



¿CÓMO LLAMAR LA ATENCIÓN DE LOS CAZA TALENTOS?

También conocido como caza talentos, es un especialista que busca profesionales altamente cualificados para las empresas.

Para ello esta persona debe contar con las habilidades para hallar, atraer, seleccionar, evaluar y contratar a los mejores candidatos profesionales. Estos empleados contratados resaltarán en su desempeño y ayudarán a la compañía a alcanzar diversos logros. "No basta con mandar el CV; si bien contamos con extensas bases de datos, siempre es bueno estar atento a las posiciones laborales que se abren".

". Según los especialistas en el tema, el mercado de Caza Talentos en el Perú sigue avanzando a grandes pasos, teniendo en cuenta que veinte años atrás había pocos, hace 10 años comenzaron a aparecer unos 20, y en la actualidad hay más de 50 de ellos reconocidos en el país.



El crecimiento de los Caza Talentos, se debe a varios factores, principalmente a que Perú viene creciendo sostenidamente los últimos 25 años, por ello Europa, USA y los países de la región ven al país como un polo de desarrollo; y las corporaciones exigen a sus directivos contar con gente especializada y capacitada para ocupar cargos de primera y segunda línea, competentes con los estándares de calidad que los mercados exigentes solicitan. Aquí un Caza Talentos se convierte en la mano derecha de cualquier empresa en crecimiento.

En su mayoría, estos talentos no se encuentran en el mercado laboral porque no están buscando empleo, sino que están enfocados en cumplir los objetivos tanto personales como laborales en su momento. La labor del Caza Talentos es encontrar a esas personas altamente capacitadas el cual estén preparadas para el futuro en su labor, lo más importante es que ahora no solo se fijan en el c.v. sino que también es sus habilidades sociales, personales, en este presente artículo describiremos como llamaremos la atención en los Caza Talentos. Para aumentar las posibilidades de conseguir el trabajo de tus sueños, ambas expertas recomiendan realizar acciones puntuales para lograr una mayor visibilidad. Entre estas:

1. Enfocarse en los logros.

Para las empresas es fundamental tener pruebas de la capacidad de los candidatos en alcanzar sus objetivos. Un buen consejo es que coloques en tu CV, al menos, tres logros en tus empleos anteriores para una buena impresión al cazatalentos que veas tus actitudes, aptitudes, habilidades ejecutivas.

2. Mantener el perfil y hoja de vida actualizado.

Al momento de compartir tus credenciales, estas deben estar lo más actualizadas posible. Para esto, revisa tu hoja de vida periódicamente para agregarle cualquier conocimiento que hayas adquirido recientemente, responsabilidades en la posición actual, cambio de título dentro de tu empresa y logros. Esto aplica tanto para el currículum como para los perfiles laborales en las redes sociales.

3. Conectar con personas clave.

Gracias a redes laborales como LinkedIn, es posible estar en contacto con reclutadores de las empresas que tenemos interés. Es una práctica recomendada conectar con ellos para tener mejor visibilidad. También es una buena idea conectar con los gerentes del área en la que estamos interesados, palabras claves que impresionen y llamen la atención con los logros profesionales y vean que eres un buen candidato.

4. Trabaja tu marca personal.

Enseñar o estar vinculado a una academia, escribir en periódicos o revistas, participar en algún programa de radio o televisión, pertenecer a asociaciones profesionales, ser parte del consejo de directores de una ONG o incluso contribuir de manera real con una causa, un ministerio o un voluntariado. Estas acciones contribuyen a que potencies tu imagen, es lo más importante ser parte de una marca personal impecable profesional, para adquirir grandes puestos, las atenciones visuales es un plus adicional. Se profesional al realizar este tipo de marca personal no olvides que tu imagen no solo ante la sociedad si no también laboral.

Para poder atraer, seleccionar, evaluar y contratar a los mejores candidatos profesionales, estos empleados contratados resaltarán en su desempeño y ayudarán a la compañía a alcanzar diversos logros. No basta con mandar el CV; si bien contamos con extensas bases de datos, siempre es bueno estar atento a las posiciones laborales que se abren. Según los especialistas en el tema, el mercado de caza talentos en el Perú sigue avanzando a grandes pasos, teniendo en cuenta que veinte años atrás había pocos, hace 10 años comenzaron a aparecer unos 20, y en la actualidad hay más de 50 de ellos reconocidos en el país. El crecimiento de los caza talentos, se debe a varios factores, principalmente a que Perú viene creciendo sostenidamente los últimos 25 años, por ello Europa, USA y los países de la región ven al país como un polo de desarrollo; y las corporaciones exigen a sus directivos contar con gente especializada y capacitada para ocupar cargos de primera y segunda línea, competentes con los estándares de calidad que los mercados exigentes solicitan. Aquí un caza talento se convierte en la mano derecha de cualquier empresa en crecimiento.

El éxito de la persona también puede ser medido a partir de la cantidad de buenos profesionales con los que cuenta una compañía. En esta labor, son los cazadores de talentos los que contribuyen a adquirirlos y cumplen una labor verdaderamente estratégica al proveer a sus clientes, un personal que hará la diferencia en la gestión y el desempeño. Por tanto, utilizar un cazador de talentos en el proceso de reclutamiento es una estrategia que facilita tomar decisiones más óptimas. Al conocer las habilidades y aptitudes de los trabajadores, estas se pueden aprovechar de la mejor manera para el desarrollo continuo de la compañía, vinculando al colaborador con diversos proyectos donde este pueda destacarse.

En qué aspectos se fijan los cazatalentos de hoy

A diferencia de otros intermediarios en el sector de los recursos humanos, los cazatalentos realizan búsqueda activa, es decir, se ponen en contacto directamente con los profesionales que, por su experiencia y trayectoria, pueden encajar para cubrir un puesto directivo en una empresa.

- En primer lugar, no hay duda de que la excelencia profesional es la mejor forma de atraer a los cazatalentos: Los directivos que más destacan en su actual puesto de trabajo se crean una reputación que tarde o temprano acaba llegando a oídos de los especialistas en selección. Aunque no todo vale para lograr resultados: es tan importante cumplir objetivos, como mantener un buen clima laboral en la organización.
- Por otro lado, los directivos que aspiran a ser conocidos y tentados por los cazatalentos en los tiempos de Internet también deben trabajar su marca personal: Esto incluye tener visibilidad en la web y el blog de la empresa en la que trabajan, como contar con un perfil completo en LinkedIn, aparecer regularmente en medios de comunicación y/o participar en eventos de networking. En definitiva, se trata de que, al googlear a un candidato, los resultados respalden su idoneidad.
- En tercer lugar, los profesionales que desean alcanzar cotas superiores de responsabilidad deben estar dispuestos a reinventarse para afrontar nuevos retos: Esto requiere cultivar las habilidades directivas más demandadas por las empresas, que abarcan desde un segundo o tercer idioma, a competencias tecnológicas, de comunicación y de gestión de equipos. La actitud intraemprendedora (promover nuevos productos, servicios o proyectos dentro de una organización empresarial) también es un valor al alza en las organizaciones más innovadoras.
- Así mismo, los especialistas en la búsqueda de directivos tienen en cuenta otras cualidades más subjetivas como la apariencia y actitud del candidato: Este debe transmitir la energía y la confianza que uno espera encontrar en un profesional de éxito. Conviene recordar que, al recomendar a un posible fichaje, un cazatalentos está poniendo en juego su prestigio y su reputación. Por ese motivo, un directivo estelar no solo tiene que ser brillante, sino que también debe parecerlo, para "conquistar" a los responsables de la empresa al ser propuesto.
- Por último, incluso en la era digital, el curriculum vitae sigue teniendo un papel clave en un proceso de caza de talentos: Cuando alcanzan una cierta estabilidad laboral o renombre, muchos directivos dejan de preocuparse por su CV y eso es un error. Siempre hay que contar con una hoja de vida actualizada, que refleje no solo los cargos desempeñados, sino sobre todo los resultados obtenidos, así como el presupuesto gestionado o el número de personas a nuestro cargo.

Sin duda, ser contactado por un cazatalentos que nos ofrece una oportunidad profesional es una inyección de moral deseable para cualquier directivo o profesional con cargo de responsabilidad. Aunque no es algo que dependa exclusivamente de uno mismo, sí que podemos esforzarnos por crear las condiciones adecuadas para que nuestro perfil sobresalga entre todos los posibles candidatos.

Video: <https://www.youtube.com/watch?v=nV2Zz4zUK4k>

