

ARAGÓN

Cuando la huella digital arruina tu futuro profesional: "Es una imagen eterna"

El frustrado fichaje del portero Gaizka Campos, por un tuit ofensivo contra el Real Zaragoza, pone de relieve la trascendencia de lo que uno publica en las redes sociales.

H CONTENIDO EXCLUSIVO

NOTICIA ACTUALIZADA 07/07/2022 A LAS 22:00 / **M. USÁN**



Redes sociales. | Pixabay



Ha pedido disculpas ante la afición del **Real Zaragoza**, pero el daño ya está hecho. **Un tuit ofensivo** contra el club zaragocista, publicado en 2013, ha **frustrado el fichaje del portero vasco Gaizka Campos** cuando el acuerdo estaba ya firmado y el posado oficial, hecho.

"Palabras desafortunadas escritas hace muchos años **por un niño y que en ningún caso reflejan la persona y el profesional en el que considero haberme convertido**. Mi intención, por supuesto, era darlo todo por la camiseta del **Real Zaragoza**. De los errores se aprende", publicaba el guardameta este jueves, en **Instagram**, manifestando su respeto por el club zaragocista.

El caso de Campos pone el foco en la **importancia** y recorrido **de lo que vamos publicando en las redes sociales** (y más si uno tiene una proyección pública) de cara a ser contratado por una empresa y en cómo un tuit puede afectar a tu vida laboral. Aunque no es lo más habitual, en ocasiones pueden revisar nuestra huella digital al igual que contrastan con los candidatos su experiencia profesional y su currículum, tal y como apunta **María Fandos, consultora en Thinking People** (Grupo Castilla), firma de selección de recursos humanos. "Pero **siempre desde una perspectiva profesional**; lo que respecta al ámbito más personal (opiniones políticas, religiosas, etc) no es de nuestra incumbencia y no se puede discriminar por ello", advierte.

En el grupo **Adecco trabajan mucho con LinkedIn** -la red social laboral por excelencia- en el perfil medio en el que se mueven. Se fijan en cómo el candidato en cuestión detalla su perfil, qué publica, qué funciones ha desempeñado... "Si buscamos el desarrollo del talento, es fundamental que vaya alineado con los valores, la misión y la visión que buscamos en el empleado del futuro. Lo que son **Instagram** y **Twitter**, no vigilamos tanto los perfiles; las redes laborales es el entorno donde nosotros tenemos que evaluar", indica **Sara Álvarez, responsable de Atracción de Talento** de la firma de recursos humanos. Sin embargo, cuando se trata de perfiles altos (directivos) tal vez se amplíe el abanico. "Quizá vigiles más cuáles han sido sus conversaciones en páginas digitales, sus eslóganes cuando hacen entrevistas, cuáles son sus opiniones... Pero ya nos vamos a unos perfiles muy de imagen, de corporación", afirma.

