

Cómo Between Tech usa el Employer Branding y las Redes Sociales para atraer y fidelizar al mejor talento tecnológico

TALENT CLUE  BETWEEN

-  BARCELONA · 2000
-  SRI LANKA · 2012
-  MADRID · 2012
-  SINGAPORE · 2013
-  SUZHOU · 2014
-  MALAYSIA · 2015
-  BILBAO · 2016

ÍNDICE

Sobre este Documento	3
Introducción	4
ATRACCIÓN DE TALENTO	6
Problema: Pérdida de Talento Continua	10
Soluciones:	13
• Atraer Talento con Employer Branding	
• Atraer Talento en Redes Sociales	
Resultados	17
FIDELIZACIÓN DE CANDIDATOS	18
Problema: Candidato Desatendido en Todo el Proceso	19
Solución: Mejora de la Experiencia del Candidato a Nivel Integral	21
Resultados	24
¿Qué Puedes Hacer Tú?	25

SOBRE ESTE DOCUMENTO

¿Para quién es?

Este documento es para **Directores de Recursos Humanos y reclutadores** que están empezando a darse cuenta de que sus **estrategias para conseguir candidatos** están dejando de funcionar y de que deben empezar a atraer candidatos, pero aún no saben exactamente cómo. Sobre todo es para todos aquellos que están dispuestos a hacer algo por cambiar y mejorar.

¿Qué aprenderás?

Encontrarás una descripción detallada de los problemas que sufren la mayoría de empresas respecto a la pérdida de talento a través de la experiencia de Between Tech. Pero además encontrarás una **solución** paso a paso para cada uno de los problemas: así empezarás a quitar el freno a los aspectos que pueden estar frenando tu potencial para atraer al mejor talento.

Sobre Talent Clue

Nuestra misión en [Talent Clue](#) es ayudar a las empresas a crecer a través de la **atracción y gestión de talento de calidad**. Para ello ofrecemos una **solución integral**: una plataforma que incorpora todos los servicios necesarios para atraer talento, convertirlo en candidatos y enamorarlos durante todo el proceso. Desde gestión de redes sociales corporativas hasta Employer Branding, pasando por multiposting y recepción de candidatos, **todo en la misma herramienta**.

INTRODUCCIÓN:

Cada vez más, las empresas van entendiendo que, si quieren ser competitivas, deben centrar gran parte de sus esfuerzos en **atraer y fidelizar al mejor talento**, porque saben que es el mayor activo para seguir creciendo, especialmente para aquellas empresas que se dedican a contratar profesionales para otros clientes, como es el caso de las consultoras.

Muchas de estas compañías están dándose cuenta también de que los métodos que usaban antes para conseguir candidatos están quedando obsoletos. En una era digital **el talento tiene al alcance de su mano toda la información** sobre las compañías que le interesan; y las empresas deben adaptarse a esto, fortaleciendo su marca como empleadores, ganando presencia en redes sociales y apoyándose en nuevas tecnologías para gestionar todos los elementos que influyen en cómo los candidatos les perciben.

En Between Tech lo saben, y han conseguido adaptarse a las nuevas formas de atraer y fidelizar talento a través de herramientas como Talent Clue, sobre todo en un sector tan complejo como es el tecnológico. Sigue leyendo, porque aprenderás a construir una máquina de atracción de talento que te ayudará a **multiplicar los candidatos en tu base de datos** a través de tus Redes Sociales y Employer Branding.

The logo for Between Tech, featuring the word "BETWEEN" in a bold, black, sans-serif font.

[Between Tech](#) ofrece una amplia gama de servicios tecnológicos: outsourcing y selección de perfiles IT

[Aniol Sant](#)
Talent Manager, Between Tech

INTRODUCCIÓN

Muchas empresas dedican gran esfuerzo y dinero en atraer muchos candidatos a sus ofertas y a sus páginas de empleo a través de las redes sociales, incluso con anuncios pagados. Pero a veces olvidan que la gran **clave del éxito** es no sólo atraerles, sino conseguir que una vez que el candidato se encuentra ante la oferta en su pantalla, el hecho de inscribirse y entrar a formar parte del proceso de selección sea a través de una experiencia tan agradable y enriquecedora que ese candidato elija siempre a esa empresa, se mantenga pendiente de su estado respecto a las vacantes que le interesan y hable bien de la compañía y sus reclutadores. Y esto es la fidelización: básicamente, **que el talento te elija a ti, antes que a tu competencia**, para desarrollar su carrera profesional contigo.

ATRACCIÓN

FIDELIZACIÓN

En este documento te contaremos cómo Between Tech enlaza a la perfección estos dos conceptos de **ATRACCIÓN** y **FIDELIZACIÓN** de candidatos a través de Talent Clue, hasta el punto de haber **multiplicado por treinta el número de candidatos** que ahora les conocen, aman su marca y, lo más importante, se inscriben a sus ofertas. Ojo a los datos: **en tres años han pasado de 3.000 candidatos en su base de datos a 90.000**. Y te enseñaremos exactamente **cómo puedes conseguir lo mismo** que ellos mejorando tu Employer Branding con Talent Clue.

*Between Tech atrae y fideliza a sus candidatos...
¡y multiplica por treinta su base de datos!*



ATRACCIÓN

PROBLEMA

Pérdida de Talento Continua

Hace unos años, Between Tech no tenía ninguna herramienta que le ayudara a gestionar todos los elementos que contribuyen a mejorar la forma en que los candidatos se inscribían a sus ofertas y, como muchas empresas, se enfrentaban día a día con un gran problema: **la pérdida de talento continua**. En su caso, estaba causada por la forma en que los candidatos llegaban y se inscribían a sus ofertas. Veamos por qué.

LOS CANDIDATOS APLICABAN VÍA EMAIL

Los candidatos veían las ofertas en la página web, pero no tenían forma de inscribirse a través de ella, sino que si querían formar parte del equipo tenían que enviar un correo electrónico al departamento de RRHH en referencia a la vacante que les interesaba. Esto provocaba varios problemas, el primero era que la tasa de rebote de las ofertas era elevadísima, porque los candidatos prefieren rellenar un formulario antes que enviar un email. Además, de cara al candidato, otro problema era que **no recibía respuesta** de si su currículum había sido recibido.

Otros problemas, esta vez de cara al equipo de Between Tech eran que, por un lado, las candidaturas eran prácticamente **imposibles de gestionar**. Tenían que descargar los CV que recibían a través del email y volcar los datos a sus bases y documentos, y además tenían que vigilar si el candidato se inscribía a través del mail y a través de otras fuentes de talento, porque entonces se generaban duplicados. Por otro lado, como la tasa de rebote era alta, recibían menos candidatos a sus ofertas que si, por ejemplo, usaran un formulario.

PUBLICABAN SÓLO EN INFOJOBS

El hecho de tener que redactar la oferta varias veces en cada uno de los portales en los que solían publicar, al final obligó al equipo de Between Tech, igual que a otra empresa como Hunivers, a limitarse solamente a un portal de empleo: InfoJobs. ¿Por qué? Porque no podían gestionar las ofertas en cada portal, sobre todo porque la tarea de volver continuamente al portal a revisar los inscritos nuevos de cada día y a descargarlos era insostenible. Por si fuera poco, unificar los candidatos que recibían de todas las ofertas que tenían publicadas era imposible. Además, en muchas ocasiones, recibían la misma candidatura por

PROBLEMA

Pérdida de Talento Continua

varias vías y, como dice Aniol Sant, Recruiter Team Leader de Between Tech, “perdíamos mucho tiempo recogiendo todas las inscripciones y corríamos el gran riesgo de dar respuestas diferentes a la misma persona”. Por eso, les pareció que la mejor solución era **limitarse a InfoJobs para publicar allí sus ofertas**. Pero esta decisión también les perjudicó.

Centrarse en un único portal contribuyó al problema de la pérdida de talento, porque sólo tenían en cuenta para su base de datos propia a los candidatos que finalmente entrevistaban, nunca registraban a los inscritos ni a los descartados, de forma que para futuras vacantes no tenían manera de aprovechar los esfuerzos realizados para conseguir candidatos, y **perdían a todos los que no habían guardado**.

Puedes ver exactamente [cómo dejar de depender de InfoJobs para conseguir candidatos](#) en la grabación de este webinar.

En términos de imagen de marca, publicar sólo en InfoJobs les perjudicó por varios motivos. En primer lugar, si compartían las ofertas de InfoJobs en sus redes sociales, **su branding no aparecía por ningún lado**, aparecía el del portal de empleo y creaba confusión porque la empresa que buscaba talento no se veía claramente y parecía que la oferta era para trabajar en InfoJobs. La marca de Between Tech pasaba desapercibida, igual que la tuya si trabajas así.



PROBLEMA

Pérdida de Talento Continua

En segundo lugar, **dependían totalmente del proceso de inscripción de InfoJobs** y no tenían ningún control ni incidencia sobre la experiencia de sus candidatos al aplicar, al igual que no tenían ninguna opción de mejorarla si seguían publicando allí y la experiencia era realmente negativa. El formulario de aplicación de InfoJobs es larguísimo y no hay opción de limitarlo ni acortarlo. Así que los candidatos debían inscribirse a través de la ASP de InfoJobs y darse de alta primero en su portal, lo que les costaba unos **45 minutos** y provocaba verdaderas fugas de talento.

En tercer lugar: cuando un candidato busca empleo a través de portales puede llegar a enviar candidaturas de forma masiva, y **no le importa tanto en qué empresa se inscriba, si la oferta le interesa**. Es decir que los candidatos podían pasar perfectamente de una oferta de Between Tech a la de la competencia, porque estaban en el portal y no en la web de Between.

Un apunte final: los portales de empleo se aprovechan de marcas potentes que sí que trabajan su Employer Branding para seguir consiguiendo empresas que publiquen allí, para seguir engrosando su base de datos de candidatos, mientras la base de datos de los clientes no aumenta.

¿Qué hizo Between Tech para dejar de perder talento y cómo le ayudó Talent Clue? Desarrolló dos estrategias: [fortalecer su Employer Branding y ganar presencia en Redes Sociales](#). Veamos exactamente cómo.

*Fortalecer tu Employer Branding y tus Redes Sociales te
permitirá atraer mucho más talento*



SOLUCIONES

Atraer Talento con Employer Branding

El Employer Branding es la **imagen que proyecta tu empresa como lugar ideal en el que trabajar y desarrollar la carrera profesional**. Es la tendencia que en Recursos Humanos permite a los equipos y compañías mejorar sus procesos de reclutamiento, atraer al mejor talento y a los candidatos más cualificados y asegurar un mayor cultural fit. Hay varios elementos que contribuyen en mejorar esta imagen de marca, y otros que contribuyen en difundirla y comunicarla. La primera de las soluciones que aplicó Between Tech con la ayuda de Talent Clue fue precisamente el Employer Branding. Veamos cómo.

MEJORAR SU MARCA COMO EMPLEADORES, FACILITAR LAS INSCRIPCIONES DE LOS CANDIDATOS Y ATRAER A LOS MEJORES

Between Tech, como la mayoría de compañías, tenía una página de empleo, pero dirigía a los candidatos a inscribirse a portales de empleo o a enviarles un email con sus CVs, de forma que se iban de su página web. Ahora ya no. Han mejorado muchísimo la experiencia de sus candidatos y han dejado de regalar tráfico a los portales de empleo: **ahora el talento se queda en su web**. Han borrado del mapa la opción de enviar el CV y la han sustituido por un formulario genérico en el que los candidatos se inscriben, si no hay ninguna oferta que les encaje pero siguen queriendo formar parte de su base de datos.

¿No te encaja ninguna de nuestras posiciones actuales pero quieres que te tengamos en cuenta en procesos futuros?

Envíanos tu CV

Envíanos tu CV. Tu información se guardará en nuestra base de datos para futuras vacantes.

En sólo tres meses desde que instalaron el formulario genérico recibieron **más de 610 candidatos que fueron a parar directamente a su base de datos**. Esto, obviamente, no cuenta los candidatos que se inscribieron en el resto de ofertas.

Cultura de Empresa y Web Corporativa

SOLUCIONES

Atraer Talento con Employer Branding

En la web explican cuál es la ventaja para el talento de trabajar con ellos, comunican muy qué es lo que les hace diferentes, cuáles son sus orígenes y por qué dan tanta importancia al talento. Incluso tienen un [vídeo en el que lo resumen](#).

Pero lo más importante para captar talento viene ahora.

Panel de empleo: la mejor forma de captar talento y facilitar la inscripción

El Panel de empleo de Talent Clue te permite tener todas tus ofertas de empleo publicadas en tu web, y se publican a través del software de forma automática. Mantiene la web de empleo actualizada siempre, sin tener que escribir ninguna línea de código, sólo copiándolo y pegándolo en tu web: los candidatos interesados nunca abandonan la página web de Between Tech, sino que **se inscriben directamente allí**, a través de un formulario que les lleva como mucho 5 minutos, o bien a través de su perfil de LinkedIn o Indeed.

El Panel de Empleo es responsive, es decir que se adapta a cualquiera que sea el

Configuración

Sintaxis

Anchura (px)

Alto (px)

Borde (px)

Color del enlace

Color de la cabecera

Columnas

Localidad

País

Provincia

Fecha

Sector

Descripción

Código

Logo

Configuración avanzada

Firma por país

Firma por provincia

Firma por País/Provincia/Logo

Guardar

Copla la línea html en el código de tu Web

```
<iframe src="https://talentclue.com/ia/company/33674/offer/menu/modal" width="300" height="200" frameborder="0"></iframe>
```

SOLUCIONES

Atraer Talento con Employer Branding

dispositivo que use el candidato para inscribirse. Permite filtrar por localidades, para hacer incluso más cómodo el análisis de ofertas por parte del candidato. Se instala muy fácilmente, sólo una vez, y no requiere ningún tipo de mantenimiento adicional por parte del equipo de IT.

Between Tech, con el Panel de Empleo de Talent Clue, [transmite su valor de](#)

- Provincias: todas -

Filtrar

Posición	Localidad	Disciplina	Fecha
Técnico/a de soporte 2º nivel	Barcelona	TIC	07/06/2016
Programador/a Java	Barcelona	TIC	06/06/2016
CONSULTOR TECNICO SAP HCM ALEMAN	Barcelona	TIC	06/06/2016
ANALISTA PROGRAMADOR LIFERAY	Barcelona	TIC	06/06/2016
Programador/a C++	Barcelona	TIC	09/06/2016
INGENIERO DISEÑO SOLID EDGE	vallès Occidental	ingeniería	03/06/2016
Analista Programador/a Java	Barcelona	TIC	03/06/2016
Sharepoint Expert	Sant Cugat del Vallès	TIC	03/06/2016

[marca y una mejor experiencia de candidato](#). Pero lo más importante, soluciona así el problema de recibir (y perder) candidatos en el correo electrónico, en portales de empleo y mejora su eficiencia de gestión de todas las vacantes en el mismo lugar. No olvidemos que Talent Clue unifica las candidaturas de todas las fuentes, del Panel de Empleo y de Redes Sociales en el mismo lugar y base de datos.

SOLUCIONES

Atraer Talento en Redes Sociales

Por la naturaleza de su compañía, trabajaban bajo una gran presión por dos motivos: están enfocados a un perfil profesional tecnológico y gestionan procesos de selección internos y para clientes externos. Así que les urgía encontrar una **solución a largo plazo pero que les rindiese resultados cuanto antes**, porque la competitividad en su sector es feroz. Se apoyaron en Talent Clue no solo para dejar de perder talento sino también para dejar de depender de portales como InfoJobs para conseguir candidatos. [Y lo hicieron a través de Redes Sociales y Employer Branding](#). La primera de las soluciones que Talent Clue brindó a Between Tech para atraer talento pasa por **diferenciarse del resto de compañías de su sector**, y podría resumirse así: una mayor presencia en Redes Sociales, publicación de ofertas automáticamente y recepción de candidatos en un solo lugar. Sigue leyendo para ver el paso a paso.

MAYOR PRESENCIA EN REDES SOCIALES, PUBLICACIÓN DE OFERTAS AUTOMÁTICA Y RECEPCIÓN DE CANDIDATOS EN UN SOLO LUGAR

Entendieron la importancia que tienen las redes sociales para atraer talento, y su decisión fue **estar todo lo presentes que pueden en todas las redes sociales** que sirven a sus propósitos de hacer que los mejores candidatos de perfil técnico (activos y pasivos) se interesen por su marca en dos niveles: contenido y ofertas de empleo. [Talent Clue les ayuda a llegar a esa mayor presencia](#).

Facebook: la perfecta conjunción entre contenido y ofertas de empleo

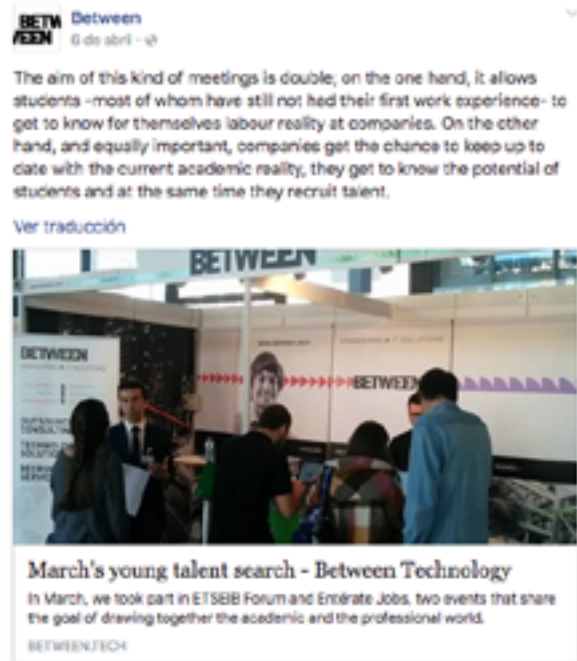
Facebook quizá no sea la más adecuada para buscar talento, especialmente tecnológico, pero está claro que es la red social ideal para **compartir contenido de gran interés para tu audiencia**. En Between Tech saben bien que el contenido de calidad es una forma de atraer a sus



SOLUCIONES

Atraer Talento en Redes Sociales

fans hacia lo que tienen que contar. Pero lo que Between Tech hace realmente bien es capitalizar ese interés de su audiencia y redirigirlo a lo que les interesa: que esos candidatos a los que han atraído se inscriban a sus ofertas. No lo hacen inundando el muro, como nos cuenta Cristina Pellicer, la Talent Manager encargada de posicionar la marca para atraer talento; lo hacen dando a sus seguidores la opción de navegar hacia una [Pestaña de Empleo que Talent Clue habilita en su página de Facebook](#).



Cuando un candidato clic en esa pestaña, accede al **Panel de Empleo**. Es un listado de las ofertas que Between Tech tiene abiertas que se actualiza automáticamente, es totalmente personalizado y se mantiene integrado con la base de datos. Es decir que tienen las ofertas en Facebook sin tener que publicarlas expresamente. Los seguidores que han llegado atraídos por el contenido pueden aplicar a las ofertas sin seguir miles de pasos, simplemente accediendo al Panel y filtrando por los campos que les interesen. **El 80% de candidatos busca empleo a través de redes sociales¹**, y el Panel de Empleo es una forma para llegar a este 80% y a todos los profesionales que no buscan trabajo, pero están interesados en tu marca.

¹ Fuente. [Informe Infoempleo Adecco](#)

SOLUCIONES

Atraer Talento en Redes Sociales

Con el [Panel de Empleo](#), Between Tech consigue un **doble objetivo**: publicar contenido interesante para los candidatos en el muro y no inundarles con ofertas + dar la opción a los interesados de ver todas sus ofertas e inscribirse

Twitter: 140 caracteres para atraer y enamorar a los candidatos

Igual que en Facebook, en Twitter tienen dos canales: **el canal corporativo**, donde comparten contenido propio y externo sobre el mundo de la tecnología, la innovación, el talento, su cultura de empresa y contenido motivacional.

Y además tienen el **canal para empleo**, con la misma intención que en Facebook: mantener un canal corporativo limpio, repleto de noticias que genera Between Tech e información del sector, y dedicar un canal específico para compartir todas sus ofertas de empleo. Al contrario de lo que puedas pensar, tener dos perfiles no les lleva más trabajo, porque **la publicación de ofertas es totalmente automatizada a través de Talent Clue**. Cuando quieren difundir una oferta, simplemente crean una nueva o acceden a una ya creada, seleccionan Twitter y pueden incluso programar la frecuencia de posteo como quieren e incluir hashtags personalizados. Lo hacen con la [funcionalidad de Multiposting](#) de Talent Clue.



SOLUCIONES

Atraer Talento en Redes Sociales

LinkedIn: atracción de talento especializado

En LinkedIn tienen un perfil corporativo con unos 8000 seguidores interesados en toda la información que generan, al igual que en el resto de redes.

Han agregado una mejora para que los candidatos se sientan aún más atraídos por su contenido: imágenes llamativas que les hagan clicar y saber más sobre la compañía y, al final, interesarse sobre sus ofertas.



Talent Clue ayuda a Between Tech a estar presente Redes Sociales y a gestionar los candidatos en un solo lugar

Tener tantos canales de publicación en redes sociales podría parecer engorroso, pero no lo es, porque **Talent Clue centraliza todos los candidatos que llegan desde Twitter, desde el Panel de Empleo de Facebook y desde LinkedIn en un solo lugar**, en la cuenta de Between Tech. El sistema especifica desde qué canal procede cada candidato, y los recruiters del equipo pueden saber en todo momento qué red les da mayores resultados y desde cuál de ellas proceden los mejores candidatos. La gestión de los perfiles es fácil, porque los datos de todos los candidatos están en un panel de control donde pueden empezar con la **criba**, agregar notas, comentarios y valoraciones, e incluso acceder a las anotaciones del resto de recruiters, para ver si el candidato ha sido ya entrevistado para vacantes anteriores gracias al **historial** que genera Talent Clue.

RESULTADOS

- » Dejaron de recibir candidatos por email
- » Dejaron de publicar sólo en InfoJobs
- » Aumentaron el número de fuentes de publicación
- » Aumentaron el volumen de candidatos recibidos: con la ASP de InfoJobs consiguieron 3000 candidatos en dos años; en el primer año de Talent Clue consiguieron ampliar hasta 25.000 candidatos y los dos siguientes aumentaron hasta 90.000 candidatos



“Hemos multiplicado por treinta nuestra base de datos de talento, lo que nos permite incluso cerrar vacantes en un día sin publicarlas en portales, sólo con nuestros candidatos en Talent Clue”

Eli Abad

Responsable de Tecnología y Socia
Fundadora

ATRAE Y ENAMORA A LOS CANDIDATOS ADECUADOS

Pide una Demo Personalizada de Talent Clue y descubre cómo te ayuda a mejorar tu Employer Branding y a difundir tu imagen de marca para llegar a los mejores candidatos y enamorarles

[DESCUBRE CÓMO EN UNA DEMO](#)

FIDELIZACIÓN

PROBLEMA

Candidato Desatendido en Todo el Proceso

La fidelización consiste en lograr que el candidato te elija a ti, a tu empresa y a tus ofertas, y pasa por aumentar el engagement del talento con tus procesos de selección, con la intención de que quieran seguir formando parte de ellos, aplicar a nuevas vacantes y recomendarte a sus conocidos y amigos. ¿Cómo se consigue? Poniendo al **candidato totalmente en el centro** el proceso de selección (desde la inscripción hasta la contratación), es decir convirtiendo la experiencia en algo no sólo agradable sino memorable y recomendable.

EXPERIENCIA DE INSCRIPCIÓN DISPERSA Y DIFÍCIL

Between Tech consiguió esto gracias a Talent Clue, pero primero experimentó ciertos **problemas e inconvenientes** que están estrechamente relacionados con lo que hemos visto hasta ahora y que en ocasiones son consecuencia de problemas como la pérdida de talento y publicar sólo en portales como InfoJobs. A nivel general, perder talento también se debe a no fidelizarlo, y podríamos decir que el problema más grave era que el candidato **estaba desatendido en todo el proceso de selección**: aplicaba a través de portales de empleo, con formularios larguísimos y no recibían casi información sobre el estado de sus candidaturas. Veamos en concreto cada punto.

Mala imagen por las ofertas dispersas y no homogéneas

Como ya hemos comentado desde la perspectiva de la atracción de talento, Between Tech sobre todo publicaba en InfoJobs. Ahora lo trataremos desde la perspectiva de la fidelización y la experiencia del candidato. Cuando les preguntamos por qué errores cometían al respecto, nos comentaron que **publicaban la misma oferta con distintos formatos** y killer questions diferentes, por lo que la imagen de marca no era coherente ni homogénea, además de que las candidaturas que recibían tampoco lo era. Como no tenían controlados ni unificados los portales en los que publicaban, se les podía quedar publicada alguna de las ofertas recurrentes que gestionaban y, aunque ya estaba cerrada y cubierta, los candidatos tenían la sensación de que estaba abierta y seguían inscribiéndose. Jamás recibían notificación alguna, porque los recruiters ni siquiera se daban cuenta si no volvían expresamente a esa oferta. Esto contribuía en la **imagen de marca negativa** de cara a los candidatos, que empezaron a sentirse desatendidos.

PROBLEMA

Candidato Desatendido en Todo el Proceso

Formularios infinitos, difíciles de usar

Como **dependían de la ASP de InfoJobs** y los candidatos tenían que inscribirse primero al portal, rellenar el formulario podía tomarles 45 minutos, en palabras de Cristina Pellicer, la Talent Manager de Between Tech. No era un formulario usable ni agradable, tenía muchos campos y no era adaptable a dispositivos móviles. La mortandad de estos formularios es elevadísima, por su complejidad, así que los candidatos muchas veces no aplican porque ven ese formulario infinito o lo dejan a medias.

Candidatos a ciegas

En muchas ocasiones, los recruiters de Between Tech tenían **imposible configurar mensajes automáticos para los candidatos** en los portales de forma que, en el mejor de los casos, si querían comunicarse con ellos, tenían que hacerlo manualmente. En el peor de los casos, la comunicación era nula. Los candidatos, para resolver sus dudas, llamaban a la oficina o enviaban correos al equipo porque, de lo contrario, no sabían si su candidatura estaba en la fase de Inscrito, En proceso, Finalista o Descartado. La sensación de los profesionales que se inscribían a las ofertas era de disgusto y de estar desatendidos, con lo cual las opciones de volver a inscribirse en un futuro o de recomendar la empresa a sus contactos eran bastante bajas.

SOLUCIÓN

Mejora de la Experiencia de Candidato a Nivel

Después de ser conscientes de la gravedad del problema, en Between Tech entendieron que tenían que mejorar la experiencia de sus candidatos para lograr no sólo que **mantuvieran el interés en sus vacantes** sino que les recomendaran a nuevos profesionales. Y lo hicieron con Talent Clue a nivel integral, en todas las fases de sus procesos de selección. Puedes descargar la Guía [Los 4 pasos clave para una Experiencia de Candidato Excelente](#) para profundizar en el tema.

Como ya hemos visto en el punto de **ATRACCIÓN**:

- » Mejoraron la forma en que los candidatos encontraban las ofertas gracias a las redes sociales y al Employer Branding
- » Permitieron aplicar a los candidatos desde cualquier lugar y dispositivo
- » Agregaron un Panel de Empleo en su web
- » Agregaron una pestaña de Empleo en Facebook

Pero, además, realizaron estas mejoras de fidelización y Experiencia de Candidato.



Formularios user friendly de Talent Clue

Dejaron atrás los formularios de InfoJobs y otros portales y recuperaron el control sobre la experiencia de inscripción de sus candidatos: la facilitaron gracias a ofrecer la opción, por un lado, de aplicar a las ofertas a través de Indeed y LinkedIn, y por otro, de [simplificar los formularios](#). Los formularios de Talent Clue son cortos, cómodos de rellenar, tienen los campos justos y necesarios y son responsive. El candidato puede aplicar de la forma que mejor le convenga, desde el ordenador o desde el móvil, porque están optimizados.

SOLUCIÓN

Mejora de la Experiencia de Candidato a Nivel Integral

Comunicación a tiempo real con los candidatos

Con todo el esfuerzo que Between Tech realizaba para atraer candidatos, una vez conseguía tenerlos “en su poder”, simplemente los dejaba de lado. ¿Qué tenía que hacer? **Darles respuesta casi instantáneamente**, porque necesitan que alguien les diga qué está pasando con su candidatura. Pero no podían hacerlo manualmente, y ahí entró Talent Clue. Diseñaron un **proceso de comunicaciones** y [lo activaron de forma automática en Talent Clue](#): desde dar la bienvenida a los candidatos a cada proceso, explicarle cómo va a ser y agradecerle el interés en su compañía, hasta comunicarle cada cambio de fase y explicarle en qué consiste (En proceso, Finalista, Descartado...). ¿Por qué? Recordemos que estamos hablando de **FIDELIZACIÓN**: puede ser que el candidato esté en varios procesos a la vez, y es esencial **mantenerle enganchado** al nuestro, e informarle de todo y aumentar su interés marcará la diferencia entre nosotros y la competencia, y hará que siempre nos tenga antes en mente a nosotros que al resto. Quizá el punto más delicado es el momento de comunicar el descarte: si lo descartas, tienes que comunicárselo de la mejor forma para **conseguir que en un futuro siga aplicando a tus ofertas**. Porque puede ser que para la actual hayas elegido a otro candidato, pero eso no significa que el que quedó segundo no sea válido, y en un futuro puedes llegar a necesitarle.



SOLUCIÓN

Mejora de la Experiencia de Candidato a Nivel Integral

En Talent Clue consiguieron esto sin necesitar otras herramientas de comunicación ni marketing: todo lo gestionaban desde Talent Clue, de forma automática y personalizada. Además, enviaban el mensaje desde la dirección de correo del responsable del proceso, y no desde un email genérico tipo info@ o contacto@. Esto le daba al candidato una persona real con la que podrá hablar y establecer comunicación: el proceso no es tan frío, es más humano. Si antes recibían emails de dudas y preguntas, ahora los reciben para felicitarles y agradecerles que comuniquen los descartes y cierres de los procesos, y les expresan su interés de formar parte de Between Tech en un futuro. Esta es la mejor definición de fidelización de candidatos.

Humaniza tus procesos de selección: cuidarás y fidelizarás a los candidatos



RESULTADOS

- » Unificaron su imagen de marca y la mejoraron
- » Redujeron el tiempo de inscripción de los candidatos de 45 minutos a 5 minutos
- » Los candidatos les eligen a ellos por encima de su competencia
- » Los candidatos hablan bien de ellos aunque los descarten



“Mi mayor logro gracias a Talent Clue y a la buena gestión del Employer Branding ha sido conseguir que los candidatos hablen muy bien de nosotros ¡incluso cuando les descartamos”

Aniol Sant
Talent Manager

DESPUÉS DE ATRAER CANDIDATOS, TIENES QUE LOGRAR QUE SE QUEDEN

Fideliza al mejor talento humanizando tus procesos de selección con Talent Clue: cuida de los candidatos en todo el proceso y logra que te elijan por encima de tu competencia

[DESCUBRE CÓMO EN UNA DEMO](#)

**¿QUÉ PUEDES
HACER TÚ?**

FÁCIL: ¡LO MISMO QUE BETWEEN TECH!

Sea cual sea la naturaleza de tu negocio o el perfil de candidatos que buscas, la estrategia es la misma: [centrar tus esfuerzos en atraer y fidelizar candidatos](#), con el fin de ampliar tu base de datos y tener un talento motivado, que hable bien de ti y te recomiende a otros candidatos. Between Tech gestionó todas las mejoras de Employer Branding, Experiencia de Candidatos y presencia en Redes Sociales a través de Talent Clue, hasta el punto de **multiplicar por treinta el volumen de su base de datos, mejorar la calidad de sus candidatos y fidelizarlos.**

[Y tú puedes hacer lo mismo y conseguir resultados parecidos.](#)

Talent Clue es la herramienta que te ayuda a atraer al mejor talento, conseguir que aplique a tus ofertas y que se enamore de tu marca como empleador. Te proporcionamos:

- » Un **Employer Branding** espectacular y envidiable
- » Un **Panel de Empleo** en tu web y en Facebook para atraparlos a todos
- » Publicación **automática** en redes sociales para que te descubran
- » Flujo de **comunicación continuo y personalizado** con todos los candidatos
- » Formularios cortos, **agradables** y responsive

¿Quieres que te ayudemos a conseguir todo esto? Haz como Between Tech y [Pide una Demo de Talent Clue](#). Uno de nuestros consultores de RRHH te enseñará cómo atraer y fidelizar candidatos con Talent Clue.

[PIDE TU DEMO DE TALENT CLUE](#)

Talent Clue 