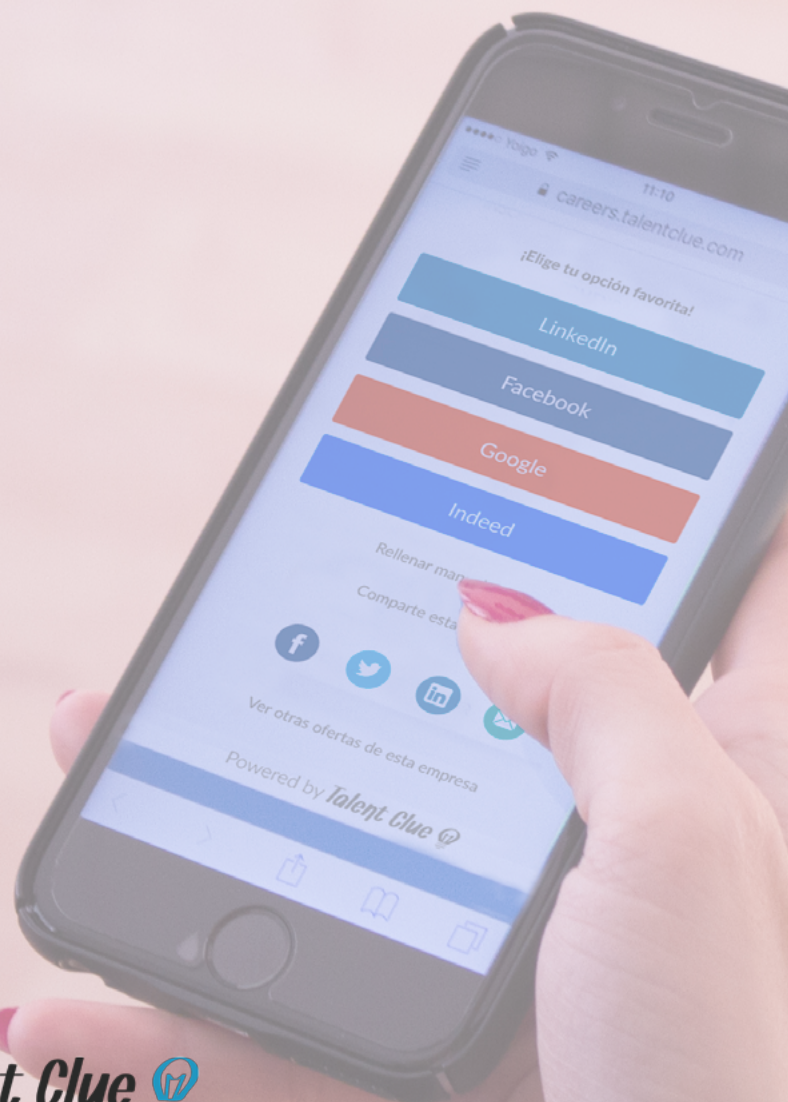


# Metodología Inbound Recruiting

LA GUÍA COMPLETA

Cómo implementar paso a paso una Estrategia de  
Inbound Recruiting en tu empresa

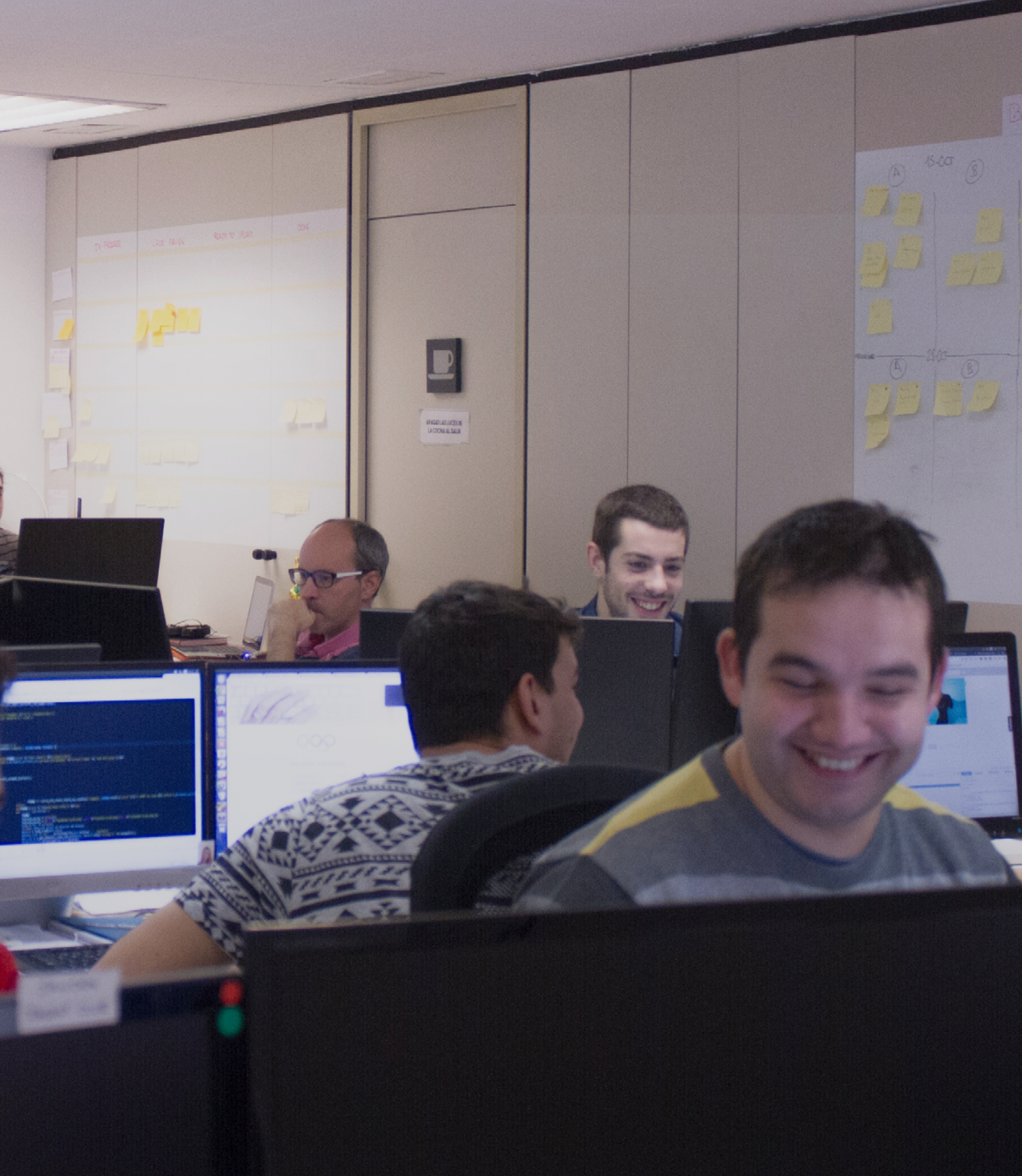


Por **Talent Clue** 

# Índice

0. Sobre Talent Clue	3
0. Sobre esta Guía	5
1. Introducción	7
2. ¿Qué es Inbound Recruiting?	10
3. Las 4 Fases del Inbound Recruiting y sus herramientas	14
4. Los beneficios de la Metodología Inbound Recruiting	34
5. Lo que conseguirás en sólo 3 meses de Inbound Recruiting	39
6. Otros recursos	42
7. ¿Quieres acercarte a nosotros?	45

# 0. Sobre Talent Clue



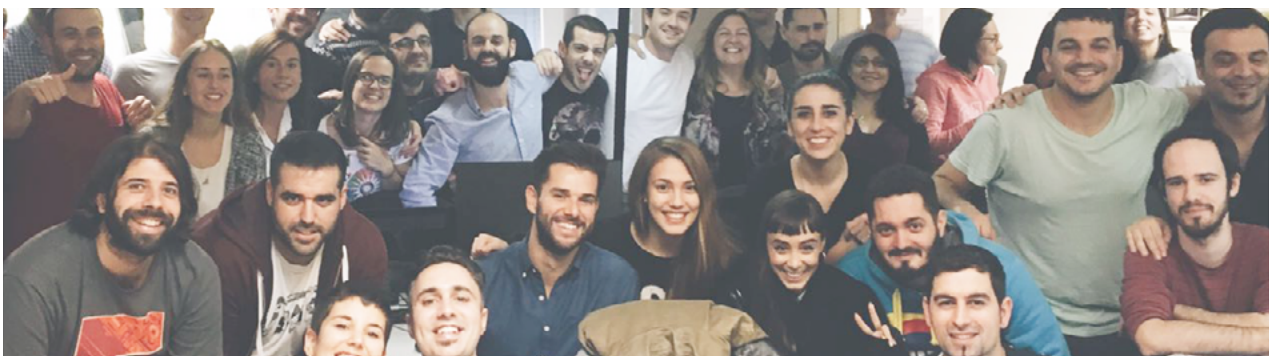
## ¿Quiénes somos?

Todas las empresas quieren cubrir vacantes con los mejores candidatos, con el menor coste y tiempo posible, pero la realidad es que la mayor parte de las veces no pueden conseguirlo, porque no cuentan con las herramientas que les permitan reducir el tiempo que dedican a tareas administrativas manuales para poder dedicarlo a lo que de verdad importa: detectar el buen talento. Por eso los procesos de selección se alargan y las empresas se frustran porque no encuentran a la persona adecuada.

Talent Clue empezó con Ivan Sala y Ana Izquierdo con la idea de dar a los equipos de Recursos Humanos de todas las empresas una **herramienta para automatizar las tareas que no agregaban valor** y les hacían perder mucho tiempo y, en definitiva, para **hacer mejor su trabajo**.

A medida que más reclutadores fueron adoptando la herramienta, nos dimos cuenta de que, aún habiendo mejorado mucho la forma en que gestionaban sus procesos de selección, las técnicas que utilizaban las empresas para atraer talento y contratarlo seguían sin darles los resultados que esperaban. Por ello, ahora Talent Clue es mucho más una herramienta de automatización para los equipos de Recursos Humanos.

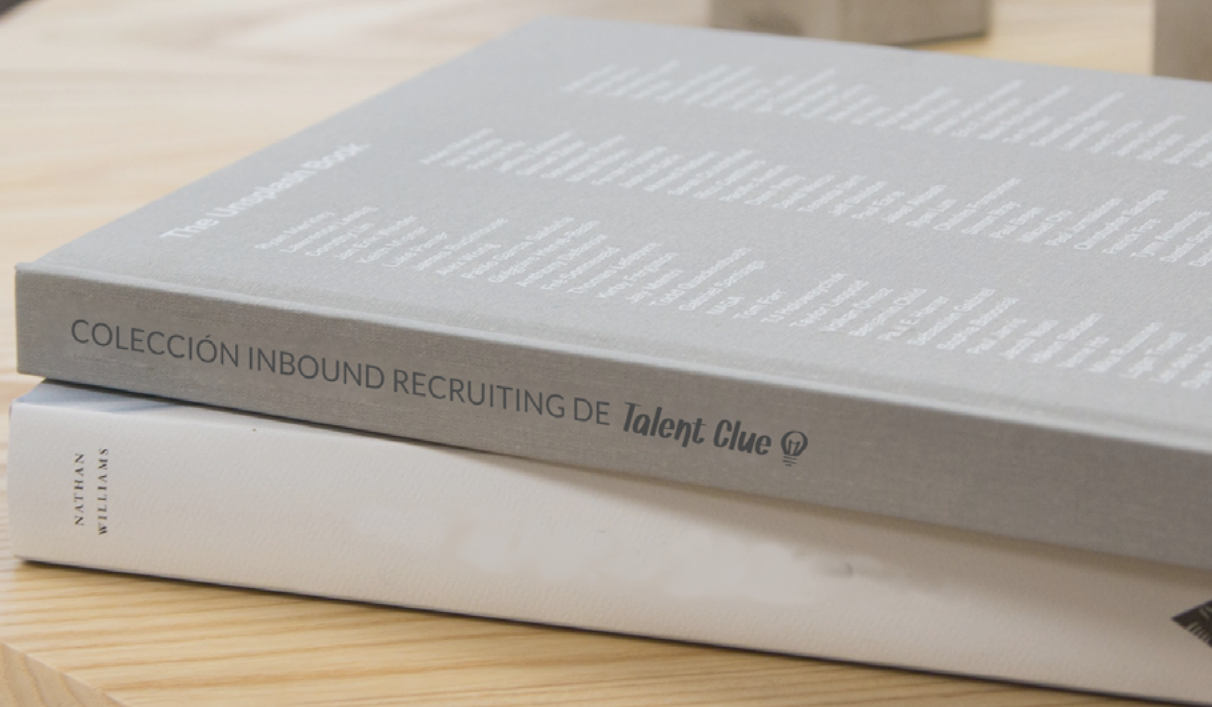
**Nuestra misión ha sido siempre que las empresas conecten con el mejor talento en el menor tiempo posible, y que los procesos de selección se centren en el candidato y sean más humanos.** Por eso, además de una poderosa herramienta de gestión del reclutamiento, estamos impulsando una Metodología que ayuda a las empresas a atraer, enamorar y contratar a los candidatos adecuados para su empresa, poniéndolos en el centro en todo momento.



**Contacta con Nosotros**



# 0. Sobre esta guía



### ¿Para quién es esta guía?

Esta Guía es de **Nivel Avanzado**: es para Directores de Recursos Humanos que quieren ver los beneficios que les aportará la técnica en cuestión y para reclutadores que quieren convertirse en expertos en el tema. Te guiaremos por temas concretos y avanzados sobre procesos de selección y te ayudaremos a conseguir tus objetivos con las herramientas adecuadas. Después de leerla, estarás preparado/a para ejecutar las acciones que te proponemos, y para enseñar a tu equipo cómo hacerlo.

### ¿Qué aprenderás?

En esta Guía encontrarás la explicación avanzada sobre la Metodología Inbound Recruiting, todas las herramientas que necesitas para poner tu estrategia en marcha y dominar cada una de las fases, sus beneficios y cómo Talent Clue te ayuda a llevarla a cabo con un único software.

### Sobre Talent Clue

Talent Clue es un software de reclutamiento que permite a las empresas automatizar los procesos de selección, publicando las vacantes directamente a la propia web, Redes Sociales y portales de empleo y recibir todos los candidatos en un sólo sitio, para gestionarlos y así tener el control de todos los procesos cumpliendo con la LOPD.

# 1. Introducción



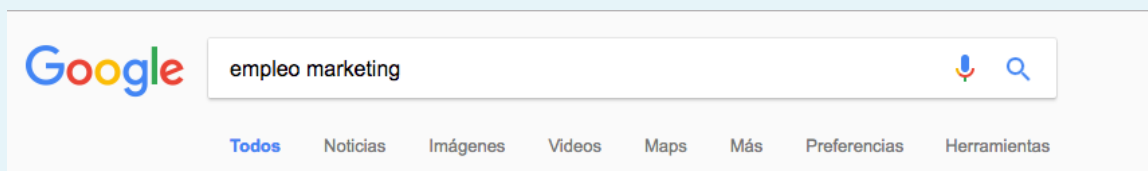
## 1. INTRODUCCIÓN

Antes las empresas publicaban y promocionaban las ofertas y los candidatos interesados se inscribían. Además, bombardeaban a los candidatos con anuncios de empleo. No se trataba del proceso más sencillo y cómodo para los candidatos, pero era la única manera que existía.

Todo esto ha cambiado drásticamente. Ahora **quien busca empleo tiene más poder de elección y control que nunca**. Los candidatos investigan sobre las empresas que les interesan sin necesidad de hablar con un reclutador, y toman sus decisiones basándose en datos, información y evaluaciones de las empresas que encuentran buscando en Internet. En definitiva, los reclutadores cada vez tienen más dificultades para encontrar y convencer al mejor talento para unirse a su empresa.

Desde otra perspectiva, antes los procesos de selección estaban centrados en las empresas, y era el candidato el que debía ir detrás de las compañías. Ahora ya no es así. Fíjate en LinkedIn, Glassdoor o en las Redes Sociales. El mercado del reclutamiento ha pasado de estar centrado en la empresa/reclutador a estar centrado en el candidato.

***¿Sabías que según CareerBuilder el 73% de los candidatos empiezan su búsqueda de empleo en Google?***



Los candidatos cada vez entran menos en los portales de empleo: ahora buscan directamente las compañías en las que les gustaría trabajar por su cultura de empresa para formar parte de su equipo. Las empresas que estén mejor posicionadas y muestren sus valores al mundo, atraerán el mejor talento.

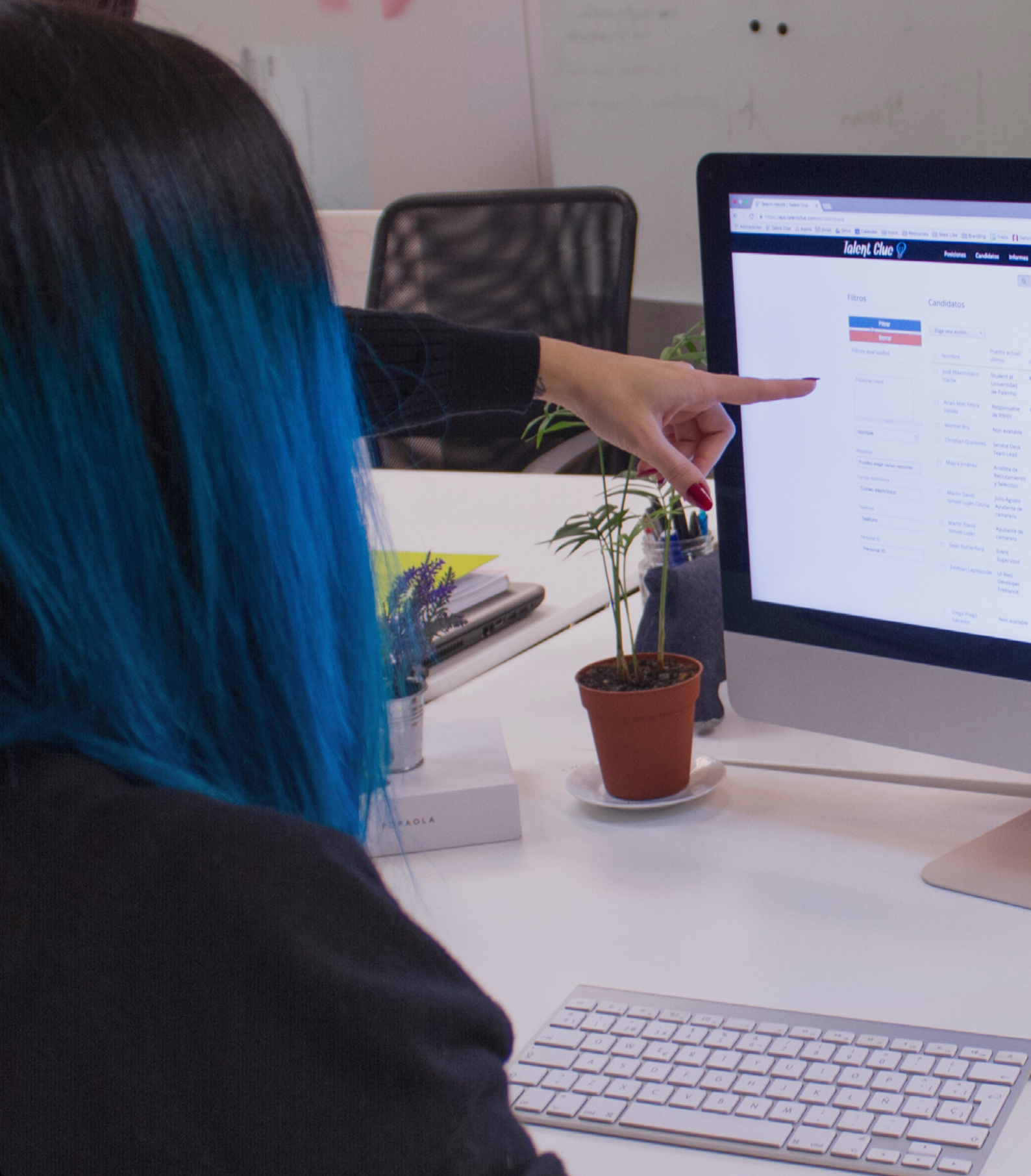
## 1. INTRODUCCIÓN

Con esta guía queremos ayudarte a cambiar la forma de reclutar. La Metodología Inbound Recruiting te ayudará a atraer, enamorar y contratar el talento más adecuado para tu empresa, tengas o no ofertas activas en ese momento. Una forma más humana y empática de conectar con los candidatos y ponerlos en el centro del proceso de selección.

Conocerás las cuatro fases de la metodología: **Atrae**, **Convierte**, **Contrata** y **Enamora**. En cada una de las fases verás que hay diferentes herramientas que te ayudarán a optimizar tu proceso de selección para crear una máquina de atraer talento, y contratar a los candidatos adecuados en menos tiempo.



## 2. ¿Qué es el Inbound Recruiting?



## 2. ¿QUÉ ES EL INBOUND RECRUITING?

Inbound Recruiting es una innovadora metodología de reclutamiento centrada en el candidato, que ayuda a las empresas a atraer al talento adecuado, pasivo o activo, a enamorarlo durante el proceso de selección y a contratarlo de forma más rápida.

Antes de profundizar en la Metodología y en cada una de sus fases, pongamos en perspectiva las **diferencias entre el reclutamiento tradicional y el reclutamiento Inbound**.



### El Reclutamiento Tradicional

El Reclutamiento Tradicional se ha caracterizado siempre por la urgencia: las empresas se han preocupado de conseguir mucho volumen de candidatos para cubrir las ofertas que tenían activas en ese justo momento, siguiendo dos estrategias:

- **Publicar** las ofertas en el máximo de portales de empleo y **rezar** para que haya algún candidato bueno entre el montón de inscritos
- **Contactar en frío** a los candidatos buenos a través de LinkedIn o por teléfono.

A algunas empresas les funciona, pero cada vez se dan cuenta de que tardan más tiempo y les **cuesta más esfuerzo y dinero** conseguir a los mejores candidatos para sus equipos de la forma tradicional.



# Inbound Recruiting

Las mejores empresas no se conforman con sentarse a esperar a que el candidato ideal llame a la puerta. Saben que no llegará desde un portal de empleo. Con el Inbound Recruiting o Reclutamiento Inbound:

- **Atraen** al talento adecuado a la cultura de su empresa
- **Convierten** de forma más efectiva a los candidatos
- Los **contratan** más rápido y con menos recursos
- Sobre todo, los **enamoran** durante todo el proceso

El Inbound Recruiting es una metodología que impulsa la imagen de tu empresa como lugar ideal para trabajar y a comunicarla en los canales adecuados para atraer a los candidatos que te interesan. Esto te permite conseguir una **máquina de recibir candidatos cualificados continua**, independientemente de si tienes o no ofertas abiertas en ese momento.

---

*“Las empresas deben humanizar los procesos de selección para atraer al mejor talento.”*

---



## El Poder ha pasado del Reclutador al Candidato

---

Como ya hemos comentado en la introducción, el reclutamiento ha experimentado la misma transformación que las formas de consumo. Del mismo modo que los consumidores, los candidatos deciden trabajar en una empresa afín a sus intereses, no en cualquiera, e investigan antes de tomar una decisión. Estas tendencias muestran que la forma actual de reclutar está quedando obsoleta:



de los candidatos se informa acerca de la cultura y los valores de la empresa antes de inscribirse.



de los candidatos se interesan por la misión y visión de la empresa



de los candidatos valoran las opiniones de los empleados de la empresa

\*Fuente: Tendencias de los candidatos - LinkedIn

# 3. Las 4 Fases de la Metodología Inbound Recruiting ●●●●



### 3. LAS 4 FASES DE LA METODOLOGÍA INBOUND RECRUITING

Después de la teoría viene la práctica. Así que hemos creado el **Funnel de Candidato** para poner en marcha los engranajes de la metodología. Este es el viaje que recorrerán los candidatos desde que son desconocidos para ti hasta que se inscriben en tus ofertas y, finalmente, se convierten en trabajadores y promotores de tu empresa

En el Reclutamiento Inbound, el proceso de selección se centra en el candidato ideal, en atraer a los candidatos pasivos y activos por igual a tus ofertas de empleo. Por ello, antes de meterte de lleno en la metodología deberás conocer a tu candidato ideal a la perfección.

Los candidatos buscan y se informan antes de inscribirse a una oferta de trabajo, y no, no se inscriben a los procesos de selección de cualquier empresa.

De hecho, según Glassdoor el **69% de personas no aceptaría un trabajo en una empresa con mala reputación** aunque no tuvieran trabajo.

Este gráfico es un resumen visual de la Metodología Inbound Recruiting al completo. Los círculos representan los estados de tu candidato a medida que va pasando de una fase a otra. Hay **4 fases: Atrae, Convierte, Contrata y Enamora**. Atraerás visitas a tu página de empleo que se convertirán en candidatos inscritos a tus ofertas de empleo y **contratarás** al candidato ideal en menos tiempo. Además **enamorarás** a todos tus candidatos durante el proceso de selección y los convertirás en promotores de tu marca empleadora.



### 3. LAS 4 FASES DE LA METODOLOGÍA INBOUND RECRUITING

En cada una de las fases necesitarás diferentes herramientas que te ayudarán a hacer del proceso de selección una experiencia inolvidable para el candidato y lo más importante, te permitirán ser mucho más eficiente y gestionar tu marca empleadora. En esta guía conocerás en profundidad cada fase de la metodología y las herramientas que te permitirán ser el mejor en cada una de ellas.

---

*“El Inbound Recruiting es la mejor forma de atraer, contratar y enamorar a tus candidatos.”*

---



El ciclo del Inbound Recruiting se retroalimenta, es como un círculo que no para de girar haciéndose cada vez más grande. A medida que los candidatos entran en el Funnel y se convierten en promotores atraen a más candidatos referidos gracias a tu marca empleadora y así hasta el infinito ¡y más allá!

## La Primera Fase: Atrae

La primera fase de la Metodología Inbound Recruiting consiste en **atraer** tráfico a tu Página de Empleo y a tus ofertas. Pero no cualquier tráfico, el tráfico adecuado, el que será la mejor elección en un futuro.

Para ello deberás comunicar cómo es trabajar en tu empresa, para atraer a los candidatos ideales, y pondrás todo tu esfuerzo en dirigir tráfico hacia tu página de empleo, ofertas, etc. siempre pensando en tu candidato ideal.

Pero, ¿cómo empezar a atraer talento? Estas son las herramientas que necesitarás para que la primera fase sea efectiva.



## Employer Branding

¿Alguna vez te has preguntado qué opinan tus empleados sobre tu empresa? ¿Sabes qué imagen tiene el talento cualificado sobre tu compañía?

Del mismo modo que te preocupas en cuidar la percepción que el público o tu cliente potencial tiene de tu empresa, deberías tener en consideración la imagen que transmites a tus empleados y a los profesionales en general.



Una de las principales ventajas de [desarrollar una estrategia de Employer Branding](#) es atraer al talento más adecuado para tu empresa. **Para desarrollar tu Employer Branding deberás definir tu cultura de empresa y alimentarla**, descubrir qué es lo que quiere el talento, elaborar tu propuesta de valor y **difundirla para atraer a los candidatos adecuados**.

Comentarios de los trabajadores en tu Página de Empleo o imágenes del día a día en tu Instagram o Twitter ayudan a comunicar tu marca empleadora.

## Página de Empleo

¿Te imaginas un negocio sin página web para vender sus servicios o productos? Nosotros no, porque es el lugar al que nos dirigimos para consultar cualquier información o incluso para comprar. Entonces, ¿por qué parece que debería ser diferente si hablamos de empresas que quieren crear y potenciar su marca empleadora?

Igual que tienes una web para vender, **necesitas una Página de Empleo para vender tu empresa a tus candidatos ideales**. Promociona tu marca empleadora en tu propia web y atraerás al talento adecuado para tu empresa. Es más fácil de lo que crees, sólo se trata de aprovechar el tráfico que ya tienes en la página web y dirigirlo a la página de “Trabaja con nosotros”.

Ten en cuenta que el Inbound Recruiting comienza en la Página de Empleo de tu web, y esta será el centro de tu reclutamiento. Optimízala con contenido explicando cómo es trabajar allí, los valores que te definen, testimonios de empleados felices, fotografías, vídeos y todo lo que consideres necesario para convencer a los candidatos de que inscribirse a tus ofertas es la mejor decisión que podrían tomar.

En Talent Clue, el 52% de los candidatos que recibimos vienen de nuestra Página de Empleo. Además, estos datos demuestran la importancia que tiene para atraer talento:

#### Crea una Página de Empleo

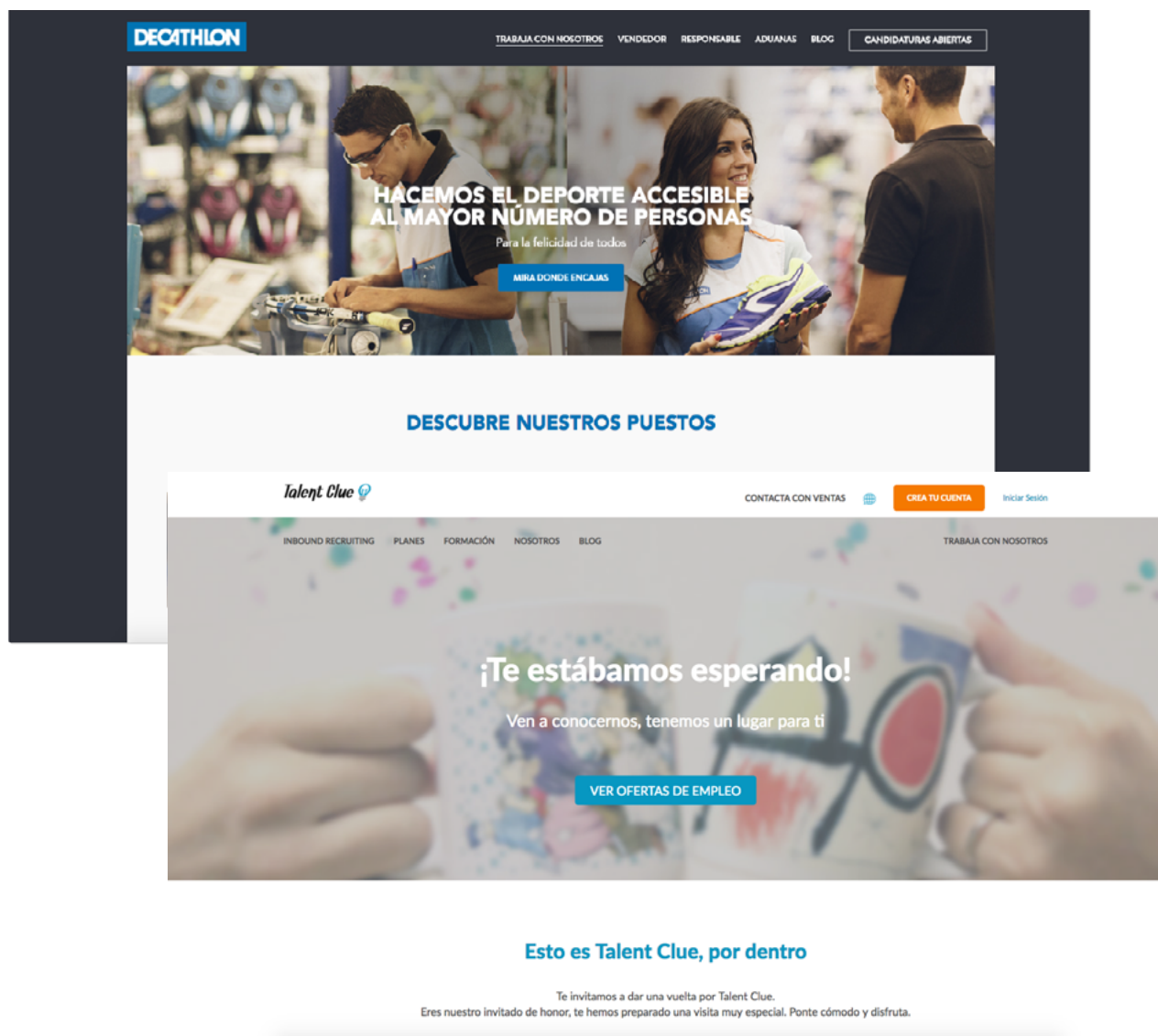
explica quién eres, qué te hace diferente y por qué deberían trabajar contigo.



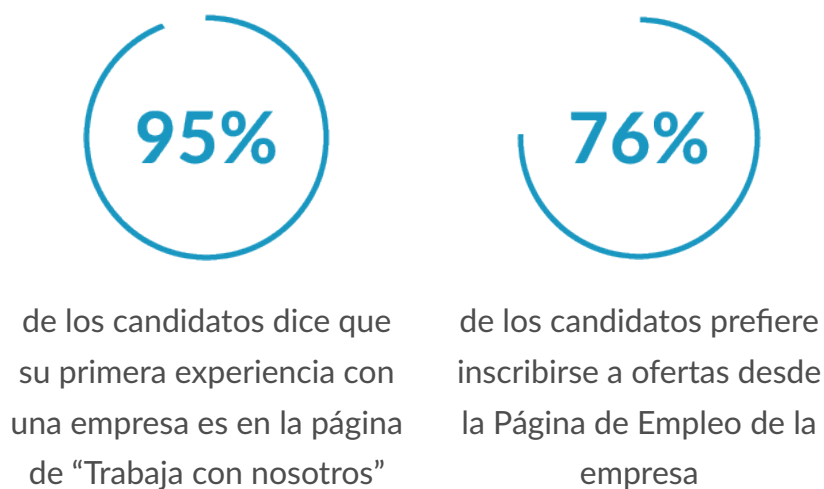
52%

En Talent Clue, más de la mitad de los candidatos que recibimos vienen de nuestra Página de Empleo.

### 3. LAS 4 FASES DE LA METODOLOGÍA INBOUND RECRUITING



Además, estos datos demuestran la importancia que tiene para atraer talento:

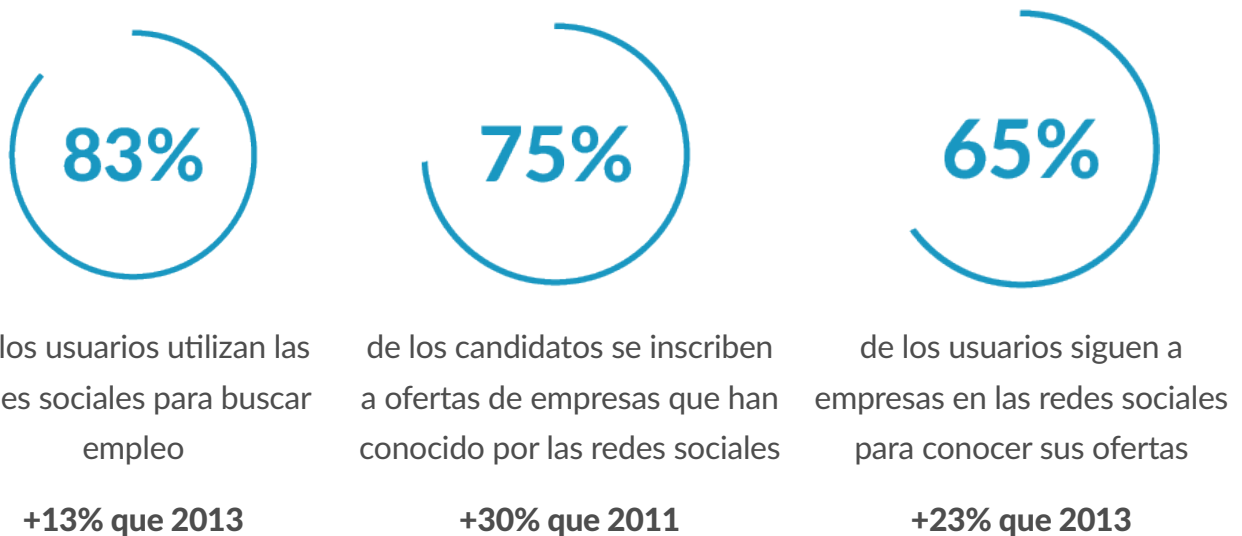


Fuente: Montage Talent y Potentialpark

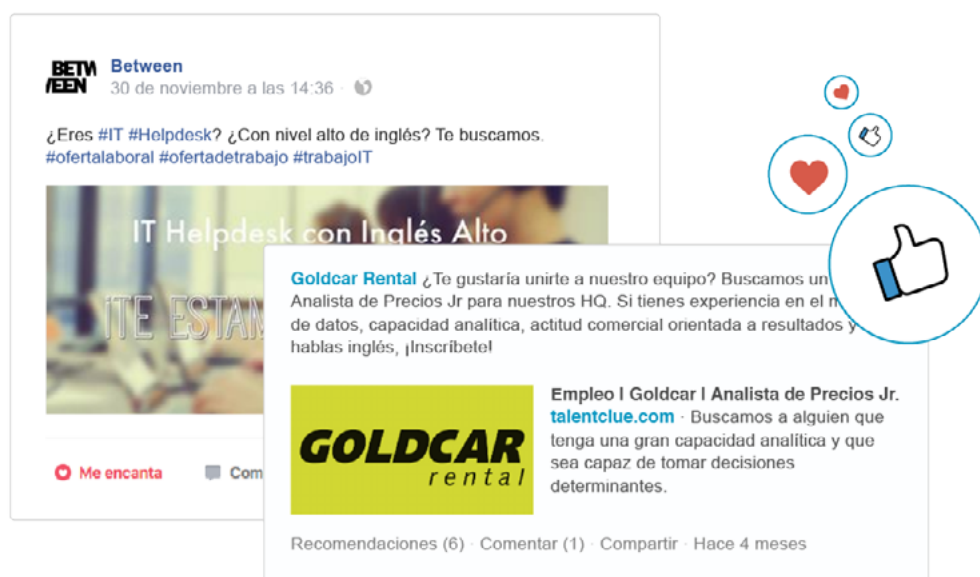
## Redes Sociales

La última herramienta que necesitas para dominar la primera fase del Inbound Recruiting son las Redes Sociales. ¿Sabías que, según Adecco, el 88% de los candidatos acceden a diario o varias veces a la semana a sus Redes Sociales?

Tu empresa tiene seguidores en las Redes Sociales que aman tu marca. ¿Has pensado que les encantaría trabajar contigo? Tu empresa ya les interesa, porque si no no te seguirían en tus perfiles sociales, así que **aprovecha las comunidades que tu equipo de Marketing ha creado y publica ofertas para dirigir a tus fans a tu Página de Empleo.**



Fuente: Informes 2015 Infoempleo - Adecco: Redes Sociales y mercado de trabajo



### 3. LAS 4 FASES DE LA METODOLOGÍA INBOUND RECRUITING

## Redes Sociales

En estas imágenes puedes ver el impacto que han tenido algunas publicaciones en las redes sociales de Talent Clue.

La primera imagen es una captura de una publicación en [LinkedIn](#) donde promocionamos una oferta de empleo. Esta publicación tuvo un alcance de 4.434, lo que significa que 4.434 personas la vieron, y 64 hicieron clic en el enlace que llevaba a la oferta. El esfuerzo que supone en relación al retorno es mínimo, y es más sencillo de lo que imaginas.

**Talent Clue** ¿Eres adicto a los hashtags? ¿Podrías comunicarte con gifs? ¡Te queremos en Talent Clue! Estamos buscando el Social Media & Outreach Manager más [👉](#) Insíbete ahora aquí: <http://hubs.ly/H05qwn10>



**Organic** Targeted to: All Followers  
4,434 impressions 64 clicks 18 interactions 1.85% engagement  
[Sponsor update](#)

Like (13) · Comment (2) · Pin to top · 9 days ago

Carmen Pascual, Deisy Kuzeluk Bloch +11  
 Clara Montes Lidia Judit 9 days ago  
 Maria Gongora Tudela Paloma Mochon Saez 7 days ago

[Add a comment...](#)

**Talent Clue** A Toni, Director de Marketing en Talent Clue, se le ocurrió la genial idea de hablar en inglés, al menos una vez por semana y al menos en el equipo de Marketing. La idea nos gustó a todos pero fuimos dejándola pasar. Ayer, Fran, nuestro nuevo chico de Recursos Humanos y Employer Branding, la retomó y le dio forma. Inventó los #EnglishWednesdays, en los que tenemos que hablar única y exclusivamente en inglés entre nosotros y con otros miembros del equipo si quieren. ¿Qué os parece la iniciativa? ¿Hacéis algo así en vuestro equipo? <https://lnkd.in/d6yWsrP> less



**Organic** Targeted to: All Followers  
226,711 impressions 1,733 clicks 1,727 interactions 1.53% engagement  
[Sponsor update](#)

Like (1,415) · Comment (150) · 2 months ago

Jenny Ruiz, Lesli Gargate Javier +1413

See previous comments

Nelly Isabel Romani Condor Muy buena idea ... o dependiendo la razon del área, podria ser una hora de politicas, innovacion 1 month ago

La segunda imagen también es de una publicación en LinkedIn donde mostramos una nueva iniciativa llamada *English Wednesdays*. El objetivo de esta publicación es dar a conocer nuestro día a día en la empresa y potenciar el Employer Branding de Talent Clue.

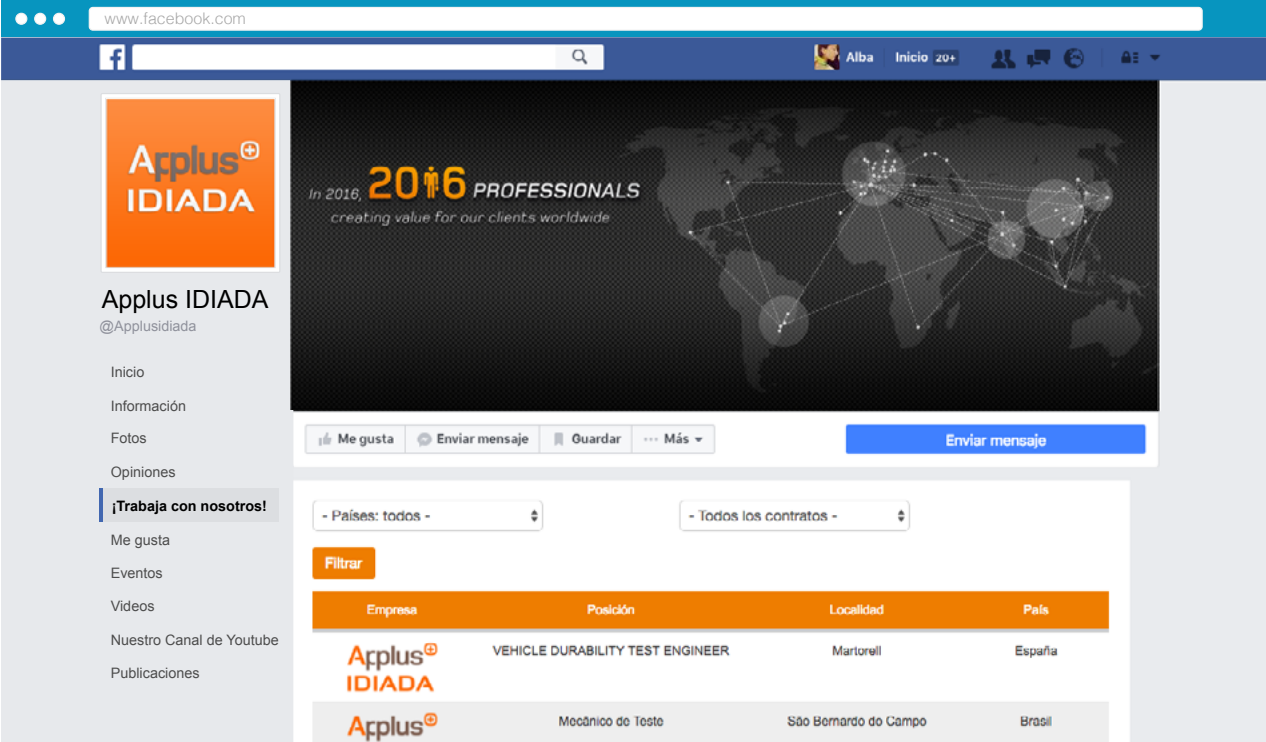
Con ella llegamos a más de 226.711 personas consiguiendo 1.733 clics dirigiendo tráfico a nuestra página web.

Like (1,415) · Comment (150) · 2 months ago

Jenny Ruiz, Lesli Gargate Javier +1413

### 3. LAS 4 FASES DE LA METODOLOGÍA INBOUND RECRUITING

Además, puedes añadir un Panel de Empleo a tu página de Facebook así tus seguidores podrán acceder directamente a tus ofertas y llegarás a mucha más audiencia sin invertir más recursos. En la imagen puedes ver cómo lo ha hecho Applus IDIADA en su página de Facebook.



The screenshot shows the Facebook profile of Applus IDIADA. The cover photo features a world map with the text "In 2016, 2016 PROFESSIONALS creating value for our clients worldwide". The left sidebar includes the company logo and a menu with options like "Inicio", "Información", "Fotos", "Opiniones", and "¡Trabaja con nosotros!". The main content area displays a job posting panel with filters for "Países" and "Contratos". Below the filters is a table of job listings.

Empresa	Posición	Localidad	País
Applus IDIADA	VEHICLE DURABILITY TEST ENGINEER	Marliorell	España
Applus IDIADA	Mecánico de Teste	São Bernardo do Campo	Brasil

## ¿Quieres un Diagnóstico Gratuito de Inbound Recruiting?

¿Tus esfuerzos en atraer el talento adecuado surten efecto? ¿Aprovechas bien tus Redes Sociales para viralizar ofertas de empleo? ¿Utilizas todas las herramientas que tienes a tu alcance a tu favor?

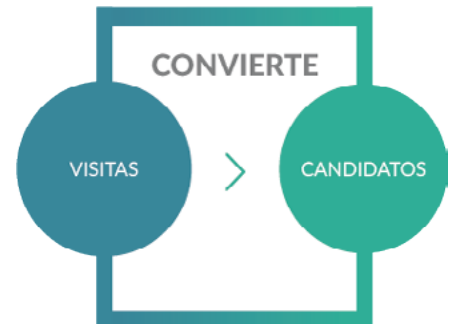
Danos 30 minutos y verás cómo llevar tu reclutamiento al nivel Inbound Recruiting

**¡QUIERO MI DIAGNÓSTICO GRATUITO!**

## La Segunda Fase: Convierte

---

Una vez has atraído al talento adecuado a tu Página de Empleo y a tus ofertas, el siguiente paso es **convertir estas visitas en candidatos**. Piensa en esta fase como el paso clave para convertir a un desconocido en candidato, con nombre, apellidos e información muy valiosa para ti y para tus vacantes. Para conseguirlo, tienes que convencerlos para que trabajen en tu empresa y ponérselo fácil para que puedan inscribirse a tus posiciones rápidamente.



A continuación te mostramos las herramientas que te permitirán convertir las visitas que tanto esfuerzo te ha costado conseguir en candidatos inscritos a tus ofertas de empleo.

## Ofertas de Empleo

La primera herramienta es, cómo no, la misma oferta de empleo. Cuando el candidato visita tus posiciones debes **convencerlo rápidamente con una oferta de empleo tremendamente irresistible**, con imágenes y vídeos y sobre todo, alineada con tu marca empleadora.

Puedes añadir comentarios de los que serán sus futuros compañeros y explicar cómo será su día a día en la empresa.

### Diseñador/a en Prácticas - Marketing Designer Rockstar!

**Sanitas**

**Atención al Cliente**

Localización	Barcelona	Contrato	Temporal
Jornada	Completa	Sector	Servicios
Vacantes	1	Sueldo	24.000€/año

**SANITAS**  
Servicios de salud relacionados con Salud y seguros médicos para particulares, empresas y pymes.

¡Elige tu opción favorita!

- LinkedIn
- Facebook
- Google
- Indeed

☐ Acepto términos y condiciones

Rellenar manualmente

Comparte esta oferta

f t in



de los candidatos que llegan a tus ofertas de empleo se retiran durante el proceso de inscripción

Fuente: Montage Talent

Aquí puedes ver cómo es una oferta de empleo atractiva para el talento. El candidato encuentra toda la información que necesita sobre la vacante y además, material audiovisual como imágenes y vídeos que le ayudan a tomar su decisión más rápidamente e inscribirse en un abrir y cerrar de ojos.

## Formularios de Inscripción

Ahora que ya tienes al candidato convencido para inscribirse a tu oferta, no puedes perderlo por culpa de un formulario complicado y largo. El formulario de inscripción **es la clave de la conversión de visitas a candidatos** y tiene que cumplir estas tres características para que todo vaya como la seda:

1. Fácil y corto
2. Responsive
3. Integrado con redes sociales

48%

de los candidatos que van a inscribirse a una oferta se retiran por formularios complicados de los ATS

95%

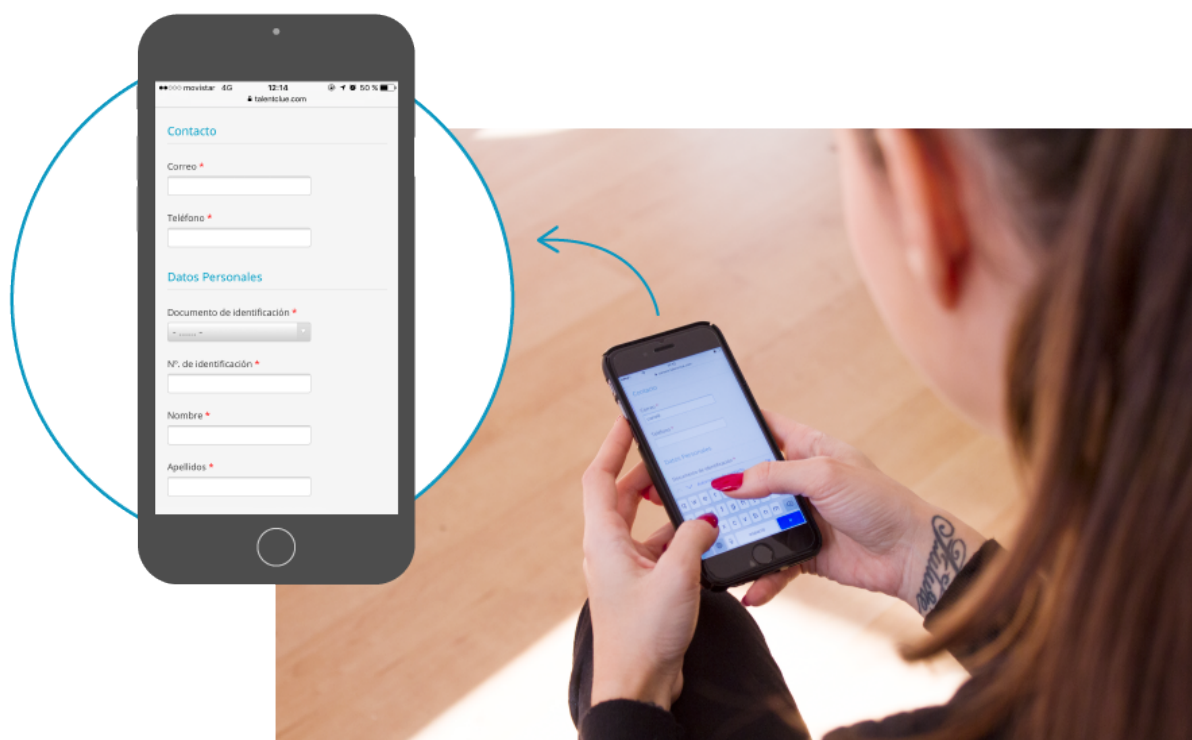
de los reclutadores afirman que la experiencia del candidato a la hora de inscribirse a sus ofertas de trabajo afecta a su Employer Branding

Fuente: Potentialpark US OTaC 2014 study

#### Mobile Responsive

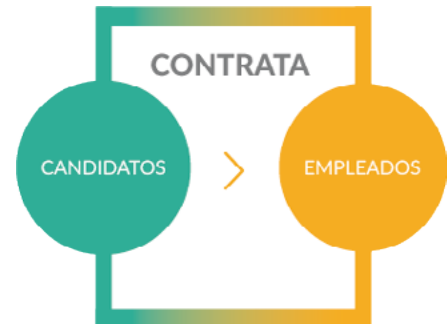
Como ya hemos dicho en el apartado anterior, tu formulario así como tu web y Página de Empleo deben estar adaptadas para los usuarios que acceden desde su teléfono móvil.

**Tus candidatos están conectados al móvil la mayor parte del tiempo.** Recuerda que el 65% de los candidatos se inscriben a ofertas vía móvil (Fuente: Montage Talent). Tus ofertas y formularios deben ser responsive para que puedan inscribirse estén donde estén.



## La Tercera Fase: Contrata

Después de atraer y convertir las visitas en candidatos debes ser rápido y eficaz para no perder por el camino a los mejores y **contratarlos**. Si un candidato se inscribe a tu oferta y no recibe ninguna noticia de tu empresa en dos semanas no se va a acordar de ti, y puede ser que ya haya avanzado en otros procesos de selección o ya haya sido contratado por otra empresa.



La diferencia entre contratar y perder a un buen candidato está en la rapidez con la que te comunicas con él. Además, tu [Base de Datos de candidatos](#) jugará un papel muy importante como fuente de talento en tu estrategia de Inbound Recruiting.

## Talent Relationship Management

Como ya hemos comentado, un candidato es como un cliente: atenderlo cuando se inscribe marcará la diferencia entre contratarlo o perderlo.

El Talent Relationship Management de Talent Clue es como un CRM (Customer Relationship Management) para tus procesos de selección. Un CRM gestiona toda la relación con los clientes poniéndolos en el centro de la estrategia.

Un [software de reclutamiento](#) será esencial para gestionar tus ofertas a la velocidad de la luz y relacionarte con todos tus candidatos sin mover (casi) un dedo, y todo esto, en un único lugar. Por todo ello, disponer de una herramienta de gestión de talento será imprescindible en esta fase.

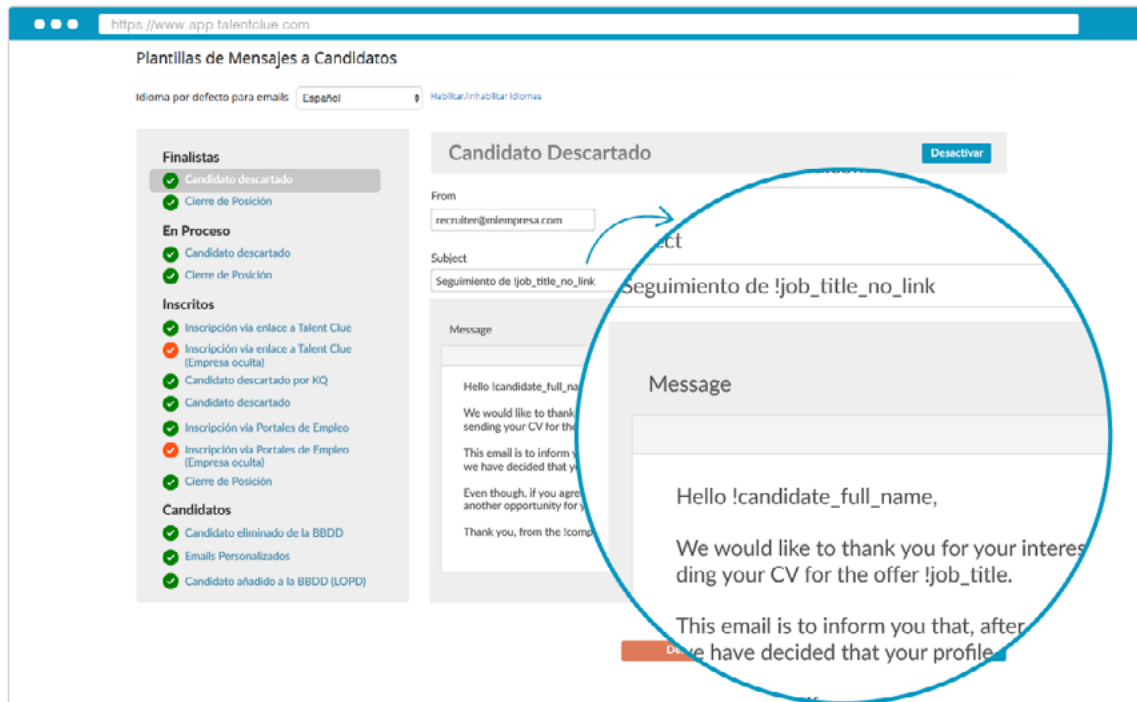


79%

de los candidatos odia no recibir información o actualizaciones después de inscribirse a una oferta

## Email Automáticos de Respuesta

Para que tu candidato tenga una experiencia excelente durante el proceso de selección debes mantener viva la relación candidato-empresa. Informándoles en todo momento del estado del proceso de forma automática les harás feliz aunque no sean seleccionados para incorporarse a tu equipo finalmente y además, te lo agradecerán. [Aprende cómo comunicarte con tus candidatos de forma eficiente en este vídeo.](#)



43%

de los candidatos preferiría ser rechazado antes que no recibir ninguna información acerca del proceso

22%

de los candidatos que no reciben información hablan mal de la empresa

Fuente: PotentialPark y CareerBuilder

## Base de Talento (Base de Datos de candidatos)

La Base de Datos es el activo más valioso de una empresa y es la tercera herramienta imprescindible para contratar más rápidamente. Se trata de **la fuente más grande e importante de talento de la que constan las empresas** y, como tal, debe estar perfectamente preparada.

Las Bases de Datos antiguas son estáticas y acabas acumulando candidatos que no están actualizados y, por lo tanto, la información no es fiable. Esta fuente de talento será tu mejor aliado para cubrir posiciones: está repleta de candidatos que quieren trabajar en tu compañía. [Aprovéchalo](#) y busca entre los perfiles para cubrir posiciones en tiempo récord con el candidato ideal.

Además, con Talent Clue tendrás siempre la última versión de los CV en tu Base de Datos. Les pediremos a tus candidatos que actualicen sus datos de forma periódica para que tu puedas disponer siempre de información relevante sobre tus candidatos y explotar al máximo esta fuente de talento.

The screenshot shows the 'Screener para todos los candidatos de Talent Clue' interface. At the top, it indicates '2941 Candidatos'. Below this, there are four filter panels:

- Título académico:** A dropdown menu with a list of titles and the number of candidates for each.

Título	Candidatos
Sin rellenar	781
Máster	552
Licenciado	441
Grado	207
Postgrado	140
Diplomado	95
Formación Profesional	82
- Provincia:** A dropdown menu with a list of provinces and the number of candidates for each.

Provincia	Candidatos
Sin rellenar	1487
Barcelona	655
Madrid	93
Valencia	23
Tarragona	10
Vizcaya	10
Málaga	4
- Edad:** A dropdown menu with a list of age ranges and the number of candidates for each.

Edad	Candidatos
2 a 35	1465
36 a 65	527
Sin rellenar	469
- Palabras Clave:** A text input field with a search button. The current search term is '"Social Media" AND "Facebook Ads" AND "Google Analytics"'.

El **85%** de los candidatos pasivos o que tienes en la Base de Datos quiere seguir recibiendo ofertas que encajen con ellos. No están buscando pero están abiertos a escuchar.

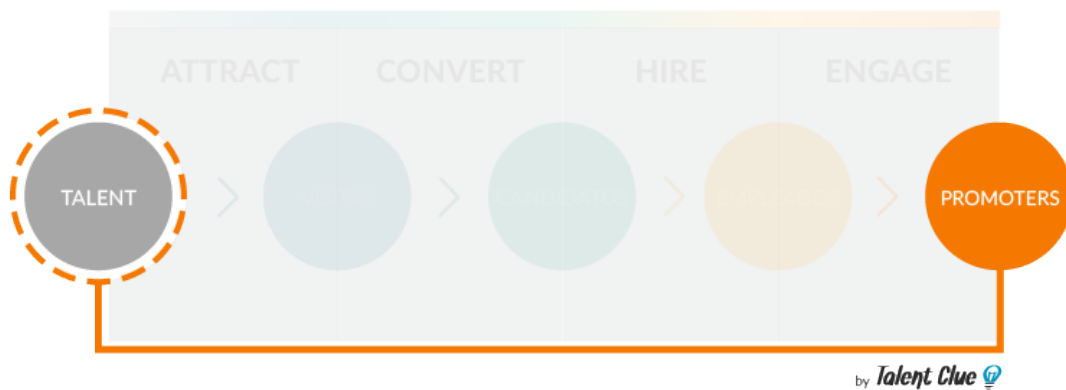
[Between Tech](#) consiguió cerrar una vacante en un sólo día utilizando su Base de Datos actualizada.

## La Cuarta Fase: Enamora

La cuarta y última fase del Inbound Recruiting consiste en **enamorar** a los candidatos, hayan sido descartados o contratados como empleados. Enamorarlos hará que se conviertan en promotores de tu marca empleadora ayudándote a conseguir más candidatos retroalimentando el círculo.



Trata a tus candidatos como si fueran clientes. Cuídalos durante todo el proceso y se quedarán tan encantados que te recomendarán a otros buenos candidatos.



## Experiencia de Candidato

La experiencia que tiene el candidato durante todo el proceso de selección es **la imagen más relevante que se lleva de tu empresa**, ya que esa experiencia está relacionada directamente con **la manera de gestionar sus expectativas e ilusiones**. Deberás cuidar su experiencia en cada una de las fases del proceso de selección; desde la Página de Empleo y los formularios de inscripción hasta la entrevista y la comunicación por correo electrónico o teléfono. Tratarlos bien es la clave para conseguir la fidelización de los buenos candidatos y no perderlos durante el proceso.

Piensa en el candidato y cuídalo durante todo el proceso de selección, como si ya fuera trabajador de tu empresa. Si lo enamoras, conseguirás que te recomiende y refiera a otros candidatos, aunque no le hayas contratado.

En palabras de Cristina Pellicer, Talent Manager de [Between Tech](#):

*“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!”*



Con un [software de reclutamiento](#) como Talent Clue podrás automatizar y personalizar los correos electrónicos que el candidato recibe a medida que gestionas la vacante. De esta manera estará siempre informado y enganchado a tu proceso de selección.

## Programa de Referidos

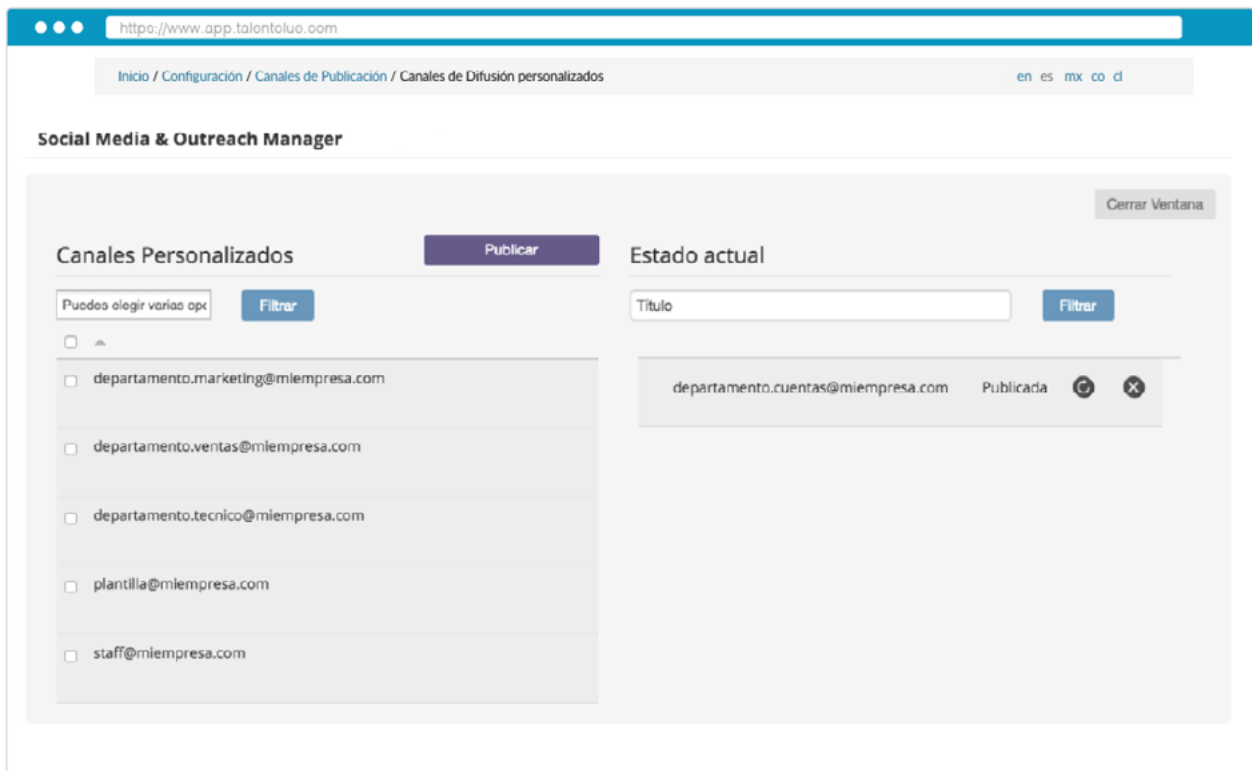
Tus empleados son los embajadores de tu marca y los que mejor conocen la cultura de tu empresa. [Construyendo un Programa de Referidos](#) y recompensando a tus empleados por recomendar y compartir tus ofertas de empleo conseguirás candidatos que se adecuan perfectamente a la cultura de tu empresa. Y sobre todo, harás que la rueda del Inbound Recruiting siga girando.

El **36%** de los candidatos que encuentran trabajo lo hacen por recomendaciones de empleados.

La calidad de las contrataciones es superior cuando el candidato es referido por un empleado.

Y el coste de contratación es inferior.

Además, los candidatos referidos tienen un **35%** más de probabilidad de estar en la compañía más de 6 meses.



#### Encuestas

Saber lo que **opinan tus empleados y candidatos te ayudará a mejorar tu marca empleadora** y en consecuencia, a atraer a los candidatos adecuados. Mostrar evaluaciones de tus empleados sobre cómo es trabajar en tu empresa, tanto el ambiente como las posibilidades de crecer en sus carreras, es un punto muy fuerte para atraer y convencer a los candidatos de que te elijan a ti y no a tu competencia.

Pregunta qué les gustó de tu proceso de selección, cómo y dónde encontraron a tu empresa por primera vez, cómo se sintieron el primer día de trabajo y qué les motiva y les gusta más de trabajar en tu empresa. Toda esta información es súper valiosa para ti, tanto para comunicarlo al exterior como para **optimizar las partes de tu proceso que podrían estar fallando y potenciar las que funcionan a las mil maravillas**. Además, los comentarios de tus candidatos descartados te ayudarán también a mejorar tu Employer Branding. Recuerda que es un pilar básico de la primera fase del Inbound Recruiting.

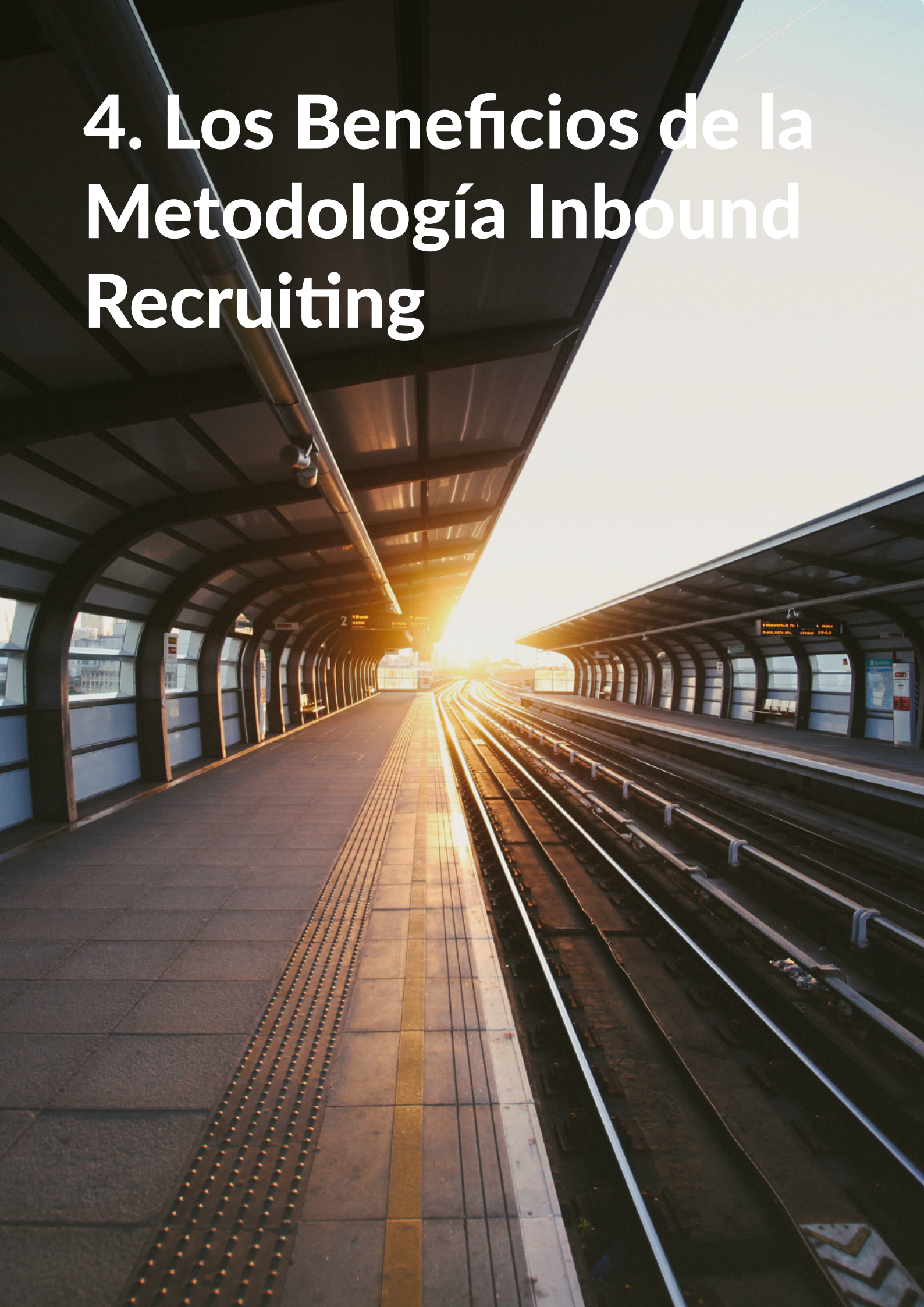
#### Atrae al talento más adecuado para tu empresa con Talent Clue

¿Quieres que te ayudemos a empezar con tu estrategia de Inbound Recruiting?

¿A dar con el candidato adecuado en menos tiempo? ¡Cuenta con nosotros!

DESCUBRE MÁS EN UNA SESIÓN DE CONSULTORÍA

# 4. Los Beneficios de la Metodología Inbound Recruiting



Ahora que ya has pasado por cada una de las fases del Inbound Recruiting y conoces las herramientas que necesitas en cada una de ellas para dominar la metodología, te mostramos los beneficios principales que te brinda seguir esta estrategia.

### Ahorrarás recursos en tus procesos de selección

---

Siguiendo la metodología Inbound Recruiting mostrarás y mejorarás tu marca empleadora y, en consecuencia, potenciarás fuentes de talento como tu Base de datos de candidatos o tu Programa de Referidos que irán creciendo exponencialmente.

**Utilizar tus canales propios para difundir tus ofertas y atraer candidatos minimiza la dependencia de los portales de pago y disminuye el coste por incorporación.** Todo el dinero que gastas en [portales de empleo](#) lo estás tirando porque el porcentaje de candidatos que te dan ya podrías tenerlo en tu Base de Datos. ¿Lo sabías? Ahórrate todos estos recursos y dedícalos a los canales que realmente te aportan valor.

Además, ahorrarás tiempo en tareas que no añaden valor y que pueden ser automatizadas, como por ejemplo los correos automáticos a medida que avanzas al candidato en el proceso. Y por último, acortarás el proceso de selección siendo más rápido desde que publicas una oferta hasta que contratas al candidato ideal.



Vía Célere pasó de dedicar 8 horas a la gestión de cada vacante a dedicar 4 horas.



Adiciona pasó de dedicar 45 minutos para gestionar cada candidato individualmente a gestionar vacantes en 1 hora.

---

*“La metodología #InboundRecruiting disminuye la dependencia de los portales de empleo de pago.”*

---



### Aumentarás el ratio de candidatos adecuados a tus ofertas y cultura de empresa

---

El segundo beneficio de aplicar la Metodología Inbound Recruiting a tu estrategia es claro: conseguirás que los candidatos que se inscriben a tus ofertas encajen mucho mejor ya no sólo con los requisitos de las ofertas, sino lo que es más importante con los valores de tu empresa y vuestra forma de ver el mundo. Alineando tu marca empleadora y comunicándola en los canales adecuados, lograrás atraer a los candidatos que buscas, y no tanto a otros que, aunque encajen en los requerimientos, no comparten vuestra visión del mundo y forma de trabajar.

¿Recibes muchos candidatos pero descartas a más del 90%? ¿No encajan con la cultura de tu empresa y se acaban yendo a otra? Si estas situaciones te suenan debes saber que dando a conocer tu compañía, las nuevas incorporaciones y el día a día de los trabajadores en tu Página de Empleo y tus Redes Sociales tienes el tiro asegurado. Piensa en este proceso como algo parecido a la selección natural: conseguirás atraer talento, y no sólo eso, sino que será el talento ideal para tu empresa.

**Al ser transparente atraerás a los candidatos que quieran trabajar en el ambiente que tu empresa muestra en sus canales y mejorarás tu Employer Branding consiguiendo fidelizar al talento.** Imagina que eres una startup tecnológica, *dog-friendly* y *nerd*. Si lo comunicas, las personas que quieren trabajar en ambientes de corbata no querrán trabajar contigo seguramente, ¡y tú tampoco!

En resumen, tu estrategia de Inbound Recruiting será un imán para contratar candidatos de calidad y que encajan en la cultura de tu empresa.

## Reducirás el tiempo de contratación más de la mitad

---

¿Cuántas semanas pasan desde que publicas una oferta de empleo hasta que cierras la vacante? Encontrar al candidato ideal para una posición en muy poco tiempo es el sueño de cualquier reclutador y Director de Recursos Humanos, y también una de las ventajas del Reclutamiento Inbound.

**Gracias a las herramientas de comunicación y atracción de talento podrás ir más rápido en tus procesos de selección.** Dedicando tiempo a las tareas en las que realmente aportas valor como las entrevistas presenciales y automatizando las tareas más mecánicas y que te quitan tanto tiempo.

Además, cuidando tu Base de Talento, recurrirás a ella para cubrir vacantes en tiempo record. Ten en cuenta que el 85% de los candidatos que ya tienes en tu Base de Datos quieren seguir recibiendo ofertas que encajen con su perfil. Y con Talent Clue puedes invitar a aquellos que tu quieras a inscribirse a los procesos de selección en pocos clics.



Hundredrooms ha acortado el proceso de selección de 4 semanas a empezar el ciclo de entrevistas a 1 semana.



En Talent Clue empezamos los Phone Screening a los 3 días de iniciar el proceso de selección.

### Mejorarás la experiencia del candidato y generarás promotores

La experiencia que un candidato tiene con tu proceso de selección es igual a la experiencia que tienes cuando vas a un restaurante. Puede ser maravillosa, sin más o pésima.

¿Recuerdas qué pasó la última vez que tu experiencia en un restaurante fue pésima? Mal servicio, mala comida, silla incómoda... Supongo que te fuiste muy enfadado y le dijiste a tus amigos y familia que jamás fueran allí. Quizá incluso escribiste una evaluación o reclamación.

**El reclutamiento funciona igual.**

La única impresión que dejas en tus candidatos descartados es a través de tus reclutadores y/o tu proceso de reclutamiento. Y eso significa que **el modo en que tratas a tus candidatos determina lo que piensan y dicen de tu empresa.**

Un 96% de los candidatos volvería a aplicar a tus ofertas si tuvieran una experiencia agradable. Sólo un **27%** se inscribiría otra vez si su experiencia fuese negativa.

Una experiencia de candidato negativa implica que estás perdiendo candidatos y que tu proceso de reclutamiento no es rentable.

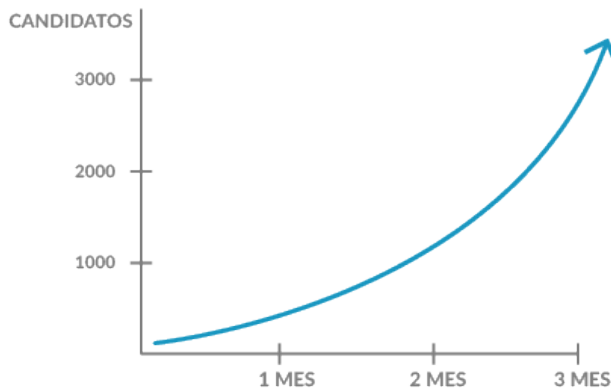
Con Inbound Recruiting todos los candidatos se convertirán en fieles promotores de tu empresa aunque hayan sido descartados por increíble que parezca. Hablarán bien de tu empresa a sus amigos y compañeros y conseguirás más candidatos que volverán a pasar por todas las fases del Inbound Recruiting. De esta manera se creará un **efecto viral de tu marca empleadora.**

# **5. Lo que conseguirás en sólo 3 meses de Inbound Recruiting**

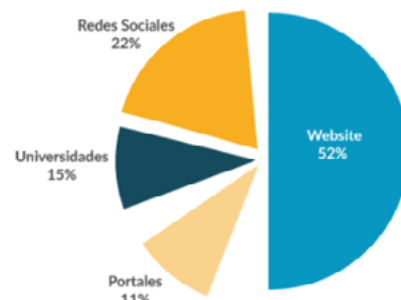
## 5. LO QUE CONSEGUIRÁS EN SÓLO 3 MESES DE INBOUND RECRUITING

Y por supuesto, para presentar el Inbound Recruiting al mundo de los Recursos Humanos y explicártelo a ti lo hemos estado implementando en nuestros propios procesos de selección y en sólo 3 meses... ¡hemos alucinado!

Probamos en primera persona el Inbound Recruiting y estos han sido los resultados que hemos obtenido. Si aún no estás convencido, ahora lo verás clarísimo.



En sólo 3 meses se han inscrito **más de 3400 candidatos** a nuestras ofertas de empleo.



de nuestros candidatos **se inscriben desde nuestros propios canales** como la página de empleo o las Redes Sociales.



**de los candidatos encajaba en lo que buscábamos.**

Sólo el 8% de los candidatos que se inscribieron en nuestras ofertas de empleo fueron descartados automáticamente por Killer Questions.



**de los candidatos respondió de forma positiva**

Insistieron en mantener el contacto y seguir en nuestra Base de Datos; el 20% de los candidatos no respondieron y sólo el 1% respondió con una negativa a mantener su CV en nuestra Base de Datos.

### La forma más efectiva de atraer, enamorar y contratar talento

El Inbound Recruiting supone un paso hacia adelante en el mundo de los Recursos Humanos. Es el momento de poner al candidato en el centro de tu estrategia de reclutamiento para humanizar tus procesos de selección y cubrir posiciones a la velocidad del rayo.

Gracias a profesionales de los Recursos Humanos como tú con interés por mejorar y revolucionar el mundo del reclutamiento hemos podido construir una comunidad y una empresa ambiciosa y con mucho talento para cambiar la forma que tienen las empresas de todo el mundo de reclutar.

Dicho esto, [ponte manos a la obra y construye tu estrategia de Inbound Recruiting](#) paso a paso. Ponemos a tu disposición todas las herramientas que necesitas para posicionarte como la empresa ideal en la que trabajar para el talento que tú y tu equipo necesita.

### Atrae, Enamora y Contrata al Talento más Adecuado con Talent Clue

¿Quieres que te ayudemos a empezar con tu estrategia de Inbound Recruiting?  
¿A dar con el candidato adecuado en menos tiempo? ¡Cuenta con nosotros!

DESCUBRE MÁS EN UN DIAGNÓSTICO

# 6. Otros recursos



### Guía Avanzada

#### La Guía Completa del Employer Branding

Aprende cómo perfeccionar tu Employer Branding para atraer y fidelizar al mejor talento.

**DESCARGA LA GUÍA**

### Academia de Talent Clue

#### Lleva tu carrera al siguiente nivel

Mantén tus conocimientos actualizados y aprende sobre Inbound Recruiting, Employer Branding, RRHH y mucho más.

**¡ME INTERESA!**

### Blog Post

#### ¿Qué es Inbound Recruiting?

Lee y comparte en tus redes sociales para que todos conozcan el futuro del reclutamiento: la Metodología Inbound Recruiting.

**LEE EL POST**

### Webinar

#### Presentación Mundial del Inbound Recruiting

Te explicamos cómo el Inbound Recruiting te ayudará a atraer y contratar al talento adecuado más rápido.

**MIRA AHORA EL VIDEO**

## ¿Quieres un Diagnóstico Gratuito de Inbound Recruiting?

¿Tu Página de Empleo está en buena forma? ¿Tus esfuerzos en atraer el talento adecuado surten efecto? ¿Aprovechas bien tus Redes Sociales para viralizar ofertas de empleo? ¿Descúbrelo en un Diagnóstico! Danos 30 minutos y verás cómo llevar tu reclutamiento al nivel Inbound Recruiting:

- Mejorarás tu página de empleo
- Atraerás a los candidatos adecuados a tus ofertas
- Te comunicarás con tus candidatos sin gastar un minuto
- Publicarás ofertas en Redes Sociales como el mejor
- Reducirás costes y tiempo para la búsqueda de talento

**¡QUIERO MI DIAGNÓSTICO GRATUITO!**



**¿Quieres acercarte a nosotros?**

*Talent Clue* 

Atrae, enamora y contrata al mejor talento

[#FoundTheClue](#) [#TChumans](#)

[LinkedIn](#), [@talentclue](#)

[consultant@talentclue.com](mailto:consultant@talentclue.com)



**¡Comparte esta Guía y Síguenos!**