

# Informe sobre las Redes Sociales Profesionales



## Las redes profesionales ya son utilizadas por el 51% de los usuarios de Internet

- La edad media de los usuarios suele estar entre los 35 y 44 años, siendo mayoría los hombres. Más del 75% posee estudios universitarios y más del 50% desempeña puestos de responsabilidad gerencial y directiva en sus respectivas empresas.
- El 55% de los 1.100 encuestados por Create-Lee Hecht Harrison y Adecco Professional asegura recurrir a ellas para ampliar su red de contactos, mientras que el 20% espera encontrar un puesto de trabajo a través de estas redes.
- Un 46% de los profesionales de los recursos humanos encuestados afirma haber recurrido alguna vez a estas plataformas de networking para reclutar candidatos ya que les permite tener perfiles constantemente actualizados y obtener referencias directas de los candidatos.
- Las redes profesionales pueden ser un buen punto de partida o una primera toma de contacto con el candidato, pero de nada servirían sin una labor posterior de consultoría, entrevista personal y valoración de aptitudes y actitudes que asegurara que el candidato realmente reúne los requisitos.
- Un 52% de los encuestados afirma que podría descartar a un candidato de un proceso de selección por el “rastros digital” que éste pudiera tener en Internet.
- Create-Lee Hecht Harrison y Adecco Professional ofrece 8 pasos para potenciar tu reputación on line en entornos 2.0.

**Madrid, 29 de marzo de 2010.** La irrupción de redes profesionales en nuestro país hace aproximadamente tres años ha dado lugar a un nuevo escenario en el que los profesionales y las empresas buscan compartir experiencias, conocimientos y entrar en contacto con otros profesionales que les puedan abrir las puertas a una nueva oportunidad laboral o a nuevas oportunidades de negocio.

En tan corto periodo de tiempo, el auge de este tipo de redes ha sido tal que, en el caso de LinkedIn; la red profesional líder en el mundo; cada segundo un profesional nuevo se conecta a ella hasta alcanzar los 750.000 usuarios en nuestro país, mientras que en el caso de Xing; la plataforma de networking líder en España; la cifra asciende hasta los 1,1 millones de usuarios.

Estas cifras tan sólo son un ejemplo del rápido crecimiento que las redes profesionales han experimentado en nuestro país, donde **el 51% de los 1.100 usuarios de Internet encuestados por Creade Lee Hecht Harrison y Adecco Professional aseguran utilizarlas y, además, el 45% de los expertos en recursos humanos afirma haber recurrido alguna vez a ellas para reclutar candidatos. Además, un 52% de los expertos en recursos humanos encuestados asegura que podría descartar a un candidato de un proceso de selección por su “rastros digital”.**

A pesar de ello, conviene recordar que pese a las facilidades que este tipo de redes proporcionan a la hora de encontrar un candidato a priori idóneo para una vacante, de nada serviría sin una labor posterior de consultoría, entrevista personal y valoración de aptitudes y actitudes que asegurara que el candidato realmente reúne los requisitos apropiados para un determinado puesto.

Si, además, tenemos en cuenta que cerca del 40% de las ofertas existentes en el mercado laboral no se publican y se accede a ellas, generalmente, mediante la red de contactos, las redes profesionales se configuran como el cauce ideal para hallar socios y colaboradores, ampliar la cartera de clientes y proveedores y conocer a expertos de confianza que, todos ellos, puedan abrir las puertas de un nuevo empleo.

Respecto al perfil de los usuarios, **la edad media suele estar entre los 35 y 44 años**, con una mayoría de hombres frente a mujeres y provenientes, principalmente, del sector de las tecnologías, consultoría, banca y finanzas, servicios y marketing y publicidad. **Más del 75% de los usuarios posee estudios universitarios y más del 50% desempeña puestos de responsabilidad gerencial y directiva en sus respectivas empresas.**

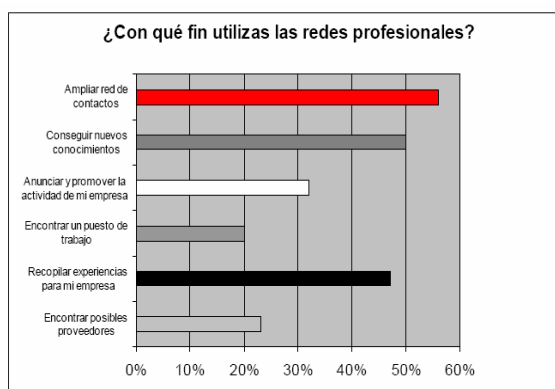
Por todo ello, Creade Lee Hecht Harrison y Adecco Professional han querido conocer la opinión de 1.100 usuarios de Internet y expertos en RRHH para conocer de primera mano cómo son estas redes profesionales, las ventajas que este tipo de tecnología ofrece a sus usuarios y qué motivaciones les lleva a éstos a utilizarlas.

### **¿Para qué sirven las redes?**

La implantación de las redes profesionales en España ha sufrido un auge espectacular desde su implantación en 2008; no en vano, **más de la mitad de los usuarios de Internet encuestados (51%) afirma utilizar dichas plataformas de networking, de las cuales un 21% las utiliza a diario y un 32% a menudo.** Mientras, un 40% recurre a ellas ocasionalmente y un 7% no sabe o no contesta.

A la hora de saber cuáles son las redes más utilizadas por los usuarios, LinkedIn figura en primer lugar para el 69%, mientras que un 39% recurre a Xing. A continuación, el 24% de los usuarios emplea redes profesionales especializadas y un 8% asegura utilizar Viadeo. Además de todas ellas, un 15% de los usuarios opta por otras redes.

El fin por el que cada usuario utiliza este tipo de plataformas varía en función de sus necesidades y objetivos. Pese a todo, **el 55% de los 1.100 encuestados por Creade Lee Hecht Harrison y Adecco Professional asegura recurrir a ellas para ampliar su red de contactos.** En segundo lugar, un 50% pretende conseguir nuevos conocimientos a través de debates con profesionales de ideas similares en grupos privados y un 47% utiliza las redes profesionales para recopilar datos, archivos o experiencias que puedan usar para su propia empresa.



En menor porcentaje, un 32% ve en ellas el medio idóneo para anunciar y promover la actividad de su empresa, al tiempo que un 23% cree que las redes pueden ayudarle a encontrar posibles proveedores, frente al **20% que acude a ellas para encontrar un puesto de trabajo** y, por último un 12% indica otros motivos como la fidelización de clientes o el contacto con antiguos compañeros de trabajo.

### Las redes, un efectivo punto de partida para reclutar

Que las redes profesionales han revolucionado el mundo de las relaciones entre expertos de una misma materia es indudable, pero no lo es menos que, dentro del mundo de la selección y los recursos humanos, también han supuesto

un revulsivo a la hora de detectar nuevos candidatos ya que no sólo es posible conocer su curriculum vitae y trayectoria profesional, sino que también se puede acceder de una manera directa sino que también se puede acceder de una manera directa a recomendaciones sobre él, a su red de contactos y a sus inquietudes e intereses.

Así, no resulta extraño que **un 46% de los profesionales de los recursos humanos encuestados afirme haber recurrido alguna vez a estas plataformas de networking para reclutar candidatos.** De ellos, un 13% asegura hacerlo de manera habitual mientras que un 33% lo ha hecho alguna vez. Por el contrario, un 55% todavía no ha optado por esta fuente de reclutamiento.



Lo más importante de todo es que **el reclutamiento mediante redes profesionales parece ser muy efectivo** ya que un 70% de las personas que han recurrido a él se muestran satisfechas y reconocen su efectividad, frente a un 30% que opina lo contrario.

Pese a estas buenas impresiones, no hay que olvidar que esta labor de reclutamiento de nada serviría o no sería del todo eficaz sin una labor posterior de consultoría por parte de los seleccionadores en la que se contrasten todos los datos del perfil público del candidato, sus referencias y aptitudes y actitudes. En el caso de utilizarlas como una fuente de reclutamiento, se trataría de una herramienta

complementaria que aporta información de los candidatos a la que vez que permite contrastar las referencias que compañeros, superiores o los propios clientes han tenido con ellos. **Las redes profesionales pueden ser un punto de partida para ellos, una primera toma de contacto, pero no una solución total a la búsqueda de candidatos.**

Los motivos por los que seleccionadores de personal y expertos en recursos humanos han optado por esta vía son varios: en primer lugar, **el 52% asegura que les permite tener perfiles constantemente actualizados**, mientras que un 51% cree que la principal ventaja es que permiten obtener referencias directas de los candidatos. Además, el 41% opina que es una vía más rápida que las tradicionales y un 3% ve en ellas otras ventajas diferentes como el poder acceder a una potencial base de datos de candidatos sin ningún tipo de coste.



Sobre la naturaleza de los perfiles que los expertos en recursos humanos han reclutado mediante estas plataformas, el 59% ha seleccionado mandos intermedios, mientras que un 52% ha recurrido a perfiles técnicos. Por otro lado, los directivos con presencia en redes profesionales han sido reclutados en el 38% de los casos frente a un 26% del personal de base o staff.

En lo que a las áreas de actividad se refiere, el 63% de los expertos en recursos humanos y seleccionadores que han recurrido a redes profesionales para reclutar candidatos lo

hicieron para el área técnica de su empresa (ingenieros, informáticos, técnicos, etc.), el 59% lo hizo para el área comercial y de ventas y el 45% para el área administrativo-financiera. En último lugar, un 17% de ellos recurrieron a candidatos pertenecientes al área de producción.

### Ten cuidado con tu rastro digital

La presencia que un candidato pueda tener en Internet, ya sea mediante blogs o perfiles públicos en redes sociales o profesionales, puede ser determinante a la hora de optar a un puesto de trabajo. Al menos así se desprende de las respuestas obtenidas por parte de los expertos en recursos humanos encuestados: pese a que un 47% asegura no interesarse por este rastro digital, un 26% sí lo hace y un 28% reconoce que depende de la situación.

Además, donde sí parece haber más unanimidad es a la hora de preguntar sobre si podrían descartar a un candidato de un proceso de selección por la información que éste pudiera tener en Internet: el 52% de los encuestados afirma que sí podría descartarlo, mientras que un 29% no lo haría y un 19% cree que es indiferente.



## Ocho pasos para potenciar tu reputación online en entornos 2.0

Para evitar este tipo de situaciones en las que un candidato pueda ser descartado de un proceso de selección por la presencia que haya podido tener en Internet, Creade Lee Hecht Harrison y Adecco Professional proponen **8 pasos para mejorar la reputación online de cualquier profesional**:

1. **“Googléate”** y elimina cualquier contenido que no sea coherente con la imagen de marca que desees transmitir.
2. **Crea tu propio Plan de Marketing:** haz un listado de organizaciones en las que te gustaría trabajar. Ajusta tu imagen de marca para atraer a futuros contactos.
3. Usa las redes sociales y profesionales: si estás desempleado, **mantén tu perfil completo**, con palabras clave y varias recomendaciones de calidad. Lo óptimo es estar vinculado a 100 o más personas que puedan darte una buena imagen.
4. **Selecciona un blog con el que instruirte:** es preferible uno escrito por un experto en tu área profesional. Si no estás trabajando, sigue varios.
5. **No pierdas el tiempo en herramientas de la web 2.0 que no sean relevantes** para el progreso de tu carrera - o, peor aún, que puedan perjudicarlo.
6. **Publica tu currículum en bolsas de trabajo especializadas** en tu campo profesional y nivel salarial. Tenlo siempre actualizado y que sea visible (mejor tener la fecha de la última actualización en texto que a pie de página).
7. **Establece canales RSS:** es como tener una suscripción a una revista, pero online, pues la recibes en tu correo electrónico. Si estás desempleado, mantén los necesarios para tener cubiertos todos los segmentos de tu lista de objetivos.
8. **Mantén siempre activada la privacidad de la red** a la que pertenezcas. Todo el material que publicas en Internet (textos y fotos) pueden ser vistos por cualquier empleador, actual o potencial, o trasladarse a sitios sin protección.

---

### **Sobre Creade Lee Hecht Harrison:**

*Creade Lee Hecht Harrison es líder nacional e internacional en el desarrollo del talento. Trabaja para facilitar los procesos de cambio en los que se ven inmersas las organizaciones y sus profesionales, ofreciendo las soluciones óptimas en Transición de Carreras, Reestructuraciones y Liderazgo.*