

La atracción de talento según RÉTATE

Raquel Ruiz Rodríguez, *Directora-RETATE-HR MANAGER*¹

Marta Ortiz-de-Urbina Criado, *Universidad Rey Juan Carlos*

Uno de los pilares para la gestión del talento es sin duda, cómo atraerlo. El talento está cambiando, la relación con el trabajo está cambiando y esto hace que la apuesta por un talento de calidad sea cada vez más complicada. Hoy atraer talento es uno de los retos de las empresas, entre otras razones, son los candidat@s quienes empiezan a elegir dónde quieren trabajar. Hoy existen más opciones y las nuevas generaciones tienen otras preferencias.

RÉTATE es una consultora que tiene muy claro que el modelo de atracción debe ser un modelo en el que se pueda tener una relación directa con los candidat@s, y se les ayude a ser mejores desarrollando sus competencias, entrenándoles para ello. Entre sus variadas actividades está la gestión de la empleabilidad para que las personas puedan capacitarse y aportarles claves (<https://retate.es/>, 2022).

En RÉTATE, el uso del conocimiento de neurociencia en la aplicación de acciones es uno de los pilares para fomentar y mejorar la relación con los candidat@s. Dentro de sus programas existen multitud de formaciones para conseguir empoderarse y mejorar el rendimiento (<https://retate.es/>, 2022).

Hoy, los candidat@s son los que eligen qué quieren y, además, esperan noticias de la empresa que está haciendo los procesos de atracción de talento. ¿Conocéis el término FOMO? Es un término *fear our missing out* que está relacionado con el miedo a perderse algo. Los candidat@ no quieren tener la sensación de que se pierden algo, que pierden oportunidades y por eso quieren escuchar lo que las empresas les pueden ofrecer.

RÉTATE realiza un análisis en profundidad de la información a la que tienen acceso los candidat@s para conocer qué ocurre en la empresa, qué oportunidades existen, qué puntos de contacto tienen, qué medios utilizan para aportar información, y a qué colectivos se dirigen. De esta forma los potenciales candidatos no tienen la sensación de perderse algo.

¹ <https://es.linkedin.com/in/raquelruiz-retate>

En definitiva, se revisa la información, la formación, otros medios y los puntos de contacto (<https://retate.es/>, 2022).

A esto se añade además el efecto reciprocidad del que habla Robert Cialdini en su libro “Influencia. La psicología de la persuasión”, en 1984, que nos aproxima a cómo podemos mejorar nuestra relación con el candidat@ para que nos quiera escuchar. Cialdini (1984) incluye en el libro un ejemplo. Cuando un camarero dejaba la chocolatina con la cuenta, recibía 3,3% más de propinas. Si no la dejaban, fingía que se iba y volvía ofreciendo dos chocolatinas, haciendo que nadie le viera, aumentaban en un 14,1% más las propinas (agradecimiento especial) y si el camarero hacía lo mismo, pero se la ofrecía a cada uno de los comensales, las propinas se disparaban en un 23%. Este principio funciona mejor cuando lo que damos es significativo, inesperado y personalizado.

Por ello, una buena herramienta para atraer talento es generar acciones que sean significativas, es decir importantes, que además sean inesperadas, que sorprendan, y personalizadas. Para que sean significativas hay que aportar un *feedback* sobre la candidatura. Para que sean inesperadas, es mejor huir de emails formales que no permiten la sensación de cercanía, y hacer una llamada de teléfono o enviar una carta de agradecimiento. Y para que sean personalizadas, es recomendable dirigirse a la persona de forma individual y pensando en ella, para ser capaces de empatizar y ponernos en su situación, como, por ejemplo, acordarnos de algo que ha surgido en el primer encuentro y comentarlo, dirigir el mensaje y la llamada solo a él o ella, y aportarles información relevante sobre el proceso y la empresa.

Fuentes de información utilizadas

- Cialdini, R.B. (1984). Influencia. La psicología de la persuasión. Editorial HarperCollins.
- <https://retate.es/> [04/05/2022].

Fecha del caso: mayo de 2022

Palabras clave: atracción de talento, reclutamiento, RÉTATE

Preguntas sobre el caso

- 1.- ¿Qué procesos de la gestión de los recursos humanos se identifican en el caso?
- 2.- Describa los aspectos principales que aparecen en el caso sobre la atracción de talento.

3.- ¿Qué iniciativas propondría para mejorar generar acciones significativas, inesperadas y personalizadas que atraigan al mejor talento?

Agradecimientos: Este caso ha sido elaborado en el marco del Grupo de Innovación Docente 2020: *FRH-GID-14. Grupo de Innovación Docente Fundamentos de Recursos Humanos* de la Universidad Rey Juan Carlos.