



×

Teamtaylor

Top Doctors Caso de éxito



Top Doctors es un grupo de empresas tecnológicas líder en la digitalización del sector salud que nace en 2013 con la visión de facilitar a los pacientes el acceso a los mejores especialistas médicos en el mundo.

Su hiperespecialización en el sector, les ha permitido proveer de soluciones tecnológicas y digitales a consultas y centros médicos, hospitales, laboratorios y farmacias para que mejoren su relación asistencial con los pacientes. Por otro lado, tienen el objetivo de ayudar a estos pacientes a encontrar y contactar con los mejores especialistas médicos de la sanidad privada, auditados y certificados por el proceso de selección más riguroso del mundo.



Marga Maldonado
HR Director - Top Doctors



Fundada en 2013



450+ Empleados



Sanitario Tech



300M usuarios

Revolucionando el Sector Sanitario

Top Doctors está revolucionando el sector porque se ha posicionado como un grupo tecnológico que ofrece soluciones asistenciales avanzadas para todos los actores del sector sanitario desde grupos hospitalarios hasta centros médicos o consultas individuales.

A través de su plataforma, facilitan el acceso a herramientas innovadoras que mejoran la experiencia tanto de pacientes como de profesionales de la salud. Al integrar tecnología de vanguardia como la inteligencia artificial y la telemedicina, Top Doctors optimiza la interacción entre los distintos stakeholders, ayudando a los pacientes a encontrar a los mejores especialistas de forma eficiente, transparente y personalizada, mientras ofrece a los médicos un entorno digital para optimizar su práctica y visibilidad.

Top Doctors se encuentra ante el gran reto de la contratación de perfiles internacionales para su sede de Barcelona. Desde allí, gestionan las operaciones de España, Reino Unido e Italia, y las personas que trabajan para cada uno de esos mercados debe tener una competencia lingüística bilingüe. Además de la contratación de perfiles técnicos que controlen el producto.



La comunicación durante el proceso debe estar lo más estandarizada para la empresa, para poder automatizar y optimizar al máximo, pero personalizada para la persona candidata, a través de la que debemos conseguir activar el mayor interés.

Marga Maldonado
HR Director - Top Doctors

Mejoras en el Proceso de Selección

El equipo de selección de Top Doctors no había operado anteriormente con un ATS. El proceso era muy manual y, al no ser capaces de reclutar en directo todo el volumen necesario, se nutrían mucho de partners externos.

A mediados de 2023 realizaron un análisis de la situación y marcaron un plan estratégico para conseguir captar el talento de forma más eficiente, generando mejor experiencia de candidato, disminuyendo la carga operativa de los hiring managers y elevando el compromiso de las personas contratadas. Aunque este resumen simplifica mucho el esfuerzo de la definición y la ejecución del plan, poco más de un año podemos decir que le dieron la vuelta a su modelo de reclutamiento y están muy orgullosos y satisfechos del resultado.

Los resultados hablan por sí solos, habiendo mejorado los tiempos de contratación, consiguiendo **no externalizar ninguna de las vacantes** en el periodo de un año. Además de la **reducción significativa de costes** y de un factor muy importante: **han reducido en 2 puntos la rotación de personal.**



Los favoritos de Top Doctors

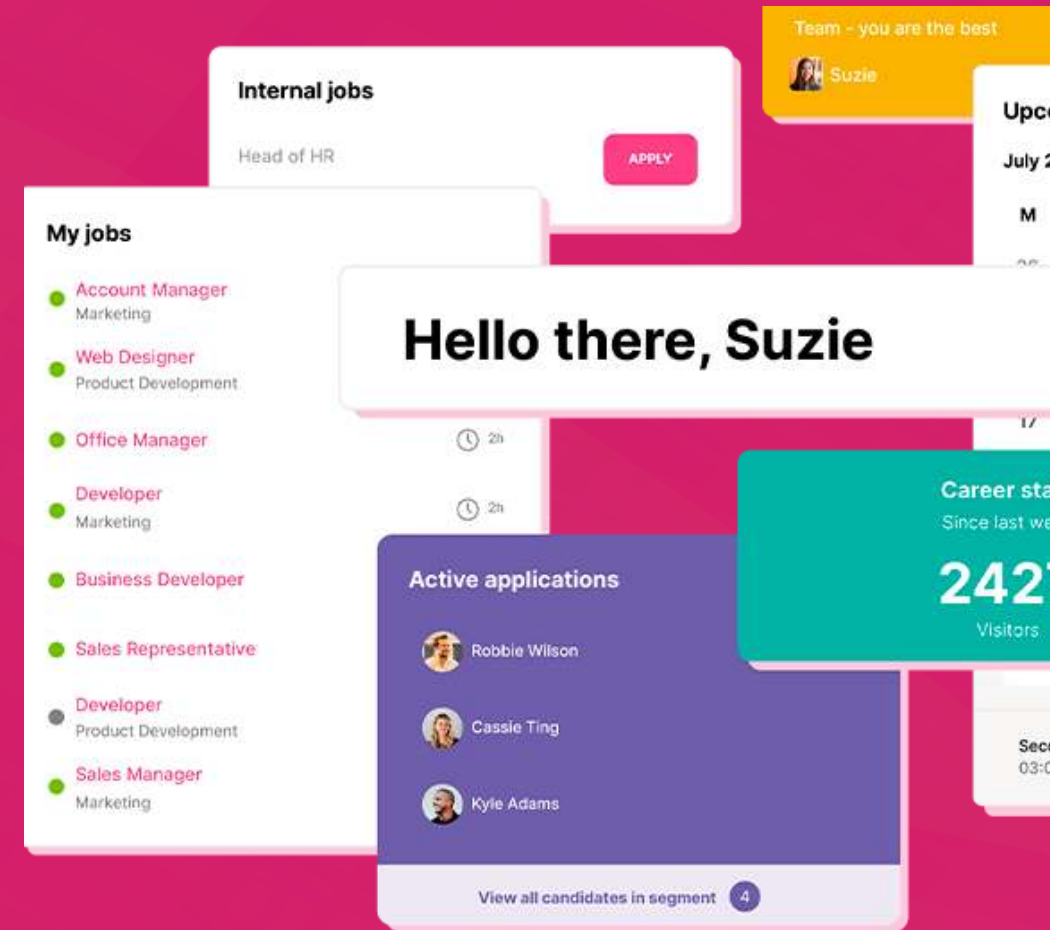
Teamtaylor está pensando para que las tareas más automáticas y repetitivas, esas que no aportan valor real al proceso de selección, se puedan automatizar para dejar que los reclutadores se centren en lo importante: los candidatos. Y esto es algo que Top Doctors valora e implementa.

De hecho, una de las funcionalidades de Teamtailor que más utilizan son los mensajes automatizados de seguimiento de las etapas a las personas candidatas. Ayuda mucho a asegurar que hay contacto y comunicación durante el proceso, y no sobrecarga al equipo de reclutamiento.

Por otro lado, el flujo de validaciones les ayuda mucho que no haya que hablar “por fuera” de la herramienta de las necesidades de selección, sino que cada responsable solicita sus vacantes y desde recursos humanos tramitamos la petición rápidamente.

Adicionalmente, ahora disponen de una base de datos. Consiguen cubrir vacantes de forma muy muy rápida, incluso en horas, dado que pueden revisar candidaturas recibidas en el pasado, candidatos ya entrevistados e, incluso, hacer impactos masivos para agilizar el contacto con todos ellos.

[Puedes revisar aquí todas las funcionalidades de Teamtailor](#)



Atraer y Convertir candidatos

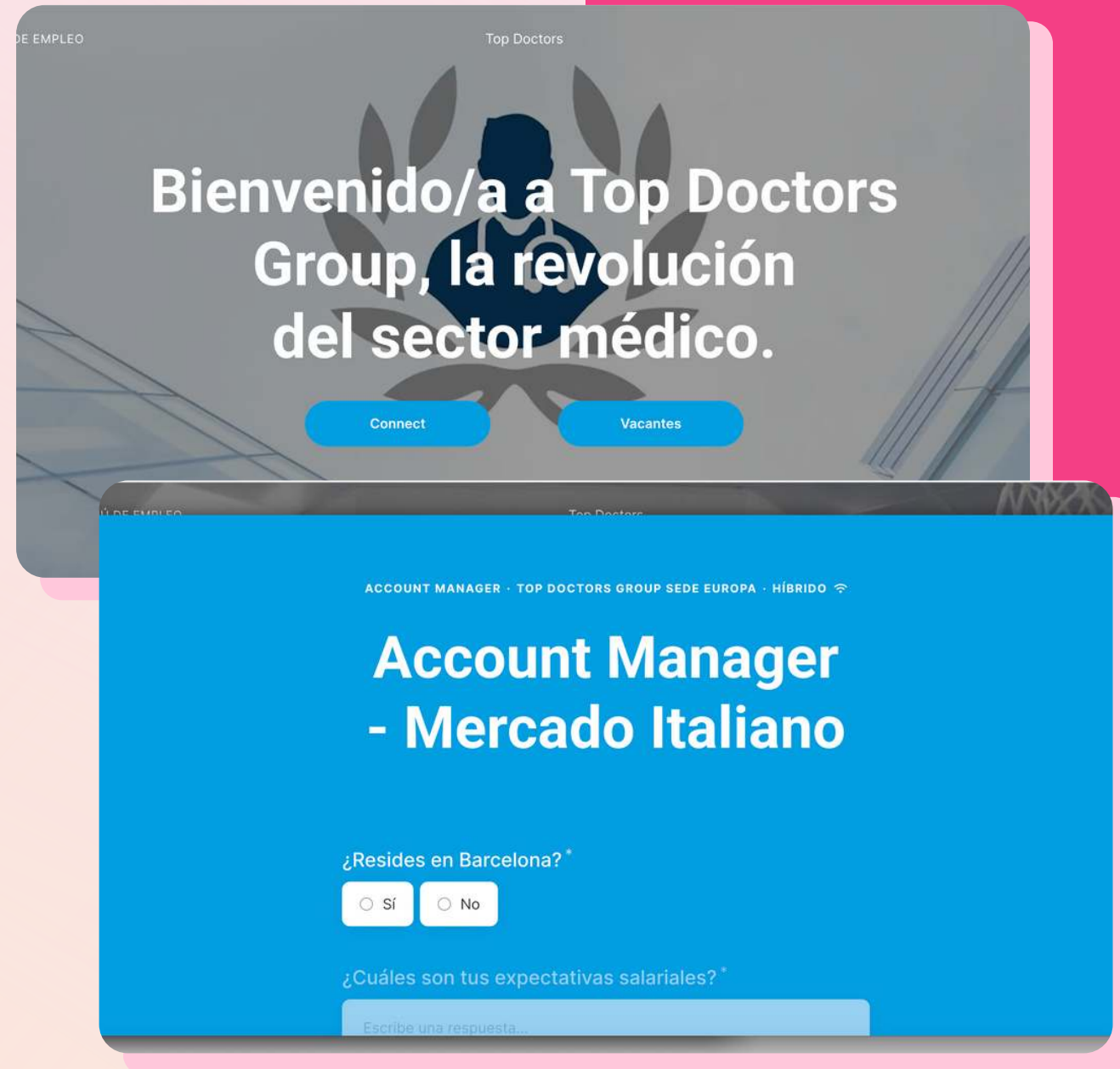
Teamtaylor no solo ha mejorado los flujos de contratación desde que un candidato envía su solicitud, sino desde antes.

De hecho, una de las prestaciones que también hizo que se decidieran por Teamtaylor fue el Career Site integrado en la solución. Para ellos, poder abrir una ventana al talento de forma tan sencilla fue un servicio que no teníamos previsto y que, sin duda, les encantó.

Top Doctors opera en un mercado en el que hay talento. Pero no les vale simplemente con eso. Quieren acceder a los profesionales que puedan aportar el máximo valor a la empresa mostrando encaje con el equipo y sus valores, pero también resultar ellos atractivos para ellos. Es decir, dicho de una forma muy sencilla: **“queremos gustar al talento que necesitamos incorporar.”**

Eso se traduce, ni más ni menos, en una buena estrategia de Employer Branding. Estrategia que, gracias al sencillo y personalizable **career site que ofrece Teamtaylor**, se puede implementar en pocos pasos y sin necesidad de tener conocimientos de desarrollo web o de marketing.

Por eso, nuestro equipo de reclutamiento tiene un estilo muy cálido y cercano con las personas candidatas. Queremos dar el máximo de nosotros en esas partes del proceso que más valor aportamos las personas, y dejar que la tecnología nos ayude. Para nosotros, el cambio que hemos dado en selección ha sido clave para aportar el valor a la organización e incrementar el compromiso en todas las áreas.



Tendencias en RRHH

Hemos preguntado a Marga sobre cómo ve ella el futuro de los RRHH y su respuesta ha sido muy clara. Para ella, los profesionales de recursos humanos tienen un gran valor dentro de las organizaciones y sus responsabilidades y funciones deben permeabilizar en cada esquina de la empresa. **RRHH debe ser el garante de que haya una buena gestión activa del talento, y eso se hace directamente dentro de los equipos** (y no hay una persona de RRHH en cada equipo). El departamento de RRHH y Reclutamiento debe dedicar más parte de su tiempo a acompañar al leadership en su labor de personas y promover una gestión sana, humana y consistente.

El segundo consejo es que **el ATS es un complemento, pero es RRHH el responsable del éxito de la selección**. La imagen de marca, nuestro discurso de atracción, el tone of voice de las ofertas... ahí es donde tienen que poner el cariño y el esfuerzo. El ATS agiliza otras partes, pero no podemos pensar que por implementar un ATS todo va a ir rodado. Además, debemos ser críticos con el uso que hacen nuestros equipos del ATS, revisar como gestionan cada etapa y si realmente estamos trabajando con un mindset de integrar datos que nos sirvan también para futuros procesos de selección.

Y el último, pero no menos importante: **tratar de generar vivencias únicas en los candidatos**. Revisa la percepción del candidato y cómo le estás haciendo sentir. La marca empleadora no es solo una responsabilidad empresarial, sino que el recruiter tiene mucho que ver en la huella que deja en el mercado. Recordar detalles únicos, generar confort, facilitar una sonrisa en cada mensaje... conviértete en candidato de tu empresa (de nuevo) para asegurar que todo lo estás haciendo como te gustaría que fuera contigo.





Descubre la nueva forma de atraer y contratar el mejor talento. Descubre por qué más de 9.500 empresas utilizan nuestro software de selección de personal todo en uno.

Solicita una demostración