

ESPECIAL RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE TALENTO

RECLUTAMIENTO EN EL CIBERESPACIO

Las redes sociales ya son una óptima plataforma de selección y reclutamiento. ¿Cuál es la tarea del gerente de gestión humana en este nuevo paradigma?

Por Amparo Díaz-Llairó, CEO Global Human Capital y autora*

Se pueden aprovechar las redes sociales para la selección y el reclutamiento de talentos? Sin duda, hoy en día, integrar las estrategias de selección de talento con las redes sociales es un desafío importante. Pero ¿de qué modo estas nuevas tecnologías afectan positivamente el negocio? Entre muchas otras cosas, las redes sociales y la web ayudan a las empresas a reducir los costos de selección de talento, mejoran la visibilidad de su marca empleador, y favorecen su crecimiento y adaptación a las nuevas generaciones.

Para llevar a cabo un periodo de selección de talento 2.0, lo primero que cada empresa debe hacer es definir sus objetivos de búsqueda y, a partir de ellos, desarrollar una estrategia que permita apoyarse de las herramientas virtuales. Aunque esto suene generalizado, es importante tener claro que hay tres oportunidades clave para aprovecharse en la web: 1) La búsqueda de candidatos, 2) La construcción de relaciones con potenciales candidatos y comunidades, y 3) La creación de una marca empleador.

Por eso, infero —especialmente, en los tiempos de hoy, en

los que estamos ante un nuevo paradigma dinámico, de incertidumbre y en el que modelos pasados no funcionarán en un futuro inmediato— que nuestro éxito futuro dependerá de nuestra actitud hacia el cambio. Tal vez, nunca tanto como hoy, las palabras de Darwin tomen sentido: "No son las especies más fuertes las que sobreviven, ni tampoco las más inteligentes, sino aquellas que mejor se adaptan al cambio". El cambio de hoy es el desafío de migración al mundo 2.0.

"Durante el proceso de selección, hay que estar seguro de que existe una visión común entre la empresa y el candidato, y esa marca personal del candidato está en la red"

LAS NUEVAS TECNOLOGÍAS

Mis recomendaciones para la adaptación a las nuevas tecnologías son, en primer lugar, que las empresas deben centrarse en aquellas redes sociales y profesionales, donde se encuentren sus

empleados potenciales. Las redes más importantes en ello son LinkedIn, Facebook y Twitter. Es importante tener en cuenta que la principal oportunidad que ofrecen las redes sociales es permitir segmentar a nuestros candidatos en una catalogación que antes no era posible. Por ejemplo, tenemos las redes sociales verticales, también llamadas redes sociales especializadas, que se caracterizan por buscar un nicho, que es la clave de su éxito.

Un ejemplo de la utilidad de

esto lo tenemos en nuestro foro de LinkedIn: "El talento está en la red", donde siempre se promueve el debate abierto y, gracias a sus miembros, siempre hay nuevos aportes como nuevas redes sociales verticales en selección 2.0. Asimismo, otro factor central para la aplicación de nuevas tecno-

logías en procesos de selección y reclutamiento es la adaptación de los gestores de gestión humana a estas redes. Es imprescindible formar a los equipos de RR.HH. en su nuevo rol de "profesionales de RR.HH. 2.0".

Por eso, para seguir siendo competitivos, sugiero aprender a atraer a los mejores profesionales de gestión humana vinculados a un mercado global de talento 2.0. En este sentido, y en línea con la apertura de empresas al exterior, los profesionales de capital humano tienen que aprender a optimizar las redes sociales como canal fundamental para desplegar estrategias de selección de talento adecuadas en un mercado globalizado y altamente conectado. Estos profesionales deberán moverse en la red con mucha más agilidad de lo que lo hacían hasta ahora e, incluso, tendrán que dar respuesta de una forma más rápida a los candidatos que están postulando, ya que, de lo contrario, los nuevos postulantes se quedarán con una imagen de empresa obsoleta y, por lo tanto, no atractiva para conquistar nuevas aptitudes, especialmente a las de la generación Y. ■



"Usar la web para la selección ayuda a la búsqueda de candidatos, la construcción de relaciones con candidatos potenciales, y la creación de una marca como empleador"

5 PRIMEROS PASOS

... A TENER EN CUENTA EN EL MOMENTO DE INCLUIR A REDES SOCIALES EN LA ESTRATEGIA DE RECLUTAMIENTO:

1. Se deben alinear las estrategias de gestión humana con las de marketing, ya que los colaboradores de comunicaciones y marketing aprovechan al máximo las redes sociales para atraer clientes.
2. La transparencia y la colaboración en redes son recomendables para favorecer la relación entre empresa y los candidatos potenciales.
3. Ser creativo y diferenciarse del resto. Por ejemplo, algunas empresas utilizan los business games para atraer talento.
4. La propuesta de valor al empleado debe presentarse producto de una estrategia marca para atraer talento. También es recomendable que las empresas vean a sus colaboradores como embajadores de su propia organización, y aquí las redes sociales son la principal plataforma.
5. Personal branding, la marca personal del candidato en la red: Al seleccionar a cada profesional hay que estar seguro de que existe una visión y misión comunes. Las redes sociales permiten visualizar la marca personal de un candidato y hacer ese contraste.

* Díaz-Llairó es autora del best-seller "El talento está en la red". Este 3 de febrero, iniciará un nuevo curso online titulado "Selección 2.0". Puede inscribirse en info@globalhumancapitalgroup.com, indicando el código promocional APTITUSGHC14 para obtener un 25% de descuento.