

E-BOOK

Decálogo Del Líder de Atracción Del Talento

El manual para un mundo 4.0



AUTOR:

HÉCTOR JIMÉNEZ R.
CONSULTOR INTERNACIONAL DE MARCA PERSONAL

LA FUNDAMENTACIÓN:



ANTECEDENTES:

En los últimos 20 años, el mundo ha evolucionado de una manera realmente vertiginosa. Como resultado de esta actualización, muchas situaciones han cambiado, muchas modas han pasado y muchas prioridades se han re direccionado. Ya no se habla de recursos humanos sino de **atracción del talento**, se instaló el concepto de **Social Recruiting**, y ya no se busca tener empleados sino **embajadores de marca**.

LA RAZÓN DE SER:

Con base en lo anterior, las organizaciones no podrían haber sido la excepción, mucho menos con la llegada de la generación de los **Millennials**. Hemos evolucionado de las gerencias de recursos humanos, a las de talento humano, y ahora a atracción del talento. Esta última modificación, la más correcta e innovadora para las necesidades latentes del mundo empresarial.

Debemos saber también que todo esto debe ir ligado a las **políticas corporativas de la empresa**, ser parte del idioma que hablan en clima organizacional e ir más allá de un nombre llamativo. Recuerda el mundo de hoy exige **compañías con propósito**.

¿POR DÓNDE EMPEZAR?

Lo primero que deben tener claro las organizaciones es que deben pasar de las acciones aisladas a los **proyectos**. Con unos objetivos, estrategias y tácticas claras, en evaluación y evolución permanente. De igual forma, despertar y comprender que los tiempos de la motivación se quedaron en el siglo pasado y ha llegado la era de la **inspiración**. Con base en lo anterior y al hacerlo de la manera correcta, terminarás no solo teniendo un gran **clima organizacional**, sino que, también terminarás siendo un **Employer Branding**.





PRIMERO - SE APASIONADO POR LO QUE HACES:

Nunca trabajes simplemente por cubrir los gastos del mes o por acumular fortuna, por status o por un título de tarjeta de presentación. Recuerda que pasamos de los Baby Boomers y la Generación X, que eran muy racionales; a los **Millennials**. Una generación absolutamente emocional y con un sentido de vida y del trabajo opuesto a las anteriores. Entonces, si tu no vibras, simplemente motivaras, pero no lograras inspirar.

SEGUNDO - RESETEA TU CEREBRO AL SALIR DE LA UNIVERSIDAD:

Olvidate de esa programación que muchas de ellas hacen, y donde te hacen ver que, sos como Jesucristo Súper Star, simplemente por asignar unos cargos. En este **mundo innovador**, es tan importante tu labor, como la de la persona que viene a intentar cubrir la necesidad. Piensa que, sin su ayuda e interés, **no podrías cumplir tu trabajo**, porque nadie aplicaría a tus vacantes.



TERCERO - TEN CLARIDAD:

Desde el primer momento de empezar el proceso de atracción del talento, escribe **todos los detalles del cargo** (salario, tipo de contrato, horario, requerimientos, ciudad de trabajo, responsabilidades, etc.). Lo anterior permitirá la transparencia en tu actuar y una mejor segmentación de lo que buscas; esto redundará en disminución de la pérdida de tiempos, revisando perfiles que no cumplen requisitos.

CUARTO - SE RESPETUOSO:

Esto va más allá de lo básico; por tal motivo se puntual, amistoso, cálido. Hazle sentir que está **hablando con un amigo** y no que llegó al interrogatorio de un campo de concentración nazi.



QUINTO - SEPULTA EL "DOCTOR":

Deja que te llamen por tu nombre, eso es de organizaciones modernas e innovadoras. A las compañías que mantienen esta práctica, hace que su estancamiento y modo obsoleto de operar, se perciba de manera evidente. Analiza que, para ser doctor requieres de cinco a diez años, pero para ser señor, **requieres de toda una vida.**

SEXTO - NO ENTREVISTES:

mejor realiza interesantes conversatorios, deja que las personas **digan lo que quieren decir** y no lo que vos querés escuchar. Finalmente, **abre tu corazón** para que los aspirantes también lo hagan.



SÉPTIMO - CONTRATA POR LA PASIÓN Y NO SOLO POR LOS DIPLOMAS:

Ya que en la universidad todos los presupuestos se cumplen, pero en la vida real no. Así que, aléjate de los títulos y acércate a la experiencia, la innovación, la actitud, los deseos de crecer en equipo y la pasión. No en vano el más grande de todos los tiempos – **Steve Jobs** – siempre decía que él no contrataba los mejores, sino los más apasionados, y me parece que le funcionó ¿Vos qué pensás?

OCTAVO - INFORMA SIEMPRE:

No te quedes en el viejo “No nos llames, nosotros te llamamos”. Aunque en algunas ocasiones sea demasiado complicado llamar a todas las personas que aplicaron a tu vacante. Al menos envía un correo informando el cierre del proceso. Esto hará **sentir al aspirante respetado** y valorado, denotará tu **profesionalismo** y a tu organización, le dará un valor agregado en branding.



NOVENO - NO CUBRAS SIMPLEMENTE VACANTES:

Ve más allá, y si ya lograste atraer grandes talentos, **ayuda a inspirarlos**, hacer actividades que les permitan sentir pasión por lo que hacen. Escucha sus ideas e intenta que se difundan al menos con el área encargada, para que, de ser viables, se terminen haciendo realidad.

En pocas palabras, no solo debes generar interés, **sino que deberías enamorarles**. Ellos van a ser tus embajadores de marca de hoy en adelante, dentro o fuera de tu organización. Así que, es hora de darle descanso eterno al reclutamiento 1.0, 2.0, 3.0, y **enfocarte en el 4.0.**



DECIMO - DEJA HUELLA:

En tu área, en la organización, en las personas que aplicaron alguna vez, etc. Y si algo en tu día a día, te lo impide, entonces es hora de buscar un lugar donde **hablen tu mismo idioma**. Permitan sacar tu mejor versión, para que, con base en esto, vos también aportes, en la gestión de sacar lo mejor de las personas que conforman dicha organización.

Si querés un poco de confirmación, te invito a ver con innovan Google, Facebook, Zappos, por solo mencionar tres ejemplos de muchos.

Así que, si quieres volverte un líder de la atracción del talento humano, **te invito a ser, pensar y actuar distinto**.

A sumar social media, relaciones públicas comerciales, innovación, irreverencia, pasión, disciplina, coherencia, carácter, sueños, agradecimiento, trabajo en equipo, una pequeña dosis de locura, para hacer cosas distintas en tu área.

¿TENÉS ÁREAS DE OPORTUNIDAD?



¡YO TENGO SOLUCIONES!



Por eso si sos la persona encargada de un área de atracción del talento y querés hacer un trabajo diferente y de impacto real, te invito a escanear el **código QR**. Al hacerlo vas a tener una comunicación directa conmigo y podrías tener una **sesión de cortesía** de consultoría corporativa. **¡No esperes más, es hora de actuar!**

OTRAS VÍAS DE CONTACTO:

HECTOR
JIMENEZ



www.hectorjimenez.net

 /hectorjimenez.net

 @MarcaHectorJR

 @marcahectorjr