

Dicen que lo que pasa en Las Vegas se queda en Las Vegas. Sin embargo, lo que ocurre en Twitter, LinkedIn o Facebook ya no se queda en esas redes sociales que, de hecho, han sido creadas para que todo trascienda...

Esto no tenía mayor importancia cuando era tu madre o el profesor de matemáticas quien veía las fotos de tu última noche loca, o leía una declaración de intenciones, una opinión fuera de tono, o un pensamiento político que te marcaba definitivamente (a pesar de que siempre se ha aconsejado que no debes hacer en Facebook o Twitter nada que no harías delante de tu madre).

Pero las cosas cambiaron cuando los que se dedican al negocio del reclutamiento descubrieron que las redes sociales son una herramienta extremadamente eficaz de comprobación de identidades, trayectorias y currículos.

Ahora, cuando un cazatalentos, un consultor de empleo o el técnico de recursos humanos de una compañía que busca candidatos te pilla en una mentirijilla, descubre una imagen que te avergüenza, o indaga en interioridades que antes eran muy difíciles de descubrir, puede decirse que tienes un grave problema, sobre todo si buscas empleo.

Escaparate indiscreto

Pocos podrán poner en duda que las redes sociales aportan hoy un valor añadido y una marca personal y profesional que los candidatos pueden aprovechar.

Pero este gran escaparate puede convertirse en una ventana indiscreta que ya no se puede cerrar y que publica lo que somos, lo que hacemos y sabemos. Esto provoca algunos cambios en la forma de afrontar situaciones como un periodo de desempleo: la identidad que has construido y la actividad que desarrollas mientras mantienes un trabajo no se puede detener al quedarte en paro.

Demasiada importancia

Es un hecho que la investigación sobre la actividad que desarrollan los candidatos en las redes sociales supone ya una parte automática del proceso de contratación. Las propias compañías y quienes se dedican al negocio del reclutamiento utilizan estas plataformas para verificar lo que se incluye en los currículos o lo que se cuenta en una entrevista de trabajo.

Además, la tecnología provoca que en multitud de casos sea posible saber quién es quién sin necesidad de hablar con los candidatos, porque la información que se obtiene previamente de ellos a través de las redes sociales y profesionales es ingente.

Antes de llegar al momento crucial de la entrevista se tiene mucha información acerca de qué ha hecho, qué hace y cómo actúa cada individuo. La presencia e intervención creciente en estas redes de quienes tienen la misión de seleccionar a candidatos para determinados puestos lleva a muchos expertos en reclutamiento a advertir a las empresas que vigilen con más detenimiento el perfil y las funciones de aquellos que toman decisiones de contratación apoyándose en la información online disponible de los candidatos.

Discriminación

Así, un reciente estudio de la universidad estadounidense Carnegie Mellon de Pittsburgh, sugiere que aquellos candidatos que deciden compartir cuestiones como su afiliación política o religiosa en Facebook, LinkedIn o Twitter podrían tener más dificultades cuando se trata de encontrar un trabajo.

La Universidad realizó un experimento con perfiles y currículos falsos para detectar posibles discriminaciones por cuestiones políticas, por raza, sexo o religión. La cuestión es si los usuarios van más rápido que las empresas, y si la mayor parte de éstas quieren dedicarse a investigar con seriedad la información que proporcionan las nuevas herramientas.

August-Wilhelm Scheer, presidente de Bitkom, aseguraba en un estudio realizado por su compañía en Alemania que "Internet es una fuente de información importante para conocer a los posibles futuros trabajadores de una empresa". Según esta investigación, la mitad de las firmas alemanas espía a sus futuros empleados en la Red. Para el estudio de Carnegie Mellon, más de un tercio de las compañías estadounidenses investigan a los candidatos en las redes sociales para comprobar su información de cara a su proceso de selección.

Durante la entrevista de trabajo jamás se puede preguntar acerca de la salud del candidato, sobre su origen étnico o extracción social, o cualquier discapacidad real o percibida. El entrevistador deberá cuidar asimismo las cuestiones relacionadas con la discriminación por edad (exceso o defecto), y las que tienen que ver con el aspecto físico, siendo muy cuidadoso acerca de las decisiones que se toman en función de la fotografía que se adjunta con el currículo. En algunos países está prohibido que un currículo incluya foto, edad o cualquier dato personal que no tenga relación con el puesto al que se opta.

Si la empresa llama al candidato porque le ha gustado su perfil, ya no puede rechazarlo si luego descubre que era mayor de lo que pensaba, o si pertenece a otra raza. Los autores del estudio de Carnegie Melon advierten de que, aunque los empleadores pueden cumplir con estos requisitos y obviar estas cuestiones improcedentes, nada les impide ya que, gracias a las redes sociales accedan a toda esta información que puede ir contra los intereses del candidato.

Construye una identidad digital sólida

Tu marca es la huella que dejas en los demás. Lo que dices que eres y aquello de lo que presumes en Twitter, LinkedIn o Facebook puede ser tu peor argumento cuando estés delante de un entrevistador. Lo importante es que quien hable no seas sólo tú, sino que lo haga quien te sigue y te conoce realmente. Éstos son los pilares de una identidad digital sólida:

Basada en la verdad. La clave es trabajar y creerse la imagen que se genera. Resulta fundamental ser sincero, no tergiversar y ser capaz de contar lo que uno es y hace, y contrastarlo. La marca personal que uno construye debe estar basada en la autenticidad, porque tarde o temprano te pillarán.

Sé genuino. De esta manera la identidad digital será mucho más atractiva y carismática.

Ser fiel a nuestros principios y valores impide generar desconfianza, que es el camino más rápido para arruinar la propia reputación.

Identidad consistente. Hay que evitar los vaivenes. Lo que se pone debe ser claro y ha de ayudar a entender el perfil profesional.

Fuente: expansion.com

{jcomments on}