

CÓMO CONSTRUIR UNA EMPRESA  
DONDE TODOS QUIEREN ESTAR

**CARLOS BARRAQUÉ**

PRÓLOGO DE JAVIER CANTERA



**LO QUE ME  
DESCUBRIÓ  
MI AMIGO  
TALENTO**

*La historia que cambiará  
tu forma de entender el talento,  
crear empresas magnéticas  
y equipos imparables*

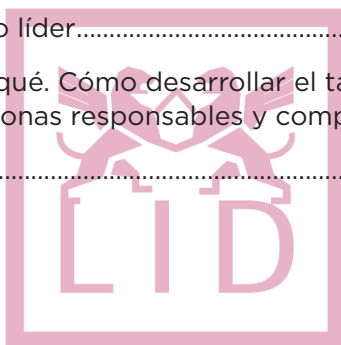


# Índice



<b>Agradecimientos</b> .....	7
<b>Prólogo</b> de Javier Cantera .....	9
<b>Introducción</b> .....	11
1. Mi amigo talento.....	17
2. Llegada a España .....	19
3. Búsqueda de trabajo.....	23
4. Entrevista de trabajo y enamoramiento.....	29
5. Acogida del talento. Ganarnos su compromiso .....	37
6. Primeros pasos. Saber, practicar, hacer.....	45
7. Talento llega a casa tras su primer día de trabajo.....	49
8. La clave del segundo día: integración y pertenencia.....	53
9. Tercer día de trabajo. Trasladar la responsabilidad.....	59
10. Cuarto día de trabajo. Polivalencia I .....	65

11. Quinto día de trabajo. Polivalencia II .....	69
12. Segunda semana. Final del período de formación.....	73
13. Plan de desarrollo del talento. Comprometer .....	77
14. Liderar desde el compromiso.....	83
15. El ejemplo como cimiento del líder.....	93
16. La creación de una persona segura, responsable y comprometida: un líder .....	101
17. Liderar desde la emoción.....	111
18. Liderar desde la actitud.....	131
19. Liderar desde la motivación.....	139
20. Nace un nuevo líder.....	147
21. Método Barraqué. Cómo desarrollar el talento haciendo personas responsables y comprometidas .....	149
<b>Epílogo</b> .....	155



# Prólogo

Prologar es inducir e inducir es ilusionar. Y con toda la ilusión de un profesional de alto nivel de experiencia os puedo asegurar que estáis delante de una gran obra. No es una obra de grandes palabras y enormes referencias bibliográficas, sino un mosaico vivo de experiencias razonadas, narradas en forma de fábula empresarial.

Un libro es una receta original y única del autor. Y como él mismo procede de una empresa de ricos manjares, nos ofrece un gran presente a nuestro paladar. Carlos, con un acercamiento pragmático, nos presenta una visión destilada por su experiencia y con enorme aprendizaje basado en el sentido común. Y ¡qué falta hace en nuestro entorno del *management* tener libros realistas! Por tanto, este es un gran ejemplo de grandes conceptos en sencillas palabras, desprovistas de engolamientos académicos y entornos autorreferenciales, donde el talento cobra vida propia, se convierte en un personaje que nos guía, nos reta y nos enseña. Lo sencillo es bello, a la vez, que es muy útil. Este libro, posee la belleza de lo vivido y la verdad de lo razonado después de haberlo vivido. Frente a la plaga de los libros de autoayuda, donde desde una experiencia específica se pontifica para todo el mundo y donde emerge el sesgo de la autoconfirmación que imprime a todas las experiencias el esquema previo del autor, aquí tenemos un libro que desde la humildad y la honestidad nos explica el oficio del director de Recursos Humanos.

En el actual mercado de recursos humanos, hablar de experiencia de empleado está de moda. Pero si se quiere saber de verdad lo que es una experiencia de empleado hay que leer este libro. Desde la realidad de los momentos de la verdad de la gestión de personas, Carlos plantea una gran síntesis que rezuma pragmatismo y, como se suele decir, sabe de lo que habla. La experiencia del empleado no es una ruta teórica de gestión de personas, sino una dinámica que se traduce en una visión práctica del talento. Tu amigo talento es un gran término que nos aporta Carlos y que me ha enamorado, esa acepción de amigo desquitándole del aura de excepcionalidad y dejando claro que todos tenemos nuestro amigo Talento. Los talentos diversos que convergen en las empresas, y que en una relación dinámica empresas-personas configuran un alto nivel de compromiso. En este libro se ve claramente cómo el talento no es algo acrisolado, sino un proceso continuo de configuración a través de la experiencia del empleado.

Por tanto, este maravilloso *practicum* que, como sabéis, es el área académica cuya finalidad es poner en contacto al estudiante con la realidad profesional, nos ofrece un aprendizaje de enorme valor añadido. Me hubiese gustado, cuando empecé a ejercer en recursos humanos, haber tenido un *practicum* tan real y sencillo como este.

Y para terminar un prólogo —que si es largo es más un pre-logo, como decía Ortega y Gasset cuando hablaba de los prólogos que eran una tesis—, tan solo quiero recordar las tres ideas que más me han gustado. La primera, ya la he indicado, es la cercanía de entender el talento como un amigo. En segundo lugar, la sencillez con la que se abordan temas tan complejos como el liderazgo, la seguridad psicológica, el compromiso etc. Y, por último, la bonhomía del autor que se refleja en sus juicios y apreciaciones, que con tanta humildad se expresa. Cercanía, sencillez y humildad qué más podemos pedir a un libro.

En fin, como decía Josep Pla: «Lo más importante del amor es la prehistoria del sentimiento» y espero que este prólogo prehistórico incite a reflexionar sobre los interesantes mensajes de este libro. Porque, sin duda, es un libro hecho con mucho amor y que desborda experiencia y buen hacer. Gracias, Carlos.

**Javier Cantera**

Presidente de Auren Consultores  
y presidente de la Fundación  
Empresas y Personas

# Introducción

Imagina una empresa donde las personas no solo trabajan, sino que crecen, disfrutan y se sienten parte de algo más grande. Un lugar donde cada individuo da lo mejor de sí mismo, no por obligación, sino porque de verdad quiere hacerlo. Parece una utopía, ¿verdad? Pero te aseguro que es posible.

En un mundo empresarial donde el absentismo, la baja productividad y la desmotivación son males comunes, necesitas una nueva forma de liderar. En estas páginas aprenderás cómo hacer que tu empresa sea diferente. Cómo lograr que las personas no solo trabajen para ti, sino que trabajen contigo y para una causa mayor. Descubrirás cómo reducir costes innecesarios en supervisión y control, tan solo cultivando una cultura donde las personas asuman la responsabilidad de su trabajo con pasión y autonomía.

No se trata de teorías vacías ni de recetas mágicas. Se trata de entender cómo el talento florece cuando se le da el entorno adecuado. Se trata de liderar con inteligencia emocional y con una visión que trascienda el día a día.

Si alguna vez te has preguntado cómo conseguir que tu equipo se comprometa de verdad, cómo mejorar la productividad sin quemar a tu gente o cómo crear una empresa donde todos quieran estar, este libro es para ti.

Acompáñame en este viaje y descubre cómo hacer que el talento deje de ser un problema y se convierta en tu mayor ventaja competitiva.

## Los orígenes

Soy Carlos Barraqué, nacido en Zaragoza, ciudad que llevo en mi corazón, riojano de adopción y palentino de amor. A lo largo de más de 25 años liderando equipos y desarrollando personas, he descubierto un método que transforma la manera en la que las empresas gestionan su talento y que permite que todo fluya. Un enfoque basado en la confianza, la autonomía y el compromiso genuino. Un sistema para que puedas conseguir tus objetivos, aprovechando al máximo el talento de las personas que forman tu equipo. Un método que permite que cada persona desarrolle su talento, convirtiéndose en alguien responsable, autónomo y feliz. En definitiva, para que todos seamos más felices y, al mismo tiempo, contribuyamos a mejorar nuestra sociedad.

Este libro es el reflejo de esa experiencia, una fábula empresarial que te guiará a través de una historia reveladora sobre cómo convertir tu organización en un ecosistema donde la motivación y la responsabilidad se fusionan para impulsar resultados extraordinarios.

Descubrirás cómo lograr que las personas se comprometan con tu proyecto en un mundo donde la falta de compromiso es una preocupación constante. Aquí explicaré cómo conseguirlo y, a partir de ahí, mejorar los resultados.

También trataré cómo reducir el absentismo, aumentar la productividad, minimizar las mermas y elevar la calidad. Veremos cómo lograr que las personas se sientan responsables de su trabajo y de la empresa en su conjunto y te mostraré cómo formar equipos que desempeñen su labor con autonomía, responsabilidad y plena orientación al cliente. Personas que entiendan que, al final del día, lo que está en juego es la sonrisa del cliente.

Este método es el fruto de toda una vida. Se gestó a partir de la educación que me dieron mis padres, quienes, con su ejemplo, me inculcaron valores sólidos.

Tuve la fortuna de nacer en una familia humilde de concepción y aristócrata en valores. Desde niño mis padres me enseñaron que la confianza, el esfuerzo, la responsabilidad y la libertad son la base del crecimiento personal y profesional. También me dejaron claro que yo podía con todo, que solo dependía de mí.

Ahí es nada.

Recuerdo que en mi casa se vivían esos valores. Mis padres siempre contaron con mi hermano y conmigo para todo, sin apartarnos de los «temas de mayores». Nos formaron para que tuviéramos opinión, para que lucháramos por lo que creíamos justo.

Nunca tuvimos una paga, una bofetada ni una mentira piadosa. Nos contaban las cosas tal y como eran, sin concesiones ni engaños. Sabíamos lo que podíamos hacer y lo que no y siempre confiaron en nosotros sin pedir nada a cambio.

En casa, la humildad, el esfuerzo, la confianza y la responsabilidad no eran solo valores, sino un estilo de vida. Nos inculcaron la idea de que cada uno debía aportar su granito de arena a la sociedad. No esperábamos favores ni atajos y no había que esperar a nada ni a nadie: el primer paso siempre debía ser el nuestro, y de esa actitud dependería nuestro futuro. «Vosotros a estudiar», repetía mi madre. Así nos educaron y así lo hicimos. Sin saberlo, mis padres aplicaron de forma innata algunas de las técnicas más avanzadas en el desarrollo de personas.

Más tarde, descubrí que figuras como Maslow, Herzberg, McGregor, McClelland, Viktor Frankl y la mismísima Montessori coincidían con las teorías de mis padres que ellos habían aplicado de manera innata. Fueron unos verdaderos líderes en su época. Hace cincuenta años, había muy pocos como ellos y, aún hoy, a pesar de contar con más conocimientos sobre liderazgo y estar mejor preparados, siguen siendo escasos los que realmente encarnan esos valores.

Con esta base de liderazgo, y a medida que forjé mi propio criterio, la teoría de la motivación de Maslow y la *Apología de Sócrates* (escrita por Platón) captaron toda mi atención. Más tarde descubrí a Viktor Frankl y mi vida cambió para siempre.

Mis padres me enseñaron a luchar para crecer, para desarrollarme. Enseguida entendí que, cuanto más te desarrollas, más seguridad en ti mismo tienes y más cerca de la felicidad estás. Más que una



pirámide de necesidades, como decía mi querido Maslow, es para mí un círculo virtuoso en el que cuanto más progresas, más seguro te vuelves, y esto se retroalimenta una y otra vez hasta conseguir casi todo lo que te propongas. Y al revés es lo mismo. Cuanto menos progresas, más inseguro te sientes y esto te puede llevar a la más inmensa de las profundidades. De ahí la importancia de contar con un buen líder que te guíe hacia el camino del progreso y no de la inseguridad.

También comprendí muy pronto que cuanto más aprendes, más consciente eres de lo mucho que te queda por saber, como decía mi buen amigo Platón. Y hace tiempo que sé que no sé nada.

Por eso, creo firmemente en la formación continua y en animar a los demás a hacer lo mismo. En esta era del conocimiento —y me pongo un poco filosófico—, la educación es la única salvación de la humanidad. Es nuestra mejor herramienta para encontrarnos y entendernos, porque, ante todo, somos personas.

«Tú puedes con todo, hijo mío», solo depende de ti. Esta frase, que me decían mis padres y que yo repito a mis hijos, cobró aún más sentido cuando leí a Viktor Frankl. Él había tenido la desgracia de acabar en un campo de concentración del ejército nazi, pero allí se sintió libre, porque nadie podía entrar en su cerebro ni arrebatarle sus pensamientos. En una situación extrema, Frankl demostró que la verdadera libertad está en nuestra capacidad de decidir cómo afrontar lo que nos sucede y nos demostró para siempre que todo se puede hacer.

Este pensamiento me ha hecho reflexionar mucho e, hilvanado con las enseñanzas de mis padres, ha reforzado mi creencia de que todo lo que nos ocurre depende de nuestras decisiones. Podemos elegir qué hacer con cada circunstancia que enfrentamos. Y estoy convencido de que el ser humano es capaz de lograr lo que se proponga si toma las decisiones adecuadas.

Podría pensarse que este planteamiento es muy duro, incluso muy crítico. Y lo es. Estoy convencido de que los únicos responsables de lo que nos sucede somos nosotros mismos. Y, también, que si nos miramos nuestro ombligo y no el ajeno, estaremos más cerca de la solución.

## La fórmula $1 + 1 = 3$

Esto enlaza con otro principio que me ha acompañado desde niño, el  $1 + 1 = 3$ . Aunque en matemáticas esta afirmación no tenga cabida, en la vida y en la gestión del talento se vuelve una verdad incuestionable. Cuando las personas trabajan juntas, sus ideas y esfuerzos se potencian, generando un impacto mucho mayor que si operaran individualmente. Esto hace que los equipos fluyan, que progresen. Y también que las empresas puedan mejorar cada día.

Sin duda, es la regla que debería gobernar en el mundo y que impera en todas y cada una de las empresas que yo he conocido.

Si, por ejemplo, tomamos la idea original de un líder, un empresario fundador, y no permitimos que evolucione con las aportaciones de las generaciones siguientes, esa idea inevitablemente se diluirá y perderá fuerza con el tiempo. Sin embargo, si fomentamos que esa idea crezca con las contribuciones de quienes forman parte de la organización, se fortalecerá y consolidará en el mercado.

Del mismo modo, las personas que participan en ese proceso también se verán beneficiadas. Su confianza y autoestima aumentarán, lo que reforzará su compromiso con el proyecto original y les proporcionará una mayor satisfacción personal y profesional.

A lo largo de mi trayectoria he tenido la oportunidad de aplicar y desarrollar estas teorías, fundamentos y experiencias en distintos entornos. He trabajado con grandes profesionales y he conocido sectores diversos, como los servicios, la automoción y la alimentación. Y, a pesar de sus diferencias, todos comparten un mismo reto: la gestión eficaz del talento. También he tenido el privilegio de compartir conocimientos con expertos en formación y desarrollo. De cada uno de ellos he aprendido algo valioso. Como diría mi amiga Reme: «soy como una esponja».

Esa frase me define muy bien. No me considero una persona brillante, pero conozco mis virtudes y mis defectos. Soy constante, cabezota (como buen aragonés) y sé que debo aprender de todo y de todos constantemente. Soy lo suficientemente humilde para saber que no sé nada y, arrogante, para creer que puedo con todo.

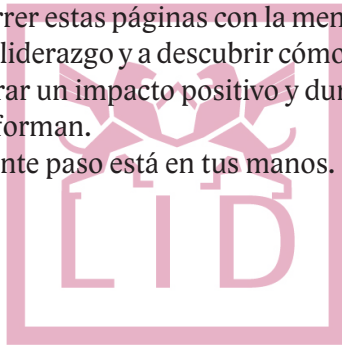
Y, un día, todas estas experiencias, esos conocimientos, aprendizajes y reflexiones empezaron a cobrar sentido de manera conjunta.

Mi mente hizo clic y cada pieza del rompecabezas encajó en su lugar. Ese instante de claridad me permitió ver con nitidez cómo todas las enseñanzas, desde mi infancia hasta mis años de experiencia profesional, podían transformarse en un método práctico y aplicable. Entendí que había desarrollado una forma de trabajar con las personas, de potenciar el talento y de construir equipos comprometidos que podían marcar la diferencia en cualquier organización.

Así fue como cobró vida el método Barraqué, que te presento en estas páginas de forma novelada con la intención de brindarte herramientas útiles y aplicables a tu realidad. Mi deseo es que te ayude a transformar tu organización en un entorno donde el talento no solo se gestione, sino que se potencie y aproveche, uno donde las personas encuentren sentido a su trabajo y estén motivadas y donde el crecimiento sea un camino compartido.

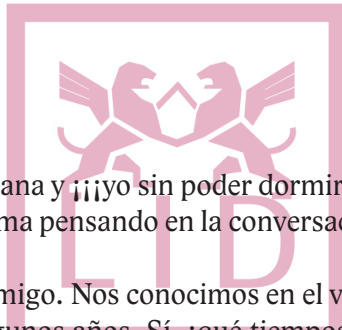
Te invito a recorrer estas páginas con la mente abierta, a reflexionar sobre tu propio liderazgo y a descubrir cómo puedes aplicar estos principios para lograr un impacto positivo y duradero en tu empresa y en quienes la conforman.

Ahora, el siguiente paso está en tus manos.



# 1. Mi amigo talento

---



Son las 3 de la mañana y ¡¡¡yo sin poder dormir!!! No hago más que dar vueltas en la cama pensando en la conversación que he mantenido con Talento.

Talento es mi amigo. Nos conocimos en el viaje de estudios de la carrera, hace ya algunos años. Sí, ¡qué tiempos aquellos! Yo estaba en Atenas con mis compañeros y tuvimos problemas con el hotel. Había *overbooking* y nos quedamos en la calle sin tener dónde dormir. Fuimos a ahogar nuestras penas al bar de al lado y allí estaba él. Escuchó nuestra conversación y no dudó en ofrecernos su ayuda. Son este tipo de momentos, de situaciones, los que no olvidas jamás.

Fue la primera vez que veía a Talento y comencé a descubrir la gran persona que era.

Pero volvamos a la conversación que no me dejaba dormir. Mi amigo Talento me había llamado desde Atenas. Estaba en apuros. Había acabado sus estudios y necesitaba trabajar. Su país estaba en plena crisis, con más de un 25 % de desempleo y, a pesar de sus esfuerzos, no encontraba trabajo. Estaba dispuesto a todo con tal de encontrarlo y me pidió ayuda.

¿Qué iba a hacer yo? Al fin y al cabo, yo no era nadie. También había acabado mis estudios y estaba realizando un máster. Pero tenía que ayudarlo. ¡Se lo debía!

¡Decidido! Le llamaré y le diré que se venga a España, a mi piso. Y juntos buscaremos trabajo para los dos. Yo también dejaré todo por ayudarlo, me dije.

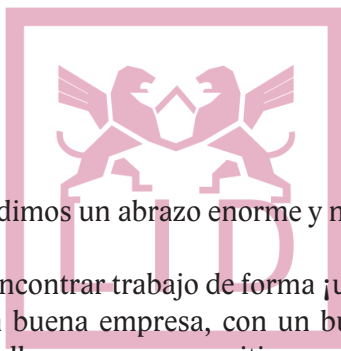
Y eso hice. No eran ni las nueve de la mañana cuando ya le estaba llamando y ofreciéndole mi plan. Viviremos juntos en mi piso de alquiler y buscaremos una buena empresa donde nos den la oportunidad de demostrar lo que valemos.

Talento aceptó encantado. Realmente estaba muy necesitado y tenía ganas de progresar en la vida. En una semana, Talento estaría en España y en mi piso.



## 2. Llegada a España

---



Ya en mi casa, nos dimos un abrazo enorme y nos pusimos manos a la obra.

Teníamos que encontrar trabajo de forma ¡urgente!

Queríamos una buena empresa, con un buen proyecto, donde pudiéramos desarrollarnos y nos permitiera aportar todo lo que llevábamos dentro.

Después de bucear durante todo el día por las distintas webs y redes sociales, seleccionamos dos empresas. Ambas necesitaban personal de forma urgente y parecían tener todo lo que necesitábamos. Pensábamos que podíamos aportarles nuestro granito de arena para conseguir sus objetivos.

Y ¡dicho y hecho! Sin dudarlo, nos inscribimos en las ofertas de empleo que tenían colgadas en sus páginas web y... ¡a esperar la llamada!

---

## **BUENAS PRÁCTICAS**

### **Atracción del talento I**

Nuestros futuros empleados buscan una buena empresa, con un buen proyecto y un propósito claro, donde puedan desarrollarse y donde les demos la oportunidad de aportar todo lo que llevan dentro. Para construir una propuesta atractiva para el talento, es fundamental optimizar la imagen de la empresa y su estrategia de comunicación.

#### **1. Cuida tu web, es el primer sitio que visitarán los candidatos y la primera impresión importa**

- Evalúa tu sitio web como si fueras un candidato. Entra en él como si fueses a buscar empleo y hazlo atractivo. Debe transmitir la esencia de la empresa y su cultura de manera clara y accesible.
- Crea un apartado específico para la atracción del talento. Dedicar una sección de la web a explicar la cultura empresarial, oportunidades de crecimiento y valores de la compañía.
- Explica la historia de tu empresa de forma inspiradora, con una narrativa envolvente que conecte emocionalmente y, de esta manera, también busque la sonrisa del cliente.
- Publica tus ofertas de empleo de forma atractiva y visual, y que facilite la comprensión de las vacantes disponibles.

- Describe de forma clara los requisitos, las condiciones del puesto y las expectativas, destaca los compromisos mutuos entre empresa y empleado y haz que el candidato se sienta desde ya parte del proyecto.
- Compromete a los candidatos con tu proyecto y visión empresarial. Hazlos partícipes del propósito organizacional desde el inicio, incentivando su compromiso con la satisfacción del cliente y los valores de la empresa. Enfócalos desde el primer contacto en la sonrisa del cliente.

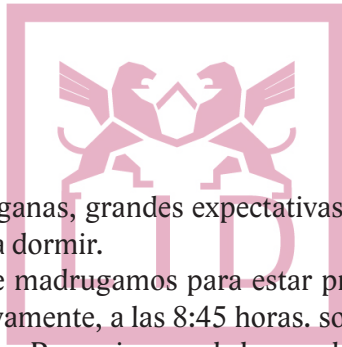
## **2. Integra la web de la empresa con las redes sociales y amplifica su alcance**

- Publica y promociona las oportunidades laborales. Comparte las vacantes en LinkedIn, Facebook, X y otras plataformas relevantes para llegar a más candidatos potenciales.
  - Comparte logros y novedades empresariales. Publicar noticias, hitos y proyectos en redes sociales, ayuda a fortalecer la marca empleadora y atraer perfiles alineados con la cultura de la empresa.
  - Genera interacción y visibilidad: responde a preguntas, interactúa con potenciales candidatos y construye una comunidad interesada en formar parte del equipo.
-



# 3. Búsqueda de trabajo

---



Teníamos muchas ganas, grandes expectativas, y con toda esta ansiedad nos fuimos a dormir.

Al día siguiente madrugamos para estar preparados por si nos llamaban. Y, efectivamente, a las 8:45 horas. sonó el teléfono de Talento. Era la empresa Personia, una de las que habíamos seleccionado. Le atendió un chico encantador.

—Hola, buenos días. Quería hablar con Talento.

—Sí, soy yo.

—Hola, Talento, encantado de hablar contigo. Mi nombre es Jorge y te llamo de la empresa Personia. Ayer introdujiste tus datos en nuestra página web solicitándonos un puesto de trabajo en nuestra planta productiva. Y te llamaba para explicarte con más detalle nuestro proyecto y en qué consiste el puesto de trabajo. ¿Tienes ahora unos minutos para atenderme?

—Por supuesto. De hecho, si te soy sincero, estaba esperando vuestra llamada.

—¡Fenomenal! Mira, Talento, nosotros, como te he comentado, somos la empresa Personia. Nos dedicamos a la fabricación de

comida preparada con el objetivo de facilitarle la vida al consumidor, de forma que pueda degustar en su casa, y a un precio excelente, la mejor comida preparada del mercado. ¿Has podido ver alguno de nuestros productos en la web?

—Sí, la verdad es que tienen muy buena pinta y te entra hambre cuando los ves, je, je, je.

—Bueno, pues a eso nos dedicamos. Fabricamos estos productos para sacar una sonrisa a la persona que los consume. Pues bien, Talento, el puesto de trabajo que ofrecemos en nuestra página web, consiste precisamente en preparar uno de estos platos preparados. Tú te encargarías de la última parte de elaboración del plato, en concreto de envasar el plato y colocarlo en los palés, para que luego pueda ser distribuido a las tiendas. ¿Qué te parece?

—Pues me parece fantástico. Me encantaría poder participar en la elaboración de estos platos. Ya me estoy imaginando la sonrisa del consumidor.

—Perfecto, Talento. Pues si te parece, podemos concertar una entrevista para seguir explicándote los detalles del puesto de trabajo y conocernos mejor.

—Claro que sí.

—¿Te viene bien que quedemos mañana a las nueve en nuestras oficinas?

—Sí, allí estaré.

—Por favor, Talento, cuando vengas mañana a la entrevista, tráeme tu currículum actualizado, una fotocopia de la formación que hayas realizado y un informe de tu vida laboral. Calcula que dedicaremos aproximadamente una hora, para que te puedas organizar.

—De acuerdo, Jorge.

—Una última cosa, Talento, ¿podrías decirme cuál es tu canción favorita?

—¿Mi canción favorita? Sin duda, *No surrender* de Bruce Springsteen.

—Muy buen gusto. Talento. Nos vemos mañana a las nueve y nos conocemos.

—Muchísimas gracias, Jorge. Nos vemos mañana.

\* \* \*

—¡¡¡Josi!!!!!! ¡¡¡Que me han llamado de Personiaaaaa!!!  
—Pero ¿qué me dices?, ¿de verdad?  
—Sí, tío.  
—Y ¿qué te han dicho?  
—¡¡¡Buuaaaa!!! ¡Qué pasada Josi! ¡¡Me han atendido fenomenal! Me ha llamado un tal Jorge y me ha dicho que necesitan personas para hacer sus platos. Creo que es una buena empresa. Me van a hacer una entrevista mañana a las nueve en la empresa.  
—Genial, Talento, tiene muy buena pinta. A ver si hay suerte y me llaman a mí también.  
—Estoy seguro de que tú también tendrás suerte. ¡Te lo mereces!

Mi amigo Talento tenía razón; en menos de una hora me habían llamado de otra empresa y habíamos quedado para tener una primera entrevista. Yo también me había llevado una excelente impresión.

Estábamos entusiasmados y con ganas de que llegase cuanto antes el día siguiente.

Estuvimos toda la tarde viendo modelos de entrevistas en las redes y preparándonos para nuestra gran oportunidad.

---

## **BUENAS PRÁCTICAS**

### **Atracción del talento II**

El primer contacto con un candidato es un momento clave en el proceso de selección. No solo se trata de evaluar su idoneidad para el puesto, sino también de generar una conexión que lo motive a querer formar parte del proyecto empresarial. La amabilidad, el respeto y la escucha activa son fundamentales en cada interacción. Presta atención a cada detalle con los cinco sentidos y haz que el candidato se sienta valorado desde el primer minuto.

## **1. Mima tu primer contacto**

- Sé rápido en contestar a las inscripciones de empleo. La agilidad y la calidad en la comunicación inicial pueden marcar la diferencia en el nivel de compromiso del candidato con la empresa.
- Muéstrate amable, respetuoso, profesional, agradecido, humilde, que sienta que eres parte de un gran proyecto.
- Sonríe y utiliza un tono cálido y cercano. Una sonrisa, aunque no se vea, se percibe a través del teléfono. Genera confianza y establece una comunicación efectiva.

## **2. Cuida la entrevista telefónica**

### **Introducción**

- Crea un entorno cómodo.
- Saluda con cortesía y respeto. Establece un tono amable desde el inicio.
- Preséntate de manera clara. Explica quién eres, de qué empresa llamas y el motivo de tu contacto.
- Confirma la disponibilidad del candidato. Antes de continuar, pregúntale si es un buen momento para hablar.

### **Presenta tu empresa**

- Comparte la historia de la empresa de manera inspiradora, con pasión y cariño. Explica quiénes sois, a qué os dedicáis, vuestro propósito y los valores que os distinguen.
- Genera conexión emocional. Relata la misión de la empresa de manera cercana y auténtica, haciendo que el

candidato se sienta parte de algo más grande desde el primer momento.

- Fomenta el compromiso. Anima al candidato a imaginarse dentro del proyecto y a identificarse con la cultura organizacional.

### **Describe el puesto**

- Explica las funciones del puesto de forma atractiva. Destaca cómo su rol puede contribuir al éxito de la empresa y a conseguir la sonrisa del cliente.
- Hazle sentir que su participación es clave. Explica cómo su trabajo impactará en la empresa y en su entorno.
- Fomenta la interacción. Pregunta su opinión sobre el puesto y escucha atentamente su respuesta.
- Practica la escucha activa. Presta atención a sus palabras, tono y actitud. Captar estos matices te permitirá entender mejor su motivación y expectativas.

### **Cierre y próximos pasos**

- Si el candidato encaja con el perfil, díselo. Transmítele confianza y plantea la posibilidad de una entrevista presencial para seguir conociéndolo. Afianza el vínculo. Por ejemplo: «Si te parece bien, podemos agendar una entrevista presencial para conocernos en persona, explicarte más sobre nuestro proyecto y conocer tus expectativas sobre la empresa y el equipo».
- Asegura una cita concreta. Acuerda una fecha y hora teniendo en cuenta la disponibilidad del candidato. Adáptate.

- Solicita amablemente la documentación necesaria. Indícale de manera clara y respetuosa qué documentos debe llevar a la entrevista.
- Genera una conexión personal. Pregúntale, por ejemplo, cuál es su canción favorita para cerrar la conversación de forma amigable.
- Despidete con amabilidad. Finaliza la llamada con una sonrisa en la voz para asegurar que la experiencia haya sido positiva para el candidato.

