

InfoJobs 10:26 AM 99%

Applicate al trabajo



Desliza para trabajar

InfoJobs
Let's work!



Capítulo 1

Las aplicaciones están cambiando el mundo

“El paradigma indiscutible es que los móviles se han comido al PC a la hora de comprar, encontrar trabajo, consultar las noticias, buscar planes, jugar y relacionarse”

Gina Tost

Periodista especializada en tecnología, videojuegos, economía mobile y startups. Cofundadora & CEO de la empresa tecnológica y plataforma de promoción de Apps, Geenapp, la primera empresa programática Ad-Tech de Barcelona

🐦 @GinaTost

✚ <http://geenapp.com>

Las apps están cambiando el mundo

No lo digo yo, lo dicen los datos.

- Nuestro país está a la cabeza en Europa de la tasa de penetración de *smartphones*, con un 81% de teléfonos inteligentes sobre el total de móviles, lo que supone diez puntos por encima de la media.
- **Esto son unos 25 millones de usuarios activos que realizan 3,8 millones de descargas diarias de aplicaciones.**
- El número sigue creciendo gracias a la democratización de la tecnología, ya que no solo nos referimos a los jóvenes *millennials*: el 50% de las personas entre 55 y 64 años son usuarios intensivos que acceden diariamente a internet.

El acceso a internet hace años que se ha vuelto móvil, pero el paradigma indiscutible es que los móviles se han comido al PC a la hora de comprar, encontrar trabajo, consultar las noticias, buscar planes, jugar y relacionarse.

Eso no significa que la web se muera, pero debe transformarse para adaptarse a los múltiples formatos de pantalla, pocos botones físicos y apoyarse en las apps

En teléfonos, el 86% de nuestro tiempo se dedica a aplicaciones y sólo el 14% a la web. Pensemos en nosotros mismos y nuestro uso: cuando tenemos un rato libre y tenemos el teléfono en la mano, ¿abrimos el navegador o una app?, ¿consultamos el correo en el móvil a través de una web o de la app específica?

Estamos hablando de un pasado cercano, no aquel en el que usábamos mapas de papel, sino ese en el que comprábamos por internet en una web de *e-commerce* al llegar a casa y nos creíamos que el futuro era no pisar un supermercado gracias a un teclado y un ratón. Ahora pinchamos en un icono colorista del teléfono de camino al trabajo para ahorrar tiempo y la app ya tiene guardadas nuestras preferencias. **Nos hemos “desubicado”, multiplicado y estamos conectados en todas partes.**

El vocabulario nos ha cambiado de la noche a la mañana, al igual que las costumbres. Ya no hacemos *LIKE*, ahora hacemos *swipe right* si nos gusta alguien. *Snaphateamos* nuestras fotos sin maquillaje, ya que hay un filtro que nos arregla. Llevamos siempre con nosotros (o mendigamos) un cargador de móvil, ya que cuando se hacen las 7 de la tarde estamos secos de batería. Los más jóvenes ya no miran la tele ni el PC, sino el *Tablet* o el *smartphone* con sus programas favoritos de YouTube (y evidentemente quieren ser *youtubers*, pero eso da para otro texto).

El éxito de las apps está en que son más rápidas y más fáciles de usar que las webs, y según los expertos aún no hemos visto nada de lo que podremos hacer en breve. ¿Se imaginan convertir nuestro *Smartphone* en un centro de trabajo perfecto, con aplicaciones que permitan cobrar con tarjetas de crédito, usar los teléfonos como entrada y pago en transporte, pedir comida sin necesidad de rellenar ningún formulario o encontrar trabajo de la misma manera que ahora encontramos pareja?

A las apps, antes las llamábamos “programas”. Eran el *Word*, *Napster*, *Photoshop* o el Buscaminas. Ahora incluso el PC se ha pasado al lado oscuro y también lo llama aplicaciones. El *Word* ha dejado de ser un programa para ser una app. ¿Por qué? El código es prácticamente el mismo, pero se ve que si un PC no tiene apps no es sufi-

cientemente moderno y no vende tanto.

Las empresas con apps ya no compiten con otras de su sector, compiten con todo aquello que está instalado en el teléfono

Si el usuario tiene 5 minutos, ¿se conectará a *Twitter*?, ¿jugará a mi juego?, ¿consultará el tiempo? o ¿revisará el correo?

Ya no nos importa cómo esté hecho algo, nos importa que funcione, que sea rápido, intuitivo, fácil y bonito. Se notan las apps hechas por informáticos y las apps hechas por diseñadores.

Se notan las apps que van a durar a las que se abandonan después de que se actualice demasiado un sistema operativo. El iPhone trajo una revolución con su usabilidad y manejo, y con las tiendas de apps el paradigma volvió a cambiar. La web no era perfecta, pero creó espacios comunes donde la gente podía intercambiar información y bienes. Obligó a las empresas a desarrollar tecnologías que estaban diseñadas explícitamente para ser compatibles con la tecnología de la competencia. Si el *SEO* (*Search Engine Optimization*) fue el rey de internet durante años, ahora llega el *ASO* (*App Store Optimization*) para las apps. Si *Google Analytics* era tu chivato, ahora tienes *Mobile App Tracking*, *Adjust.io* o *Emma* para elegir quién te cuenta lo que pasa dentro de tu app.

Y esto es solo el principio. Me encantará ver cómo el mercado de grandes corporaciones y *startups* compiten por estar en la página principal de mi *iPhone*.



Capítulo 2

Tendencias *mobile* en la búsqueda de empleo

“El móvil ha revolucionado nuestras vidas, lo usamos para todo, así que no es de extrañar que también se haya convertido en el canal favorito de las personas que buscan trabajo”

Caroline Ragot

Licenciada en Administración y Dirección de Empresas por l'École Supérieure de Commerce de Rennes y Master en Gestión de Empresas en Comunicación, Información y Audiovisuales por la Universitat de Barcelona. Actualmente es *Mobile Strategist* en InfoJobs y Cofundadora de *Women in Mobile*

🐦 [@caroline_ragot](https://twitter.com/caroline_ragot)

Hace 10 años comprabas La Vanguardia del domingo u otro periódico para mirar las páginas de empleo. Estabas sentado en la terraza de un café desayunando y subrayabas con un bolígrafo los anuncios de trabajo que más te interesaban.

Hace 5 años seguramente habías dejado esta rutina del domingo, estabas en casa sentado en una silla con el ordenador apoyado en una mesa y escribías una palabra clave en el buscador de InfoJobs para encontrar ofertas de trabajo.

Hoy, en cualquier momento libre, coges tu móvil, abres la app de InfoJobs y miras a ver si ha pasado algo nuevo con tus candidaturas o si hay alguna oferta nueva de interés a la que te podrías inscribir. ¿Qué pasará en 5 años más?

En 5 años, puede que mientras conduzcas escuches una voz que te diga “Ana, hay una pequeña empresa familiar de producción de cava en el Penedés que busca a alguien para desarrollar su exportación a EEUU. Encajas perfectamente con el perfil porque necesitan a alguien que hable bien inglés, que sepa sobre exportación aunque no necesariamente en bebidas y con más de 5 años de experiencia. Para ti podría ser interesante porque estarías más cerca de tu nueva casa, así te ahorrarías 1h de viaje cada día. Incluso podrías ir a recoger a tus hijas a la salida del colegio. Profesionalmente es un salto con más responsabilidad ya que liderarías a un equipo dos veces más grande que el que tienes ahora. Lo malo es que tendrías que viajar al menos una vez al mes, no es más que en tu trabajo actual, pero sé que desearías viajar menos. ¿Quieres

que te apunte a la oferta?”

El móvil ha revolucionado nuestras vidas, lo usamos para todo, así que no es de extrañar que también se haya convertido en el canal favorito de las personas que buscan trabajo. 7 de cada 10 candidatos que encuentran trabajo en InfoJobs usan su app.

Lo más interesante de la revolución móvil es ver cómo ha modificado los comportamientos sociales de la gente. Siempre habrá efectos positivos y otros no tanto, pero hay que recordar que la tecnología no es un fin, sino un medio y nosotros somos los que decidimos qué queremos hacer con ella.

Cuando una app es capaz de transformar nuestra manera de ser, lo damos por sentado y esperamos lo mismo de todas las apps. Estoy en la calle y necesito un taxi ahora, abro la app de *mytaxi* y en pocos minutos llega mi transporte. Estoy en el coche de camino a una reunión con un cliente, quiero llegar rápido y sin problemas, así que cuento con *Waze* para saber la mejor ruta en tiempo real. Al momento de aparcar miro *Wazypark* para que me indique dónde hay huecos libres y no perder tiempo dando mil vueltas. Necesito avisar a unos amigos con los que he quedado para tomar algo de que llegaré tarde, pero estoy en medio de una reunión... no puedo hablar y necesito saber que han sido avisados. Envío un mensaje en *Whatsapp* con unos emoticonos para que no se lo tomen mal. He llegado a casa tarde, no hay nada en la nevera, elijo una pizza en *Deliveroo*, pago en un clic, en media hora llega la cena. Tengo que quemar calorías, voy a hacer ejercicio. *Runtastic* tiene un programa personalizado para mí, es como mi entrenador personal y después de correr 5 km lo comparto en *Facebook*.

Detrás de estas apps hay tecnologías de geo-localización, chat, in-app purchases, real-time, social, big data, crowdsourcing, etc. Pero más allá de la tecnología, lo que vemos es que son apps que nos dan una solución a un problema de nuestra vida diaria. Y todas tienen algo en común: sencillez, inmediatez y personalización. Eso es lo que ahora esperamos de todo.

¡Para la búsqueda de empleo es igual! Quiero algo sencillo, inmediato, personalizado y ¿por qué no? ¡también divertido! Más que tendencias quiero una app que me ayude a encontrar el mejor trabajo de manera fácil y rápida. Así que si estoy acostumbrada a hablar por el chat con todo el mundo también quizás quiera poder chatear con empresas. Si estoy acostumbrada a mirar recomendaciones de restaurantes y hoteles quizás también quiera saber lo que empleados antiguos y actuales dicen sobre una empresa a la que he aplicado. Si estoy acostumbrada a encontrar todo cerca de mí, quizás también quiera saber cuáles son los trabajos al lado de mi casa. Si estoy acostumbrada a que me recomienden música ajustada a mis gustos, quizás también quiera que me recomienden puestos de trabajo.

¿Cuál es la próxima gran innovación? Realidad virtual, inteligencia artificial, retransmisión, vídeo en tiempo real, análisis predictivo, *wearables*, *internet of things*, sensores, *bots*... Tantos nombres raros y anglicismos que incluso yo me pierdo. La verdad es que no importa tanto.

¡Centrémonos en solucionar los problemas de la gente que usa nuestros productos más que en usar tecnología moderna! La búsqueda de empleo de mañana es la que conseguirá cambiar nuestra manera de ser y actuar para que encontrar trabajo sea más fácil, inmediato y personalizado. Y no tienen por qué ser ni *mobile* ni apps....



Capítulo 3

6 consejos para encontrar empleo y oportunidades usando apps

“Conoce la herramienta, adáptala y realiza los ajustes necesarios para poner en valor tu perfil y mantenerlo actualizado de manera que aumentes las posibilidades de encontrar oportunidades”

Alfonso Alcántara

Director de Yoriento.com. Psicólogo para el desarrollo profesional y el cambio en la empresa. Presta servicios a personas y empresas como conferenciante, formador y asesor. Está enfocado en el desarrollo de directivos, la motivación de los empleados, la reinversión profesional y la búsqueda de nuevas oportunidades profesionales

🐦 @Yoriento
+ <http://yoriento.com>

Si buscas empleo necesitas una app ;)

En 2015, por primera vez, los usuarios dedicaron más tiempo a las aplicaciones móviles (198 minutos) que a ver la televisión (168 minutos), según @rodriguezhernan, presidente de la *Asociación Española de Comunicaciones Móviles*.

Las empresas llegan cada vez más y mejor a sus clientes a través de sus móviles, interactuando y conociendo sus preferencias e intereses en su vida social y profesional y en su espacio personal.

Los datos de recientes encuestas muestran que más de la mitad de las personas que buscan un empleo utilizan también las redes sociales como ya lo hacen la mayoría de los responsables de selección y reclutamiento de las empresas, especialmente por medio de LinkedIn.

Está claro, cada vez usamos más los servicios 2.0 y recursos online para encontrar oportunidades debido a la facilidad, bajo coste, alcance y especialización que ofrecen. La cuestión **es si usamos esas aplicaciones con eficacia y de manera focalizada**.

1 | Prioriza

Descarga solo las aplicaciones que te interesan

Creer que vas a encontrar empleo solo por descargar una aplicación es como creer que vas a ligar solo por salir a la calle:

Enfócate solo en las aplicaciones que realmente vas a utilizar

1 de cada 8 personas abandona o no vuelve a usar una aplicación Android a los tres días de descargarla, según un análisis de *quettra.com*

que ha revisado datos anónimos de más de 125 millones de teléfonos.

Descarga y prueba aplicaciones de una en una

Acumular apps en tu móvil que nunca pruebas o que acabas probando solo de forma muy superficial es como tener tu mesa de trabajo desordenada y tu agenda profesional con tareas sin terminar que desmotivarán tu búsqueda.

Prueba lo antes posible

La mayoría de los servicios 2.0 de intermediación laboral y de ofertas de empleo cuentan con un período de prueba gratuito en el que puedes valorar la idoneidad de la app para tus intereses, conocer todos los servicios que ofrece e indagar la calidad de la atención al cliente.

2 | Selecciona

Revisa referencias para elegir las mejores apps

Consulta un listado de apps recomendadas para buscar empleo y oportunidades profesionales

Numerosos artículos ofrecen información sobre **apps para encontrar trabajo**, lo que te permite comparar su utilidad gracias a los análisis y comparativas que ya han hecho otros usuarios o profesionales.

La mayoría de las apps de búsqueda de empleo ofrecen **funcionalidades y servicios de este tipo**:

1. Búsqueda de ofertas de trabajo por diferentes criterios y creación de notificaciones o alertas. Estos criterios pueden ser: sector profesional, perfil profesional, ámbito geográfico, tipo y nombre de empresa, jornada laboral, etc.

2. Clasificación o etiquetado como favoritas de las ofertas de empleo para recuperarlas y gestionarlas en otro momento.
3. Inscripción a ofertas de empleo usando la presentación profesional que consideres más adecuada entre las que tengas preparadas.
4. Información sobre las ofertas y sobre las organizaciones que las hacen.
5. Seguimiento de las candidaturas realizadas.
6. Contacto con las empresas que ofertan para responder a sus preguntas o para obtener más información.

No pierdas tiempo probando aplicaciones porque otros ya lo han “perdido por ti” ;)

Revisa referencias, información y opiniones sobre la utilidad y eficiencia de la aplicación antes de descargarla, especialmente en la propia *Apple Store* o en la *Google Play* pero también en *websites* y foros especializados en recursos online y/o en recursos para el empleo.

Los comentarios de otros usuarios también pueden mostrar quejas o peticiones de ayuda sobre el uso de la aplicación que pueden ser de interés para el resto de usuarios.

3 | Optimiza

Usa las apps con inteligencia

Existen numerosos artículos y recomendaciones sobre apps para buscar empleo, para elaborar, compartir y publicar online tu currículum y presentaciones profesionales; para postularse como candidato a ofertas de empleo y para encontrar contactos, clientes y oportunidades.

En general, cualquier servicio online de búsqueda de empleo, ya sea una aplicación (app) o un portal de ofertas de trabajo, te solicitará como candidato que realices estos **cuatro tipos de acciones**:

1. Completar los apartados del currículum

Estos contenidos serían datos personales, formación, experiencia, competencias y expectativas profesionales. Respecto a los datos personales, es importante determinar el nivel de privacidad que queremos usar en cada aplicación.

2. Dar visibilidad a tu perfil y a tus candidaturas

Cada portal o aplicación permite configurar opciones para mejorar la accesibilidad que tienen las empresas y los empleadores sobre tus datos, por ejemplo, para encontrarte directamente en la base de datos sin necesidad de que te inscribas a una oferta de trabajo publicada.

También puedes elegir que tu CV no sea visible para algunas empresas concretas.

3. Mejorar, actualizar y especializar tu presentación profesional

Es importante que añadas información relevante cuando la tengas y que la fecha de actualización de tu CV sea reciente porque las empresas valoran tu preocupación por actualizar tus datos como un indicador de motivación profesional. Los reclutadores buscan currículums como tú buscas ofertas, utilizando filtros y buscadores.

Por eso debes utilizar palabras claves especializadas relacionadas con tu profesión, sector y competencias. En InfoJobs, por ejemplo, se puede obtener información sobre los tipos de empresas que han visto tu perfil, sobre las palabras por las que te han encontrado.

Por último, es importante utilizar diferentes presentaciones profesionales en función de las ofertas a las que aspire. Algunas apps y servicios de intermediación laboral ofrecen la posibilidad de guardar más de una versión de tu CV.

4. Evalúa, no sigas usando aplicaciones que no te ayudan

La mejor técnica de búsqueda de empleo es... la que funcione. Demasiados profesionales siguen empeñados en usar herramientas que no les ayudan a alcanzar sus objetivos o a encontrar las oportunidades o recursos que les interesan. Haz un seguimiento continuo de los resultados que obtienes para evaluar la utilidad de las aplicaciones que usas.

4 | Enfócate

Hazte experto en las apps que utilizas

No solo uses aplicaciones, hazte experto en ellas

No estés por estar, no esperes a ver qué pasa. Si centras tu estrategia en el uso de LinkedIn, hazte un experto en LinkedIn y descubre todas las posibilidades que ofrece esta red social profesional.

Los profesionales que sacan partido son los que se especializan, también en el uso de herramientas. Analiza en detalle las utilidades de cada servicio 2.0 y cada herramienta online que utilices para sacarle verdadero partido.

Conoce la herramienta, adáptala y realiza los ajustes necesarios para poner en valor tu perfil y mantenerlo actualizado de manera que aumentes las posibilidades de encontrar oportunidades.

5 | Preséntate

En internet tu especialización profesional es aún más importante

Si eres especialista en todo, no eres profesional en nada

Si te presentas como un profesional en general no te elegirán a ti en particular. Una presentación, currículum o reseña profesional descritas de forma genérica o poco especializada en un portal de empleo en una app no facilitará a tus potenciales empleadores o clientes encontrarte en sus búsquedas o valorar tu perfil adecuadamente en el caso de que te encuentren.

Pregúntate qué palabras de búsqueda van a utilizar las empresas, clientes o seleccionadores que quieres que te encuentren y úsalas en tu presentación profesional y en tus candidaturas a ofertas de empleo.

6 | Networking

En cada app, relaciónate con los profesionales de las empresas que te interesan

Aunque aún no sepas quién es, la puerta de tu próxima oportunidad profesional es probable que te la abra un contacto de tus redes y aplicaciones sociales.

En cada aplicación que uses, obtén información

y toma iniciativa para contactar con las empresas concretas en las que querrías emplearte y con sus profesionales, y también con aquellos clientes con los que querrías colaborar.

Se estima que en torno al 80% de las ofertas de empleo que se generan en España están ocultas. ¿Qué quiere decir esto? Que dichos empleos no se publicitan, sino que son cubiertos por las empresas de manera interna recurriendo a la red de contactos de los empleadores y de los propios empleados de la organización y a las candidaturas que se hayan enviado de forma espontánea.

También el **Barómetro de empleabilidad y empleo de los universitarios en España (2015)** reveló que un 37% de sus 13.000 encuestados utilizan los “contactos personales”, por delante de la presentación directa en una empresa, los portales de empleo, los servicios públicos y universitarios para encontrar trabajo, entre otros.

Al igual que no contratan las empresas, sino las personas, también son los profesionales reclutadores y seleccionadores los que deciden NO contratar o descartar candidatos. Según datos de InfoJobs (2015), el 60% de las empresas ya consulta las redes sociales para encontrar y valorar candidatos, y en 1 de cada 3 procesos de selección se han descartado a profesionales por la información que han revelado en sus publicaciones online.



Capítulo 4

Mobile recruiting **adaptarse o morir**

“Las prioridades de cualquier estrategia de reclutamiento actual se centran en aumentar la rapidez del proceso de selección, conseguir una amplia búsqueda de perfiles, crear una potente marca de talento y asegurar una experiencia de candidato extraordinaria”

Teresa Niubó

Directora Recursos Humanos de Affinity
Petcare

🐦 [@TeresaNiubo](https://twitter.com/TeresaNiubo)
+ <http://teresaniubo.com>

Una estrategia de reclutamiento debe estar basada en el móvil.

Incorporar talento a las organizaciones es una prioridad clave y tener una técnica optimizada a nivel móvil pasa de ser deseable a ser imprescindible. Representa una excelente oportunidad para interactuar con los candidatos y conectar con la nueva generación de talento.

Las prioridades de cualquier estrategia de reclutamiento actual se centran en aumentar la rapidez del proceso de selección, conseguir una amplia búsqueda de perfiles, crear una potente marca de talento y asegurar una experiencia de candidato extraordinaria. Para ello, deberemos incorporar los dispositivos y aplicaciones móviles que nos permitirán potenciar una estrategia de reclutamiento exitosa.

Cada vez más usuarios acceden a internet a través de su **smartphone** y la repercusión para las empresas es enorme. Para la función de Recursos Humanos implica que nuestra estrategia de reclutamiento deberá estar basada para el uso de este dispositivo. Todos aquellos que buscan trabajo esperan tener la misma experiencia de candidato desde sus teléfonos que la que tienen desde sus ordenadores fijos y si esta expectativa no es cumplida, fácilmente van a abandonar el proceso de aplicación.

Tener una web responsive no es suficiente, es necesario mejorar la experiencia del candidato haciendo que el proceso de aplicación sea rápido, fácil y accesible

Los candidatos utilizarán el móvil para acudir a la página de carrera de la compañía, para aplicar a las posiciones y para comunicarse con los reclutadores. ¿Están las compañías preparadas?

Para crear una marca de talento robusta deberemos definir nuestra proposición de valor (EVP, *Employee Value Proposition*), utilizaremos las redes sociales y nos comunicaremos con los candidatos en cualquier lugar y a cualquier hora. La experiencia que se tenga de nuestra empresa en este *social recruiting* será de vital importancia para la construcción de nuestra marca de talento.

Mejorar la experiencia del candidato significa que debemos asegurarnos de tener nuestra página web de carreras optimizada, permitiendo a los candidatos llevar a término unas búsquedas fáciles y un proceso simple de aplicación a las posiciones abiertas. **Deberemos asegurar que la información del candidato sea volcada a nuestra base de datos de talento y que nos permita acceder a esta información de una manera sencilla y eficaz.**

Deberemos comunicarnos con los candidatos para facilitar el *feedback* de una manera rápida y conseguir su participación en el proceso de selección y así construir una relación duradera que nos permita redirigir al candidato a posibles ofertas futuras si vemos que no es el candidato idóneo para la posición actual.

No solamente deberemos garantizar una comunicación con los candidatos, será también de vital importancia tener al manager del proceso de selección actualizado del avance. **Y por otra parte, conseguir que nuestros empleados sean embajadores de la marca, difundan en plan de contenidos a través de sus redes sociales y opinen de manera auténtica y positiva sobre nuestra compañía.**

¿Cómo saber si tengo una buena estrategia de *Mobile Recruiting*?

1. ¿Está nuestra web de carreras adaptada al móvil?
2. ¿Tenemos una experiencia de candidato positiva que anime a la participación?
3. ¿Construimos una conversación con nuestros candidatos?
4. ¿Aseguramos que nuestras campañas de reclutamiento sean visibles fácilmente en las pantallas de dispositivos móviles?
5. ¿Cómo funcionan las búsquedas en nuestra web con una pantalla móvil?
6. ¿Es fácil completar la aplicación a una posición a través de un *smartphone*?
7. ¿Aceptamos perfiles subidos de las redes sociales?
8. ¿Cuáles son nuestros tiempos de respuesta a los candidatos?
9. ¿Cuáles son las métricas de duración de las visitas en nuestras web con un dispositivo móvil?
10. ¿Cuántos de los candidatos que aplican a nuestras posiciones lo hacen a través de un *smartphone*?
11. ¿Conseguimos que nuestros empleados sean embajadores de marca?
12. ¿Nuestros empleados difunden las posiciones abiertas a través de sus redes sociales?
13. ¿Cuáles son los canales de comunicación que tenemos con nuestros candidatos?

14. ¿Cómo nos comunicamos con los *managers* de las posiciones que estamos buscando?

Adaptar nuestra estrategia de reclutamiento hacia las tecnologías móviles nos permitirá dar una mejor respuesta a los retos que tenemos de atracción de talento en nuestras compañías. **Para ello deberemos evaluar nuestra web de carreras, adaptarla para que sea *responsive*, integrar la información con nuestra base de datos de talento y con ello conseguiremos mejorar la experiencia de candidato y potenciar nuestra marca de talento a través del reclutamiento vía social media.**



Capítulo 5

Aplicaciones para mantenerse aplicado

“Seguir aprendiendo no es solo una cuestión de herramientas, sino la actitud vital de quienes aman el conocimiento y de quienes quieren mantener sus conocimientos en forma para ser competitivos”

José Luis Orihuela

Profesor universitario, conferenciante y escritor. Actualmente imparte clases en la Facultad de Comunicación de la Universidad de Navarra

🐦 [@jlori](https://twitter.com/jlori)

✚ <http://www.ecuaderno.com>

Hace 6 años, en agosto de 2010, la revista *Wired* proclama a los cuatro vientos desde su portada que la web había muerto y daba la bienvenida a las aplicaciones. Hoy, España es el país con el mayor índice de penetración de teléfonos inteligentes en Europa y las aplicaciones educativas representan la tercera categoría en número de descargas, por detrás de juegos y negocios.

Los móviles y las apps han cambiado nuestra relación con la información y nuestra conducta como usuarios y generadores de contenidos digitales.

Ha llegado la hora de reconocer que, más allá de las comunicaciones personales, sociales, informativas y lúdicas, podemos aprovechar los dispositivos que llevamos a todas partes, también, para formarnos.

Los usos educativos de los móviles abarcan desde las consultas puntuales para resolver dudas del momento, hasta el seguimiento de cursos y conferencias de nuestro ámbito de especialización, pasando por la adquisición de nuevas destrezas y la aplicación actualizada de conocimientos adquiridos anteriormente.

¿Qué aplicaciones no deberían faltar en el móvil o tablet de quienes se propongan seguir aprendiendo?

1. Obras de consulta

El Diccionario de la Lengua Española **DLE** de la Real Academia Española, la **Wikipedia** de *Wikimedia Foundation* y el buscador **WolframAlpha**,

del que se alimenta el asistente virtual *Siri*.

2. Libros y bibliotecas

La aplicación **Kindle** de Amazon, **Play Books** de Google y **Tagus** del Grupo Planeta.

3. Conferencias

Además de **YouTube** y **Vimeo**, no puede faltar **TED** para acceder a más de 2.000 charlas con subtítulos en un centenar de idiomas y la premiada **Khan Academy**.

4. Cursos

Hasta un millar de cursos universitarios están disponibles en **Coursera**, gran referente de los **MOOCs** (*Massive Open Online Course*), en **EdX** hay cursos de más de 70 universidades, y la española UNED ofrece el **Reproductor de recursos AVIP** de la Universidad Nacional de Educación a Distancia.

5. Audiolibros y podcasts

Junto a **SoundCloud** e **iVoox**, vale la pena **Libro Móvil**, especializado en español y **Audioteka**.

6. Gestión de documentos

Un trío de infaltables es el compuesto por **Evernote**, **Dropbox** y **Google Drive**, para tener todo lo relevante a mano, siempre.

7. Seguimiento de tendencias y novedades

No solo se trata de tener la app de Twitter, sino que hay que sacarle partido a las listas, armando una buena colección de fuentes imprescindibles. También hay que seguir en **Medium** a los prescriptores de tu sector de actividad y, en general, para blogs y noticias, vale la pena un lector de fuentes RSS como **Feedly**.

8. Comunidades académicas

Precisamente para mantener el contacto entre los miembros de una promoción nació Facebook, donde proliferan las páginas de grupos de antiguos alumnos de cursos de grado y posgra-

do. En LinkedIn pueden encontrarse las páginas de las universidades y de los programas de posgrado que hayamos cursado y, finalmente, es posible que tu propia **universidad** disponga de una aplicación (consulta con la oficina de antiguos alumnos).

Más allá de la aplicación: la actitud

Seguir aprendiendo no es solo, ni fundamentalmente, una cuestión de herramientas, sino la actitud vital de quienes aman el conocimiento y de quienes quieren mantener sus conocimientos en forma para ser competitivos.

Las tecnologías de la información, en especial la red internet y los mercados de aplicaciones para dispositivos móviles, constituyen oportunidades excepcionales para los autodidactas, ya que nunca antes hubo tantas facilidades para la producción, distribución y acceso al conocimiento como las que existen hoy.

Te recomiendo hacer un plan de lo que quieres aprender, buscar las aplicaciones más adecuadas y descubrir tiempos y lugares en los que puedas aprovechar el móvil para mantenerte aplicado. Todo está en tus manos.

Capítulo 6

Multiplica los resultados de tu búsqueda de empleo **con estos consejos**

“Ese factor de inmediatez que te permiten las apps es una ventaja, pero no es suficiente. ¿Por qué va a elegir la máquina tu currículum y no el del candidato que lo ha mandado justo antes o después de ti?”

#AplicateAlTrabajo



María Luisa Moreno

Jobjedi o en otras palabras: Consultora de Estrategias Profesionales y Especialista en técnicas de búsqueda de empleo. Con formación en Derecho, Marketing, Comunicación y PNL; ex-directiva del sector financiero, directora de RRHH y finalmente, emprendedora. Desde zumo de empleo aporta con pasión y humor una forma motivadora, actual y diferente de lograr el trabajo de tu vida

🐦 [@ZumoDeEmpleo](https://twitter.com/ZumoDeEmpleo)

✚ <http://zumodeempleo.com>

En más de 6 años dedicándome a ayudar a las personas a lograr un trabajo que amen y tras haber trabajado con más de medio millar de profesionales, confirmo una realidad innegable: los portales de empleo son el recurso por excelencia usado por los candidatos, y ahora el acceso a través de sus apps en el móvil, aprovechando la inmediatez que esto permite, ha multiplicado el uso y las posibilidades.

Si bien estas apps están poniendo a golpe de clic en tu teléfono que seas **el primero en presentar tu candidatura**, mientras hagas exactamente lo mismo que hacen todos los demás candidatos que buscan exactamente el mismo trabajo, ¿dónde está tu ventaja?, ¿cómo te diferencias?

Ese factor de inmediatez que te permiten las apps es una ventaja, pero no es suficiente, ya que ¿por qué va a elegir la máquina tu currículum y no el del candidato que lo ha mandado justo antes o después de ti?

Por eso en este capítulo quiero que tomemos un poco de perspectiva y así poder explicarte dos usos no típicos de las apps de los portales de empleo, con los que podrás avanzar “de oca a oca” hasta el otro lado del tablero del mercado laboral. Toma buena nota porque estos son trucos de los buenos que poca gente usa y por tanto, te pueden dar mucha ventaja.

Para empezar, debo avisarte que ninguna táctica que emplees para lograr esa entrevista que tan desesperadamente deseas, te servirá de mucho ni te diferenciará de los demás, si no te has parado previamente a hacerte esta pregunta: “*Esto que hago, ¿para qué lo hago?*”, o dicho en otras palabras: Pensar qué estrategia te llevará desde donde estás, hasta donde quieres estar.

Y parte de esa estrategia consiste en que conozcas, lo mejor que puedas, dos datos extre-

madamente relevantes para tu búsqueda: **quién** (qué empresa) **va a contratarte y por qué va a hacerlo**. Y aquí entran en juego los portales de empleo y sus aplicaciones, de los que puedes extraer interesantísima información que podrás aplicar directamente en tu currículum.

Primero

Consigue información sobre la empresa y los movimientos internos

Portales de empleo y profesionales tienen información muy valiosa sobre las empresas en las que te interesa trabajar. Información que ahora tienes a tu disposición a golpe de clic en tu teléfono. Más allá de lo que puedas leer sobre las empresas en su propia página web, vas a poder entender qué es lo que más valoran y cómo se hacen las cosas dentro a través de las ofertas de trabajo que publican.

¿Cómo? Revisando todas las ofertas publicadas por las empresas que te interesan y buscando patrones: ¿qué habilidades y comportamientos son los que más valoran?, ¿el trabajo en equipo o la autonomía? Tal vez la capacidad de innovar o de ajustarse a las reglas. La habilidad de relacionarse a distintos niveles. Quizás tienden a buscar perfiles de gente polivalente o por el contrario súper especialistas. A lo mejor está infra-dimensionada, la carga de trabajo es enorme y haya que viajar mucho, etc.

Todo ello son datos que te darán una idea de cómo funcionan las cosas dentro de la empresa y a la vez, podrás identificar dónde están las debilidades, los problemas y las necesidades.

¿Y para qué te interesa saber esto? Para empezar, porque cuando envías tu candidatura a una empresa, no solo son ellos quienes tienen que

decidir si tú eres la persona que puede encajarles en lo que buscan, sino que tú también debes valorar si esa es la empresa en la que quieres dejarte tus horas, neuronas, ilusión y esfuerzo.

Es decir: tú también debes asegurarte que esa empresa es la que tú buscas y te merece.

En segundo lugar, porque cuanto mejor conozcas los problemas que hay detrás del puesto concreto que te interesa, mejor podrás adaptar tu candidatura para demostrar que tú eres la persona que sabe solucionar el problema que tienen. Y esto, te aseguro, impactará enormemente en tus posibilidades.

Segundo

Consigue información del puesto que buscas

Toma buena nota porque esta segunda parte es MUY interesante.

Cuando mandas tu CV a través de un portal de empleo, lo más habitual es que la persona que lo recibe no sea una persona. Es un sistema de gestión de procesos de selección, es decir: una aplicación informática

Y a esa aplicación no la vas a impresionar con tu formación, tus años de experiencia ni todas las competencias que adquiriste en un sector y que ahora quieres aplicar en otro sector totalmente diferente.

Esa aplicación se va a limitar a escanear tu currículum buscando las palabras clave que le han dicho que tiene que buscar, y el número de veces que aparecen (es un poco más complicado, pero quédate con esta idea básica). Así de frío, de pragmático y falto de calor humano, pero cuando lo sabes y conoces qué es lo que busca esa aplicación, no tiene por qué ser un obstáculo (esto tiene matizaciones, porque depende de las características de tu candidatura, hay veces que no recomiendo que se usen las aplicaciones en absoluto).

Y la manera de saber qué busca la aplicación es usando de nuevo **la información que puedes extraer de los portales de empleo**, solo que ahora vas a buscar información no por empresa, sino por el puesto que te interesa.

Encuentra al menos diez ofertas de ese puesto y prepara dos listas en las que vayas apuntando los requisitos que las empresas indican como obligatorios y los que indican como valorables, porque de ahí vas a sacar pepitas de oro: **las keywords** que sean más usadas, es muy probable que sean también las que las aplicaciones estén escaneando en los CVs, o sea que siempre que se correspondan con tu perfil, ¡inclúyelas!

Como ves, estos dos usos no típicos de la información tan valiosa que puedes encontrar en los portales de empleo y sus aplicaciones son mucho más estratégicos que limitarte a presionar el botón de “Enviar CV”, y darán solidez a tu candidatura y a tu imagen ante la empresa, aumentando las posibilidades de lograr la tan ansiada entrevista.

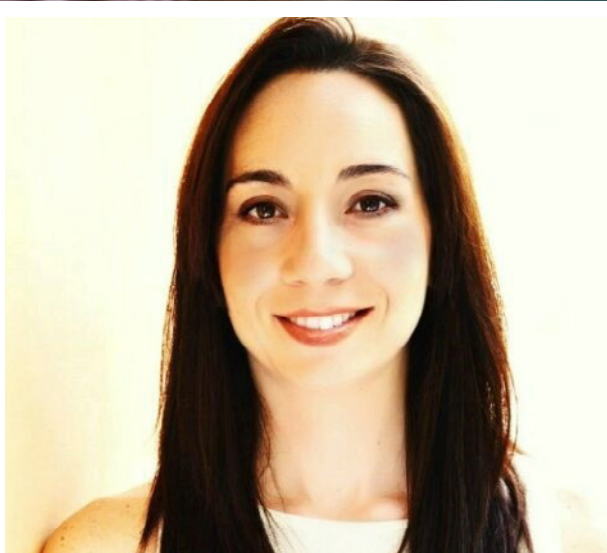
¡Espero que los aproveches!



Capítulo 7

La red habla de ti, incluso desde el móvil... y el *nethunter* está escuchando

“Estamos hablando de la confluencia de canales, del internet de las cosas, de movilidad. Hoy el reclutador va más allá de las redes sociales para saltar a todos los dispositivos móviles”



Gina Aran

Directora de Inginium, consultora de recursos humanos y coaching. Profesora colaboradora del Máster de Dirección y Gestión de RRHH de la UOC y de escuelas de negocios. Conferenciante y formadora de empresa en materia de talento, comunicación, liderazgo y valores

🐦 @ginaaran

✚ <http://www.ginaaran.com>

Vivimos tiempos en que la tecnología avanza rápidamente, facilitando las comunicaciones, el acceso a información, servicios, productos y personas. El mundo empresarial se adapta y la selección utiliza innovadores métodos y nuevos criterios. Concretamente, los departamentos de recursos humanos experimentan una transformación digital que cambiará por completo la relación empresa-persona.

El reclutamiento 2.0, es decir vía web 2.0 o web social, ha evolucionado al entorno 3.0. Estamos hablando de la confluencia de canales, del internet de las cosas, de movilidad. Hoy el reclutador va más allá de las redes sociales para saltar a todos los dispositivos móviles.

Cualquier buscador de talento, sea en la categoría que sea, es también un *nethunter*, un ‘cazador en la red’. El *headhunter*, de hecho, entendido como el profesional especializado en directivos, siempre ha operado a través de una red de contactos física 1.0 y por tanto la tecnología le aporta más información y agilidad. Por otro lado, el técnico de selección que buscaba todo tipo de perfiles, solía publicar una oferta y esperar la recepción de candidaturas para poder cribar las mejores.

La red habla de ti, incluso desde el móvil...

El *currículum vitae* en papel va desapareciendo y le va sustituyendo el CV social. A partir de tu presencia en las redes se puede obtener mucha información sobre qué conocimientos tienes, qué sabes hacer, cuál es tu experiencia y tu potencial, cuáles son tus intereses, cómo te relacionas, si tienes disciplina, si eres creativo, cómo te valoran los demás, etc. En definitiva, el *nethunter* puede saber si encajas en la empresa y si le aportarás valor.

Ten en cuenta que muchos *nethunters* buscan tanto perfiles activos como pasivos en la red. Esto quiere decir que, aunque no estés en búsqueda activa, no significa que un buscador no dé contigo y te haga una oferta a medio o a largo plazo. La selección por conversación está a la orden del día para muchos perfiles.

Por esta razón toda persona debe recordar que lo que publique en la red es susceptible de ser encontrado

Hoy quizá no estés buscando trabajo, pero el futuro no está escrito. Siempre que publiques algo en redes piensa que al otro lado hay un reclutador. No es obligatorio compartir absolutamente toda tu vida en la red.

Por ello es necesario que crees tu propia red de calidad, compartiendo contenido y participando en foros. Tener un perfil en LinkedIn es indispensable y además es muy recomendable estar presente en Twitter. Facebook es una red que tiene otro cariz más personal, pero si sabes elegir qué públicas, es buena para que los seleccionadores conozcan tu “lado humano”.

Otro dato: para puestos técnicos, comerciales o de mando, muchas empresas no contratan candidatos que no tengan una buena red de contactos, pues es importante que sus empleados estén conectados. Por ejemplo, hay reclutadores que no se fijan en perfiles LinkedIn de menos de 500 contactos. ¿Quiere decir eso que tienes que tirarte a la captación indiscriminada de contactos? Evidentemente no. Tu red debe ser de calidad, debe aportar, debe ser construida mediante la conversación y compartición de información.

Las redes están ya en todos los dispositivos móviles, así que tienes todas las facilidades para subirte a ellas.

El móvil para buscar trabajo

Lo que se ha dado en llamar *mobile recruitment* es la búsqueda de candidatos a través del móvil. Los teléfonos inteligentes o *smartphones* permiten acceder a redes sociales y a aplicaciones específicas de manera en muchos casos combinadas. Ello permite personalizar al máximo la experiencia tanto para el candidato como para el reclutador, pues ambos obtienen en todo momento información mutua, agilidad de respuesta y la opción de conversar. Todo ello augura posibilidades infinitas.

Según estudios, la mayoría de las personas que buscan trabajo por internet lo hacen a través del móvil, especialmente las generaciones millennial y Z. No es de extrañar, puesto que es probablemente el objeto que más tiempo llevamos encima. De forma casi natural se han lanzado aplicaciones destinadas a facilitar el reclutamiento móvil, de forma que desde él puedes consultar ofertas en tiempo real, presentar tu candidatura en cualquier momento y lugar, comprobar el estado del proceso o gestionar preferencias. Para el reclutador es igual de cómodo, pues accede a tus datos desde su dispositivo, allá donde se encuentre, y puede consultar candidaturas, compararlas, ver tus redes sociales y conversar contigo por diferentes canales.

Los portales especializados de empleo como InfoJobs, generalistas o sectoriales, las grandes redes sociales y muchas consultoras dedicadas a la selección, ya disponen de su propia app, de modo que puedas conocer la empresa, acceder a sus ofertas de empleo y hacer seguimiento de los procesos de selección en los que te has

inscrito. También las empresas están adaptando sus webs y lanzando aplicaciones para gestionar el reclutamiento y la selección.

Las características de las aplicaciones de búsqueda de empleo son SoLoMo: social, local, móvil. Es decir que engloba datos de perfil y redes, de zona geográfica y acceso desde cualquier punto.

Recomendaciones

En coherencia con todo lo dicho, tanto en redes sociales como aplicaciones para la búsqueda de empleo, ten en cuenta:

Perfil bien hecho

Dedica tiempo a crearlo. No omitas información necesaria ni pongas datos irrelevantes. Completa todos los campos posibles. Elige el lenguaje adecuado. Conecta tu perfil a tu blog, si tienes.

Fotografía

La mayoría de expertos opinan que una fotografía adecuada y profesional, aun no siendo obligatoria, te ofrece más posibilidades de ser seleccionado.

Presentación/descripción breve

Es muy importante para “enganchar” al seleccionador. Llamará su atención el uso de palabras que conecten con el sector al que te diriges o a competencias transversales que puedan requerirse. Sintetiza: “menos es más”.

Interacción

Comparte conocimiento, logros, intereses. Cuando se dirijan a ti, responde siempre enfocando en lo profesional, sé conciso y sumamente empático (ponte en su lugar: ¿qué necesita?).



Capítulo 8

Cómo utilizar tu *smartphone* para encontrar empleo rápido

“Si los demás candidatos que son tu ‘competencia’ utilizan este canal para la búsqueda de empleo y tú no lo haces, les estarás dando una ventaja”

Alfredo Vela

Socio Director de Social Media TIC's and Training S.L. Formador, Conferenciante, Consultor en redes sociales, Marketing de Contenidos y Orientación Laboral. Autor del libro “Cómo buscar trabajo con Redes Sociales (y sin ellas)”

🐦 @alfredovela

✚ <https://ticsyformacion.com>

La búsqueda de empleo es una actividad que hace años solo se realizaba cuando no se tenía trabajo o cuando querías encontrar uno mejor que el que tenías. Desde hace cierto tiempo esto ha cambiado de manera sustancial: hoy hay que pensar siempre como si estuvieras buscando trabajo, incluso aunque tengas un empleo que te parezca muy bueno.

Ponte en la siguiente situación. Una empresa que sigue tu trayectoria profesional te ofrece un trabajo mucho mejor que el que ocupas actualmente, con unas perspectivas de futuro inmejorables y doblando tu salario, ¿lo rechazarías?, seguramente no. Este es uno de los puntos fuertes de las redes sociales orientadas a la búsqueda de empleo.

Si eres visible, **si las empresas ven que disfrutas con tu trabajo y que te implicas, tienes muchas más posibilidades** que si no tienes presencia activa en redes, lo que hará que para la mayoría de profesionales y empresas seas invisible.

Las redes sociales a la hora de buscar empleo

Las redes sociales y el resto de los medios sociales son una herramienta inmejorable a la hora de ser visible, a la hora de estar informado, de aprender y enseñar, de mantener y ampliar la red de contactos, actividades todas ellas relacionadas de manera directa o indirecta con la búsqueda de empleo.

Aunque existen muchas razones para usar las redes sociales en los procesos de búsqueda de empleo, os dejo con estas 10 que considero básicas:

1. Ofertas de trabajo

Existen muchas ofertas que se publican exclusivamente en redes sociales. No tener presencia

te hace perder la oportunidad de acceder a las mismas y por tanto reduce tus posibilidades de éxito. Además de las ofertas que se publican de manera informal en las redes, en algunas como LinkedIn y beBee existen zonas para ofertas formales de trabajo.

2. Entrevista de trabajo

Hay muchos reclutadores que usan las redes para realizar su primera “entrevista”, para ello simplemente revisan los perfiles del candidato. Por ello no basta con tener presencia, ésta debe ser adecuada, tanto desde el punto de vista profesional como personal.

3. Los reclutadores prefieren candidatos activos

Según el último informe Adecco/Infoempleo sobre redes sociales y mercado de trabajo, el 69% de los reclutadores creen que una candidato activo en redes tiene más oportunidades laborales.

4. Marca Personal

Desde hace tiempo se viene observando la tendencia de que la Marca Personal está sustituyendo al Currículum Vitae, o como mínimo, completándolo. Las redes son un excelente instrumento para difundir dicha marca e incluso para desarrollarla.

5. Red de contactos

Si como se dice, el 80% de las ofertas de trabajo no se publican y se cubren sobre todo a través de los contactos personales, no tener una adecuada presencia en redes te reducirá la posibilidad de aumentar y mejorar tu red de contactos, lo que disminuirá tus posibilidades de acceder a ese mercado oculto.

6. No dar ventaja a los demás

Si los demás candidatos que son tu “competencia” utilizan este canal para la búsqueda de empleo y tú no lo haces, les estarás dando una ventaja.

7. Canal preferente de los reclutadores

Según el informe antes mencionado, los tres canales preferidos por los reclutadores en procesos de selección de personal son en este orden: portales de empleo (como InfoJobs), redes sociales y web corporativa. Como se puede observar, no usar las redes disminuirá nuestras posibilidades.

8. Visibilidad para *nethunters*

Los *nethunters* son la evolución de los “cazadores de talento” tradicionales. La principal diferencia es que los primeros utilizan casi de manera exclusiva los Medios Sociales para su trabajo. Se podría decir “o eres visible en redes o no existes”.

9. Empleabilidad

Uno de los aspectos que hay que cuidar a la hora de encontrar trabajo es la empleabilidad, es decir, la capacidad de un candidato a ser absorbido por el mercado laboral. Una adecuada presencia en redes te hará estar al día de las novedades de tu sector; de las tendencias en búsqueda de empleo; te hará aprender y te permitirá ampliar tu red de contactos, lo que sin duda hará que tu empleabilidad mejore.

10. Las redes sociales son una competencia

Los conocimientos digitales y en particular sobre redes sociales y el resto de medios sociales, son una competencia cada vez más valorada por las empresas. Si dispones de ellos tendrás más posibilidades.

El móvil puede ser de gran ayuda

Es evidente que el consumo de internet cada vez se realiza más desde dispositivos móviles, de hecho el consumo de internet móvil ya ocupa el primer lugar de manera destacada. El motivo es sencillo, todos llevamos de manera constante el *smartphone* con nosotros todo el día.

Hemos de aprovechar las ventajas de la movilidad orientadas a la búsqueda de empleo

Además de tener las apps de los portales de empleo, hay que tener también las de los Medios Sociales más adecuados para ello, y evidentemente utilizarlos en la medida que nos sean favorables. Veamos algunos consejos:

- Tener una carpeta en al menos una nube que podamos acceder desde el móvil con nuestro currículum, vida laboral, DNI, tarjeta sanitaria, títulos escaneados, recomendaciones escaneadas, de tal manera que desde cualquier lugar en cualquier momento se los puedo enviar a la empresa que me los demande.
- Utilizar de manera correcta las notificaciones para que solo te lleguen las relevantes.
- Recuerda que la mayoría de las redes sociales disponen de apps para su gestión en dispositivos móviles, y las redes como Twitter, Facebook, LinkedIn o *beBee* se manejan de manera muy sencilla.
- Durante el día hay muchos tiempos muertos que puedes dedicar a mirar redes, ver ofertas, inscribirte en ofertas, ver el estado

de tus candidaturas, ampliar tu red de contactos, etc. Recuerda que el tiempo que se tira no se puede recuperar.

- Si dispones de web o blog profesional también es recomendable que estés preparado para ser visto y utilizado en cualquier dispositivo.

Por último, recuerda que el manejo de dispositivos móviles es una competencia cada vez más requerida en un elevado número de puestos de trabajo.



Capítulo 9

Mitos y creencias sobre el reclutamiento *mobile*

“Es muy atractivo poder consultar en cualquier momento y lugar desde tu móvil o tablet, el estado de una candidatura, enviar un mensaje directo con una cita para la entrevista de selección, revisar un perfil...”



Celia Hil

Licenciada en Psicología Clínica, Consultora y formadora en Empleo 2.0, RRHH 2.0 LinkedIn y Marca Personal. Posgrado de Recursos Humanos 2.0 y Redes Sociales 2.0 y Posgrado de Experto en Inserción Laboral. Coautora de tres libros electrónicos

🐦 @CeliaHil

✚ <http://celiahil.com>

Grandes transformaciones están ocurriendo en el mundo de los **Recursos Humanos**. La crisis, las nuevas tecnologías y la globalización están contribuyendo a un cambio de paradigma que nos dibuja otras reglas de juego a la hora de buscar trabajo por parte de los candidatos, y a la de reclutar talento, por parte de las organizaciones.

Las personas en búsqueda activa de empleo saben que además de inscribirse a las ofertas que encajan con su perfil en los **portales de empleo**, o en el “**trabaja con nosotros**” de las webs de las empresas o una **autocandidatura**, deberán también trabajar su **marca personal y digital** en internet si quieren tener mayores posibilidades de éxito.

Por su parte, los departamentos de RRHH de las empresas también han hecho un gran esfuerzo por aprender a buscar talento en las **Redes Sociales** como LinkedIn, Twitter, Xing, Viadeo, beBee, Womenalia, Google+, Facebook, Youtube, etc, con figuras como los *nethunters*.

Las compañías han comenzado a tener presencia con sus cuentas, grupos y páginas de empresa, como departamento de Recursos Humanos para poder estar cerca del candidato

Algunas, incorporando estrategias de contenidos de calidad y midiendo este trabajo con objetivos bien definidos que les den el *feedback* sobre si dicha estrategia está llegando al trabajador que necesitan en sus organizaciones.

Las empresas están haciendo grandes avances en trabajar su **Employer Branding**, consiguiendo

una marca empleadora atractiva al talento que quieren reclutar, humanizando la marca, dialogando con ellos, escuchando sus necesidades, etc.

A pesar de ello, todavía tenemos una asignatura pendiente y es el **Mobile Recruiting** o reclutamiento por móvil. Si consultamos datos como los que nos ofrece el informe de “*La Sociedad de la Información en España 2015*” de Telefónica, vemos cómo **internet** es utilizado diariamente por 27,1 millones de españoles, el 78,7% de la población entre 16 y 74 años de los cuales, el **88,3%** acceden por **smartphone**, frente al 78,2%, que lo hace por ordenador. Los datos también nos dicen que un **44%** de los candidatos **aplican a ofertas** de empleo vía **móvil** (*Glassdoor*).

¿Las empresas reclutan por móvil?

Sí, pero hay mucho camino por recorrer. Algunos departamentos de RRHH están adaptando sus webs al formato móvil y tablet (llamado web **Responsive**), pero no es suficiente. Hay que cambiar la manera de conseguir los datos del candidato. Facilitar que pueda inscribirse a una oferta con el perfil de LinkedIn, Google o Facebook, en lugar de rellenar un complicado formulario desde un móvil. **Permitir que ese candidato desde cualquier lugar, sin necesidad de tener un ordenador e internet, pueda estar inscribiéndose a una de nuestras ofertas, estamos aumentando las posibilidades de llegar a más personas, sobre todo, a los candidatos pasivos y a los jóvenes.**

También es preferible que tenga una buena **usabilidad**, que sea una experiencia fácil, cercana, amena, práctica, en la que la información sea clara, pensada para este formato y este público. Lo importante es que el candidato lo viva de una

manera gratificante que lo haga volver.

Desde el punto de vista del reclutador, también es muy atractivo poder consultar en cualquier momento y lugar desde su móvil o tablet el estado de una candidatura, enviar un mensaje directo con una cita para la entrevista de selección, revisar un perfil, etc. Agiliza los procesos de selección cuando los tiempos y la velocidad son claves si queremos ser competitivos.

Tener una app propia e invertir en ello no se hace imprescindible a no ser que sea una empresa específica de reclutamiento

Pero sí es necesario adaptar nuestra web de empleo a los dispositivos móviles, incluso desde el punto de vista de marca empleadora. También el utilizar las apps de los portales de empleo para poner las ofertas o hacer seguimiento de los procesos abiertos es una posibilidad que nos puede ayudar a reclutar. El candidato agradece poder tener información del estado de su candidatura en cualquier momento y lugar.

Cada vez hay más herramientas que nos permiten, por ejemplo, mantener una entrevista de selección a través del móvil con las **entrevistas asíncronas**, en las que los candidatos graban en vídeo, en un tiempo prefijado, desde sus dispositivos móviles, las respuestas a una serie de preguntas para todos iguales y permitiendo ser revisadas posteriormente por varios seleccionadores.

Muchas empresas no acaban de lanzarse, tal vez por desconocimiento a este mundo que se abre, a los costes que piensa que le puede suponer, la crisis económica que hemos sufrido y que ha hecho que se recortara el presupuesto de los

departamentos de RRHH y a su desconfianza por la información. Para el **82,8%** de la población, la **seguridad de los datos y la privacidad** es su mayor preocupación cuando hablamos de internet. Pero desde mi día a día, como consultora y formadora de Empleo 2.0 y RRHH 2.0, creo que es una buena apuesta en la estrategia de captación y fidelización de talento que nos puede diferenciar y hacer que los mejores nos elijan y se queden.



Capítulo 10

¿Cómo será el empleo del futuro?

“En el 2025, casi el 50 por ciento de las ocupaciones existentes en la actualidad se habrán transformado, desaparecido o cambiado tanto que serán irreconocibles y requerirán capacidades totalmente distintas a las actuales”

Jaume Gurt

Ingeniero de telecomunicaciones y PDD en el IESE. Ex Director General de InfoJobs y actualmente Director de Desarrollo de Organización, personas y talento en Schibsted Spain. En sus años en InfoJobs impulsó la compañía con una cultura basada en la felicidad, la alegría y el desarrollo de las personas como claves para imaginar nuevos productos, fortalecer la organización y hacerla más eficiente e innovadora

🐦 @JaumeGurt

✚ <http://unceosincorbata.com/>

Abro la nevera de casa para tomarme una vaso de leche, se termina el *brick* y lo paso por el lector de código, de forma automáticamente queda registrada su salida y se añade a la cesta de la compra que se envía una vez a la semana al supermercado. Por el análisis de mi voz, al interactuar con el sistema de inteligencia artificial que controla la casa, este me aconseja varios ejercicios a realizar esta mañana (*Beyond Verbal* es capaz de analizar las emociones, humor y actitud con solo 20 segundos de registro de voz). Tomo el coche para ir al trabajo, mientras el piloto automático me lleva, aprovecho para revisar los mails (*Tesla* ha tenido recientemente el primer accidente mientras se usaba el piloto automático, pero llevaba 200 millones de kilómetros sin ningún error). **La tecnología está creando una nueva sociedad y una nueva forma de vivir.**

En marzo de 2016, veinte años después de que *DeepBlue* ganara al campeón del mundo de ajedrez, la inteligencia artificial del *AlphaGo* lo ha logrado con el *Go*, un juego mucho más complejo, ya que las variables son prácticamente infinitas, lo que demanda capacidades humanas (intuición,..) más allá del simple análisis de las jugadas sucesivas. Lo que realmente sorprende es que sucedió 2 años antes de lo previsto por los científicos, la evolución tecnológica ha sido más rápida de lo esperado. Todo se acelera.

Hoy, muchas de las nuevas soluciones aun no son “suficientemente” perfectas, pero el desarrollo exponencial de la tecnología hará que sin duda en 2020 lo sean y hayan transformado totalmente nuestras vidas

¿Cómo afectará esta transformación al mundo del trabajo?

En enero de 2016 *El Foro de Davos* publicó un informe en el que se dibuja un cambio en la naturaleza del trabajo y su flexibilidad. Los cambios tecnológicos destruirán más de 7 millones de puestos de trabajo antes de 2020 y se crearán 2 millones vinculados a la informática, las matemáticas y la ingeniería. Cada puesto creado destruyó 3,5 tareas que pueden tecnificarse (tareas rutinarias administrativas, producción manufactureras, construcción y extracción, etc).

Los expertos creen que en el año 2025, casi el 50 por ciento de las ocupaciones existentes en la actualidad se habrán transformado de tal modo debido a la evolución de la inteligencia artificial que, o habrán desaparecido o habrán cambiado tanto que serán irreconocibles y requerirán capacidades totalmente distintas a las actuales.

Si sucede lo mismo que con *AlphaGo*, todas estas predicciones se pueden quedar cortas. Sin duda el futuro del trabajo será completamente distinto. En medio de esta “tormenta perfecta” para el mundo del trabajo ¿Cómo deben evolucionar las organizaciones?, ¿cómo será el líder del futuro?

El liderazgo del futuro

Óscar es un chico de la generación *Millennial* que trabaja con nosotros, está enfocado en sacar el mayor provecho al presente, quiere trabajar en las cosas que le apasionan y pone pasión en todo lo que hace, busca ser feliz en su trabajo, es participativo, quiere ser escuchado, participar de las decisiones y visto como una persona (no como un número). No se conforma solo con trabajar y quiere ver el resultado de su

esfuerzo en los clientes, se mueve por la oficina con su scooter eléctrico y siempre va con los cascos puestos. Como muchos de su generación tiene confianza en sí mismo, está conectado con el mundo y abierto al cambio, ya que sabe que evolucionar es la clave para sobrevivir. El truco de comprarlos solo con dinero ya no sirve.

Ellos han venido para transformar las organizaciones, sus líderes y los estilos de liderazgo. Para mí la respuesta es sencilla:

Tenemos que humanizar las empresas poniendo a las personas en el centro, potenciando su crecimiento humano y profesional

Buscando cómo convertir sus pasiones en trabajos, convirtiendo a las empresas en espacios únicos donde las personas vengan a vivir, sentir y enriquecerse con sus compañeros.

Cuando hacemos algo que nos apasiona, deja de ser un trabajo. El tiempo no importa, la motivación y dedicación aumentan y con todo ello los resultados se vuelven extraordinarios. Necesitamos organizaciones más planas, que eliminen niveles jerárquicos, que acerquen los directivos a todas las personas, a las dificultades de trabajo diario y a los clientes.

La honestidad es la cualidad más importante que deben tener los líderes para que les sigan estas nuevas generaciones. Solo humanizando a los directivos, siendo más cercanos y auténticos, lograremos que los *millennials* y la nueva generación Z sean capaces de verles como auténticos líderes. Un camino que pasa por perder “los galones” y empezar a gestionar por la confianza y no por el control, por desarrollar la inteligencia emocional, por conocerse como

persona y como líder, creando nuevos estilos de comunicación y de mirada hacia los empleados, implicándose directamente no solo en el negocio, sino también en las personas, su desarrollo y su felicidad.

¿Qué papel nos toca jugar a las personas?

Nuestro desarrollo pasa por conocernos mejor, por adquirir las herramientas que nos permitan sostener situaciones difíciles, por desarrollar empatía con los demás, por gestionar mejor las emociones, por trabajar en equipo, por aprender a desprendernos de las cosas y saber vivir tranquilamente el cambio constante mientras disfrutamos cada instante. En definitiva, por convertirnos en verdaderos líderes de nuestro destino y nuestras vidas.

La FELICIDAD en el trabajo es la clave para una vida mejor, para un equipo más unido, para una empresa más rentable y estable, para un mundo más equilibrado. ¡Hoy ya puedes empezar este camino de futuro!

#ApplícateAlTrabajo

 facebook.com/InfoJobs

 @InfoJobs

 <https://orientacion-laboral.infojobs.net/applicate-al-trabajo>

Más de 1,5 millones de puestos de trabajo te
esperan en la app de InfoJobs

¡Descárgala ahora!

InfoJobs
Let's work!