

NEWSLETTER 2

HERRAMIENTAS PARA: LA ATRACCIÓN Y FIDELIZACIÓN DEL TALENTO INDUSTRIAL EN TENERIFE



CONTENIDO

1

INTRODUCCIÓN

2

NOTICIAS

3

TIPS BASICOS: RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN

4

TENDENCIAS 2025

5

BUENAS PRÁCTICAS EMPRESARIALES

6

CONTENIDO DE INTERÉS

— 1. *Introducción*

Reclutamiento y selección

Durante años, el proceso de reclutamiento fue visto como una tarea repetitiva y meramente administrativa: publicar ofertas, revisar currículums y cubrir vacantes lo antes posible. Sin embargo, en 2025 el panorama ha cambiado radicalmente.

Hoy, atraer y seleccionar talento se ha convertido en un eje estratégico para el crecimiento de cualquier empresa.

Ya no basta con cubrir puestos: se trata de **construir relaciones**, proyectar una **cultura de empresa atractiva** y **ofrecer experiencias** significativas desde el primer contacto.

Esta edición de nuestra Newsletter te muestra cómo ha evolucionado el proceso de selección y las nuevas tendencias que marcan la diferencia en el contexto actual.



¿Sabías que...?

El 80 % del talento considera que la experiencia durante el proceso de selección refleja cómo será trabajar en esa empresa.



**¿Cómo quieres que vean a
tu empresa ?**



2. *Tips: Reclutamiento y Selección*



1 - *Define bien el perfil*

Ten claro qué necesitas y qué valoras

2 - *Haz atractiva tu oferta*

Destaca lo que te hace único: beneficios, cultura y oportunidades que enamoren al talento

3 - *Cuida tu marca empleadora*

Que tu cultura y propósito se vean desde el primer contacto

4 - *Responde siempre a los candidatos*

Incluso si no siguen en el proceso

5 - *Hazlo eficiente y humano*

Asegúrate de que cada fase del proceso sea clara, rápida y cercana

6 - *Evalúa más allá del currículum*

Observa las habilidades, actitudes y potencial que no siempre se reflejan en un título académico.

7 - *Mide y mejora*

Analiza tus procesos y busca siempre una mejor experiencia



UN BUEN PROCESO DE SELECCIÓN NO SOLO ENCUENTRA TALENTO: -LO FIDELIZA-

- 1.Reduce significativamente la rotación temprana y mejora el ajuste entre el perfil y el puesto
- 2.Posiciona a la empresa como una marca empleadora atractiva
- 3.Evita contrataciones urgentes que suelen resultar costosas y poco efectivas
- 4.Fortalece la cultura interna y mejora el clima laboral

— 3. Noticias



Mesa redonda sobre IA y selección: tecnología sí, pero sin perder el humanismo



En enero de 2025, El Confidencial y Grupo Adecco organizaron una mesa redonda con responsables de selección de empresas como Telefónica, Roche o LHH, en la que coincidieron en que la IA puede ayudar en fases iniciales del proceso, pero que el contacto personal sigue siendo clave. Subrayan la necesidad de evitar sesgos y garantizar que la persona final actúe como filtro humano en la decisión.

[Enlace](#)

— 3. Noticias



Escasez de perfiles técnicos: guerra por el talento cualificado en el sector industrial.

El sector industrial enfrenta una fuerte falta de personal técnico (soldadores, electromecánicos, montadores), afectando el 75 % de las empresas. Randstad y SEPE coinciden: el desajuste generacional y la baja atracción de jóvenes hacia estas ocupaciones agravan el problema. Se firmaron más de 27 000 contratos en 2024, pero sigue habiendo una alta demanda sin cubrir.

[Enlace](#)

Innovar en selección en la industria canaria: experiencias, IA y fidelización

El 1 de septiembre de 2025, el X Encuentro Anual de RRHH en Canarias reunirá a más de 400 líderes en gestión del talento bajo el lema “Escucha y conecta”. Esta edición explora las nuevas formas de atraer, fidelizar y comprometer al talento técnico y al perfil joven de manera personalizada, conectando estrategias tecnológicas con el enfoque humano. Una cita imprescindible si tu empresa industrial quiere liderar en innovación y reputación como empleador en el archipiélago.

[Enlace](#)

— 4, Tendencias

2025

1.Reutiliza tu base de talento

A menudo, las empresas acumulan cientos de perfiles valiosos que nunca vuelven a revisar. Sin embargo, reutilizar tu base de datos de candidatos puede marcar la diferencia en un proceso de selección eficiente.

En lugar de empezar desde cero con cada vacante, en 2025 se impone el hábito de mantener esa base activa, segmentada y actualizada.

2. Experiencia del candidato

Hoy en día, los candidatos valoran procesos sencillos y ágiles. Si una inscripción tarda más de unos pocos minutos, la mayoría abandonará. Según Indeed, el 60 % de las solicitudes de empleo ya se hacen desde dispositivos móviles.

Para responder a esta expectativa, muchas empresas están facilitando el registro con perfiles de LinkedIn o incluso con un solo clic desde redes sociales.

3.Redes sociales: mostrar, no solo decir

Las redes sociales son el escaparate más potente de tu cultura empresarial. En 2025, no basta con publicar ofertas: los usuarios quieren ver cómo es la vida dentro de tu empresa.

Mostrar eventos, logros del equipo, proyectos internos o simplemente el ambiente laboral genera una conexión emocional real con quienes están explorando nuevas oportunidades.

Según LinkedIn, el 79% de los profesionales están más inclinados a postularse en empresas con presencia activa y auténtica en redes.



— 4, Tendencias

2025

4. Vídeos en tus ofertas de empleo

El vídeo tiene la capacidad de acercar la vacante al candidato, haciéndola más visual, atractiva y emocionalmente efectiva.

Mostrar testimonios de empleados, un recorrido por las oficinas o el ambiente real del equipo da contexto y personalidad a la oferta. No es solo lo que ofreces, es cómo lo presentas. En mundo saturado de información, captar la atención en segundos puede marcar la diferencia.

5. Tu portal de empleo

Tener una página propia de empleo, bien diseñada y alineada con tu identidad de marca, ya no es opcional. Es una herramienta imprescindible para atraer talento directamente. Según CareerBuilder, el 64 % de los candidatos visita el sitio web de una empresa antes de aplicar.

6. Employer Branding: cuando es el talento quien viene a ti

En un mercado cada vez más competitivo, una buena reputación como empleador es lo que te permite dejar de perseguir talento y empezar a atraerlo de forma natural. Ya no se trata solo del salario: los profesionales buscan trabajar en organizaciones con propósito, buena cultura interna y estabilidad emocional.

Si muestras valores coherentes, oportunidades reales de crecimiento y un entorno saludable, el talento vendrá a ti.

7. Digitalizar para ganar tiempo

La transformación digital ha impactado el área de selección, donde muchas empresas ya utilizan sistemas de gestión de candidaturas (ATS). Estas herramientas permiten organizar postulaciones, coordinar entrevistas, centralizar el reclutamiento y mantener una comunicación con los candidatos.



5. Buenas prácticas empresariales



KLINGELE



***Empresa:** Klingele Embalajes Canarias S.A.*

Iniciativa: Caja de Ondas.

Se trata de un espacio creado para fomentar encuentros, celebraciones, reuniones y aprendizajes dentro del equipo. Va más allá de una sala física: busca convertirse en un punto de conexión entre las personas.

Como parte del lanzamiento, se organizó un concurso interno para diseñar el logo, en el que todo el equipo Klingele pudo participar.

Impacto:

- Fomenta la participación activa y creativa de los empleados.
- Impulsa una cultura de innovación y conexión entre equipos.

— 6. *Contenido de Interés*



“Inbound Talent Talks”

Se trata de un podcast conducido por Toni Gimeno quien, a través de entrevistas a profesionales destacados en Recursos Humanos, Employer Branding y Talento, ofrece charlas prácticas que enseñan paso a paso cómo transformar los procesos de atracción y fidelización del talento.

Encontrarás:

- Casos reales de empresas referentes.
- Conversaciones en profundidad sobre temas como cultura organizacional.
- Entrevistas con grandes expertos del sector, que comparten estrategias aplicables y experiencias reales.

ENLACE



— 6. *Contenido de Interés*

Reflexión de la semana

"Un proceso de selección no es un trámite: es la primera experiencia emocional del personal con tu empresa."

¿Estás generando una experiencia que atrae o que aleja?

El talento también elige dónde quedarse.



TE ESPERAMOS

Andrea Concepción Pérez

Departamento de Recursos
Humanos y Talento

✉ (34) 922 28 14 58

☎ aconcepcion@asinca.com

Enlace

