

EMPLEO

LA NUEVA REALIDAD

34%

de los españoles
encontraron su

último empleo gracias a las redes
sociales, según PageGroup

NUEVAS TECNOLOGÍAS

Lo último para buscar trabajo

‘Apps’ para móviles, ofertas en ‘podcast’ o geolocalización revolucionan el mercado laboral

Nuria Peláez

La crisis no es el único factor que está transformando el mercado laboral y los procesos de selección. En los últimos años las nuevas tecnologías han introducido sorprendentes novedades para las empresas que buscan profesionales y los candidatos que buscan empleo. Las redes sociales son las más consolidadas y forman ya parte habitual de muchos procesos de selección, pero cada día surgen nuevas herramientas que en un futuro no muy lejano podrían ser tan habituales como el currículum de siempre.

“Las redes sociales se están convirtiendo en la punta del iceberg del nuevo mundo más social e interactivo que estamos viendo desde la llegada y la posterior popularización de la Web 2.0 o, lo que es lo mismo, del internet actual”, destaca Rosaura Alastruey, directora de ProyectosTIC y autora del libro *Empleo 2.0*, que recuerda, sin embargo, que “todo está aún empezando en nuestro país y no todas las empresas y candidatos conocen y dominan estas tecnologías”. Y, además, no todos quieren conocerlas.

Por edad o falta de costumbre, muchos candidatos siguen prefiriendo los sistemas más tradicionales de búsqueda de empleo. Pero Alastruey advierte que “este viaje no tiene billete de vuelta y, aunque no podemos saber qué herramienta digital será más utilizada y que algunas seguirán conviviendo con otras más tradicionales, el nuevo mundo laboral está rompiendo estructuras muy establecidas”.

Eso no significa que cualquier profesional de cualquier sector deba tener necesariamente un blog o un videocurrículum: no todas las herramientas son útiles para todos los perfiles, pero conocer las que mejor encajen puede aportar una ventaja competitiva al candidato.

‘APP’: EMPLEO EN EL MÓVIL

La inagotable oferta de aplicaciones o *apps* para los usuarios de *smartphones* incluye herramientas para buscar empleo: es el caso del directorio Casual-Jobs, una especie de páginas amarillas de candidatos. Este mes el portal de empleo Info-Jobs celebró un concurso para premiar algunas de las mejores: el ganador fue Kazajob, una



Los ‘smartphones’ y las tabletas han impulsado el desarrollo de nuevas tecnologías relacionadas con la vida profesional TIM FADEK / BLOOMBERG

aplicación móvil que pretende democratizar la figura del *headhunter*. Otra de las premiadas fue Crowdjob, una *app* que permite presentarse a ofertas de trabajo por equipos, o Job Stats, una *app* para BlackBerry que recoge estadísticas del mercado laboral.

JOBCAST

Las nuevas generaciones de candidatos viven pegadas al *smartphone* o la tableta: por eso, algunas compañías ofrecen sus ofertas de empleo con nuevas herramientas que les acercan al nuevo talento. El concepto *jobcast* consiste en publicar las ofertas de em-

pleo como un archivo de audio para que los usuarios lo escuchen en *podcast* y suele ir combinado con una explicación de la propia empresa anunciante. La firma Jobs in Posts ofrece este servicio que ya han utilizado empresas como Intel, Nestlé o McDonald’s.

LOS NUEVOS CURRÍCULUM

“Un currículum vitae tradicional en papel quizá se está quedando pobre porque no permite demostrar todas las capacidades del posible candidato”, advierte Rosaura Alastruey. Una alternativa es explorar lo que esta experta denomina “el currículum inte-

ligente”, con herramientas como Cuvitt (Cuvitt.com), una nueva web gratuita que ya utilizan más de 36.000 personas y que en quince minutos crea un currículum vitae del candidato analizando tres dimensiones (perfil de trayectoria, de talento y de expectativas).

Otra opción singular es crear un currículum infográfico muy visual con la información extraída de las redes sociales del candidato: es el caso de RE.VU (<http://re.vu>), que extrae la información de LinkedIn. El videocurrículum, por su parte, no ha avanzado todo lo rápido que se esperaba, pe-

ro los candidatos interesados pueden grabarlo y alojarlo en servidores como YouTube o Vimeo, o bien en portales especializados de su sector: por ejemplo, Touristtalent (Touristtalent.es) para los profesionales del turismo. Las empresas también pueden hacer videoentrevistas, a través de softwares especializados como Ventrevista (Ventrevista.com).

EL NUEVO SELECCIONADOR: UN AVATAR

Desde abril del 2012, la firma francesa de formación Athalia (Athaliagroupe.fr) incluye en sus cursos un simulador donde los candidatos pueden hacer entrevistas de trabajo en las que el seleccionador no es una persona física sino avatares dirigidos por ordenador que, según la sensación que les genere el entrevistado, pueden incluso mostrar expresiones de interés o bostezar de aburrimiento.

TEST DE COMPETENCIAS

Las competencias son cada vez más valoradas en los procesos de selección, ya que permiten a los candidatos diferenciarse respecto a otros con similar formación o experiencia. Las entrevistas y los currículum por competencias son ya habituales en la vida off line, y en internet han surgido herramientas para comprobar nuestra competencia on line con páginas como Marketyou (<http://es.marketyou.com>) o Talentous (Talentous.com).

GEOLOCALIZACIÓN

La geolocalización es un concepto relativamente nuevo que hace referencia a la posibilidad de registrar a través de algún dispositivo el lugar en el que nos encontramos en un determinado momento. Esto ha tenido múltiples aplicaciones de todo tipo, incluidas las profesionales. Por ejemplo, Banjo es una aplicación móvil basada en una tecnología de geolocalización social que, a través de su mapa de relaciones sociales, crea para el usuario un *feed* de información personalizado que muestra las actualizaciones en las principales redes sociales de los contactos de primer y segundo grado según su ubicación en tiempo real, ya sea cerca del usuario o en cualquier otro lugar del mundo. De cara a un uso profesional, esto permite, por ejemplo, saber qué se está diciendo en las redes sociales sobre un evento profesional o de *networking* al que el usuario no puede asistir físicamente.