

¿Son realmente útiles las redes sociales para buscar trabajo?

Hablamos con Amparo Díaz-Llairó, autora del libro «El talento está en la Red», que nos aporta datos e ideas sobre este asunto

L.RIESTRA / MADRID
Día 01/08/2012 - 20.19h



ABC

Internet, clave a la hora de encontrar trabajo

Sí o sí hay que estar en la Red para buscar trabajo. Es algo que a estas alturas parece más que obvio pero también se nos puede pasar por alto hasta qué punto el hecho de tener un perfil en Internet puede ayudarnos a la hora de ser seleccionados.

Al menos esta es la opinión de **Amparo Díaz-Llairó**, autora del libro «El talento está en la Red», quien pone énfasis en lo útil que resulta contar con un perfil virtual para sacar el máximo partido a la búsqueda de trabajo.

Los datos refuerzan la teoría de lo positivo de estar en Internet: según el «I Informe Infoempleo sobre Redes

Sociales y Mercado de Trabajo en España», el 80% de las empresas españolas reconoce consultar la actividad de sus candidatos en redes sociales. De todas ellas, LinkedIn es la más empleada, seguida de Twitter y Facebook.

Por todo ello hemos hablado con Díaz-Llairó, que nos da algunas claves y consejos para sacar el máximo rendimiento a nuestro perfil virtual.

P.- Afirmó recientemente que contar con un currículum en LinkedIn es diez veces más efectivo que enviar un correo electrónico, ¿por qué?

El disponer de un perfil profesional en una red social te permite que las visitas a tu perfil sean **más que si envías un email**, ya que el perfil es visible a cualquier profesional de RRHH que esté buscando talento en cualquier lugar del mundo. Durante las últimas décadas para que un candidato pudiera participar en un proceso de selección era condición indispensable que enviara su currículum a través de la web corporativa de la empresa, portal de empleo y en un formato Word, pdf, etc. Ahora no solo ese currículum sino también **el perfil profesional debe ser la tarjeta de visita** de un candidato que esté buscando un nuevo empleo y debe aportar información relevante para captar la atención del profesional de recursos humanos.

P.- Entonces, ¿qué oportunidades considera que nos ofrece Internet para encontrar trabajo? ¿Cree que en España las redes sociales y otras herramientas web se usan en la búsqueda de empleo de un modo adecuado?

El presente de RRHH se basa ya en la web 2.0 La selección de talento 2.0 es más un **cambio de modelo mental** que un cambio tecnológico (las herramientas 2.0 son muy intuitivas). Las principales barreras para implantar este intercambio de información están relacionadas con las pautas y normas de conducta establecidas en las empresas. Las más jerárquicas tardarán más tiempo en adaptarse.

En España he dado formación a cientos de empresas y creo que **el nivel se ha incrementado** en estos dos últimos años, situando a algunas empresas españolas en pioneras en el uso de las redes sociales en cuanto a la selección de talento.

P.- ¿Qué consejos daría para tener más posibilidades a la hora de encontrar un trabajo vía Internet? ¿Qué cosas se deberían hacer?

Las redes sociales son un «escaparate de talento», pero es necesario interactuar para tener mayor visibilidad y ayudarnos en la búsqueda de empleo o desarrollo de nuestro negocio. También es importante ser congruente con nuestros intereses en desarrollar una carrera profesional determinada y crear una marca personal 2.0 siguiendo algunas directrices como las siguientes.

Resulta muy útil «autogooglearse», es decir, buscarse en Google y colocar una alerta con nuestro nombre para estar al tanto de todo lo que ocurre sobre nosotros en la Red. Comprar el dominio «minombre.com» puede ayudarnos también. Por supuesto, unirse a las principales redes, comenzando por Facebook, LinkedIn o Twitter. Comenzar a «bloquear», lanzar una web propia o **introducirse en asociaciones profesionales** a la vez que compartimos nuestros conocimientos y experiencias en diferentes foros.

A la hora de exponer nuestro perfil, son muy importantes dos consejos. En primer lugar, hacer uso del discurso «elevator pitch», es decir, una **descripción corta, clara, concisa**, cuidadosamente planificada y bien practicada sobre tu marca personal, que la gente debería comprender en el tiempo que se tarda en subir dos pisos de ascensor. Se debería decir en un máximo de dos minutos y debe ser atrayente, que emocione y haga que se te comprenda y se te entienda con facilidad y haga que quieran pasar más tiempo contigo.

En segundo lugar, **recordar el mítico AIDA** (Atraer, interesar, deseo, acción): se recomienda a los candidatos que entren en un grupo de interés y participen con sus opiniones, para de este modo aportar un valor añadido atrayendo a cazatalentos que lean tus comentarios como expertos en la materia.

P.- Y las empresas, ¿cómo usan las redes para seleccionar a sus futuros empleados?

La estrategia de selección de talento 2.0 se basa en cuatro principios o semillas básicas: colaboración, tecnología, innovación y transparencia. Se centran en aquellas redes sociales en las que **se encuentren los potenciales empleados**. La oportunidad que ofrecen estas redes es, principalmente, la de segmentar a nuestros candidatos en una catalogación que antes no era posible. Aquí cabe destacar la red profesional con más usuarios a nivel mundial: LinkedIn, y en España podemos citar también a Xing y Viadeo.

Respecto a Facebook, aunque no nació como una red social profesional, es una red generalista con un alto potencial para candidatos y empresas ya que ofrece la posibilidad de publicar ofertas de empleo, eventos corporativos, etc.

P.- Ante la actual crisis económica, ¿proporciona Internet más oportunidades profesionales que otros medios tradicionales?

Las redes sociales suponen una gran ayuda a las empresas para reducir costes de selección y esto favorece a su crecimiento y adaptación en las empresas en tiempos de crisis.

Por otro lado, darse de alta en una red social es muy sencillo, pero hay que invertir tiempo para atraer seguidores, contactos o construir una marca personal 2.0. En realidad, se trata de un proceso muy metódico en el que hay que **seguir ciertas reglas de conducta**, vigentes pero no publicadas, que nos ayudarán a tener éxito si aplicamos en la Red el sentido común que tenemos con las relaciones que se establecen en el mundo real.

P.- Por último, ¿por qué el talento está en la red?

El 80% de la «Generación Y» está en las redes sociales –son la nueva cantera de talento de las empresas- y según un informe de la Fundación Telefónica 2010, el **70% de los españoles consultan Internet a diario**. Los nuevos comportamientos de los candidatos en el mercado laboral, es decir, su presencia activa en las redes sociales, generan un escaparate de talento en la red y abren, por lo tanto, un paso a la selección de talento 2.0.