

## Reclutamiento 2.0, una moda cada vez más necesaria

Publicado el 20-11-2009 por Tino Fernández y Montse Mateos. Madrid

**Tres de los ocho galardonados por E&E en su VII edición de los premios a la innovación - Accenture, IBM y Grupo S21Sec- tienen que ver con el reclutamiento online y las nuevas necesidades y soluciones en este ámbito, que guardan relación con el uso cada vez más eficaz de las redes sociales y profesionales.**

Saber manejar las redes sociales y profesionales, moverse por ellas y sacar provecho de sus enormes oportunidades de comunicación y contacto es la clave para la aparición de nuevos agentes y para resolver las necesidades de contratación que plantea el nuevo escenario del reclutamiento.

Las armas de la selección online afinan su puntería y portales, redes sociales y ahora redes de profesionales hacen que el diálogo entre empleadores, seleccionadores y candidatos sea muy preciso y ajustado a las necesidades de cada uno.

Cada vez más compañías se dan cuenta del cambio radical en la manera en la que los candidatos se acercarán a las empresas. Estos procesos tendrán mucho que ver con una nueva manera de navegar en la órbita de una compañía u organización a la que se quiere pertenecer. La clave estará en atrapar en la propia órbita el talento y en lograr que siga girando en torno a cada firma concreta.

En este nuevo escenario se configuran proyectos como Prueba tus límites, de Accenture. La consultora – una empresa con un alto nivel de contratación de recién licenciados universitarios sin experiencia– pretende resolver con una iniciativa innovadora las múltiples dificultades que plantea captar talento adecuado a su target concreto, que comparta la misma visión y satisfaga sus necesidades. Accenture ha tratado de cambiar radicalmente la manera de llegar a las nuevas generaciones, con una oferta diferenciada, en un escenario de competencia creciente entre las firmas del sector.

IBM también ha utilizado la tecnología para aprovechar el talento de sus profesionales. Las 400.000 personas que integran la multinacional lanzan sus ideas, que son compartidas y enriquecidas con su participación. El Thinkplace permite la generación de ideas y su transformación en proyectos de una forma ordenada en la red. Y a través del JAM –una serie de eventos limitados en el tiempo para intercambiar ideas– los empleados pueden hacer sus aportaciones, comentar las de otros, lanzar preguntas y obtener respuestas.

Por su parte Grupo S21Sec ha visto las enormes oportunidades que implica saber bucear en la vida electrónica de los candidatos. Más allá del currículo y la entrevista, las redes sociales y profesionales, los foros, blogs y la información pública en la red ofrecen un volumen de información ingente que, analizada, filtrada e interpretada, suponen un complemento diferencial para valorar a quienes se acercan a la compañía.

Esta iniciativa, además, anticipa la tendencia a que los departamentos de recursos humanos sean cada vez más autosuficientes en las tareas de identificar el talento necesario para las organizaciones.