

## APT INFORME

# ¿Cómo buscar empleo en la era digital?

**LOS RECLUTADORES ESTÁN PRESTANDO MAYOR ATENCIÓN A LOS PERFILES DIGITALES QUE A LOS CURRÍCULOS TRADICIONALES, PUES ENCUENTRAN MÁS INFORMACIÓN PERSONAL DE LOS CANDIDATOS.**

Internet ofrece nuevas alternativas para definir mejores estrategias de búsqueda de empleo. Ahora, gracias a las herramientas digitales, es posible buscar trabajo a través de plataformas como **Aptitus.com**, portal de empleo que posee su propia app para smartphones, colocando lo más relevante de la oferta laboral al alcance de la mano. No obstante, para encontrar el puesto ideal, hace falta añadirle al currículum profesional elementos que nos ubiquen entre los mejores perfiles de cada proceso de selección. Sin embargo, ¿cómo lograrlo en un currículum tradicional, que por recomendación general no debe exceder las tres páginas? Peor en estos tiempos, en los que, según un estudio de Adecco, las áreas de Recursos Humanos realizan el 70% de los procesos de reclutamiento a través de redes de empleos.

LinkedIn, por ejemplo, permite no solo subir información sobre la experiencia laboral o la formación académica, sino que, como es propio de una red



"Las redes sociales brindan a la organización una perspectiva de la personalidad del candidato, a través de lo que este postea".

**70%**

de los profesionales de Recursos Humanos acude a las redes sociales y a los portales de empleo para reclutar futuros empleados.

de contactos, ofrece la posibilidad de generar comunidades o subir o compartir artículos, propios o de terceros, permitiéndoles a los usuarios expresar sus intereses y motivaciones profesionales. Este contenido, a ojos de un reclutador, se convertirá en información relevante para identificar habilidades o aptitudes. En esta línea, los expertos recomiendan que, así como se potencia el perfil digital con información extra curricular, es determinante mantener esa misma co-

herencia en el resto de redes sociales, incluso si son de carácter personal, como Facebook o Instagram.

### LA IMAGEN VIRTUAL

Según Eduardo Alejos, socio de Auditoría de KPMG en Perú, el 95% de las empresas descartan a candidatos que poseen en sus redes mensajes o publicaciones que incitan a la violencia o al uso de drogas. "Las redes sociales brindan una perspectiva de la personalidad del candidato, a través de lo que este postea, como si-

tuaciones cotidianas, opiniones o información que se comparte, aspectos que son difíciles de identificar en un CV tradicional o en un perfil en LinkedIn, donde se publica contenido en función de lo que busca el reclutador", sostiene el vocero de KPMG.

Mónica Berger, gerente de desarrollo de talento de LHH DBM Perú, afirma que las redes sociales más utilizadas por los reclutadores para buscar referencias son LinkedIn (90%) y Facebook (64%). La pri-

mera usualmente es utilizada para buscar referencias laborales y la segunda para tener referencias sociales y personales. De la información encontrada en LinkedIn, el 86% indicó que los datos descritos son positivos. No obstante, en el caso de Facebook, el 51% de ejecutivos entrevistados calificaron como negativa la información encontrada. Y, si la información se cruza en cada búsqueda, es probable que muchos no resulten con las mejores referencias.

## ASPECTOS RELEVANTES

Según el estudio de LHH-DBM Perú, entre los aspectos destacados como **Influenciadores Negativos** para la contratación de personal a través de las redes sociales, los encuestados indicaron: mala imagen personal (42%), contenido inapropiado publicado online (33%), situaciones/conductas inapropiadas (28%), malos comentarios (27%), comentarios discriminatorios (15%), mentir sobre información dada (habilidades, experiencia, logros, etc.) (14%), pobres habilidades de comunicación (10%), malas referencias (10%). Por otro lado, cada vez más ejecutivos de RR. HH. y reclutadores están aprovechando las redes sociales para seleccionar candidatos. Los resultados son poderosos, pues el 30% de todas las búsquedas de Google están relacionadas con la búsqueda de empleo.