

# Redes y empleo

**ANTONI GUTIÉRREZ-RUBÍ**

Asesor de comunicación



**M**ientras el paro crece y la incertidumbre económica y laboral se instala por un periodo indeterminado, el uso de las redes sociales por parte de los profesionales para encontrar empleo, reactivar la vida laboral o localizar posibles clientes y nuevas oportunidades, también aumenta en intensidad y calidad. Al mismo tiempo, las Administraciones han iniciado un profundo cambio tecnológico en la gestión de las prestaciones sociales a los parados y, a su vez, en el tratamiento de la oferta y la demanda de empleo. Algunos de los portales tradicionales dedicados a este tema empiezan a mostrar signos de ineficiencia, mientras que los servicios de búsqueda de empleo de Facebook o Myspace están incrementando exponencialmente su número de usuarios.

El verdadero cambio en la gestión del itinerario profesional y del currículum laboral se está operando en el ámbito del *net-working*. El principal valor no es ya estrictamente la bolsa de empleo sino la red profesional y personal que se crea, mantiene y gestiona online. Redes especializadas como LinkedIn o Xing afirman que “entre un 20% y un 60% de las vacantes se cubren

mediante referencias y recomendaciones de los empleados”.

Los especialistas en selección de personal reconocen que la red ha pasado a convertirse en una aliada. Y no sólo porque supone una gran base de datos, sino por las posibilidades que ofrece para conocer y analizar a los futuros candidatos a través de sus perfiles, opiniones, conductas y habilidades sociales.

La empresa 2.0 empieza a comprender el mercado 2.0.

El uso profesional y laboral de las redes sociales se adapta bien a un contexto de nueva economía sin fronteras y globalizada, al desarrollo de modelos laborales más flexibles y descentralizados y a la rápida generación de nuevos perfiles laborales en sectores emergentes. Muchos profesionales ya saben que la mejor manera de mantener su empleo (y su empleabilidad) es ser muy activo en las redes sociales como una nueva concepción de la creación de la identidad profesional.

Crear y gestionar la propia identidad digital y establecer de manera continuada, y mucho antes de precisar un cambio de empleo, una nueva forma de relacionarse construyendo vínculos estratégicos alrededor de intereses comunes o complementarios será la clave del nuevo modelo de relación laboral. El tiempo del currículum vitae estático se acabó. Tener un currículum competitivo es tener un currículum digital, en constante construcción, relacionado y abierto donde, además de acreditar conocimientos, se demuestren lazos reputacionales y rastros digitales que acrediten la verdaderas competencias.

“  
Redes especializadas afirman que entre un 20% y un 60% de las vacantes se cubren mediante referencias de los empleados”