



10 MANERAS DE ENCONTRAR (Y TRAER) MÁS SOLICITANTES DE TRABAJO

La mayoría de los líderes empresariales modernos están de acuerdo en que un lugar de trabajo diverso es un lugar de trabajo exitoso. La diversidad promueve el intercambio de diferentes habilidades y perspectivas, aumenta la satisfacción e innovación de los empleados y abre puertas tanto a los clientes como a los empleados potenciales. Sin embargo, si está en el proceso de contratación, es posible que no sepa dónde buscar para encontrar candidatos más diversos.

Uno de los métodos más bien pasados por alto e infrautilizados para lograr la diversidad e inclusión a largo plazo es permitir las referencias dentro de la fuerza laboral existente. Este enfoque tiene una ventaja particular e importante: es probable que los empleados internos sean más conscientes de la falta de diversidad. Combine eso con su conocimiento de la compañía y tendrá una mejor fórmula para referencias de personal.

El primer paso para construir una fuerza laboral diversa es contratar candidatos más diversificados. Según una encuesta de 9,000 líderes de talento y gerentes de contratación en todo el mundo, la tendencia de reclutamiento global número uno fue la diversidad.

¿CUÁL ES LA RELACIÓN ENTRE DIVERSIDAD E INCLUSIÓN?

Si bien estas palabras se usan indistintamente, no significan lo mismo. Y para atraer y retener talentos diversos, los necesitará a ambos. Piense en la diversidad como una puerta de entrada a través de la cual llega el talento y la inclusión como el tratamiento imparcial y positivo del día a día que reciben una vez en la oficina. La inclusión se trata de demostrar respeto y aceptación para todos los empleados y tener oportunidades para que todos sean escuchados, se incluyan en decisiones importantes y contribuyan al éxito general de la empresa. Debido a su importancia, la inclusión generalmente se integra directamente en la cultura de

la empresa para respaldar los esfuerzos continuos de diversidad de la empresa. Sin pensar en la inclusión, sus esfuerzos de diversidad probablemente fracasarán. Entonces, una vez que tenga sus excelentes nuevos empleados, piense un poco en el entorno de trabajo al que están ingresando y en la cultura que experimentarán.

BENEFICIOS DE UN TRABAJO LABORAL MÁS DIVERSO

Contratar por diversidad es bueno para los negocios. Traer empleados de diferentes orígenes, experiencias, géneros, edades y nacionalidades brinda la oportunidad para que cualquier organización sea más innovadora y rentable. Las empresas en el cuartil superior para la diversidad racial y étnica tienen un 33 por ciento más de probabilidades de obtener beneficios financieros por encima de sus respectivas medianas de la industria nacional.



La diversidad en el lugar de trabajo también es una ventaja en términos de generar creatividad y facilitar la toma de decisiones. En un estudio de investigación se descubrió que los equipos formados por estudiantes de diferentes grupos sociales tenían más éxito en la resolución de problemas que los de las mismas hermandades y fraternidades.

Y aún mejor, las empresas que comercializan su marca como centradas en la diversidad y la inclusión en el proceso de selección de candidatos aumentan su capacidad de atraer y retener a diversos empleados. En un mercado laboral competitivo, este es un gran beneficio.

LA GESTIÓN DE LA DIVERSIDAD

La Gestión de la Diversidad en la empresa supone entender la diversidad de todos y cada uno de los miembros que la componen como un valor añadido, de tal modo que se aprovechen las fuentes de diversidad de los empleados para lograr mayor eficacia, innovación, acceso a nuevos mercados y proveedores, en suma, para convertir dicha diversidad en una ventaja competitiva.

Las empresas inclusivas, aquellas que gestionan la diversidad de su plantilla de forma adecuada y que buscan estimular el diálogo, consiguen una excelente oportunidad para obtener un mayor desarrollo con independencia de su tamaño

La Gestión de la Diversidad ha de nacer de un compromiso institucional y extenderse a todos los niveles y procesos de los entornos laborales.

ES POSIBLE MEJORAR LA DIVERSIDAD EN LAS PRÁCTICAS DE CONTRATACIÓN

Existen muchas tácticas que los gerentes de contratación y reclutadores pueden usar para aumentar la diversidad de su cartera de talentos. Desde cambiar la forma en que usamos el lenguaje para abordar nuestros propios prejuicios hasta llegar a nuevos segmentos del mercado de talentos, hay muchos pasos simples que podemos tomar para cambiar la forma en que contratamos. Y mejorar la diversidad es solo uno de los beneficios de actualizar su enfoque de contratación. Estos consejos también pueden ayudar a impactar la cultura, el marketing de reclutamiento y la participación de los empleados en la oficina. También allanan el camino para crear un entorno inclusivo que respalde sus esfuerzos de contratación de diversidad. Entonces, la próxima vez que necesite contratar, tómese un minuto para pensar cómo está posicionando ese anuncio de trabajo y qué puede hacer para que el proceso de selección de candidatos sea lo más justo posible.



Hay muchas maneras de aumentar la diversidad y la inclusión en el lugar de trabajo, comenzando por atraer candidatos de una gran variedad de orígenes. Aquí existen algunas estrategias de reclutamiento probadas para ayudarlo a ajustar el proceso de contratación:

1. Contratar reclutadores diversos

Cuando los reclutadores son diversos, el grupo de candidatos se vuelve más diverso. Esto proporciona un grupo más amplio de solicitantes para elegir. Si tienen capacidades diferentes, podría ser más comprensivo y aceptar a los candidatos con capacidades diferentes. Si su orientación sexual, creencias religiosas o políticas son diferentes a las de otros reclutadores, atraigo a diferentes candidatos.

2. Participe en organizaciones culturales y comunitarias

Cultivar una estrategia de reclutamiento sólida que abarque la participación en organizaciones culturales y comunitarias es una excelente manera de expandir su grupo de reclutamiento y proporcionar una experiencia de candidato con más beneficios. La participación activa en estos eventos permitirá a los equipos internos descubrir cómo satisfacer efectivamente las necesidades de diversos candidatos y, en última instancia, atraerlos, reclutarlos y retenerlos.

3. Unirse a asociaciones profesionales

Aprovechar las asociaciones profesionales que atienden a un grupo diverso específico es una excelente manera para que las empresas se encuentren con los candidatos donde se encuentran. Considerar ser miembro o patrocinador, asistir a eventos o publicidad. Para atraer a diversos candidatos, es importante crear una oportunidad de empleo enviando un mensaje de que su organización está buscando candidatos y apoya la diversidad cultural.

4. Solicite a sus empleados actuales referencias diversas

Uno de los métodos más bien pasados por alto e infrautilizados para lograr la diversidad e inclusión a largo plazo es permitir las referencias dentro de la fuerza laboral existente. Este enfoque tiene una ventaja particular e importante: es probable que los empleados internos sean más conscientes de la falta de diversidad. Combine eso con su conocimiento de la compañía y tendrá una mejor fórmula para referencias de personal.

5. Haga que los líderes diversos sean altamente visibles

Colocar líderes diversos en puestos de alta visibilidad establecerá un tono y una marca culturalmente diversos. Esto será palpable para futuros empleados. Estos líderes culturalmente inteligentes deberían emprender la divulgación de los empleados promocionando la cultura diversa de la compañía en foros públicos y sociales (redes sociales, presentaciones, reclutamiento universitario, etc.). Diversos empleados gravitarán hacia esa empresa.

6. Cambie su lenguaje de descripción de trabajo

Comenzar con el fin en mente. Use lenguaje inclusivo en las descripciones de puestos y publicaciones. Evite las palabras y descripciones codificadas por género. La jerga y el lenguaje corporativo son barreras para los jóvenes que solicitan puestos de nivel de entrada. Elimine los elementos imprescindibles innecesarios, ya que es probable que las mujeres duden a menos que cumplan con el 100% de los requisitos enumerados. Comience con competencia cultural; probablemente termine con la diversidad

7. Recluta de diversas universidades

Una excelente manera para que las empresas aumenten la diversidad es buscar servicios de carreras universitarias y departamentos de servicios de ex alumnos en las escuelas que atienden a una población diversa. Las universidades comunitarias y con fines de lucro ofrecen bolsas de trabajo, ferias de carreras y eventos de redes para apoyar a su población de graduados a avanzar en la fuerza laboral. Una asociación sólida permite a las universidades enviar a sus mejores candidatos a su bandeja de entrada.

8. Haga preguntas a los solicitantes de empleo

Hacer preguntas en plataformas digitales puede crear un diálogo con un grupo diverso de personas. Las organizaciones pueden crear hilos para hacer preguntas a los solicitantes de empleo como: ¿Qué crees que deberían mostrar los solicitantes de empleo al entrevistar para obtener trabajo? Al hacer preguntas, las organizaciones pueden aprender más sobre el deseo de aprender de las personas, lo que valoran, su nivel de curiosidad y mucho más.

9. Amplíe su alcance a través de diversos grupos de redes

Para atraer potencialmente un lugar de trabajo más diverso, es imperativo que las empresas se involucren en la mayor cantidad posible de cámaras de influencia. Al extender su alcance a muchos grupos de redes especializadas diferentes, permitirá a la empresa interactuar con una diversidad de empleados

potenciales. Le permite lanzar una red más amplia para atraer empleados potenciales.

10. Implementar un programa de contratación prioritaria

Siga el ejemplo de los empleadores del sector público y establezca objetivos específicos de contratación de diversidad para proyectos a largo plazo. Los equipos de contratación de minorías identifican códigos postales con las poblaciones más diversas y se enfocan en la divulgación de empleo en estas áreas. También abordan los posibles obstáculos que los nuevos empleados podrían enfrentar para el empleo. Cuando los candidatos minoritarios saben que un empleador se toma en serio la contratación de un equipo diverso, se correrá la voz.