

Empleadores rastrean en redes sociales

Thursday, 22 de October de 2009

Candidatos delatan ahí su personalidad Currículum? Check . ¿Cartas de recomendación? Check . ¿Información de su Facebook?

El auge de las redes sociales entre los internautas no ha pasado inadvertido en las empresas y se está convirtiendo en fuente de información valiosa en sus procesos de reclutamiento y selección de personal.

Dos encuestas realizadas por los portales de empleo Bumeran y CareerBuilder a 900 empresas latinoamericanas y 2.667 reclutadores en Estados Unidos, respectivamente, revelaron que más del 40% de los empleadores busca en las redes sociales información adicional sobre sus postulantes.

Como lo explica la empresa consultora mundial en recursos humanos Randstad, las habilidades interpersonales son cada vez más relevantes en los procesos de reclutamiento, y las comunidades sociales ofrecen esta información del candidato.

Legalmente esos datos quedan disponibles y se vuelven públicos cuando los usuarios crean sus cuentas, coincidieron diversas empresas asesoras o reclutadoras de profesionales consultadas por EF.

En la opinión de esas compañías, las redes sociales permiten adquirir un conocimiento más profundo de la forma de ser y de interactuar de los concursantes.

Esta información ayuda a deducir la capacidad de las personas para integrarse a la cultura de la empresa a la que aplicaron, aseguró el gerente de consultoría de Deloitte Costa Rica, Gilles Maury.

Aunque en Costa Rica no pareciera ser una práctica extendida, Maury estimó que los profesionales en recursos humanos ya están al tanto del auge de las redes sociales y las están utilizando de manera informal para obtener información.

Ejemplo de ello es la consultora empresarial Greylis, la cual, como parte de un proyecto piloto, acudió a redes sociales en busca de datos sobre 18 concursantes.

En dos de los casos, la búsqueda se realizó a solicitud del cliente contratante, detalló el gerente general de Greylis , Greivin Hernández.

La búsqueda digital no se hace en todos sus procesos de reclutamiento, pero sí “cuando en las entrevistas surgen dudas e inconsistencias” sobre el candidato.

“Desconocemos si otras firmas lo están haciendo, pero creemos que sí”, dijo Hernández.

¿Cómo buscar?

Los estudios y las empresas consultadas por EF coincidieron en que los sitios más utilizados por los reclutadores son las redes Facebook, LinkedIn, MySpace y el servicio demicroblogging Twitter, en ese orden.

Una vez ahí, se observan las fotografías, los comentarios del candidato y de sus contactos, los grupos y las páginas a las que pertenece y cualquier otra información que revele indicios sobre su personalidad.

Los especialistas coinciden en que esta información debe ser “solo un complemento” a la recabada durante la entrevista, en las pruebas sicométricas y con las referencias del candidato.

No obstante, la práctica demuestra que estos datos toman mucho más protagonismo a la hora de la selección.

Según la encuesta de CareerBuilder, en el 35% de los casos esa información hizo que se descartara al candidato y solo en un 18% impulsó su contratación. Cuide su imagen digital

Ante este panorama, la recomendación es clara: es necesario tener una buena reputación en Internet.

Se debe tener un perfil controlado y actualizado en todas las redes disponibles.

La interacción en estos sitios debe hacerse de manera consciente porque todo lo que se publica en Internet puede ser indexable por mucho tiempo, aún después de haber sido borrado.

Algunos de los entrevistados aconsejan también colocar el contacto de las redes a las que pertenece en el currículum.

“Eso demuestra que uno está conectado con las tendencias de hoy y que es capaz de manejar herramientas digitales”, sos-tuvo Maury, de Deloitte. Mejore su ciberperfil

Empresas reclutadoras han identificado qué aspectos pueden beneficiarlos y perjudicar a los candidatos en un proceso de contratación.

Puntos a su favor

Reforzar las cualidades y aptitudes señaladas en el currículum.

Publicar los logros y premios obtenidos dentro y fuera del trabajo.

Emplear buenas capacidades comunicativas.

Ser creativo.

Mostrar preferencias coherentes con la cultura de la empresa.

Ser selectivo al agregar contactos y monitorear su comentarios.

Destacar los comentarios positivos que hacen sobre usted.

Pertenecer a grupos que apoyan o trabajan para el bienestar humano.

Compartir iniciativas personales que demuestren liderazgo.

Formar grupos profesionales como contactos de referencia. Puntos en su contra

Mentir sobre sus cualidades, capacidades o aptitudes.

Publicar fotografías personales, provocativas o inapropiadas.

Mostrar en fotografías o comentarios que consume drogas.

Hacer comentarios ofensivos o inapropiados sobre su jefe anterior.

Revelar información confidencial de su empleo anterior.

Hacer comentarios discriminatorios.

Demostrar pocas habilidades comunicativas.

Ser excéntrico.

Pertenecer a grupos contrarios a los principios de la empresa.

Fuente: http://www.elfinancierocr.com/ef_archivo/2009/octubre/25/tecnologia2122567.html