Reclutamiento con visión de futuro

Estrategias para líderes de talento



Reajuste su estrategia de contratación para el futuro

El panorama de talentos está cambiando más rápido que nunca y tanto las empresas como los trabajadores luchan por adaptarse. Las empresas tienen dificultades para encontrar el talento adecuado, quienes buscan empleo se sienten frustrados por los enrevesados procesos de contratación y los empleados exigen más de sus lugares de trabajo. Esta guía ofrece a los líderes de talento estrategias prácticas para abordar los desafíos en múltiples frentes:

- Cómo superar “la gran desconexión” entre quienes buscan empleo y las empresas
- Cómo eliminar obstáculos para liberar el potencial de su fuerza laboral
- Cómo promover el bienestar en el trabajo para atraer y retener a los mejores talentos
- Contratación basada en las habilidades del futuro para impulsar el éxito a largo plazo

Comenzaremos explorando las brechas entre lo que las empresas ofrecen y lo que los candidatos esperan, destacando las formas de reajustar las prácticas de contratación para mejorar el compromiso. A continuación, examinaremos cómo la inclusión puede impulsar el reclutamiento y contribuir al bienestar en el trabajo junto con los esfuerzos por mejorar la retribución y la flexibilidad. Por último, nos centraremos en la creciente necesidad de cerrar las brechas en las habilidades y desarrollar la fuerza laboral del futuro.

En un mercado de talento competitivo, las organizaciones que se adapten prosperarán. Esta guía proporciona las ideas y estrategias que necesita para preparar su enfoque de contratación para el futuro al ayudarle no solo a atraer al mejor talento, sino también a crear un entorno en el que las personas puedan crecer y tener éxito.



Cómo superar “la gran desconexión” entre los candidatos y las empresas



La brecha entre las expectativas de los candidatos y las empresas

Actualmente, en el mundo laboral, pocos están dispuestos a asumir la responsabilidad sobre los retos que enfrenta la contratación. Nuevas investigaciones subrayan que tanto los líderes de talento como quienes buscan empleo están de acuerdo en que la contratación es cada vez más difícil, pero la razón de esto es objeto de debate. Las empresas afirman que hay escasez de candidatos competentes, los trabajadores, en cambio, afirman que lo que falta son vacantes. Ninguna de las partes parece satisfacer las necesidades de la otra, lo que ha dado lugar a lo que Indeed denomina "La gran desconexión". Exactamente, ¿dónde está fallando todo?

¿Cuál es el mayor reto para los gerentes de reclutamiento a la hora de encontrar candidatos competentes?

45% de los gerentes afirma que la falta de candidatos calificados es su principal reto a la hora de contratar[1]

Todo se reduce a conexiones perdidas. La mayoría de las empresas y candidatos encuestados afirma que una buena parte de las vacantes o candidatos que ven no son relevantes.

¿Cuál es el mayor reto al que se enfrentan quienes buscan empleo a la hora de encontrar vacantes de calidad?

31% dice que la falta de transparencia salarial (la respuesta más frecuente entre los encuestados de EE. UU., Canadá y Reino Unido)[1]

30% dice que los requisitos poco realistas de las vacantes (específicamente en Francia, Alemania y los Países Bajos)[1]



Los trabajadores no sacrificarán la flexibilidad

Los trabajadores expresan constantemente su deseo de flexibilidad en cuanto a dónde, cuándo y cómo trabajan. La falta de opciones de trabajo híbrido o home office fue un factor decisivo para una quinta parte de los trabajadores y más de la mitad de los encuestados dijo que era al menos algo que "realmente apreciaría" tener[2]. Mientras tanto, en el último año, muchas empresas emitieron mandatos para volver a la oficina y el porcentaje de ocupación de las oficinas ha aumentado.

23% de los candidatos prefiere trabajar exclusivamente de manera presencial[2]

74% de los candidatos quiere trabajar parcial o exclusivamente en home office[2]

La transparencia salarial puede ser un factor decisivo

No encontrar un rango salarial fue la principal razón por la que los candidatos descartaron la postulación, según un reciente estudio de Indeed. Y la mayoría de los candidatos busca primero la información salarial[1].

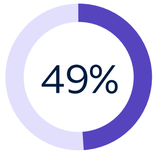
74% de los candidatos consulta la información salarial antes que cualquier otra cosa[2]

75% de los candidatos afirma que es más probable que se postulen a un trabajo si se indica la remuneración de este[2]



El proceso de contratación es demasiado complejo

Los reclutadores tienden a buscar que el proceso de contratación sea minucioso para optimizar el tiempo con candidatos que, al final, no son la mejor opción. Aunque es comprensible, corren el riesgo de crear un proceso de entrevista desalentador que ahuyente a los candidatos competentes.

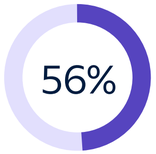


de los candidatos afirma que la mayoría de los procesos de postulación son demasiado largos y complicados[2]

Solucionar la desconexión con las habilidades

Un enfoque de contratación que prioriza las habilidades tiene el potencial de ampliar las bolsas de talentos para ayudar a conectar a los reclutadores con más candidatos. Sin duda, los candidatos quieren que la contratación y el desarrollo prioricen las habilidades. Sin embargo, las empresas adoptan y promueven estas prácticas de forma desigual.

Incluso en los casos en que adoptan la contratación que prioriza las habilidades, las empresas afirman que se ven limitadas por la escasez de tiempo y recursos. Una de las revelaciones más sorprendentes es la confusión sobre lo que implica una estrategia que prioriza las habilidades.



de las empresas afirma que el mayor obstáculo para la contratación que prioriza las habilidades es comprender cómo aplicarla[1]



Estrategias para que las empresas cierren la brecha y se adapten nuevas formas de trabajo

1 **Si es posible, ofrezca trabajo híbrido**

El trabajo híbrido o en home office obviamente no es posible para todos los sectores o cargos. Proporcionar flexibilidad de otras formas puede ayudar, por ejemplo, ofreciendo periodos sabáticos o jubilaciones graduales.

2 **Sea transparente durante el proceso de contratación**

No solo los candidatos deben presentarse de forma veraz y auténtica, sino que las empresas también deben hacerlo. Indicar el sueldo o, por lo menos, revelarlo al principio del proceso de contratación es una forma de mostrar un compromiso con transparencia.

3 **Comuníquese de manera rápida y efectiva**

Para no perderse a grandes candidatos, programe las entrevistas con rapidez y dé seguimiento con prontitud. También tenga en cuenta las diferencias generacionales. Comuníquese con los candidatos de la forma en que ellos lo prefieran, ya sea por mensajes de texto, email o cualquier otro medio.

4 **Aplique un enfoque de contratación que priorice las habilidades**

Conecte con candidatos más calificados al replantearse los requisitos de su vacante. Comience por eliminar los requisitos de títulos y años de experiencia en sus publicaciones de empleo y, a continuación, evalúe a los candidatos en función de sus habilidades y de su capacitación sin titulación.

5 **Invierta en su marca empleadora para atraer a las personas adecuadas**

Su marca empleadora informa a los posibles candidatos cómo es trabajar en su empresa y por qué alguien querría hacerlo. Comparta la historia de su empresa en su Página de empresa, el blog de su empresa y sus perfiles de redes sociales. Además, esté atento a las evaluaciones y los comentarios que recibe en los sitios de reseñas para empresas.

Fuentes
1 Encuesta de Indeed con YouGov 2024, n total = 5,650 candidatos y 3,651 empresas.
2 Informe de perspectivas sobre la fuerza laboral de Indeed de 2024.

Elimine las barreras para liberar el máximo potencial de su fuerza laboral



La inclusión como estrategia de talento

La inclusión no consiste únicamente en hacer lo correcto, sino en liberar todo el potencial de la fuerza laboral. Cuando las empresas eliminan obstáculos para las mujeres, garantizan la accesibilidad de los profesionales con discapacidades y apoyan a empleados de todas las edades, no solamente crean una cultura mejor, sino que obtienen una ventaja competitiva. Sin embargo, con demasiada frecuencia, los trabajadores experimentados se enfrentan a sesgos que marginan sus contribuciones a pesar del inmenso valor que aportan. Las organizaciones que adoptan la inclusión como estrategia de talento atraen a los mejores candidatos, impulsan la innovación y crean equipos con la experiencia necesaria para triunfar en un mundo en constante transformación.



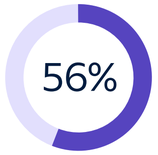
Apoyo y promoción de las mujeres en el trabajo

A pesar de las diferencias económicas y culturales, las mujeres de todo el mundo experimentan retos similares en el lugar de trabajo. En una encuesta a nivel mundial realizada en 11 países, Indeed descubrió que la mayoría de las mujeres que trabaja coincide en que la remuneración, el equilibrio entre la vida personal y laboral, la seguridad del empleo y la cultura empresarial son los factores más importantes de un empleo. El estudio también reveló el enorme esfuerzo que se requiere para lograr la paridad de género en la remuneración, la progresión profesional y el bienestar.

Estrategias para mejorar la vida laboral de las mujeres

1 **Proporcione una remuneración justa y garantice transparencia salarial**

Las mujeres tienen una idea clara del valor de su trabajo y garantice quieren una remuneración justa. Sin embargo, la mayoría de las mujeres experimenta disparidad salarial.



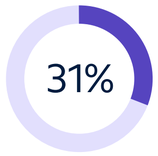
de las mujeres afirma recibir un pago insuficiente por su trabajo[1]

Como empresa, considere la posibilidad de publicar las estructuras salariales dentro de su organización e incluir el sueldo o los rangos salariales en las publicaciones de empleo. Las empresas en todo el mundo se están sumando a esta tendencia para ayudar a reducir las disparidades salariales. De hecho, el 86% de las nuevas ofertas de empleo publicadas directamente en Indeed ofrecen información salarial[2].

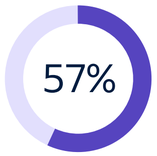


2 Ofrezca oportunidades de desarrollo profesional

Los ascensos son un elemento importante del desarrollo profesional, pero menos de un tercio de las mujeres están satisfechas con las perspectivas de ascenso en su cargo actual.



de las mujeres están insatisfechas con sus perspectivas de ascenso[1]



de las mujeres coinciden en que las oportunidades de capacitación y desarrollo son importantes a la hora de buscar trabajo[1]

Las empresas deben aplicar una estrategia estructurada mediante la planificación y el desarrollo activos de la carrera profesional y tener claro qué necesitan los empleados para pasar al siguiente nivel o a un nuevo puesto que se ajuste a sus objetivos profesionales. Incluso pueden considerar la posibilidad de ofrecer a las mujeres un puesto flexible o secundario, en el que puedan ocupar un puesto no relacionado con sus competencias. Estas tácticas son excelentes para la retención y la administración del talento y permiten a las mujeres progresar rápidamente en sus carreras de forma no lineal.

3 Apoye la salud mental y el bienestar

Un lugar de trabajo saludable es aquel en el que los empleados y los directivos colaboran activamente para crear un entorno que promueva y proteja la salud, la seguridad y el bienestar de todos los empleados. Las empresas pueden considerar la implementación de lineamientos claros sobre salud y seguridad, la creación de programas de asistencia para empleados, la capacitación sobre salud mental y la mejora del acceso de las mujeres a los recursos de salud mental.

4 Cree un sentimiento de pertenencia

Cuando se les pregunta qué medidas adoptan las empresas para crear un entorno de trabajo agradable para las mujeres, un gran porcentaje de ellas responde “Ninguna de las anteriores” (40%)[1]. Esto representa una oportunidad para que las empresas consideren la aplicación de algunas de las siguientes estrategias y programas para ayudar a las empleadas a sentirse escuchadas, respetadas e incluidas:

- Crear un grupo de trabajo de mujeres.
- Brindar capacitación identificar prejuicios no intencionales
- Proporcionar programas de tutoría y alianzas
- Ofrecer pláticas de oradores motivacionales



Hacer el trabajo accesible para todas las personas

Los obstáculos y sesgos frecuentemente excluyen a las personas con discapacidades de la fuerza laboral. En la escuela, muchos niños con discapacidades se enfrentan a necesidades no cubiertas e incluso pueden verse disuadidos de obtener una educación superior. Como resultado, muchas veces llegan a la edad adulta con habilidades valiosas, pero sin un título universitario, lo que ocasiona que se les excluya de los procesos de contratación que dependen demasiado de las credenciales educativas. Esto explica las tasas de empleo sustancialmente más bajas de las personas con discapacidades en comparación con las personas sin discapacidades en todo el mundo.



de diferencia en el empleo entre personas con y sin discapacidades en EE. UU.[3]



de las personas con discapacidades están desempleadas en los países en desarrollo[4]

Estrategias para la construir espacios de trabajo más inclusivos

1 **Normalice la inclusión de las personas con discapacidades**

Para ayudar a facilitar interacciones más respetuosas con los compañeros de trabajo con discapacidades, considere la posibilidad de brindar capacitación sobre conocimientos generales y comportamientos inclusivos a todos los empleados. También puede promover a sus grupos de recursos para empleados (ERG) para que tengan voz en la empresa y puedan liderar implementaciones culturales que impulsen los cambios a largo plazo.

2 **Adopte prácticas de contratación que priorizan las habilidades**

Si aún no lo ha hecho, considere la posibilidad de adoptar un enfoque de contratación que priorice las habilidades. Valorar la experiencia que aportan los candidatos le permitirá ir más allá de los sesgos relacionados con la formación académica o las capacidades percibidas y centrarse en el valor que aportan estas personas.

3 **Integre la tecnología impulsada por IA**

La inteligencia artificial (IA) es cada vez más importante para las empresas que pretenden crear un lugar de trabajo más inclusivo. Las tecnologías impulsadas por IA, como Personal Voice de Apple, Copilot de Microsoft y Be My AI de Be My Eyes, están aumentando la accesibilidad en el lugar de trabajo e integrando la tecnología adaptativa en las operaciones cotidianas.

4 **Ofrezca adaptaciones universales**

Incorporar adaptaciones como parte estándar de la infraestructura de su lugar de trabajo disminuye la presión sobre las personas para que divulguen sus discapacidades. Las adaptaciones universales, como las videoconferencias con subtítulos, los periodos sin reuniones, las agendas obligatorias, los auriculares con cancelación de ruido y las tecnologías de voz a texto, ofrecen un apoyo esencial a todos los empleados a medida que sus necesidades cambian.

> “Es crucial dejar espacio para la flexibilidad y la innovación con el fin de permitir que las personas con discapacidades y sus colegas sin discapacidades prosperen realmente en el trabajo”.
>
> **Keely Cat-Wells**
> Fundadora y directora general de Making Space

5 **Ofrezca oportunidades para mejorar la capacitación**

Las opciones de aprendizaje flexibles, incluidos los cursos en línea y los módulos de autoaprendizaje, permiten a los empleados mejorar su capacitación a su propio ritmo y según sus horarios. Al satisfacer los distintos estilos y necesidades de aprendizaje de su organización, podrá ampliar el impacto y los beneficios de sus programas de capacitación.

6 **Garantice que el liderazgo escuche todas las voces**

Crear oportunidades para que los empleados con discapacidades participen en conversaciones clave (desde la gestión hasta el desarrollo y la conceptualización de productos) ayuda a garantizar que las diversas experiencias vividas estén representadas y se tengan en cuenta. Las empresas pueden contribuir a esto fomentando programas de tutoría y capacitación que ayuden a eliminar los obstáculos y permitan a todos los empleados desempeñar funciones de liderazgo.

Adoptar una fuerza laboral multigeneracional

Las organizaciones con diversidad de edades pueden obtener una ventaja competitiva al mejorar la lealtad y el bienestar de sus empleados, y al aprovechar el valioso conocimiento institucional y los diversos puntos de vista de una fuerza laboral multigeneracional. Por eso, prevenir la discriminación por edad en el lugar de trabajo vale realmente la pena.

Estrategias para evitar la discriminación por edad en el trabajo

1 **Vuelva a redactar las publicaciones de empleo**

La redacción de las publicaciones de empleo puede sesgar involuntariamente las búsquedas hacia un grupo de edad específico. Revise y modifique las publicaciones de empleo que utilicen términos como “nuevos talentos” o “nativos digitales”, los cuales pueden determinar injustamente la edad de los candidatos.

2 **Cree un proceso de entrevista inclusivo**

Para crear un proceso de contratación inclusivo, busque habilidades en lugar de años de experiencia. Así mismo, evite filtrar candidatos por motivos de edad. Por ejemplo, un candidato de mayor edad puede estar interesado en un puesto más junior al considerar un cambio de carrera. En comparación, un candidato más joven puede tener las habilidades necesarias para destacar en un puesto senior.

3 **Promueva el aprendizaje continuo y el desarrollo profesional**

Desarrolle programas que fomenten el aprendizaje y el desarrollo de habilidades. Esto permite apoyar el crecimiento profesional y hace que cada generación forme parte de una fuerza laboral comprometida y preparada para el futuro.

4 **Fomente el aprendizaje intergeneracional**

Cree oportunidades para que los empleados de distintas edades trabajen juntos y aprendan unos de otros mediante programas de tutoría, equipos intergeneracionales o iniciativas dirigidas por los empleados y centradas en la edad, como los Grupos de Recursos Empresariales para la Inclusión (IBGR).



Fuentes

1 Encuesta de Indeed: *Más allá del empoderamiento: promoción de la mujer para que obtenga mejores empleos.*
2 Datos de Indeed, a nivel mundial.
3 Oficina de Estadísticas Laborales de EE. UU.
4 Departamento de Asuntos Económicos y Sociales de las Naciones Unidas.

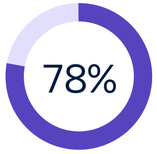
Fomentar el bienestar en el entorno laboral para atraer y retener al mejor talento



El bienestar es un impulsor importante del desempeño

Desde hace tiempo, Indeed se ha interesado por el bienestar en el trabajo como parte de nuestro compromiso de crear un mejor trabajo para todos. De hecho, nuestro conjunto de datos sobre el bienestar laboral, el cual incluye 19 países, con más de 250 millones de puntos de datos recopilados, es el más grande del mundo[1].

La edición de 2024 de nuestro Informe mundial de bienestar laboral reveló que el este no se ha recuperado de la pandemia y ha seguido disminuyendo en los últimos cuatro años. Una sorprendente mayoría de los encuestados afirmó que no se sentía realizado en el trabajo, lo que revela problemas generalizados en los cuatro indicadores de bienestar laboral: la felicidad, el propósito, la satisfacción y, en particular, el estrés.



de las personas no se sentían realizados en el trabajo[1]

Aunque muchos pueden dar por sentado que el sueldo y la flexibilidad son los principales impulsores del bienestar laboral, las encuestas a los empleados cuentan una historia diferente. El sentido de pertenencia, la inclusión y motivación diaria son los tres principales impulsores; el sentido de pertenencia ocupa el primer lugar[1].

> “Pertenecer significa recibir un trato humano, llevar todo tu ser al lugar de trabajo y tener relaciones sociales valiosas, quizá, incluso hacer amigos en el trabajo”.
>
> **Jan-Emmanuel De Neve**
> Profesor de economía y director del Centro de Investigación del Bienestar de la Universidad de Oxford

El bienestar ofrece beneficios a las empresas

Un informe de Harvard Business Review Analytics Services patrocinado por Indeed reveló que las empresas coinciden casi unánimemente en que los trabajadores felices proporcionan una ventaja competitiva y facilitan la retención del talento[2]. Asimismo, en un portafolio simulado de las 100 principales empresas que cotizan en bolsa en Indeed, aquellas con puntuaciones de bienestar laboral altas superaron los índices de referencia del mercado bursátil[1]. Estas conclusiones confirman lo que llevamos mucho tiempo creyendo en Indeed, a saber: invertir en el bienestar laboral brinda beneficios importantes a las empresas.

Aumento de la productividad

Un estudio de los centros de atención de British Telecom encontró que los empleados felices hicieron más llamadas por hora y registraron 12% más ventas. La correlación fue especialmente fuerte en tareas que requieren inteligencia social y emocional, como tratar con un cliente descontento o intentar vender un producto más complejo.

Atracción de talento

En un estudio del MIT en el que se comprobó cómo las puntuaciones de bienestar laboral de Indeed impactaban el comportamiento de búsqueda de empleo, se encontró que los candidatos eran un 80% más propensos a postularse en empresas con puntuaciones de bienestar altas. Del mismo modo, las empresas que ascienden en la lista también reciben más candidatos.

Retención de empleados

Las investigaciones demuestran que las empresas con puntuaciones elevadas de bienestar laboral de Indeed tienen una menor rotación de empleados, mientras que aquellas con puntuaciones bajas experimentan una mayor rotación[1]. Por ejemplo, H&R Block aumentó sus tasas de retención del 89% al 93% en los últimos años. Las encuestas a los empleados indican que esto se debe, en parte, a sus beneficios, que incluyen dar a los empleados una “semana de reinicio” completa.

Estrategias para mejorar el bienestar laboral y atraer talento

El compromiso de una empresa con el bienestar laboral puede marcar una diferencia real en su proceso de reclutamiento y contratación. Prepare a sus líderes de reclutamiento para el éxito mediante acciones concretas que impulsen el bienestar laboral en tres áreas clave: compensación, flexibilidad, inclusión y pertenencia.

Compensación

La remuneración de los empleados refleja el compromiso de una organización con el bienestar laboral. Los empleados que reciben una remuneración justa están más satisfechos con su trabajo, son más leales a sus organizaciones y pueden apoyar mejor a sus familias.

1. **Transparencia**
   Sea transparente en lo que respecta al sueldo y esté dispuesto a conceder aumentos para reducir las desigualdades.

2. **Negociación**
   Ofrezca a los empleados oportunidades para renegociar el sueldo y establezca el proceso de negociación..

3. **Sueldo justo**
   Pague como mínimo un sueldo digno, ya que esto puede mejorar la salud y reducir los síntomas de alguna enfermedad mental.

4. **Reparto de utilidades**
   Comparta las utilidades con los empleados, por ejemplo, mediante opciones sobre acciones o bonos.

5. **Incentivos grupales**
   Implemente el pago de incentivos grupales para fomentar un mayor intercambio de información, confianza en la dirección y una cultura laboral más positiva.

Flexibilidad

Conceder a los empleados más libertad sobre dónde y cuándo trabajan puede mejorar su bienestar y su productividad. También se puede ofrecer flexibilidad mediante permisos por motivos personales o profesionales para fomentar la revitalización y la inspiración.

1. **Home office**
   Ofrezca a los empleados la opción de trabajar desde casa y proporcióneles equipos como auriculares y teclados para fomentar un entorno de comodidad y productividad.

2. **Autonomía**
   Deje que los empleados tengan autonomía sobre su horario para reducir el estrés y mejorar el equilibrio entre la vida laboral y personal.

3. **Tiempo libre**
   Promueva el descanso y bienestar de sus empleados ofreciendo opciones como permisos especiales, descansos sabáticos y esquemas de remuneración diferida.

4. **Licencia de maternidad / Licencia de paternidad**
   Motive a sus empleados a aprovechar los permisos disponibles como las licencias de maternidad/ paternidad y establezca mecanismos para minimizar el impacto negativo en su desarrollo profesional debido a la pérdida de oportunidades



Inclusión y pertenencia

El sentido de pertenencia se produce cuando las personas se sienten aceptadas y apoyadas al ser ellas mismas.

1 **Inclusión**

Promueva la inclusividad. Los equipos diversos con una cultura inclusiva no solo favorecen el bienestar de los empleados, sino que pueden impulsar el rendimiento empresarial mediante la innovación y el liderazgo.

2 **Reducción de sesgos**

Elimine las palabras asociadas a estereotipos de género de las descripciones de los puestos, implemente procesos anónimos a los candidatos para superar los estereotipos y realice pruebas a los candidatos en las fases finales del proceso de contratación.

3 **Representación**

Mejore la representación en puestos de liderazgo mediante programas de mentoría y patrocinio, especialmente dirigidos a grupos de empleados subrepresentados.



Fuentes
1 Informe mundial de bienestar laboral de Indeed de 2024 analizado por el Centro de Investigación del Bienestar de la Universidad de Oxford con el Dr. Jan-Emmanuel De Neve y el Dr. George Ward.
2 Informe Indeed: *Cómo aprovechar el talento tecnológico actual*, 2024.

Contratación orientada en las habilidades del futuro e impulsar el éxito a largo plazo

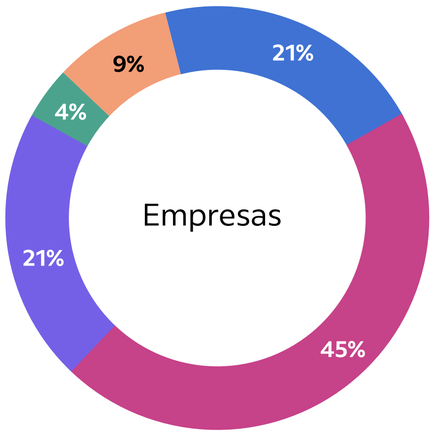


El desafío de contratar con base en habilidades

Muchos candidatos consideran que no consiguen empleo porque compiten con un número elevado de personas calificadas para una cantidad limitada de oportunidades laborales. Esto los lleva, con frecuencia, a enviar sus solicitudes de forma masiva, aplicando a vacantes que no se ajustan a su perfil o sin personalizar su CV y carta de presentación para destacar las habilidades clave que podrían diferenciarlos.

Las empresas afirman evaluar cuidadosamente cada postulación en busca de talento calificado. De acuerdo con un estudio de Indeed, factores como la disponibilidad, ubicación y capacidad de respuesta del candidato influyen directamente en cómo las organizaciones perciben la calidad del perfil. Cuando estos elementos no son reflejados en la solicitud, las empresas tienden a conlcuir que no hay suficientes candidatos calificados. Sin embargo, en muchos casos, el verdadero reto podría estar en que candidatos con el perfil correcto envían postulaciones mal estructuradas o sin alinearse a los requisitos del puesto[1].

¿Es la falta de candidatos calificados un problema para su organización? De ser así, ¿qué tan grave es este problema?[2]



- **Crítico**
  No podemos encontrar suficientes candidatos competentes
- **Significativo**
  La mayoría de los candidatos no satisface las necesidades de nuestras vacantes
- **Algo importante**
  Un buen número de candidatos no son relevantes para las vacantes
- **No muy importante**
  La mayoría de nuestros candidatos satisfacen las necesidades de nuestras vacantes
- **No lo sé**

Cómo la Inteligencia Artificial está reconfigurando la contratación

La IA está transformando el panorama de la contratación, tanto para quienes buscan empleo como para las empresas. Para los candidatos, su incorporación en el entorno laboral implica que las habilidades requeridas para las vacantes del futuro están en constante evolución, por lo que aún nadie las domina por completo.

Actualmente, la IA generativa resulta más eficaz al aplicarse en tareas relativamente simples que implican la resolución de problemas básicos y no requieren ejecución práctica. En cambio, para empleos que demandan habilidades manuales o prácticas especializadas como la aviación o la gastronomía, su utilidad seguirá siendo limitada. Los puestos relacionados con el trabajo del conocimiento, o aquellos que pueden realizarse de forma remota, son probablemente los más expuestos a transformaciones impulsadas por la IA generativa, lo que resalta la necesidad de una actualización constante y un enfoque continuo en el aprendizaje.

Para las empresas, la inteligencia artificial puede simplificar de manera considerable el trabajo de los líderes de reclutamiento, al permitirles identificar talento calificado de forma más rápido y eficiente. Esto se logra, por ejemplo, mediante la creación automatizada de descripciones de empleo más precisas, así como la clasificación de candidatos con base en sus habilidades, dándoles prioridad sobre otros criterios. En el pasado, los candidatos debían utilizar exactamente los mismos términos que aparecían en la vacante para ser considerados. Hoy, gracias a la IA, las organizaciones pueden reconocer con mayor precisión si una persona cuenta con las competencias requeridas, sin depender exclusivamente de coincidencias textuales.



El empleado tiene experiencia **trabajando en la caja registradora de una cafetería**.

El empleador quiere **experiencia en puntos de venta minoristas**.

Estrategias para cubrir vacantes y fortalecer habilidades clave

1 **Impulse el crecimiento interno aprovechando competencias transferibles.**
En un mercado laboral competitivo, dirigir los esfuerzos de reclutamiento hacia el talento interno puede ofrecer una ventaja estratégica. Considere no solo la experiencia directa, sino también aquellas habilidades que sus colaboradores ya poseen y que guardan una estrecha relación con las requeridas para una vacante. Por ejemplo, el personal de servicio al cliente puede tener un perfil adecuado para ocupar posiciones en ventas o gestión de cuentas.

> Pienso mucho en la afinidad de habilidades y en la movilidad interna. Muchas empresas se centran en la búsqueda proactiva dentro de su propia base de empleados. Eso puede ayudar a ofrecer a las personas marginadas una oportunidad que quizá no hayan considerado y a garantizar que esas personas formen parte del ciclo profesional interno".
>
> **Wendy Wick**
> Vicepresidenta sénior de PeopleReady

2 **Mejore la redacción de sus descripciones de empleo para atraer más talento**
Para ampliar su alcance y atraer a una base más diversa de talento, revise cuidadosamente el lenguaje utilizado en las descripciones de puestos. Evite tecnicismos innecesarios, elimine posibles sesgos y asegúrese de que la redacción sea clara y accesible. Si desea atraer a personas que tradicionalmente no han tenido acceso a estos cargos, es fundamental que el mensaje sea inclusivo y fácil de comprender.

3 **Explore nuevos canales para la publicación de sus vacantes.**
Es importante considerar en qué lugares se publican las vacantes. Si siempre busca en el mismo espacio, encontrará siempre el mismo tipo de candidatos. La publicidad programática puede ser una herramienta eficaz para diversificar las fuentes de talento.

4 **Elimine requisitos innecesarios**
Un paso clave en una estrategia de contratación que prioriza las habilidades es eliminar requisitos innecesarios de títulos o reducir los requisitos de años de experiencia. Esto abre las puertas a candidatos que, de otro modo, podrían pasar desapercibidos en valiosas oportunidades para iniciar su carrera. Sin embargo, para hacer esto de manera eficaz, las empresas deben definir claramente las habilidades necesarias para cada cargo.

5 **Identifique las habilidades requeridas**
Esto le permitirá evaluar con mayor claridad si un título académico es indispensable para un puesto, y redactar descripciones de empleo que reflejen las habilidades requeridas. Esta práctica contribuye a generar condiciones más equitativas para todos los candidatos, tanto internos como externos, que tal vez no cuenten con un título universitario o una trayectoria laboral tradicional.

6 **Cree un sistema digital de habilidades**
Una vez identificadas las habilidades clave, es importante contar con un sistema digital que permita registrarlas, monitorearlas y aplicarlas de forma efectiva. Por ejemplo, puede crear perfiles digitales para cada empleado, donde se documenten sus habilidades específicas, certificaciones y experiencias. Este tipo de sistema también puede fortalecer su estrategia de capacitación: al vincular habilidades con proyectos o cursos, los empleados que los completen podrán sumar automáticamente esas competencias a su perfil. Esto no solo mejora la visibilidad del talento interno, sino que facilita decisiones más informadas en procesos de desarrollo y reclutamiento interno.



7 Cambie la mentalidad de su organización

Cuando los líderes de RR. HH. eliminan los requisitos de títulos de las vacantes, es posible que les cueste un poco más de trabajo explicar que el cambio no se hizo con el fin de contratar a trabajadores menos calificados, sino de eliminar obstáculos para atraer a un abanico más diverso de empleados. El éxito de una estrategia de contratación que prioriza las habilidades requiere un cambio de mentalidad y la cultura general de una organización para influir en los comportamientos y las actitudes individuales a todos los niveles.

Consejo profesional: Comience por capacitar a los gerentes de contratación y proporcione recursos adecuados para preparar tanto a los líderes como a los nuevos talentos para alcanzar el éxito. Considere implementar programas de mentoría, aprendizaje práctico u observacional, así como grupos de recursos para empleados (ERG) u otras formas de acompañamiento, según las necesidades específicas de su organización.

8 Construya su propia cartera de talentos

La creación de programas de formación profesional puede ayudar a las empresas a llegar a trabajadores con un alto potencial como parte de su estrategia de contratación que prioriza las habilidades. Los modelos de formación profesional en campos como la fabricación y los oficios calificados tienen una historia de éxito a la hora de atraer y retener talento diverso; estos modelos pueden adaptarse incluso a un entorno corporativo.

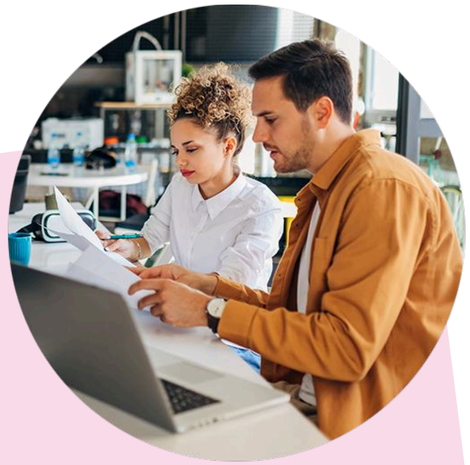
Consejo profesional: Cree alianzas con instituciones educativas, como colegios y universidades, así como con organizaciones sin fines de lucro y laborales, para atraer a personas a su programa de formación profesional.

9 Colabore con sus líderes para medir el éxito de sus programas de contratación

Para evaluar el desempeño de sus iniciativas, establezca métricas claras y haga seguimiento constante. Por ejemplo, mida la tasa de postulaciones completadas y la conversión de aprendices contratados como empleados. Además, monitoree la retención, el desarrollo profesional y los ascensos dentro de la organización.

10 Empiece por etapas y priorice segmentos clave

Estos cambios pueden parecer complejos y, si intenta abordarlos todos a la vez, podría sentirse abrumado. En lugar de eso, divida la carga de trabajo por categorías de empleo o por puestos de alta rotación, y concéntrese en un segmento a la vez. Cuanto antes empiece, mejor podrá entender y valorar lo que el mercado ofrece, así como la manera más efectiva de involucrar tanto a candidatos externos como a empleados internos.



Fuentes
1 Datos internos de Indeed, Calidad de las postulaciones, julio de 2024.
2 Encuesta de Indeed con YouGov de 2024, n total = 5,650 candidatos y 3,651 empresas.

Hacia un futuro laboral mejor

Puesto que el panorama de la contratación sigue cambiando, ahora es el momento de replantearse su estrategia de reclutamiento. Las organizaciones que adoptan nuevos enfoques, dan prioridad a las personas e invierten en el crecimiento continuo no solamente mejorarán los resultados de la contratación, sino que también impulsarán el éxito empresarial a largo plazo.

Al cerrar la brecha entre las expectativas de los candidatos y las prácticas de contratación mediante la eliminación de obstáculos innecesarios, la fomentación del bienestar de los empleados y la supresión de las carencias en las habilidades, las empresas pueden construir una fuerza laboral preparada para los retos que se avecinan.

El futuro del trabajo pertenece a las organizaciones que están dispuestas a cambiar. Indeed está aquí para ayudarle con ideas y estrategias que le permitan afrontar los cambios con confianza. Juntos, podemos avanzar hacia un mundo con mejores contrataciones, mejores trabajos y una mejor vida.

> Cuando se analizan los desafíos que enfrentan las empresas, como la dificultad para encontrar talento de calidad, procesos de contratación demasiado largos, problemas de retención y obstáculos para diversificar su fuerza laboral, la contratación que prioriza las habilidades puede ayudarles a abordar esos desafíos tanto ahora como en el futuro.
>
> **Liz Voigt**
> Gerente Senior sobre impacto social en 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 la aplicación de la información contenida en este documento o de las interpretaciones de la misma. Copyright ©2025 Indeed, Inc. Todos los derechos reservados.


indeed