

NOTA DE PRENSA

TENDENCIAS EN LA SELECCIÓN DE TALENTO POST COVID

3 herramientas para hacer el Onboarding online a perfiles directivos

Montaner & Asociados, la marca insignia de Grup Montaner que ofrece servicios de consultoría en gestión del cambio en las organizaciones, captación de talento y selección Onboarding, las claves para lograr una integración de éxito en perfiles directivos, mediante la aplicación de la metodología Onboarding.

Uno de los grandes retos en la gestión de personal para 2021 es garantizar la convivencia entre los objetivos de las empresas y las aspiraciones de sus profesionales. A continuación, algunas de las ventajas destacadas de acompañar la selección de directivos con el Onboarding.

La ‘Selección onboarding’, más allá de la selección personal tradicional

La pandemia ha aportado muchos cambios, entre ellos, los nuevos intereses y necesidades que tienen tanto para empresas como candidatos/as. La selección Onboarding consiste precisamente en alinear las expectativas y objetivos de cada parte y crear una oportunidad de éxito para ambas.

A diferencia de una selección tradicional, el Onboarding va un paso más allá; a la definición de la candidatura, las entrevistas apreciativas y la elección de candidatos/as, se añade una tercera fase en el proceso de reclutamiento: el acompañamiento de esa persona durante los primeros 30-45 días tras su incorporación para garantizar su integración y cimentar una relación mutua de confianza y satisfacción entre ella y la empresa. De aquí que, si se incluye el onboarding desde el mismo proceso de selección directivo, la ratio de éxito aumente considerablemente, asegurando la integración y permanencia del nuevo empleado/a en la empresa.

La digitalización, un aliado en la integración del talento

En el contexto actual, un buen proceso Onboarding que se adapta a la digitalización del entorno laboral y la integración social del nuevo/a empleado/a, ayuda a convertir los retos de esta transformación acelerada por la pandemia en grandes oportunidades.

Muchas empresas encontraban mayor dificultad e inseguridad en la incorporación a distancia de un alto cargo en su empresa. Incorporando la selección onboarding, adaptada totalmente al entorno online, se asegura que tanto sus expectativas como las de la persona que entrará a formar parte de su equipo están alineadas y de que esa persona empezará en la empresa con un soporte externo que le guiará y seguirá sus pasos para que su integración sea la esperada.

NOTA DE PRENSA

Insistiendo en el contexto digital, además, esta metodología Onboarding utiliza las nuevas tecnologías como herramienta para garantizar que tanto en el trabajo remoto como en los procesos de selección se cumple el objetivo de armonizar las necesidades e intereses de la empresa y del candidato/a.

Además, la digitalización favorece a mantener el contacto entre personas que tan importante es, sobre todo, en una incorporación. Poder hacer la presentación de compañeros/as a distancia, participar en reuniones con otros departamentos para ir conociendo los equipos y sus objetivos, tener videollamadas de seguimiento con su jefe o responsable las primeras semanas de trabajo... son acciones que, gracias al uso de las herramientas digitales, se pueden desarrollar de forma ágil y eficiente en cualquier empresa. Y, como es igual de importante mantener la socialización y no solo los aspectos relacionados con el trabajo, se puede sacar aún más partido a la era digital agendando cafés virtuales de desconexión o vermouths afterwork con compañeros/as y así empezar a crear un vínculo más estrecho con las personas de la nueva empresa.

Incorporar talento en remoto

La transformación digital está a la orden del día de los RRHH. El uso de las nuevas tecnologías en los procesos de selección se estaba empezando a extender en muchas empresas, pero la pandemia ha hecho que se convierta en una necesidad.

Pese a que las entrevistas presenciales aportan una calidez especial, un proceso de reclutamiento completamente digital no solo puede ser igual de efectivo, sino que además ofrece algunas ventajas como la flexibilidad, la automatización de los procesos o la posibilidad de poder atender a un mayor número de candidatos/as.

Si a estos procesos a distancia, además, se aplica la mirada apreciativa, como sucede en procesos Onboarding, se tendrá una imagen mucho más completa sobre la persona entrevistada. Ya no solo serán sus cualidades, sino también sus habilidades y soft skills, junto con rasgos destacables de su personalidad, lo que acaben de completar su perfil.

Además, a raíz del Covid-19, el uso de herramientas para realizar **videoentrevistas** se ha extendido hasta superar un crecimiento del 150%. Esta evolución va ligada, al mismo tiempo, a las necesidades actuales del mercado, demandante de talento formado y experimentado en el mundo digital. Por lo que adaptarse a esta nueva realidad y sacarle partido será el nuevo éxito de las empresas.

Acerca de Montaner & Asociados

Unidad de negocio de Grup Montaner que cuenta con más de 45 años de experiencia y da servicios de consultoría en gestión del cambio en las organizaciones, captación de talento y *headhunting* y tiene oficinas en Barcelona, Pamplona, Sevilla, Zaragoza y París. Montaner & Asociados lleva más de cuatro décadas ayudando a las empresas a afrontar cambios organizativos y de negocio construyendo el mejor equipo humano posible.

NOTA DE PRENSA

Acerca de Grup Montaner

Grup Montaner es un grupo de empresas líder en la gestión de personas especializado en la consultoría estratégica, la selección de personal, el trabajo temporal y gestión de servicios externalizados. Es una de las empresas que más crecen en Europa según **el prestigioso ránking de FT1000 de Financial Times** y la que más crece a nivel nacional dentro del ámbito de los RRHH. Con sede en Barcelona, opera a través de tres unidades de negocio: Montaner & Asociados, Quality y TQ Servicios. La compañía, de origen familiar, fue fundada en 1973 por los expertos en Recursos Humanos Ramón Montaner y Pilar Soldevila, convirtiéndose en una organización pionera en el sector. Después de 45 años de experiencia, el grupo se ha consolidado como la firma líder en el sector de los recursos humanos. El grupo manifiesta una clara apuesta por la integración cultural y social y en este sentido cuenta con un Centro de Manipulado de integración de empleados con discapacidad física en Santa Perpetua de Mogoda (Barcelona) en el que emplea a una decena de trabajadores con un 33% de discapacidad física.

Grup Montaner tiene presencia en Cataluña (Barcelona, Barberà del Vallès, Granollers, Mataró, Vic, Girona y Mollerussa), Madrid, Aragón (Zaragoza y Ejea de los caballeros), Comunidad Valenciana (Valencia), Murcia (Murcia y Cartagena), País Vasco (Bilbao), Navarra (Pamplona), Galicia (A Coruña), Asturias (Oviedo) y Andalucía (Sevilla, Granada, Huelva, Málaga, Jerez de la Frontera), abarcando así gran parte del territorio español. La compañía cuenta, también, con una fuerte presencia internacional en países estratégicos como Francia (Paris) y Andorra.

Hasta la fecha, el grupo cuenta con 36 oficinas y un equipo de 3.500 trabajadores especializados de forma directa e indirecta. Ofrece un servicio integral basado en altos estándares de calidad, gestionando perfiles directivos y profesionales cualificados, siempre con el objetivo de poner a las personas en el centro de su estrategia.

Contacto de prensa

Grup Montaner

Alba Aymà

Técnica de comunicación y marketing

93 241 94 94 • aayma@grupmontaner.com

Para más información:

Grup Montaner • www.grupmontaner.com

Quality • www.qualitytemporal.com

Montaner & Asociados • www.montaner.com

TQ Servicios • www.tqservicios.com