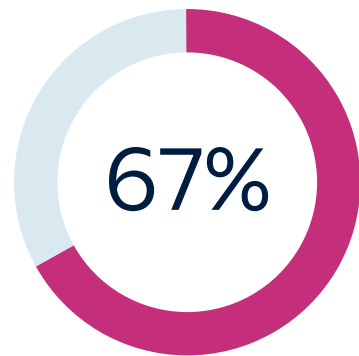
Comience su proceso de adopción de herramientas de reclutamiento de IA eligiendo un proceso que dé forma a su día a día y automatícelo. Podría ser algo tan simple como una extensión para navegador que le ayude a escanear y resumir artículos.

Amplíe su alcance con las herramientas de IA generativa

Una de las principales ventajas de las herramientas de reclutamiento basadas en IA generativa es su capacidad para potenciar la contratación basada en habilidades. A diferencia de los sistemas tradicionales que dependen de coincidencias exactas y palabras clave, la IA generativa puede descubrir talento al interpretar el lenguaje matizado en los CV y las descripciones de los puestos. Esto permite prácticas de contratación más inclusivas y abre la puerta a una bolsa de talento más amplia.



de los responsables de la toma de decisiones de RR. HH./TA usan actualmente herramientas de IA



de quienes buscan empleo usan actualmente herramientas de IA

Encuesta de Indeed

Lista de verificación de IA responsable

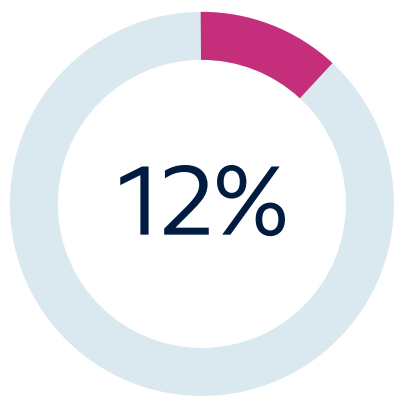
Una vez que haya integrado las herramientas de reclutamiento de IA en su estrategia de contratación, es importante implementar medidas de seguridad para garantizar que le ayuden a lograr sus objetivos de contratación con integridad.

- ✓ Verifique que las descripciones de los puestos generadas por IA tengan un lenguaje inclusivo antes de publicarlas.
- ✓ Escriba declaraciones integrales e inclusivas sobre ser una empresa que ofrece igualdad de oportunidades.
- ✓ Garantice a los grupos marginados que se les invita activamente a postularse
- ✓ Asegúrese de que sus prácticas de contratación tengan en cuenta a los candidatos marginados.
- ✓ Capacite a sus empleados para que usen la IA de manera responsable.
- ✓ Forme un comité de ética de IA para establecer guías de uso y evaluar el desempeño de las herramientas de IA.



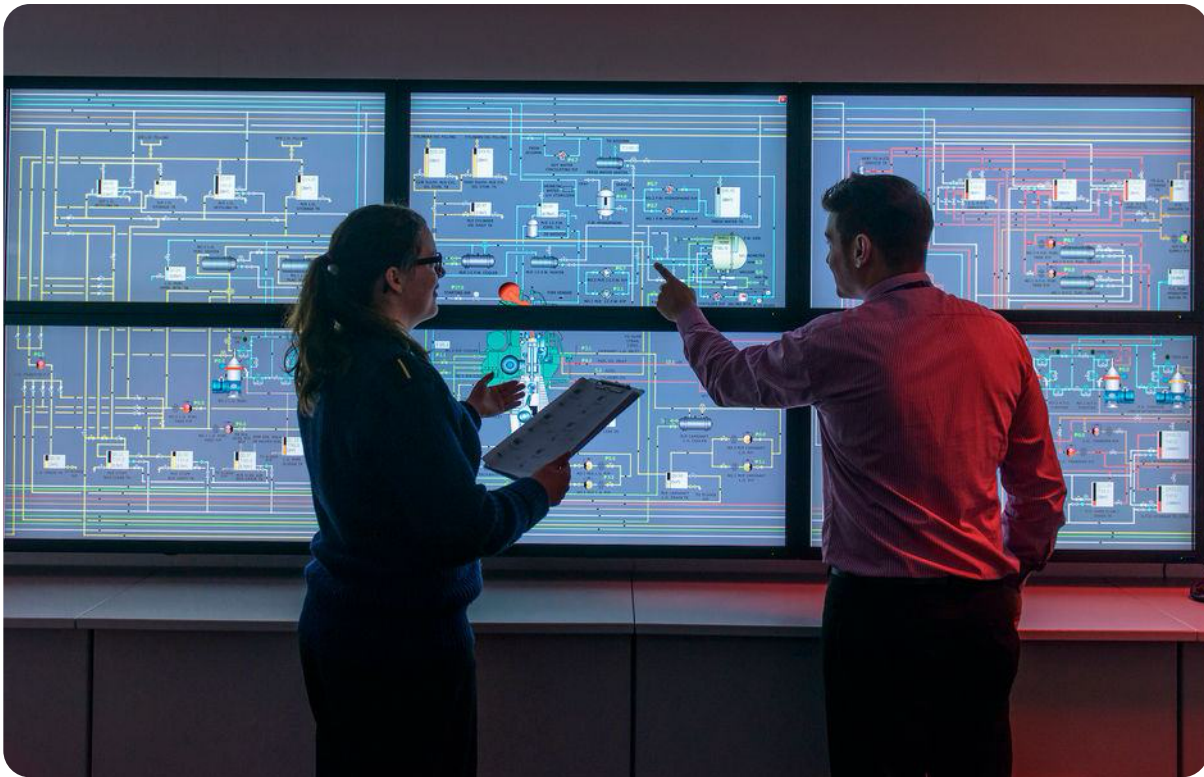
¿La IA reemplazará a los RR. HH.?

Sin duda, la IA puede ayudar a los líderes de RR. HH. y talento con tareas como resumir CV, redactar descripciones de empleo y generar preguntas para entrevistas; sin embargo, no puede reemplazar el juicio humano ni la interacción que requieren las entrevistas y la evaluación de candidatos. De entre las más de 2,800 habilidades laborales evaluadas por Indeed, ninguna se consideró que fuera “muy probable” que la reemplazara la IA generativa¹.



de las tareas que requiere un cargo típico de RR. HH. se considera que es “probable” (pero no “muy probable”) que las reemplace la IA

Indeed



¹ Investigación sobre la IA en el trabajo del Laboratorio de contratación Indeed, 25 de septiembre de 2024, “Why GenAI is More Likely to Support Workers that Replace Them”.

“

Por sí misma, la IA generativa no eliminará empleos, pero quienes sepan cómo usarla conservaran sus empleos frente a quienes no”.

Svenja Gudell
Economista en jefe de Indeed



03

Crear mejores descripciones de empleo



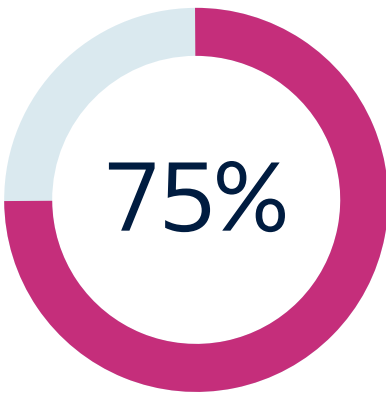
Crear mejores descripciones de empleo

Las descripciones de empleo bien redactadas son esenciales para una contratación efectiva. Más que una simple lista de tareas, representan la primera impresión que su organización da a los posibles candidatos. Son un reflejo de sus valores y una herramienta fundamental para atraer al talento más calificado. Las descripciones elaboradas cuidadosamente pueden marcar la diferencia entre contratar una fuerza laboral comprometida, diversa y altamente capacitada, o perderse a los mejores candidatos por completo.

A continuación, le presentamos tres estrategias que los reclutadores deben priorizar al crear descripciones de empleo para asegurarse que sean inclusivas, efectivas y estén alineadas con las mejores prácticas de contratación actuales.

1. Sea transparente en cuanto al sueldo

Constantemente escuchamos a quienes buscan empleo expresar que la información salarial en las descripciones de empleo es clave al evaluar vacantes. Incluir esta información puede ser una estrategia para que las empresas generen más confianza entre candidatos y empleados, atraigan a nuevos trabajadores y, potencialmente, ayuden a cerrar las brechas salariales de género y raza. Es importante recordar que la transparencia salarial no es solo una cuestión ética, sino también una ventaja comercial.



de los candidatos dijeron que es más probable que se postulen si el rango salarial se incluye en la publicación

Encuesta por encargo de Indeed, n = 1,500 personas en los EE. UU.

Cuando la remuneración es clara desde el principio, se evitan malentendidos y que quienes buscan empleo y las empresas pierdan el tiempo. El creciente apoyo a la transparencia salarial ha impulsado la creación de leyes para la divulgación de salarios en varios estados de los EE. UU., así como un aumento de esta práctica en los últimos años.

Hasta septiembre de 2024, el 57.8% de las publicaciones de empleo en Indeed incluían algún tipo de información salarial, en comparación con el 52.2% en septiembre de 2023. Sin embargo, el ritmo del crecimiento de la transparencia salarial en 2024 disminuyó en comparación con el año pasado. De septiembre de 2022 a septiembre de 2023, el porcentaje de publicaciones de empleo que incluían información sobre el sueldo aumentó 15.7 puntos porcentuales. Las menciones del sueldo en las publicaciones de empleo comenzaron a aumentar a principios de 2020 y luego se aceleraron en 2022 debido a las regulaciones y a la fortaleza del mercado laboral en los EE. UU. En general, la proporción de publicaciones con transparencia salarial ha aumentado más de tres veces en comparación con el 18% correspondiente al nivel de febrero de 2020 y está en camino a seguir creciendo¹.

Consejo profesional: Incluya un rango salarial realista en cada publicación de empleo, basado en datos del mercado y alineado con la equidad interna, y describa brevemente las prestaciones y oportunidades de crecimiento.



Puntos a considerar:

- Antes de implementar la transparencia salarial en las descripciones de puestos, evalúe cualquier inquietud interna sobre la equidad salarial a través de una auditoría.
- Realice estudios de mercado sobre los paquetes salariales y prestaciones para asegurar que su oferta siga siendo competitiva.
- Comuníquese con gerentes y líderes para compartir la estrategia de transparencia salarial, y establezca canales de comunicación para recibir sus comentarios y los de sus colaboradores.
- Dé seguimiento al avance e identifique áreas de oportunidad mediante encuestas de compromiso que incluyan preguntas sobre las iniciativas de transparencia salarial.
- Garantice el cumplimiento de las regulaciones estatales vigentes relacionadas a la transparencia salarial.

¹ Datos del Laboratorio de contratación Indeed del 12 de octubre de 2024, [Indeed's 2025 US Jobtraditional hiring & Hiring Trends Report: What To Expect When You're Expecting a Soft Landing](#).

2. Contrate con base en las habilidades

Los métodos de contratación tradicionales frecuentemente enfatizan los títulos o los años de experiencia, lo que excluye sin querer a los candidatos calificados con una formación no tradicional. En cambio, al centrarse en las habilidades, las empresas pueden aprovechar una bolsa de talentos más diversa y cubrir las vacantes de manera más efectiva.

Consejo profesional: En lugar de publicar docenas de habilidades y competencias “preferidas” o “deseadas”, limite los requisitos para cada publicación de empleo a solo los más esenciales, idealmente no más de cinco. Reduzca su lista con las siguientes estrategias:

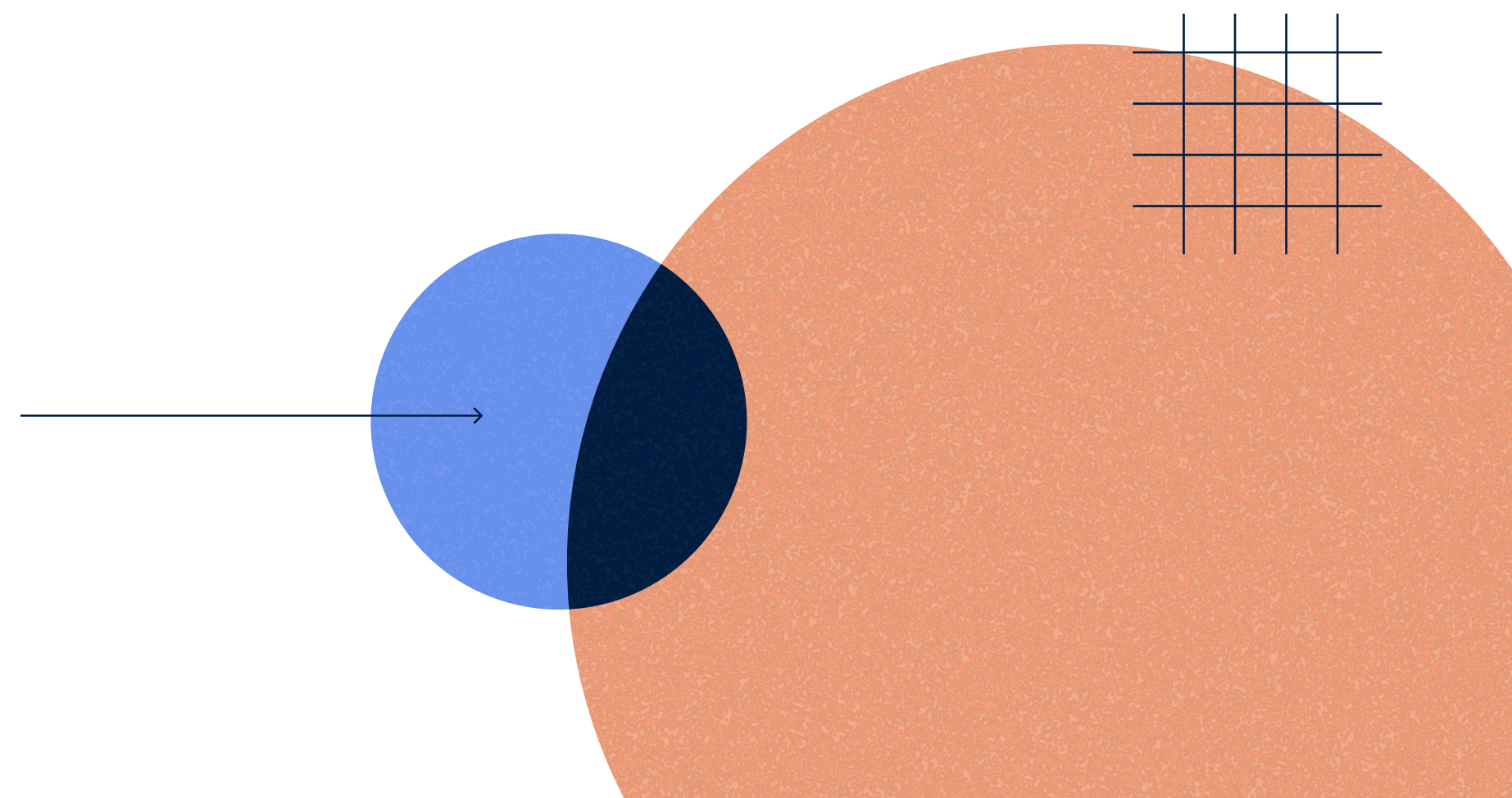
- Determine las habilidades o los hábitos decisivos para tener éxito en cada puesto.
- Asegúrese de que los requisitos puedan evaluarse de manera justa.
- Sea específico sobre las cinco habilidades que le permitirán seleccionar o excluir a los candidatos.
- Concéntrese en la calidad de las habilidades en lugar de la cantidad de años de experiencia.
- Reduzca requisitos académicos arbitrarios



¿Son necesarios los requisitos de título para esta vacante?

Considere estas preguntas antes de incluir un requisito de título académico en una publicación de empleo:

- ¿Qué habilidades y conocimientos son indispensables para desempeñar el trabajo?
¿Es posible adquirirlos fuera de la educación formal?
- ¿Quién más en su organización ha tenido éxito en este puesto y cuál es su formación?
¿Qué hábitos o habilidades útiles demostraron?
- ¿Puede justificar la necesidad de cierto nivel educativo? Por ejemplo, ¿el puesto exige legalmente estudios especializados?
- ¿La eliminación de los requisitos de títulos podría dar lugar a la contratación de personas que no sean capaces de desempeñar el puesto al nivel requerido? Considere agregar la frase “o el equivalente en experiencia” si no está listo para eliminar el requisito por completo.
- ¿Está solicitando un título de maestría cuando un nivel educativo de licenciatura podría ser suficiente?



3. Cree una descripción visual del puesto

En un mercado laboral competitivo, los reclutadores necesitan una forma llamativa de mantener el interés de un posible candidato. Una descripción “visual” de un puesto mantiene su atención el tiempo suficiente para ver la oportunidad, absorber la información básica y decidir si investigar más o pasar por alto la oportunidad.



Consejo profesional: En este primer punto de contacto, su objetivo es lograr que el candidato piense: “parece un puesto genial”. Evite sobrecargar con detalles desde el inicio; incluya únicamente la información esencial junto con una llamada a la acción que motive a las personas interesadas a seguir explorando la vacante. Comience con lo básico:

Nombre de la empresa: Puede parecer evidente, pero es importante dejar claro, es quién es usted como organización.

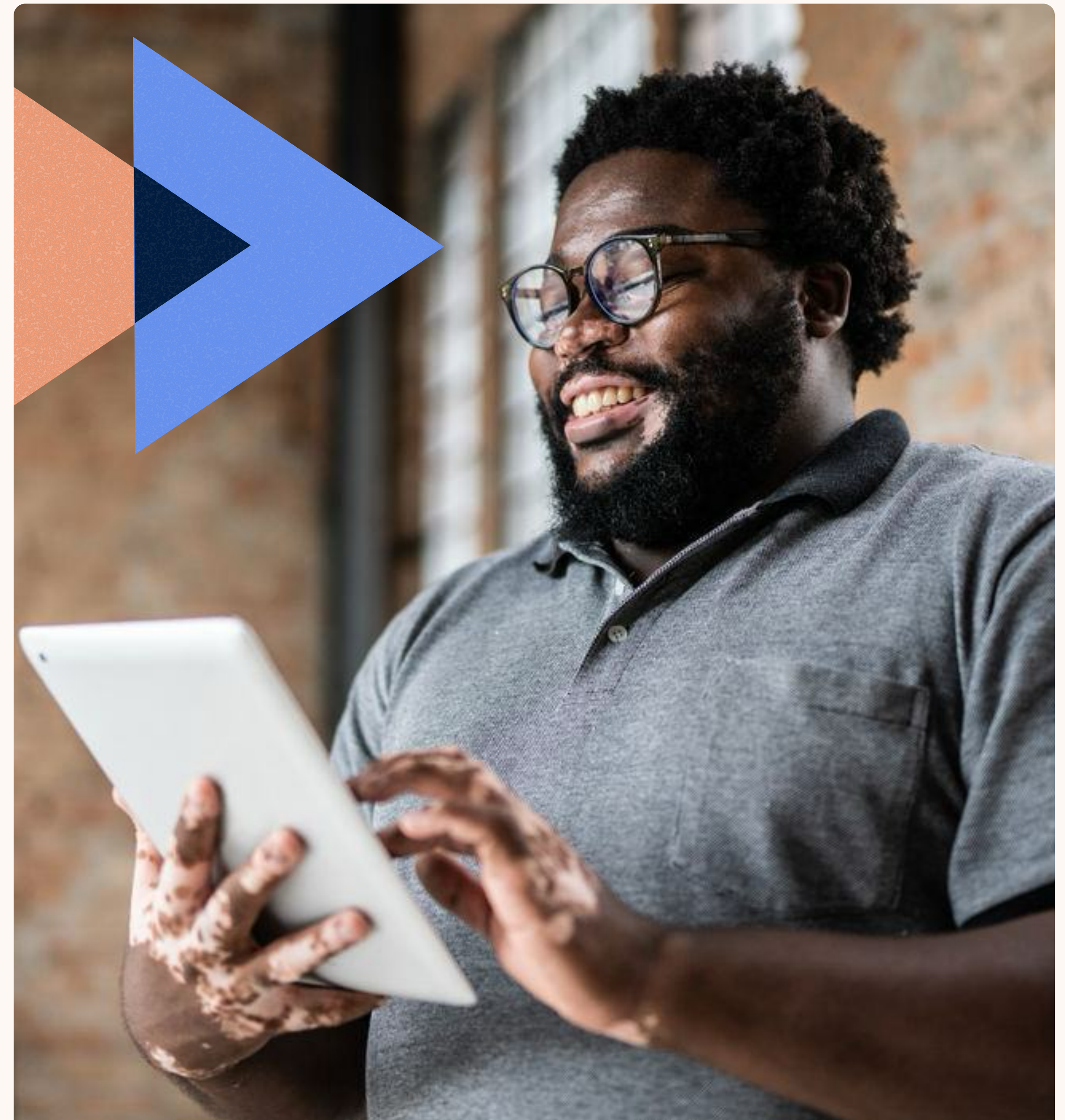
Título del empleo: Especifique de forma directa el puesto que desea cubrir, por ejemplo: Ingeniero/a de software, Coordinador/a de redes sociales, Conductor/a de tráiler de larga distancia, etc. Sea claro y conciso, sin caer en exageraciones.

Ubicación: Al proporcionar datos de ubicación, busque la ubicación en Google y use el nombre exacto del lugar, un error ortográfico puede afectar la visibilidad de su publicación..

Sueldo: Ofrezca un monto o rango iniciales. No es necesario que sea exacto, pero debe darle al candidato un aproximado de lo que está dispuesto a pagar por su experiencia.

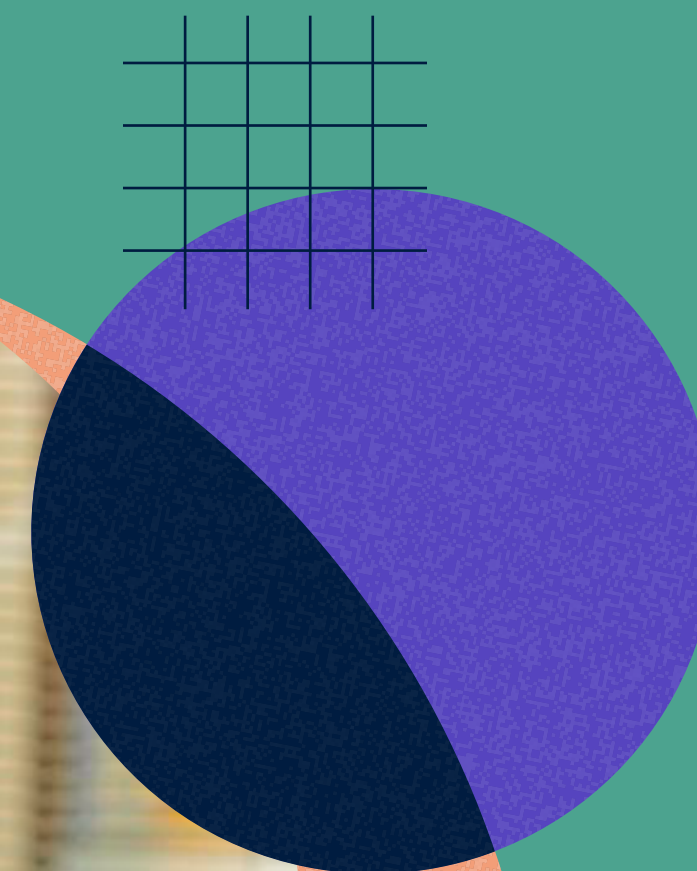
Flexibilidad de trabajar en casa: La opción de trabajar en casa, será crucial para los buscadores de empleo. Sea transparente al indicar si el puesto tiene la opción de ser híbrido, flexible o totalmente remoto.

Cultura: Como empleador sólo tiene un instante para transmitir a un posible candidato quién es usted sin exagerar. Una foto real de la oficina, breve y relevante descripción sobre su cultura de trabajo o una estadística rápida deberían ser suficientes.



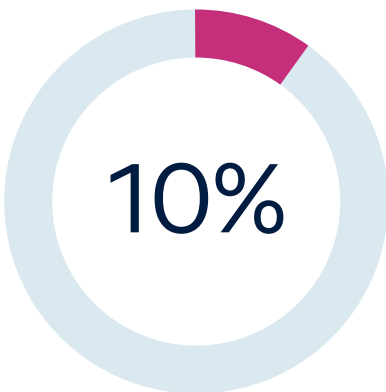
04

Contratación en un mercado laboral competitivo



Contratación en un mercado laboral competitivo

La demanda de talento sigue siendo alta frente a los niveles previos a la pandemia. Sin embargo, no está claro de dónde provendrá la mano de obra necesaria, especialmente cuando en muchos países desarrollados se proyecta una disminución en la población de 25 a 54 años.



A noviembre de 2024, el índice de publicaciones de empleo de Indeed se redujo un 10% durante el año, aunque aún está un 10% por encima de los niveles previos a la pandemia

Datos del Laboratorio de contratación Indeed del 12 de octubre de 2024, [Indeed's 2025 US Jobs & Hiring Trends Report: What To Expect When You're Expecting a Soft Landing](#).

Esto implica que habrá más personas saliendo que ingresando al mercado laboral, lo que reducirá la participación laboral a nivel global en todos los rangos de edad. Es probable que la escasez de mano de obra se haga sentir con más fuerza hacia principios de 2026, si no es que ya lo está haciendo. A continuación, le presentamos cinco áreas clave en las que su empresa puede enfocarse, junto con estrategias prácticas para adaptarse y prosperar en este nuevo entorno.

1. Marca empleadora

En un mercado laboral altamente competitivo, la marca empleadora es un factor clave. Representa la historia que la organización ha construido sobre sí misma, combinada con la reputación que ha cultivado. Esta reputación se forma tanto por los atributos y valores que la empresa promueve activamente, como por lo que sus empleados actuales y anteriores comparten en redes sociales, evaluaciones y recomendaciones personales. Para la mayoría de las personas que buscan empleo, la marca empleadora se refleja en la experiencia del empleado, visible en comentarios y valoraciones.

Estrategias prácticas:

- **Escuche los comentarios de los empleados y actúe en base a los comentarios de los empleados.**

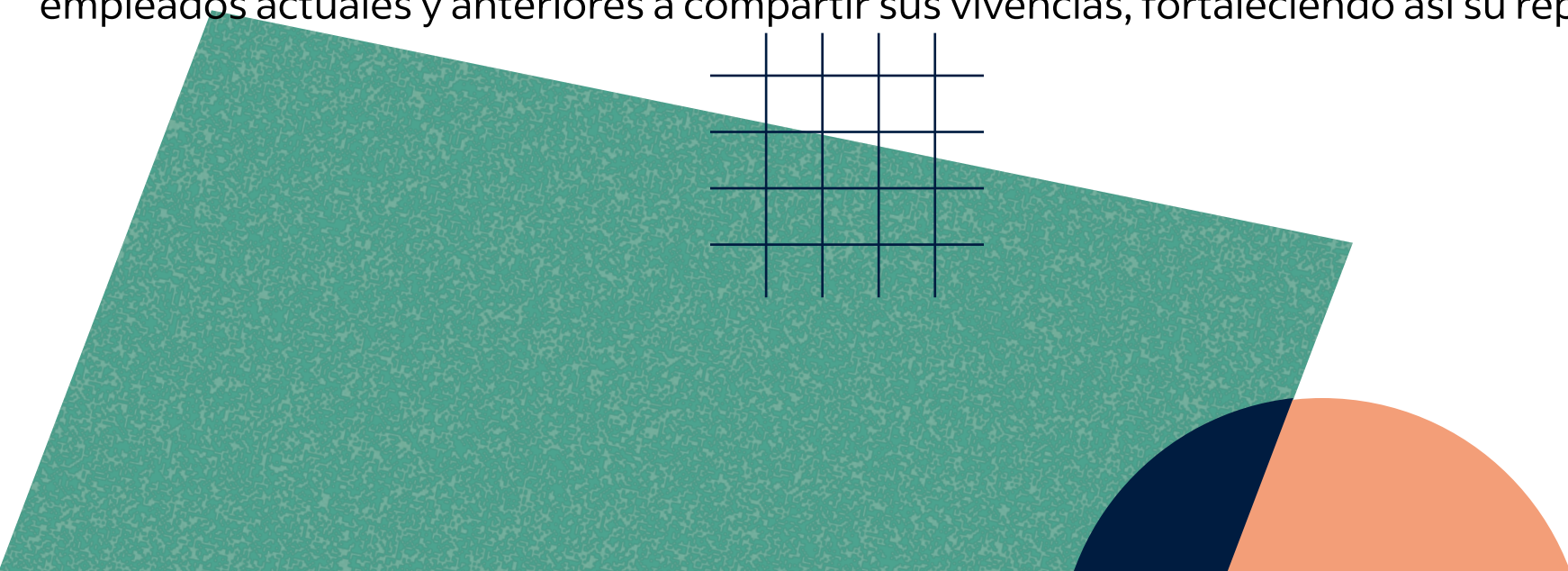
Realice entrevistas con personas de distintos niveles y departamentos para comprender si su empresa está cumpliendo las promesas de su marca desde la perspectiva interna. Utilice preguntas claras y basadas en datos. Por ejemplo, en lugar de preguntar “¿por qué crees que las personas publican evaluaciones negativas sobre nuestros paquetes de prestaciones?”, reformule con base en lo que ya sabe: “sabemos que algunos empleados consideran que nuestras prestaciones están por debajo de las de la competencia; ¿qué beneficios crees que podríamos agregar?”.

- **Aproveche a los empleados influencers**

Durante estas entrevistas, identifique a colaboradores que puedan convertirse en embajadores de su marca empleadora. Estas personas pueden compartir su experiencia laboral de forma auténtica en plataformas dirigidas a quienes buscan empleo. Revise también los perfiles de su empresa en redes sociales, sitios de evaluaciones y plataformas como Indeed o Glassdoor, y utilice contenido generado por empleados, incluyendo imágenes, testimonios y experiencias compartidas por ellos. Idealmente, ellos mismos compartirán este contenido en sus propias redes y en los canales oficiales de la empresa.

- **Promueva su marca entre los empleados y quienes buscan empleo**

Una vez que haya consolidado su propuesta de valor como empleador y cuente con embajadores activos, refuerce su presencia en canales de comunicación como redes sociales, sitios web y plataformas digitales. Publique contenido auténtico, fomente evaluaciones positivas y construya una experiencia atractiva en sitios como las páginas de empresa en Indeed y Glassdoor. Esto no solo le dará mayor visibilidad, sino que también alentará a empleados actuales y anteriores a compartir sus vivencias, fortaleciendo así su reputación.





2. Remuneración y prestaciones

Ofrecer una remuneración competitiva no solo implica establecer sueldos atractivos para los puestos disponibles, sino también considerar cómo se comparan con los del sector del que busca atraer talento. Las prestaciones juegan un papel igual de relevante, especialmente cuando no es viable ofrecer un aumento salarial.

Estrategias prácticas:

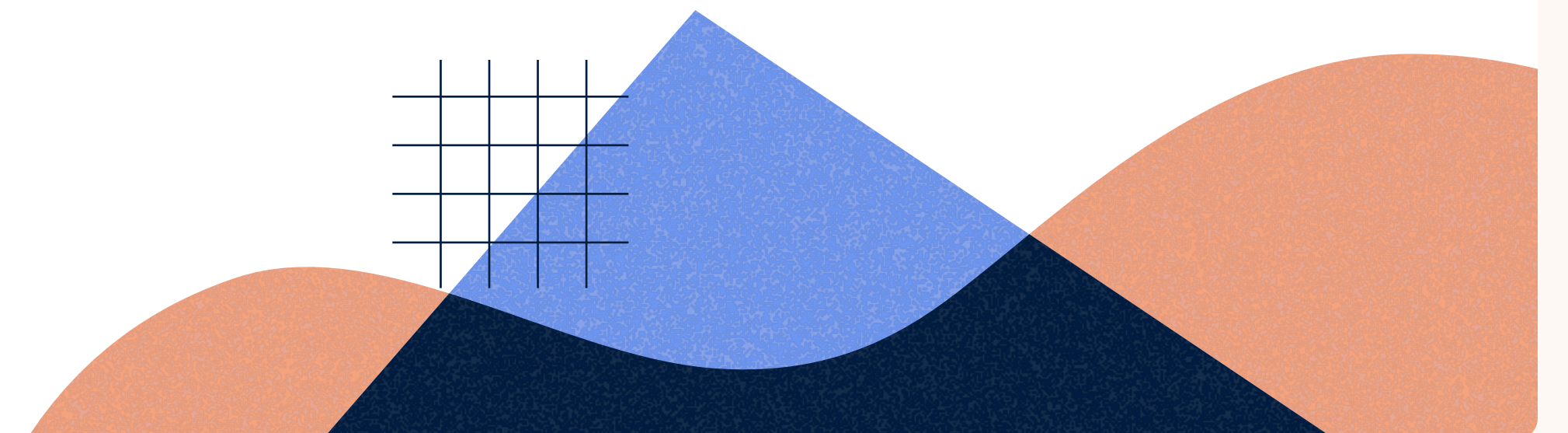
- **Sueldos de referencia**
Compare periódicamente sus paquetes de remuneración con los estándares del sector para asegurarse de que sean competitivos.
- **Ofrezca prestaciones flexibles**
Recuerde que los trabajadores valoran un conjunto amplio de prestaciones, como seguro médico, atención a la salud mental, ahorro para el retiro y tiempo libre remunerado.
- **Considere los beneficios no monetarios**
Busque formas de ofrecer incentivos atractivos, como esquemas de trabajo flexible, híbrido o remoto, programas de formación académica continua y programas de bienestar.
- **Sea transparente |**
Incluya información clara sobre el rango salarial, la remuneración y los beneficios en las publicaciones de empleo.

3. Bolsa de talentos

Ampliar sus parámetros de búsqueda, adoptar un proceso de contratación que priorice las habilidades y tener en cuenta a empleados freelance o a contratistas puede ayudarle cubrir las necesidades de talento.

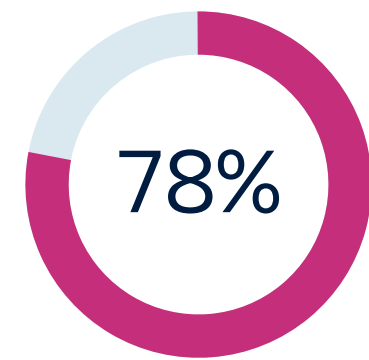
Estrategias prácticas:

- **Conéctese con candidatos pasivos**
Utilice plataformas como Indeed para interactuar con personas que no están buscando empleo activamente, pero que podrían estar abiertas a nuevas oportunidades
- **Contrate enfocándose en habilidades**
Considere eliminar requisitos estrictos como títulos o años de experiencia y enfoque más en las habilidades y el potencial de los candidatos. Esto le permitirá ampliar su bolsa de talento y evitará excluir a personas calificadas de forma innecesaria. Además, buscar candidatos de grupos subrepresentados puede ayudar a cubrir vacantes y promover un ambiente laboral más inclusivo.
- **Aproveche el talento freelance**
Mantenga una red de freelancers confiables a quienes pueda recurrir para proyectos temporales o de corto plazo.
- **Colabore con instituciones educativas**
Establezca alianzas con universidades, institutos y escuelas de formación profesional para reclutar talento emergente.

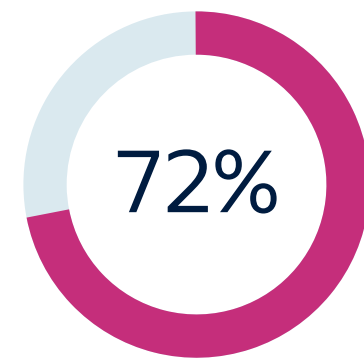


4. Proceso de contratación

Mejorar la eficiencia de su proceso de contratación puede ayudarle a cubrir las vacantes más rápido y garantizar que no se pierda del mejor talento.



de los líderes de RR. HH./TA dicen que las herramientas de IA probablemente aumentarán su productividad



de los líderes de RR. HH./TA dicen que las herramientas de IA les permitirán enfocarse en los aspectos más “humanos” de sus empleos

Encuesta global de Indeed sobre IA: Su guía para el futuro de la contratación, 2023

Estrategias prácticas:

- **Facilite el proceso de postulación**

Evite pasos innecesarios o formularios extensos. Si el proceso para postularse resulta demasiado largo o complicado, corre el riesgo de perder candidatos frente a empresas con procesos más dinámicos.

- **Automatice tareas repetitivas con IA**

Identifique e interactúe rápidamente con los candidatos más calificados mediante herramientas impulsadas por inteligencia artificial. Estas pueden apoyar en tareas como la búsqueda de perfiles, la programación de entrevistas y la redacción de contenido, desde descripciones de empleo hasta preguntas para entrevistas. Sin embargo, revise siempre el contenido generado antes de compartirlo, para garantizar su calidad y precisión.

- **Mantenga una comunicación clara**

Brinde actualizaciones constantes durante todo el proceso de selección para conservar el interés de los candidatos. Aunque las herramientas automatizadas pueden ser útiles, procure que los mensajes mantengan un tono cercano y personalizado.

- **Integre su ATS con las plataformas de contratación (Si es que aplica)**

Para mejorar la eficiencia, sincronice su sistema de seguimiento de candidatos (ATS) con plataformas como Indeed. Esto evitará duplicidad de esfuerzos, reducirá la carga operativa y facilitará el proceso tanto para reclutadores como para candidatos

5. Capacitación continua para empleados

Retener a los colaboradores actuales con habilidades actualizadas puede representar un ahorro importante frente a los costos de reclutar y capacitar a nuevos empleados. Contar con un programa sólido de formación continua ayuda a evitar la rotación por falta de preparación y fomenta el crecimiento interno, desde puestos operativos hasta cargos de liderazgo.

Estrategias prácticas:

- **Dé acceso a recursos de aprendizaje**

Desde programas de formación formal hasta cursos en línea gratuitos o de bajo costo, existen múltiples alternativas para que los empleados refuercen o adquieran nuevas habilidades.

- **Desarrolle relaciones con socios de capacitación**

Cada empresa posee habilidades clave propias. Aproveche las inversiones de terceros generando alianzas con otras organizaciones para compartir programas de formación o recursos de aprendizaje entre colaboradores.

- **Convierta a los gerentes en asesores**

Es fundamental contar con figuras dentro de la organización que actúen como mentores o asesores. Los supervisores pueden desempeñar un papel crucial en la transferencia de conocimientos y el desarrollo profesional.

- **Impulse redes de aprendizaje internas**

Considera formar grupos de trabajo internos donde los empleados se reúnan para realizar capacitación cruzada basada en un plan de estudios definido por la empresa. De este modo, podrán compartir poco a poco sus habilidades particulares hasta que todos tengan al menos un conocimiento básico de las competencias clave para sus puestos.

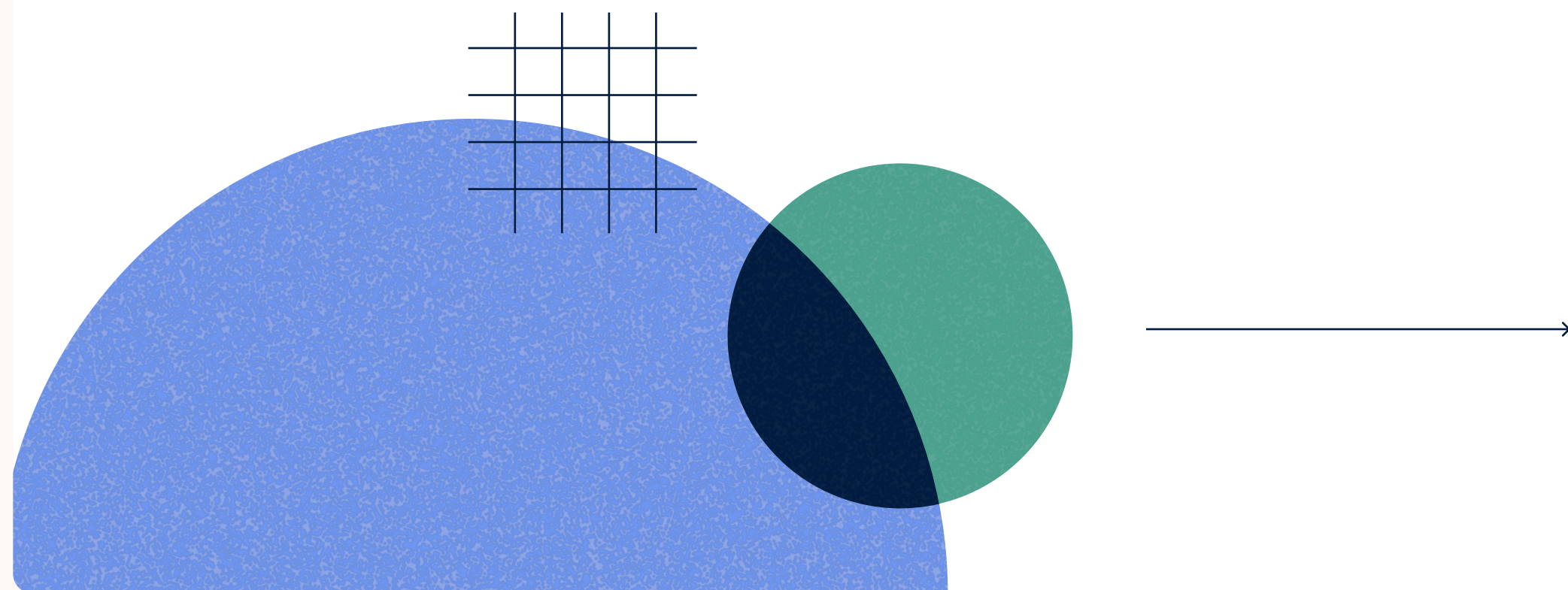
CONCLUSIÓN

Lograr una mejor contratación a través de mejores lugares de trabajo

Los reclutadores y profesionales de Recursos Humanos juegan un papel clave en la construcción del futuro de sus organizaciones. Los retos para atraer y retener al mejor talento, incorporar la IA y nuevas tecnologías, diseñar descripciones de empleo que eliminen barreras al empleo y contratar en un mercado laboral limitado son grandes, pero no imposibles.

Al centrar sus esfuerzos en mejorar los lugares de trabajo, podrá afrontar estos retos con confianza y obtener múltiples beneficios: mayor cantidad de candidatos calificados, mejor compromiso y retención del personal, una marca empleadora y reputación fortalecidas, y una fuerza laboral sólida, diversa y comprometida. Esta es la base para una organización preparada para el futuro, y estamos aquí para apoyar a los líderes de talento como usted con la información y herramientas necesarias para alcanzar el éxito a largo plazo.

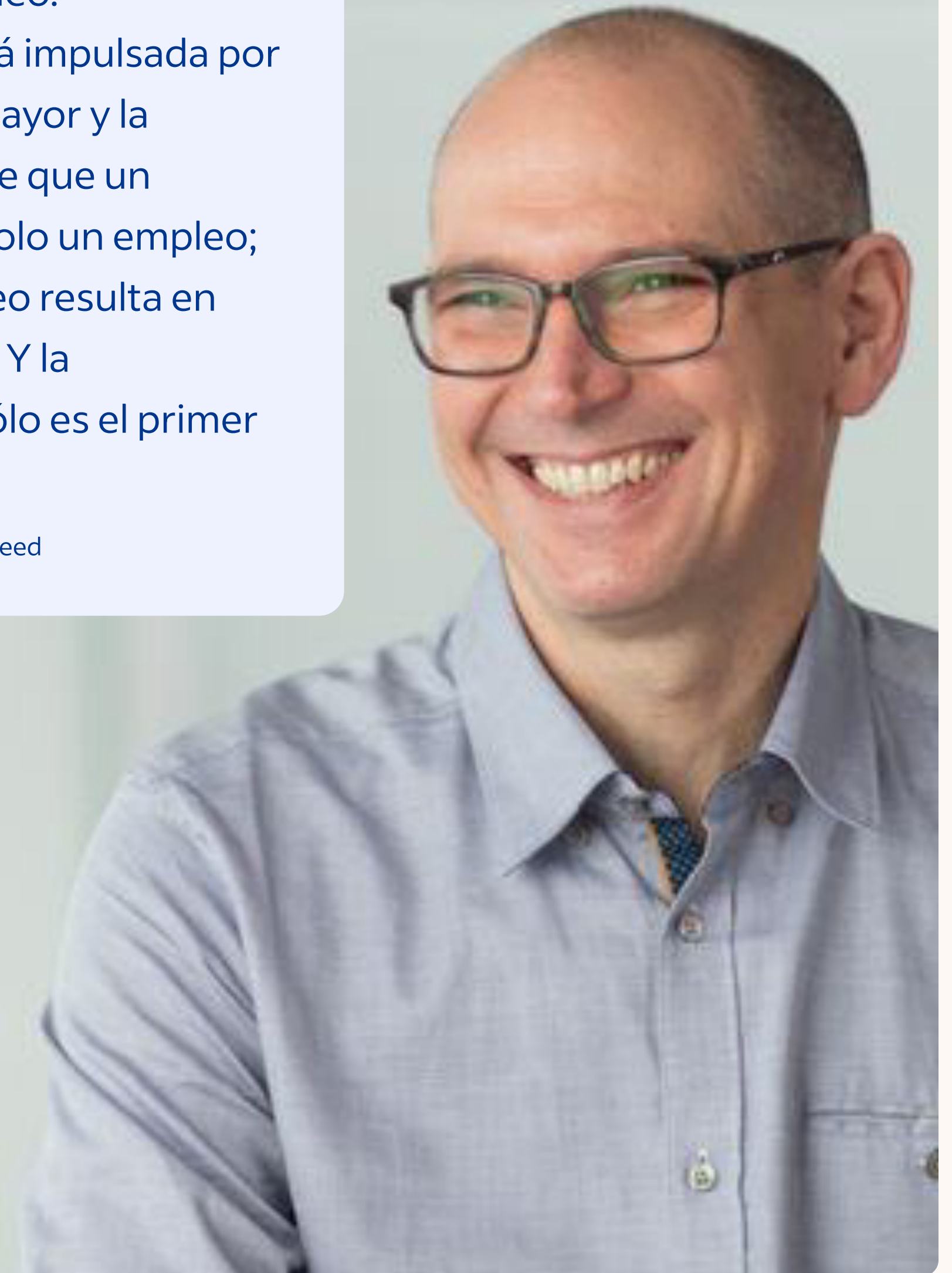
Construyamos un futuro donde el trabajo sea mejor para todos.



“

Ayudamos a las personas a conseguir empleo. Esta misión está impulsada por un propósito mayor y la comprensión de que un empleo no es solo un empleo; un mejor empleo resulta en una vida mejor. Y la contratación sólo es el primer

paso.
Chris Hyams
Director ejecutivo de Indeed





La información en este documento se proporciona como una cortesía y exclusivamente para fines informativos. Indeed no es un asesor legal.

Este documento está sujeto a los derechos de autor propiedad de Indeed, Inc. El uso, alteración, reproducción, retransmisión y reedición, total o parcial, de todo o de una parte del presente documento, sin el consentimiento por escrito de Indeed, quedan explícitamente prohibidos. Indeed niega toda responsabilidad que surja del uso o aplicación de la información contenida en este documento o de las interpretaciones de la misma. Copyright ©2025 Indeed, Inc. Todos los derechos reservados.