



# LOS CINCO FACTORES QUE DOMINARÁN LA ADQUISICIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO EN LOS PROXIMOS 3-5 AÑOS

Cindy Yarbrough | Regional Vice President, Client Services RPO | Agile • 1

## 01 Los cambios globales impactan de manera local la búsqueda de talento.

- En distintas regiones del planeta se observa una disminución continua de habilidades y mano de obra que requerirán una mayor fuerza de trabajo, (es decir, profesionales del cuidado de la salud, enfermeras registradas, manufactura especializada técnica e ingenierías).
- Una nueva fuerza de trabajo diversa y demandante, seguirá teniendo motivadores generacionales diferentes.
- Crecimiento de la economía Gig, proyecta que en el año 2020, el 40% de los trabajadores estadounidenses serán contratistas independientes.

## 02 La competencia por los mejores talentos se intensificará

- Intensa competencia de reclutamiento volverá, especialmente para Top Talents y talento técnico.
- Los recursos y herramientas existentes se extenderán al límite.
- Las tasas de rechazo serán más altas y más contra-ofertas serán frecuentes.
- Prácticas de reclutamiento innovadoras ayudarán a las empresas estratégicas con una ventaja de talento competitivo.

## 03 Los Programas de Referencia de Empleados impulsados por métricas se convertirán en una fuente de contratación dominante

- Las principales firmas experimentarán una meta de referencia de medios sociales en más del 50% de todas las contrataciones.
- Los ecosistemas de talento se construirán alrededor de una cultura de reclutamiento que haga a cada empleado un explorador de talento 24/7, y los descubrimientos se canalizarán a través de un programa basado en datos.
- Programas bien diseñados y más claros para recomendar empleadores producirán altos rendimientos y aumentarán las tasas de retención de los empleados.

## 04 Las métricas predictivas y el uso de Big Data pasarán de interesante a esencial

- Este enfoque se centrará en las métricas en tiempo real que permiten a los gerentes saber lo que está sucediendo hoy en día, y las métricas predictivas, que alertan a todos sobre los problemas de reclutamiento y las oportunidades, para que puedan actuar adecuadamente con anticipación de tiempo.
- Los profesionales de adquisición de talento necesitan reforzar lo que los datos dicen y vincular el contenido con las metas y objetivos establecidos.

## 05 La marca del empleador será fundamental en la construcción de una estrategia de reclutamiento a largo plazo

- Si un candidato percibe a una organización como "un gran lugar para trabajar" esta se centrará como la primera opción mientras toman decisiones y entretienen o negocian ofertas.
- Aunque una empresa puede hacer mucho para definir su marca de empleador, ciertos insumos moldean la marca (positiva y negativamente) fuera del control de un empleador. (ejem. las revisiones de Glassdoor, Indeed, etc.)
- Fuertes marcas empleadoras atraerán la atención de un grupo de candidatos pasivos.
- Las empresas con fuertes marcas empleadoras vieron aumentar sus ingresos en un 20%, mientras que las empresas con marcas débiles crecieron sólo un 8%.