



Cómo tu huella digital puede afectar a tu carrera.

¿Has intentado alguna vez buscar tu nombre y apellidos en Google? Los resultados podrían sorprenderte. Probablemente encontrarás al menos tus fotos de páginas de redes sociales, o incluso tu número de teléfono, correo electrónico, comentarios, publicaciones, información sobre la participación en determinados eventos.

Al realizar cualquier acción en la Red, los usuarios dejan una huella digital, que puede ser utilizada para hacer su retrato robot. No tiene nada de malo si se sabe gestionar. Por ello, es fundamental prestar mucha atención a lo que se comparte en Internet, desde la geolocalización a las fotos, pero también a los comentarios y etiquetas de los amigos.

Existen dos tipos principales de huella digital: activa y pasiva. Una huella activa es la que un usuario deja intencionadamente. Son, por ejemplo, las publicaciones en redes sociales y blogs, las fotos que hemos subido a lo largo de los años, las páginas que nos han "gustado", los comentarios sobre un producto en una tienda online o lo que las personas indican en su perfil en una web de búsqueda de empleo. Una huella digital pasiva aparece en Internet sin el conocimiento de una persona. Se forma a partir de datos que los sitios y aplicaciones reciben y almacenan automáticamente. Se trata de direcciones IP, historial de búsquedas, cookies y otra información.

Una vez que la información se ha publicado en línea, puede ser difícil (muy probablemente incluso imposible) de eliminar, por lo que es esencial tener cuidado a la hora de gestionar y proteger su huella digital. Esto es especialmente importante para los jóvenes, que suelen dejar una huella considerable al utilizar varios sitios de redes sociales. Parte del contenido puede remontarse a muchos años atrás y no corresponderse con la personalidad actual del usuario. Sin embargo, seguirá siendo visible para cualquiera que decida hacer una investigación rápida sobre su autor en Internet, incluido un posible empleador.

En la era de la tecnología digital, el currículum ya no es la única fuente de información. Los empresarios muestran cada vez más interés por las huellas digitales de sus empleados. Lo que en un principio se creó solo para nuestra comunicación con los amigos, hoy empieza a afectar a nuestro éxito a la hora de encontrar trabajo, a nuestra reputación y a nuestro estatus.

Según una encuesta realizada por CareerBuilder, el 70% de las empresas "utilizan las redes sociales para seleccionar a los candidatos antes de contratarlos". Según la encuesta, estas son las principales razones por las que los empleadores se desaniman ante la presencia online de un candidato:

- El candidato publicó fotografías, vídeos o información provocativa o inapropiada: 39 por ciento

- El candidato publicó información sobre su consumo de alcohol o drogas: 38 por ciento
- El candidato hizo comentarios discriminatorios relacionados con la raza, el sexo o la religión: 32 por ciento
- El candidato habló mal de su anterior empresa o compañero de trabajo: 30 por ciento
- El candidato mintió sobre sus cualificaciones: 27 por ciento
- El candidato tenía poca capacidad de comunicación: 27 por ciento
- El candidato estaba relacionado con conductas delictivas: 26 por ciento
- El candidato compartió información confidencial de anteriores empleadores: 23%.
- El nombre de usuario del candidato no era profesional: 22%.
- El candidato mintió sobre una ausencia: 17 por ciento
- El candidato posteaba con demasiada frecuencia: 17 por ciento

Para reducir la posibilidad de error en la selección de un candidato, los empleadores analizan la huella digital del candidato. A menudo, incluso los aspirantes facilitan los enlaces a sus perfiles en redes sociales, comunidades empresariales y sus publicaciones en revistas, lo que demuestra que participan activamente en la marca personal y tienen un círculo de conocidos profesionales.

Por supuesto, una huella digital no puede considerarse una confirmación oficial de la falta de fiabilidad de un candidato. Pero la presencia de información negativa (agresiones, discriminación, lenguaje explícito, etc.) podría convertirse en un obstáculo para el empleo o incluso dañar su reputación profesional.

¿Qué te gustaría que los reclutadores supieran de ti? Para asegurarte de que tu imagen en Internet causa una impresión positiva en los posibles empleadores, presta atención a la higiene digital y "filtra" la información publicada en el dominio público.

Gestionar tu huella digital empieza por tener una idea clara de qué datos sobre ti existen actualmente en Internet. Para ello, haga su propia búsqueda de su nombre, apellidos, número de teléfono y dirección de correo electrónico y vea los resultados. Esta es una buena manera de hacerse una idea de qué información está fácilmente disponible para cualquiera que pueda estar buscándole en Internet.

Si hay fotos, vídeos o comentarios antiguos que puedan dar una impresión negativa de tu personalidad, actualiza tu configuración de privacidad o bórralos por completo. También puedes intentar ponerte en contacto con los administradores del sitio web y solicitar la eliminación de la información. Asegúrate de que todas las cuentas de redes sociales que puedan encontrarse a través de tus datos de contacto, como el nombre, el número de teléfono y la dirección de correo electrónico, estén libres de contenidos potencialmente perjudiciales para tu reputación.



Asegúrate de que la configuración de privacidad de las publicaciones que compartes, los comentarios en las comunidades y páginas y las etiquetas de tus amigos están al nivel adecuado, sobre todo si entre tus amigos en las páginas de las redes sociales también se encuentran tus compañeros de trabajo.

Es imposible eliminar por completo la huella digital en Internet. Una vez en la red, la información quedará almacenada allí durante un tiempo ilimitado. Además, es posible que alguien ya haya revisado, descargado o copiado tu información. Por esta razón, para asegurar su huella digital es importante tener cuidado con la cantidad de datos que compartes en línea. Eche siempre un vistazo más crítico a cualquier sitio web con el que piense compartir su información y determine si comparte sus datos con ellos.

Observa tus publicaciones desde la perspectiva del responsable de contratación con el que interactuaste o del jefe que te contrató para formar parte del equipo. Analiza lo que has visto. ¿Hay algo que pueda influir en el hecho de que no te contraten? Borra algunos mensajes si es necesario.

Si utilizas tus páginas en las redes sociales para compartir fotos de tus vacaciones, fiestas con amigos y posts sobre la vida cotidiana, es mejor que no menciones estos perfiles en tu currículum. Mantén la privacidad digital y ajusta la configuración de privacidad para que tus contenidos solo sean visibles para tus amigos íntimos o un grupo restringido de personas.

Sin embargo, en caso de que decida compartir más información con su empleador, estas son algunas cosas que debe tener en cuenta:

1. Edita tus perfiles en las redes sociales. Escribe sobre tus intereses, tu carrera y tu formación, teniendo en cuenta que solo debes publicar información relevante en el perfil.
2. Actualiza tu foto de perfil. La opción ideal es una foto profesional reciente de estilo informal. Asegúrate de que tu nombre está escrito de un modo apropiado (un apodo utilizado desde el instituto probablemente debería eliminarse).
3. Analiza tus publicaciones y estados. Piensa en cómo el contenido que has publicado refleja la imagen de tu empresa.
4. Comparte contenidos diferentes: fotos de un viaje, historias de eventos empresariales, memes, premios profesionales. La regla principal es que tu página no contenga información negativa y ambigua.
5. Abandona los grupos y comunidades que puedan afectar negativamente a tu reputación.
6. Gestiona la configuración de privacidad de las fotos en las que aparezcas y elimina las etiquetas de los contenidos asociados a ti que no consideres apropiadas para fines profesionales.

Podría parecer que la forma más fácil de minimizar el riesgo de fracaso debido a una huella digital dudosa es borrar todas tus cuentas. Sin embargo, según algunos estudios, un perfil

cerrado o completamente borrado alarma a los responsables de RRHH tanto como un contenido dudoso. De hecho, el 21% de los empleadores afirma que no consideraría a alguien que no tiene presencia social. Parece que tienes algo que ocultar o nada que mostrar, y ambas cosas enviarán tu currículum al final de la pila. Sobre todo si solicitas un puesto que implique actividad social y comunicación con otras personas, por ejemplo, relaciones públicas o responsable de redes sociales.

Hoy en día es imposible enfrentarse al mundo laboral sin que nuestra imagen social se refleje en las oportunidades de trabajo o en la gestión de la relación con nuestros compañeros o el empresario.

Referencias

<https://www.careerbuilder.com/advice/blog/60-of-employers-are-peeking-into-candidates-social-media-profiles>

https://m.luton.gov.uk/Page/Show/Jobs_and_careers/finding-a-job/skills-advice/Pages/digital-footprint.aspx?redirectToMobile=True

<https://career-advice.jobs.ac.uk/jobseeking-and-interview-tips/how-to-audit-your-digital-footprint/>

<https://www.businessnewsdaily.com/2377-social-media-hiring.html>

<https://www.monster.com/career-advice/article/these-social-media-mistakes-can-actually-disqualify-you-from-a-job>