

6 claves para captar el mejor talento en 2026

Seleccionar mejor · Atraer con coherencia · Entender qué mueve al talento



En 2026 ya no va de publicar más ofertas, sino de:

- Seleccionar mejor
- Atraer con coherencia
- Entender qué mueve realmente al talento

Si no adaptas tu forma de seleccionar personas, tendrás más dificultades para:

- Captar perfiles clave
- Retener talento
- Construir equipos estables y comprometidos



El mercado laboral ya ha cambiado

Empatif.

Empatíf.



El talento no busca trabajo, busca sentido

El talento se mueve por proyectos con propósito, coherencia y encaje personal.

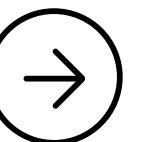
Ya no basta con:

- Buen salario
- Título atractivo
- Beneficios estándar

Quiere entender:

- Impacto del rol
- Día a día real
- Valores y cultura

Las empresas deben ser capaces de **convertir su proyecto empresarial en una propuesta atractiva**, clara y creíble para el talento. Sin generar falsas expectativas, con descripciones de puesto bien definidas y poniendo el foco en la cultura y los valores, para **garantizar un encaje real y sostenible en el tiempo**.



El valor de el/la candidato/a ha aumentado

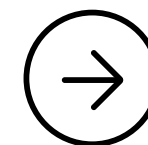
El/La candidato/a evalúa también cómo se le trata durante todo el proceso.

Un proceso comunica:

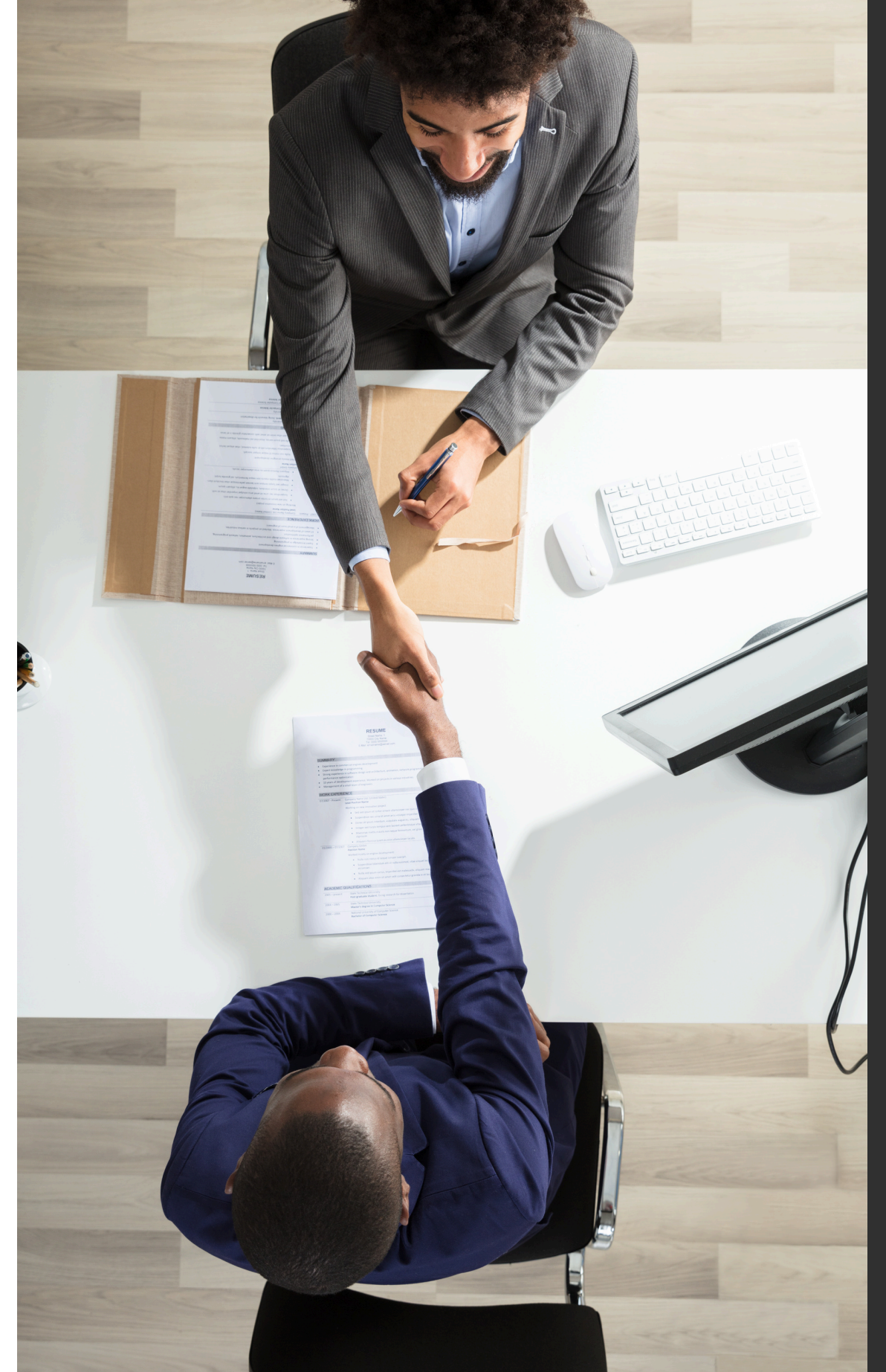
- Cultura real
- Nivel de organización
- Respeto por el tiempo y la persona

Errores habituales:

- Procesos largos sin feedback
- Cambios de criterio
- Falta de transparencia



Empatif.





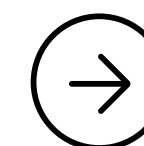
Invertir tiempo en entender personas
reduce rotación y frustración futura.

Seleccionar bien es entender personas

El CV explica el pasado, pero no siempre explica motivación,
potencial o encaje.

En 2026, una buena selección pone el foco en:

- Escucha activa
- Momento vital y profesional
- Leer más allá de lo técnico



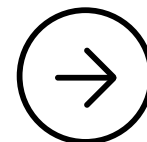
Empatif.

La flexibilidad ya no es un diferencial

Hablar de flexibilidad en 2026 es hablar de confianza, autonomía y responsabilidad. Es importante alinear el discurso con la realidad interna.

El talento detecta rápido cuando:

- La flexibilidad es solo un claim
- El liderazgo no está preparado
- La cultura no acompaña



Talento senior como pilar estratégico

El talento senior valora claridad, estabilidad e impacto.
No quiere procesos superficiales.

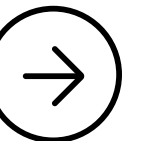
No va de reinventarse; va de:

- Aportar experiencia
- Liderar con criterio
- Construir a largo plazo

Empatif.



La experiencia debe tratarse como un activo estratégico, no como un coste.

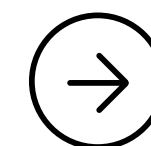


Employer Branding: menos promesas, más verdad

En 2026 gana quien comunica con autenticidad y coherencia.

Employer Branding ya no es marketing, es:

- Experiencia real
- Cultura aplicada
- Coherencia interna



Construir un relato honesto y coherente permite atraer al talento adecuado y evitar frustraciones futuras. Reforzar la marca empleadora es clave para diferenciarse y captar la atención del talento en un mercado cada vez más competitivo.



¿Cómo lo hacemos en Empatif Recruiting?

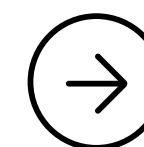
No aplicamos procesos estándar. Acompañamos a las empresas con una forma propia de entender el Recruiting:

Traducimos el proyecto empresarial en una **propuesta clara, realista y atractiva para el talento** adecuado. Sin falsas expectativas, con descripciones de puesto bien definidas y foco en cultura y valores para asegurar un encaje sostenible.

Analizamos cada posición más allá del CV: cultura, valores, contexto y momento de la organización. Realizamos evaluaciones competenciales y psicotécnicas, analizamos rigor y encaje con la organización.

Diseñamos procesos ágiles, humanos y estructurados, que **cuidan la experiencia del candidato/a**. Alineamos expectativas y evitamos desajustes entre lo prometido y lo vivido.

Actuamos como intermediarios expertos, conectando personas y proyectos con criterio y visión a largo plazo. Con un +76% en probabilidad de un buen match.



Nuestra forma de seleccionar (Attrack7)

No solo seleccionamos talento: acompañamos a empresas que quieren crecer con equipos alineados, estables y con sentido. Y lo hacemos con criterio, cercanía y una mirada real sobre el talento. Nuestra metodología propia nos permite mejorar significativamente el encaje de las personas con los proyectos, reduciendo así la rotación.

Los datos nos avalan:

9,1/10

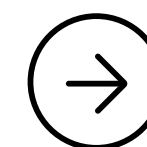
Satisfacción media de clientes
(metodología Attrack7)

42 días

Duración media de los procesos
(7 fases cuidadas)

Crecimiento

Proyecto con evolución
constante y sostenible

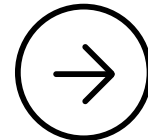


Contacto

 93 878 66 35

 marketing@empatif.com

 www.empatif.com



El Recruiting en 2026 no va de seleccionar personas, va de crear las condiciones para que el talento quiera sumarse. Somos aliados de las empresas que quieren seleccionar mejor, con visión de futuro y poniendo a las personas en el centro.

Empatif.

Empatif.

¡Gracias!

People at heart ● Seriously.