



El Mito del Reclutamiento 2.0 ¿Existe?

Empresas, 07/09/2011

Hablemos claro de este tema **¿Reclutan las empresas usando las herramientas que proporciona la Web 2.0?** O más bien no hacemos más que hablar y hablar y la realidad es otra. Parece ser que los departamentos de [RRHH](#) están usando las redes sociales como fuente de búsqueda de sus nuevos empleados, algunos datos nos dicen que entre el 48% y el 51% de las empresas españolas usa las redes sociales para reclutar.

Pero **¿Es así en realidad?** Vayamos por fases hasta completar el 51%

Fase 1: ¿Usa Internet en sus selecciones de personal?

Respuesta: Hombre, por supuesto. No se entiende una selección de personal en estos momentos sin poner un anuncio en un portal de empleo. Lo que ocurre es que se apuntan 300. Y solo te quedas con 2 o 3.

En el Puente ([Vía Blog Mis vistas del mundo](#))

Fase 2: ¿Cree que las redes sociales le sirven en los procesos de selección?

R: Cuando ya solo tengo 5 o 6 candidatos, los buscamos en las redes, como Tuenti, Facebook y otras. Siempre es bueno saber como son, antes de tomar la decisión de contratar a alguien. Nunca se sabe.

Fase 3: ¿Cree que el Reclutamiento 2.0 es una herramienta a desarrollar en su empresa?

R: Evidentemente. Ya tenemos un perfil abierto en una red profesional, desde este perfil mandamos mensajes y ponemos anuncios de nuestras selecciones en los grupos en los que estamos. El problema es que no tenemos tiempo.

Fase 4: ¿Implantaría una Unidad de Reclutamiento 2.0 en su empresa?

R: Esa es una de las tareas del departamento de RRHH para el año 2012. Siendo realistas le diría que será difícil conseguirlo, la verdad es que no veo a una persona del equipo todo el día metido en Internet.

Llegado a este punto vamos a intentar aclarar las 4 fases anteriores, porque de lo contrario **no debemos seguir hablando de Reclutamiento 2.0**

Entendamos que:

Esto del Reclutamiento 2.0 no es un invento que funcione rápidamente, requiere su tiempo y planificación para obtener sus frutos, no pidamos milagros. Si necesita cubrir un puesto ¡ya!, por favor no olvide los métodos tradicionales (y los contactos).

Esto del Reclutamiento 2.0 no es un invento que funcione rápidamente, requiere su tiempo y planificación para obtener sus frutos, no pidamos milagros. Si necesita cubrir un puesto ¡ya!, por favor no olvide los métodos tradicionales (y los contactos).

Pensemos que deberemos:

Tener definida una política de incorporaciones a medio plazo. Planificar es necesario. Analizar los perfiles de personal que selecciona habitualmente. Saber si nuestro público potencial es usuario de redes sociales y de cuáles. Crear una estrategia de reclutamiento, seleccionar herramientas y definir objetivos. No olvidar al candidato pasivo, ese es el buen fruto del reclutamiento 2.0 Formar al equipo de trabajo.

Tener definida una política de incorporaciones a medio plazo. Planificar es necesario. Analizar los perfiles de personal que selecciona habitualmente. Saber si nuestro público potencial es usuario de redes sociales y de cuáles. Crear una estrategia de reclutamiento, seleccionar herramientas y definir objetivos. No olvidar al candidato pasivo, ese es el buen fruto del reclutamiento 2.0 Formar al equipo de trabajo.

Es sobre todo, no digamos que hacemos Reclutamiento 2.0 si nos limitamos a situarnos en las fases 1 a 4. Eso es otra cosa.

