


CONSULTORES EN RECURSOS HUMANOS

EMPLEO EN LAS REDES SOCIALES

EMPLEO EN LAS REDES SOCIALES: RECLUTAMIENTO 2.0



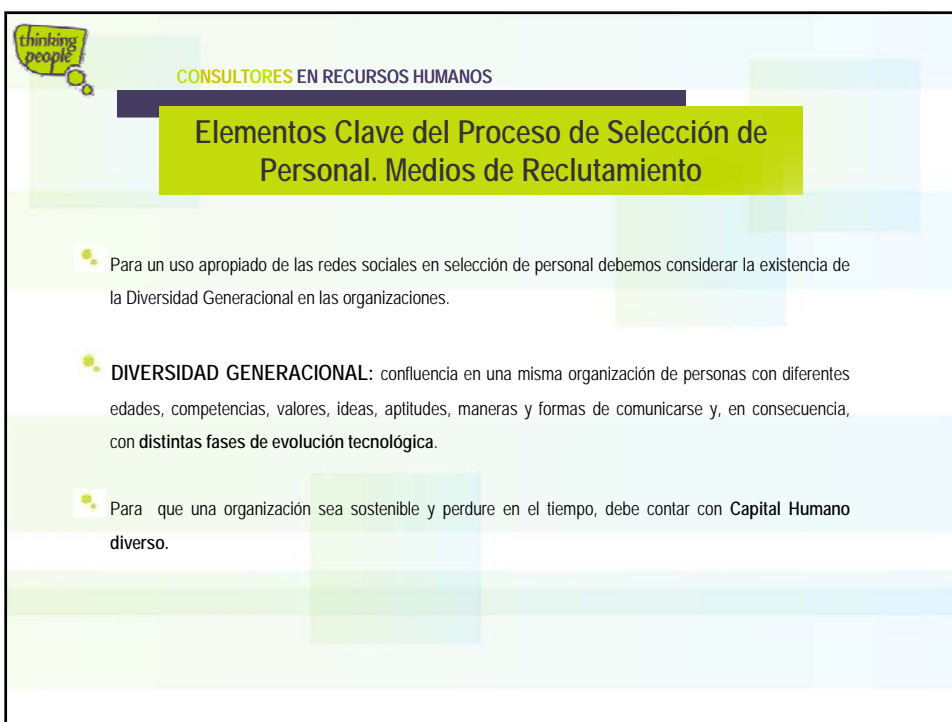
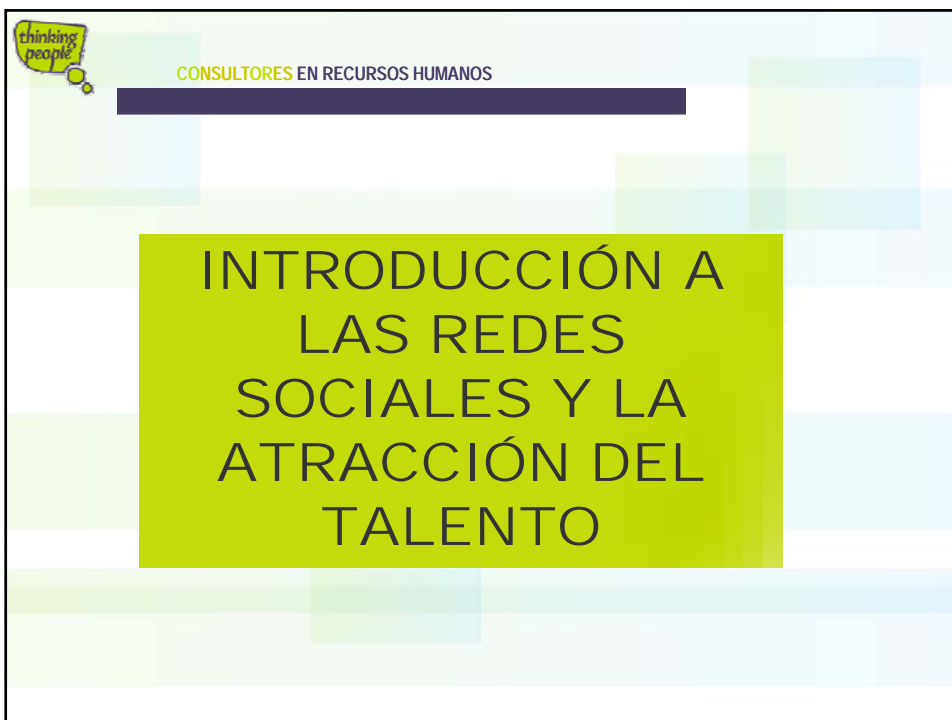
CONSULTORES EN RECURSOS HUMANOS

EMPLEO EN LAS REDES SOCIALES

EN CIFRAS....

- Como ejemplo de país pionero, en Estados Unidos el 80% de la estrategia de reclutamiento se basa en 2.0, en España estamos por debajo, pero es una cifra que está creciendo.
- La estrategia de reclutamiento de las empresas ha cambiado, más del 50% de los profesionales de los recursos humanos hacemos uso de las redes sociales para el desempeño de nuestra actividad profesional

Podemos concluir que el Reclutamiento 2.0 se ha consolidado a nivel global, por lo que la presencia en las Redes Sociales como medio para la búsqueda de empleo se ha convertido en un factor clave de éxito.





CONSULTORES EN RECURSOS HUMANOS

Elementos Clave del Proceso de Selección de Personal. Medios de Reclutamiento

En una misma Organización coexisten diferentes generaciones:

BABY BOOMERS: 1940-1960.

Características: Disciplina, orden, estabilidad laboral y adaptación.
Son reacios al cambio, optimistas y automotivados, prefieren las organizaciones jerárquicas.



GENERACIÓN X: 1964-1981.



Características: Conciliación vida familiar/laboral, prefieren entidades flexibles y horizontales, conocen el valor del compromiso.



CONSULTORES EN RECURSOS HUMANOS

Elementos Clave del Proceso de Selección de Personal. Medios de Reclutamiento

GENERACIÓN Y: 1982-1992.

Características: Libre expresión, no valoran la seguridad laboral, no tienen miedo al cambio ya que no son leales a los empleadores. Valorar más las relaciones con los compañeros.



GENERACIÓN Z: 1993-2000.

Características: También denominadas "Generación Digital"
Desde su nacimiento han tenido acceso a las nuevas tecnologías.



thinking people

CONSULTORES EN RECURSOS HUMANOS

Elementos Clave del Proceso de Selección de Personal. Medios de Reclutamiento

LAS GENERACIONES Y LAS REDES SOCIALES:

▪BABY BOOMERS → DESCONFIANZA HACIA LAS REDES SOCIALES, PREFERENCIA POR EL TRATO PERSONAL.

▪ GENERACIÓN X } VALORAN Y MAXIMIZAN LA UTILIDAD DE LAS REDES SOCIALES
 ▪ GENERACIÓN Y }
 ▪ GENERACIÓN Z } HAN NACIDO CON LAS NUEVAS TECNOLOGÍAS

thinking people

CONSULTORES EN RECURSOS HUMANOS

Elementos Clave del Proceso de Selección de Personal. Medios de Reclutamiento

¿QUÉ VALORA LA “GENERACIÓN Y” DE LAS ORGANIZACIONES?

- Valoran mas las oportunidades de desarrollo y la reputación /imagen de la empresa (Employer Branding) que el puesto a desarrollar

1. INNOVACIÓN, MODERNIDAD Y CONFORT
2. APRENDIZAJE Y CRECIMIENTO
3. COLABORACIÓN
4. COMUNICACIÓN ABIERTA
5. FEEDBACK
6. INFORMACIÓN CORPORATIVA
7. FLEXIBILIDAD
8. EMPLOYER BRANDING O IMAGEN DE LA ORGANIZACIÓN
9. OPORTUNIDAD DE DESARROLLO Y REPUTACIÓN/ IMAGEN DE LA EMPRESA

- El coste de no adaptarse a la Generación Y es muy alto: **quedarse sin talento** en los próximos años.



Elementos Clave del Proceso de Selección de Personal. Medios de Reclutamiento

MEDIOS DE RECLUTAMIENTO

Hasta mediados de los 90

Diarios
Universidades
Consultoras
CV directos
INEM
ETT

Actualidad

Portales de Empleo
- Monster, Infojobs, Infoempleo...

Redes Sociales Profesionales
- LinkedIn, Xing...

Otras redes sociales
- Facebook, Twitter...

- Los portales de empleo aún mantienen el liderazgo, como en el caso de www.infoempleo.es. Ofrecen un servicio cuantitativo y genérico [infoempleo...](#) [InfoJobs.net](#)
- Las redes profesionales ofrecen una selección de empleados cualitativa, ideal para encontrar perfiles de alta especialización y capacitación



EL PAPEL DE LAS REDES SOCIALES EN EL PROCESO DE SELECCIÓN

thinking people

CONSULTORES EN RECURSOS HUMANOS

Qué es una Red Social y tipos de redes

- REDES SOCIALES: Servicios prestados a través de Internet que permiten a los usuarios generar un perfil público, con información personal y que proporcionan herramientas que permiten interactuar con otros usuarios y localizarlos en función de las características publicadas en sus perfiles.
- Podemos realizar la siguiente clasificación:

- *Generalistas:   
- *Profesionales:   
- *Verticales:  
- *Otras: 


thinking people

CONSULTORES EN RECURSOS HUMANOS

Tipos de redes, cuáles son y cómo se perciben las distintas redes sociales

- GENERALISTAS:

- Su objetivo principal es facilitar y potenciar las relaciones personales entre los usuarios.
- Ponen a disposición de los usuarios una plataforma integral.
- Aunque estrictamente YouTube no puede ser considerada una red social, ya que no conlleva interacción, es utilizada comúnmente junto a Delicious para **Atraer y Seleccionar Talento**, por ejemplo a través de Videos Corporativos (YouTube), o compartiendo enlaces de empresas, candidatos, competidores, etc (Delicious).





CONSULTORES EN RECURSOS HUMANOS

Tipos de redes, cuáles son y cómo se perciben las distintas redes sociales

PROFESIONALES:

- Su objetivo principal es establecer contactos profesionales con otros usuarios.
- Permiten encontrar un nuevo trabajo, interactuar e intercambiar conocimientos.
- En estas redes se conectan usuarios con similares intereses profesionales y muchas empresas buscan a sus futuros colaboradores a través de este nuevo medio de empleo.
- La edad es un factor determinante: se incrementa el porcentaje de usuarios a medida que aumenta su edad
- Las más destacadas: **LINKEDIN** y **XING**: más especializadas, perfiles profesionales medios- altos.
- Los usos más comunes en la **Atracción del Talento**:

- Búsqueda selectiva de candidato
- Crear grupos de interés
- Publicar anuncios
- Ampliar la red de contactos profesionales



CONSULTORES EN RECURSOS HUMANOS

Tipos de redes, cuáles son y cómo se perciben las distintas redes sociales

VERTICALES :

- También llamadas **redes sociales especializadas**.
- Su uso más común en la **Atracción del Talento**:
 - Búsqueda directa según sector/especialización: por ejemplo **INNOCENTIVE** (comunidad especializada en desarrollo de proyectos tecnológicos).





Tipos de redes, cuáles son y cómo se perciben las distintas redes sociales

OTRAS REDES SOCIALES: TWITTER

- Redes de microblogging o nanoblogging: Twitter. Estrictamente no pueden ser consideradas una red social ya que no conllevan una interacción entre los usuarios.

Twitter: Es enviar un Tweet o mensaje de 140 caracteres a través de esta red.

Retweet: Es contestar a un Tweet.



- Sus usos más comunes en la **Atracción y Selección del Talento**:

- Publicar ofertas laborales
- Ampliar la red de contactos profesionales
- Publicar de forma gratuita ofertas de empleo



RECLUTAMIENTO 2.0



CONSULTORES EN RECURSOS HUMANOS

CV o Perfil Profesional

Es probable que un sitio como LINKEDIN sustituya por completo a los CV en un futuro próximo.

Beneficios:

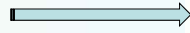
- Se optimiza el proceso de selección de Talento
- Los seleccionadores pueden centrarse en los candidatos realmente cualificados para el puesto
- Permite evaluar mejor el perfil del candidato y confirmar que su perfil está alineado con la cultura de la empresa

Darse de alta en una red social es sencillo, pero hay que **invertir tiempo** para atraer seguidores, contactos o construir comunidades o incluso una buena reputación digital.

En LINKEDIN, los puestos técnicos, de **alta especialización o directivos** son los más demandados y a su vez, es donde más usuarios aporte.

Recomendaciones para los candidatos:

- Actualizar frecuentemente el perfil
- Ampliar la red de contactos
- Definir un perfil relevante, acorde a la experiencia e intereses profesionales
- Incluir en el perfil palabras clave útiles para los buscadores
- Formar parte de grupos de interés



CONSULTORES EN RECURSOS HUMANOS

REDES SOCIALES PROFESIONALES

LINKEDIN



CONSULTORES EN RECURSOS HUMANOS

REDES SOCIALES PROFESIONALES

- Se está **generalizando su uso**: de perfiles directivos a todo tipo de perfiles
- **Pasar del contacto virtual al real**: convocatorias de eventos
- **Proporcionan mas información que los portales de empleo**: perfil profesional, con quién nos relacionamos, a qué eventos asistimos, que intereses tenemos y si nuestra forma de actuar coincide con la cultura de empresa del posible empleador.
- **No consiste en "estar por estar"**, sino en estar posicionado como un profesional destacado y ser atractivo para los reclutadores: hay que **PARTICIPAR Y COMPARTIR**



CONSULTORES EN RECURSOS HUMANOS

REDES SOCIALES PROFESIONALES

• CÓMO DARSE DE ALTA Y CREAR UN PERFIL EN LINKEDIN

- Para darse de alta hay que seguir las instrucciones que aparecen en www.LINKEDIN.com, y una vez registrado, se pueden utilizar los diferentes **medios de comunicación**: invitaciones, mensajes, presentaciones, inmails. Es importante completar tu perfil al 100%



• RECOMENDACIONES EN LINKEDIN

- Es muy ventajoso pedir recomendaciones de antiguos compañeros o supervisores, para los responsables de selección es muy útil disponer de esta información, ahorrando en tiempo y costes.



CONSULTORES EN RECURSOS HUMANOS

Oferta de Empleo y Búsqueda Directa

COMO CANDIDATOS: ¿CÓMO ENCONTRAR UNA OFERTA LABORAL EN LINKEDIN?



- Trabajos en LINKEDIN: en la pestaña "Búsqueda avanzada de trabajo"; puedes filtrar por palabras clave, cargo, ubicación, empresa, funciones, sectores, experiencia requerida, etc.
- Búsqueda en grupos: el candidato debe estar en grupos para poder ver aquellas ofertas que se ofertan en los grupos
- Búsqueda directa en empresas: en la pestaña "Empresas"



CONSULTORES EN RECURSOS HUMANOS

Oferta de Empleo y Búsqueda Directa

¿CÓMO SER MIEMBRO DE UN GRUPO EN LINKEDIN?



- Utiliza el motor de búsqueda en la pestaña "grupos" introduciendo términos clave
- Hazte miembro de los grupos profesionales de tu interés y consulta sus ofertas de empleo y sus debates
- Para que su red sea mas amplia, es mejor formar parte de aquellos grupos que tengan un mayor numero de miembros
- Permite ser miembro de un máximo de 50 grupos
- Hay grupos específicos de búsqueda de empleo y otros especializados en perfiles profesionales, zonas geográficas, conocimiento de idiomas, trabajos en el extranjero, etc. Algunos ejemplos:



Buscar y ofrecer trabajo en España




Thinking People, ofertas de empleo y formación



Centros de distribución y logística




Carreras profesionales para Ingenieros



CONSULTORES EN RECURSOS HUMANOS

Oferta de Empleo y Búsqueda Directa

■ Hay otras redes sociales profesionales: como **Xing** y **Viadeo** aunque su crecimiento se ha estancado y cuentan con un menor número de usuarios. El manejo es similar en todas ellas, así como las funcionalidades que ofrecen.

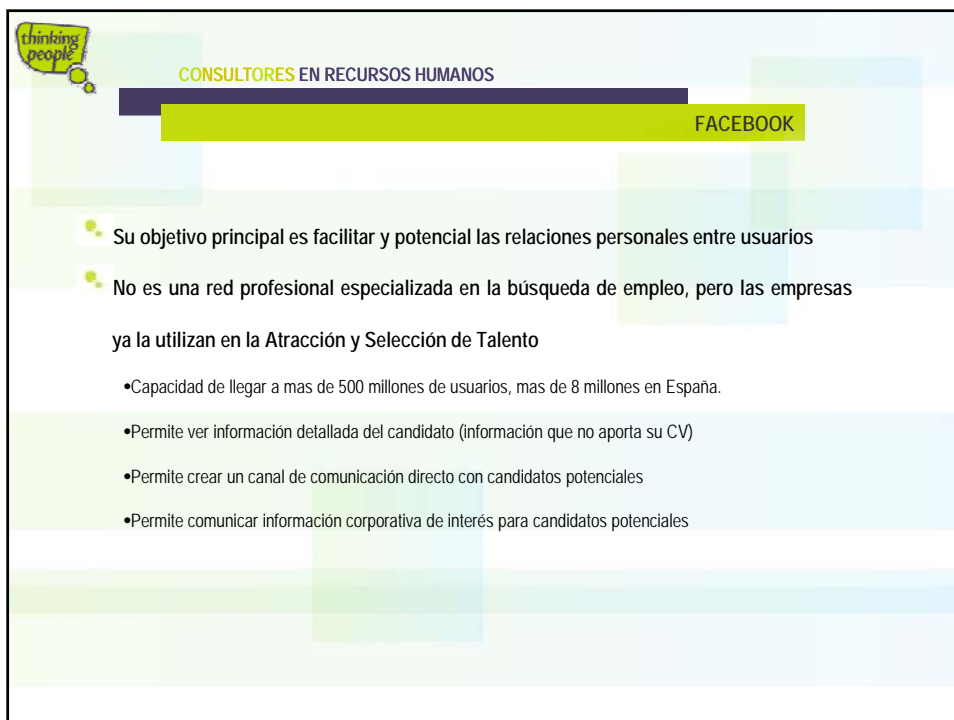


CONSULTORES EN RECURSOS HUMANOS

Oferta de Empleo y Búsqueda Directa

■ **Recomendaciones para una búsqueda eficaz de empleo en LinkedIn**

- Completar el perfil al 100%
- Añadir un titular claro/conciso y un perfil relevante con palabras útiles para los buscadores
- Realizar y recibir recomendaciones
- Ampliar la red de contactos
- Actualizar con frecuencia el perfil
- Formar parte de grupos de interés
- Crear grupos de interés
- Aprovechar los sitios en la Red de tu perfil: Twitter y blog



thinking people


CONSULTORES EN RECURSOS HUMANOS

FACEBOOK

COMO CANDIDATOS: ¿CÓMO ENCONTRAR UNA OFERTA LABORAL EN FACEBOOK?

■ Hay diversas opciones de búsqueda:

- Grupos profesionales
- Empresas
- Zona geográfica
- Grupos específicos para demandantes de empleo
- Branchout (similar a LinkedIn)



thinking people

CONSULTORES EN RECURSOS HUMANOS

TWITTER

- Basa su servicio en la actualización constante de los perfiles de los usuarios mediante pequeños mensajes de texto que no superan los 140 caracteres
- Permite mostrar información clara, concisa, sencilla y rápida sobre actividades, impresiones, pensamientos, etc.


thinking people

CONSULTORES EN RECURSOS HUMANOS

TWITTER

COMO CANDIDATOS: ¿CÓMO ENCONTRAR UNA OFERTA LABORAL EN TWITTER?

- Hay diversas opciones de búsqueda:
 - Palabras concretas por ej. Empleo Zaragoza, Empleo OR Zaragoza, empresas...
 - Utilizar hastags para búsquedas mas específicas con palabras clave
 - Utilizar herramientas de búsqueda de empleo: por ej. @TweetMyJobs



thinking people

CONSULTORES EN RECURSOS HUMANOS

TWITTER

Recomendaciones para una búsqueda eficaz de empleo en Twitter

- Completar el perfil de forma profesional: nombre real, detallar habilidades profesionales, fotografía de aspecto profesional, enlace a un CV (por ejemplo al perfil de LinkedIn)
- Twitear de forma profesional: cuidar la ortografía y el lenguaje, aumentar el numero de seguidores para denotar proactividad, enviar mensajes directos a los seguidores, utilizar hastag para ser mas fácilmente detectado (por ej. #ingeniero)
- Seguir a los reclutadores que sean de interés

thinking people

CONSULTORES EN RECURSOS HUMANOS

Oferta de Empleo y Búsqueda Directa

ERRORES MÁS COMUNES

- NO SELECCIONAR LA RED SOCIAL MÁS ADECUADA A SUS INTERESES
- NO UTILIZAR UNA DIRECCIÓN DE CORREO NEUTRAL: MEJOR NO USAR EL DE SU EMPRESA
- TENGA CUIDADO CON SUS OPINIONES POLÍTICAS, RELIGIOSAS O SEXUALES
- NO SUBA FOTOS O VÍDEOS COMPROMETIDOS
- CREE Y ACTUALICE SU PERFIL CON INFORMACIÓN REAL, PERO BÁSICA
- NO CONFIGURAR SU PRIVACIDAD
- NO SEGUIR DE CERCA EL COMPORTAMIENTO DE SUS AMIGOS/COMPAÑEROS DE TRABAJO
- ACEPTAR A CUALQUIER PERSONA QUE INTENTE AGREGARLE
- NO CERRAR LA SESIÓN

PELIGRO EN LAS REDES SOCIALES

- PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES
- ALGUNOS PORTALES HAN SIDO OBJETO DE ATAQUES DE FRAUDE ONLINE

thinking people

CONSULTORES EN RECURSOS HUMANOS

Oferta de Empleo y Búsqueda Directa

CLAVES DE ÉXITO EN LAS REDES SOCIALES

- Establecer una estrategia personal (objetivos concretos)
- Seleccionar la red mas adecuada
- No pagar servicios premium sin antes valorar sus funcionalidades
- No fomentar agrupaciones elitistas (apertura de relaciones sociales)
- Sinceridad
- Actualizar el contenido del perfil
- Respetar la privacidad y los datos personales, cuidado con lo que publicamos
- Participar activamente, involucrarse y ser proactivo
- Cultivar los contactos (mantener la red)

thinking people

CONSULTORES EN RECURSOS HUMANOS

Oferta de Empleo y Búsqueda Directa

MUCHAS GRACIAS