

18.04.2010 | Clarín.com | Sociedad

Imprimir

# Las empresas ahora usan las redes sociales para seleccionar personal

00:00

Por: Leo González Pérez

Las áreas de recursos humanos de muchas empresas, y las consultoras especializadas usan cada vez más Facebook y Twitter para buscar y seleccionar personal. Según coinciden las fuentes consultadas por Clarín, esos servicios se utilizan, sobre todo, cuando los talentos rastreados pertenecen a la llamada Generación Y (los nacidos entre 1982 y 1991), que hoy componen la fuerza joven del mercado laboral, y que tienen naturalizado el uso de las nuevas tecnologías.

Los reclutadores, entonces, abren perfiles en Facebook, lanzan convocatorias por Twitter, y buscan candidatos en las redes de profesionales como LinkedIn. A su vez, en el proceso de selección, son cada vez más habituales las entrevistas mediante videollamadas a través de Skype (sistema para hablar por Internet) o mensajeros instantáneos, y la realización de tests online.

Del lado de los postulantes, Internet ya es una forma más de buscar trabajo o cambiarse a otro mejor. Muchos jóvenes no sólo dejan su CV en los portales de recursos humanos, además mantienen actualizado su perfil en las redes, y hacen circular por Twitter las búsquedas de las que se enteran.

Para Agustina Paz, de la consultora Agustina Paz y Asociados, la herramienta de Internet a usar depende del perfil del candidato que se busque. "Facebook es una buena opción para reclutar a los más jóvenes, que todavía no tienen un perfil en redes especializadas como LinkedIn", dice. En su opinión, las consultoras deben estar presentes en todas las redes. Su empresa suele buscar por palabras clave en varias páginas y foros. "En esos espacios uno debe manejarse con respeto, presentarse, decir claramente para qué uno ingresa al sitio, y hacer llegar una propuesta sólo si recibe claras señales de que no será inoportuna", señala Paz.

Por su parte, Paola De Simone, de Cia de Talentos Latam, cuenta que el 80% de los candidatos a los puestos que gestiona su empresa se enteran de las convocatorias vía Internet. "Seguramente pocos vayan a una charla que dé una empresa en la Universidad, pero muchos visitarán el sitio de esa empresa; y pocos leerán una cartelera en un pasillo, pero le prestarán atención a una convocatoria por mail", señala. Su empresa trata de reducir al mínimo las instancias presenciales de evaluación. Realizan tests online y videoentrevistas. "A algunas empresas estos cambios les cuestan", reconoce.

También Internet es tomada por los candidatos de una búsqueda como medio para exhibir cualidades. En opinión de Federico Barcos von der Heide, de la consultora Von der Heide, las herramientas online más elegidas son aquellas que permiten una comunicación bidireccional, en las que los candidatos pueden mostrar su potencial. "Los instrumentos de Internet nos permiten conocer más a una persona antes de llegar a una entrevista; elementos como un blog personal, o un canal propio en YouTube contribuyen a formar un perfil profesional completo", dice.

<http://www.clarin.com/diario/2010/04/18/sociedad/s-02183155.htm>

---

Imprimir

---

Copyright 1996-2010 Clarín.com - All rights reserved  
Directora Ernestina Herrera de Noble