



## GESTIÓN DEL TALENTO



Amparo Diaz Uribe  
CEO Global Human Capital Group  
@amparodiazuribe / @balhumancap / @amparodiazuribe  
Membro de Top Ten Business Experts  
Publicado en "El talento está en línea"  
y "Talent 2.0"  
Grupo LinkedIn: www.linkedin.com/groups/1346146-estados-unidos-20-3667257?trk=hb\_3063

Debido al incremento de información que procesamos a diario y a las múltiples tareas que desarrollamos, en ocasiones no dedicamos el tiempo suficiente para organizar estas tareas y ser más eficientes siguiendo el Principio 20/80 de Pareto.

El Principio de Pareto dice que el 20% de una acción producirá el 80% de los efectos, mientras que el 80% restante solo origina el 20% de los efectos. Una de las aplicaciones prácticas más conocidas de este principio se encuentra en el análisis de ventas: aproximadamente el 80% de la facturación depende del 20% de los clientes. Casi nunca se observa una relación 80-20 exacta, pero la proporción entre ventas y número de clientes suele ser similar. Con esta información se puede decidir qué clientes son estratégicos (hay que cuidar o dedicarle más tiempo) y cuáles tienen menor impacto en la cuenta de resultados.

En general, el Principio de Pareto permite analizar una situación y facilitar la toma de decisiones estratégicas trabajando con datos reales (por ejemplo, hacer uso de las redes que son más adecuadas para nuestros objetivos personales/corporativos).

Según una encuesta "Redes sociales más eficaces en Redutamiento 2.0", realizada en Estados Unidos por Jobvite (2010), destaca LinkedIn como la red que ofrece mejores resultados (89,4%), seguido de Facebook (27,5%), Twitter (14,2%), los blogs (6,3%) y YouTube (6%). No obstante cada empresa debe analizar dónde se encuentran sus candidatos potenciales y optimizar el uso de la red social más adecuada a los perfiles que necesita reducir.

El Principio de Pareto también se confirma en las redes sociales: el 20% de los usuarios

## Talent 2.0

de Twitter generan el 80% de los tweets totales. También el 20% de los blogs acumulan el 80% de los lectores.

Para mejorar nuestra organización del tiempo y optimizar las nuevas tareas a las que nos comprometemos en nuestra vida profesional, pero también en nuestra vida personal, podemos también utilizar los llamados "mapas mentales" (mindmapping). Su característica principal es que son muy gráficos, visuales por su estructura en forma de red. De este modo la lluvia de ideas la tenemos organizada alrededor de un concepto central y reflejada en un documento en el que podemos ir revisando periódicamente e ir añadiendo notas, utilizar colores para enfatizar prioridades, actividades, tareas pendientes, etc. En este contexto podemos citar una herramienta 2.0 gratuita que nos ayuda a diseñar "mapas mentales": XMind. También podemos citar las siguientes: Mind Genius Business, MindManager o Mindview Business.

## HERRAMIENTAS DE GESTIÓN Y MONITORIZACIÓN EN LA WEB 2.0

El profesional del RR.HH.2.0, que gestiona diferentes redes sociales en su empresa requiere agilizar las interacciones y medir en la Web 2.0. Recomendamos las aplicaciones Hootsuite y Tweetdeck para este cometido y para medir nuestras acciones en las redes sociales:

📌 **Hootsuite** [<http://www.hootsuite.com>] Es una plataforma que agiliza las interacciones con las redes sociales. Permite gestionar varias cuentas e identidades, crear vistas personalizadas para etiquetas y búsquedas, ver los trending topics, programar mensajes para que se envíen cuando queramos, seguir a usuarios y añadirlos a listas, compartir fotos, acortar URL, y se pueden descargar gráficos de estadísticas de tráfico, etc. Es muy útil para obtener datos cuantitativos de números de tweets, incremento de seguidores, etc.

Ejemplos de sus clientes: Harvard, Dell, Economist, NBA y Walt Disney.

📌 **Tweetdeck** [<http://www.tweetdeck.com>] Es un navegador personal en tiempo real, que conecta tus contactos en Twitter, Facebook, MySpace, LinkedIn, Foursquare, Google Buzz y otras redes sociales. Es una aplicación muy útil en la selección de talento para agilizar los procesos de respuesta al candidato, ya que en una misma pantalla aparecen varias redes sociales y permite estar conectado también desde un iPhone o iPad. También es muy útil para



## Efectividad y gestión del tiempo en RR.HH 2.0

realizar búsquedas de candidatos en Twitter, ya que permite indicar, por ejemplo, "ingeniero" y también la ubicación del candidato.

Tweetdeck, al igual que Hootsuite funciona con paneles, que puedes añadir y quitar según te convenga. Cada panel incluye un tipo de información, como cambios de estado, publicación de imágenes, comentarios de candidatos/compañeros de trabajo, etc.

### EL ROL DEL PROFESIONAL DE RR.HH. COMO COMMUNITY MANAGER

El rol del profesional de RR.HH. como Community Manager no solo requiere un buen nivel de conocimiento de las herramientas 2.0. que le permitan agilizar las interacciones en a Web 2.0, sino que requiere de empatía, habilidades comunicativas, conocimiento de su empresa y detecta oportunidades de mejora ayudando en la estrategia de la empresa.

### IMANES DEL TALENTO

Veamos algunos ejemplos específicos de uso de Hootsuite o Tweetdeck en la atracción y selección de talento:

- 1) Si se publica una oferta laboral en Twitter mediante la aplicación Hootsuite o Tweetdeck, ésta será actualizada de forma automática en el perfil del usuario en Facebook, LinkedIn, etc.
- 2) Al vincular la RSS del portal de empleo o de la sección "trabaja con nosotros" en Hootsuite, se automatizará la publicación de las ofertas de empleo en Twitter, Facebook, etc.
- 3) Permite realizar tweets programados sin necesidad de hacerlos de manera manual en el mismo día, por lo que ahorra tiempo para publicar ofertas laborales en Twitter.
- 4) Es útil para monitorizar hashtags como por ejemplo #empleo, #job, etc.

Estamos ante una nueva era basada en la colaboración y las empresas que aprovechen estas nuevas oportunidades e integren las redes sociales y la Web 2.0. en su estrategia corporativa y en sus manuales de trabajo, no solo se beneficiarán de tener organizaciones más flexibles, sino que sus equipos podrán resolver problemas complejos abordando los mismos desde una perspectiva global y bidireccional (característica de la Web 2.0.) distinta a las organizaciones jerárquicas que tienen un carácter unidireccional (característica de la web 1.0.).

“La resistencia a las nuevas ideas es proporcional al cuadrado de su importancia”. Bertrand Russell

Según un reciente estudio de la consultora McKinsey & Company sobre la efectividad de las empresas 2.0 o fully networked enterprise, los beneficios relacionados con los empleados y costes internos: el 77% considera que se incrementa la velocidad de acceso al conocimiento/formación haciendo uso de las redes sociales en la organización; un 60% afirma que se reducen los costes de comunicación; un 44% que ha reducido los costes de viajes; un 41% considera que el aplicar las redes sociales en la estrategia corporativa ha incrementado la satisfacción de los empleados.

## El Principio de Pareto también se confirma en las redes sociales: el 20% de los usuarios de Twitter generan el 80% de los tweets totales

### HERRAMIENTAS DE GRAN UTILIDAD PARA USUARIOS DE TWITTER EN RR.HH.

#### TwitJobSearch [<http://www.twitjobsearch.com>]

- Es un servicio que permite al candidato buscar aquellos tweets de ofertas laborales según varios criterios de búsqueda, como localidad, puesto, empresa, etc.
- TwitJobSearch ofrece también a las empresas la capacidad de venta de anuncios premium o listas de trabajo twitteadas.
- TwitJobSearch recorre la Red buscando ofertas de empleo y etiquetas relacionadas con las categorías de búsqueda de empleo.
- Ejemplos de empresas clientes: Accenture, Adidas, Ernst & Young, KFC y Lloyds Banking Group.

#### Twitterfeed [<http://twitterfeed.com>]

- Herramienta 2.0 que permite publicar las entradas de un blog en el muro de Facebook y en Twitter. De este modo, al publicar una nueva entrada en un blog (por ejemplo: WordPress o Blogger), el usuario, sin necesidad de twitear este nuevo post, su sistema realiza de manera automática un tweet.
- Ejemplos de empresas clientes: @economistaes, @bbcworld.

Por otra parte, los resultados de un informe de Marketing Sherpa muestran que las organizaciones que utilizan las redes sociales el ROI medio es del 95%, pero incluso algunas superan este porcentaje, un 12% alcanzó el 200% de ROI y un 2% alcanzó el 1000%.

Las deducciones sobre los beneficios y el ROI de aplicar estrategias 2.0. son positivas, tanto a nivel interno con sus empleados como a nivel externo con sus clientes, proveedores y partners.

Los datos del Informe de la Fundación Telefónica 2011, también indican que en España hay 27 millones de usuarios de Internet. De ese total, el 70% accede a diario a la red, (un 13,3% más que el año anterior) lo que indica que casi 15 millones y medio de personas hacen un uso intenso y diario de Internet.

Con estas referencias podemos afirmar que el talento está en la red, pero ¿saben los responsables de RR.HH. cómo atraparlo en la Web 2.0?

El nuevo modelo de reclutamiento 2.0 requiere de nuevas habilidades y formación específica a los profesionales de las áreas de selección de talento para que optimicen todos los recursos que ofrece la Web 2.0. en la atracción y selección de talento. ■