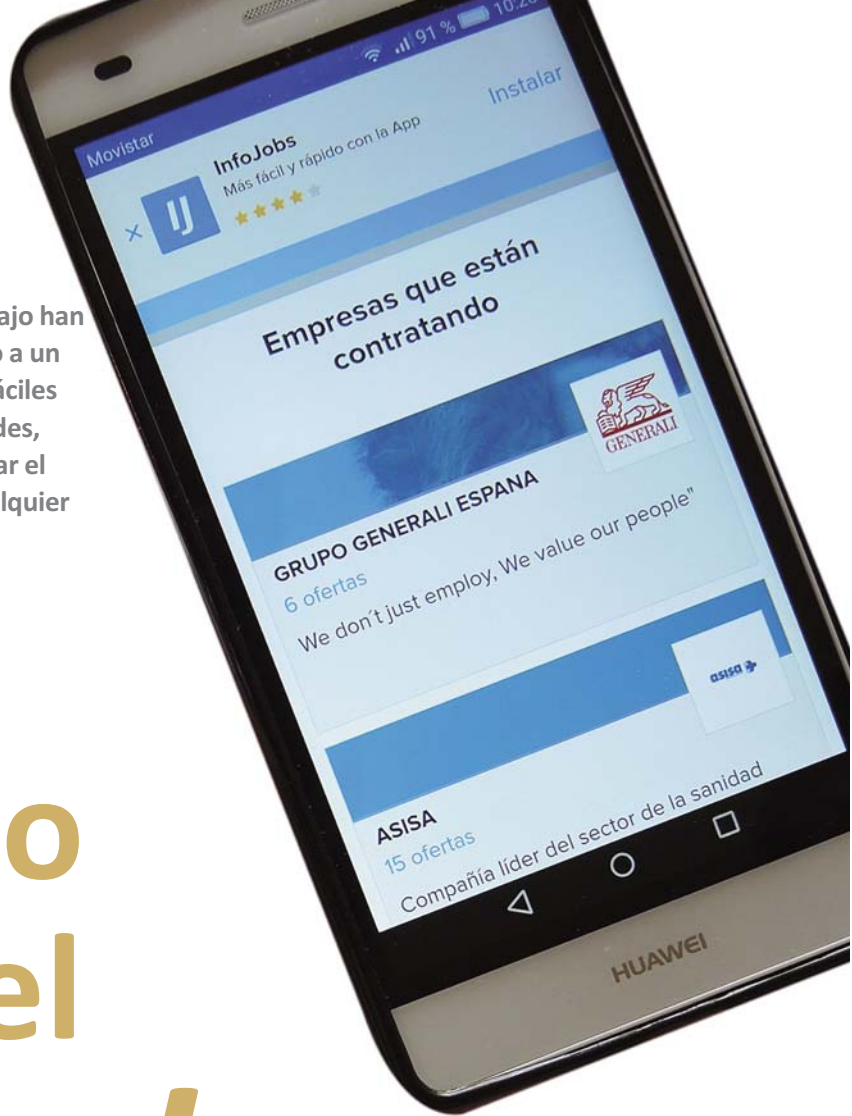


Las aplicaciones móviles para encontrar trabajo han relegado a las web de los portales de empleo a un segundo plano. Las *apps* son más rápidas y fáciles de usar y permiten, entre otras funcionalidades, consultar y presentarse a ofertas o comprobar el estado de un proceso de selección desde cualquier lugar y en tiempo real.

LUIS MENÉNDEZ

✉ luis.menendez@yahoo.es

El trabajo está en el *smartphone*



EMPLEO (DE INDEED); Job Today; Infojobs; LinkedIn Job Search; Jobandtalent; Buscar trabajo (de Trovit); Computrabajo; CornerJob; Jobeeper; Monster; Eures; Trabajando.com; Laboris; CareerBuilder, son algunas de las *apps* más populares. Mientras que unas muestran ofertas de trabajo en España, otras amplían su búsqueda a otros países europeos, sudamericanos, e incluso asiáticos. En otros casos, la oferta se centra en sectores concretos, como la hostelería.

Hay tantas aplicaciones que los expertos aconsejan centrarse en unas para no perderse. “La cuestión es si usamos esas aplicaciones con eficacia y de manera focalizada”, señala Alfonso Alcántara, psicólogo para el desarrollo profesional y el cambio de la empresa, director de

En 2015 en uno de cada tres procesos de selección se descartó a profesionales por la información revelada en sus publicaciones online

yoriento.com y uno de los participantes del Libro blanco de Infojobs, ‘Aplicátese al trabajo’, en el que también han participado otros nueve expertos. Alcántara sugiere “enfocarse únicamente a las aplicaciones que realmente vas a utilizar”.

Al margen de su sencillez de uso, mayor que la que ofrecen las páginas web tradicionales, las *apps* de empleo permiten consultar ofertas escogiendo entre diferentes criterios (sector profesional, coordenadas geográficas, tipo de jornada) desde cualquier lugar en tiempo real, presentarse a ellas o comprobar el estado del proceso de selección.

Asimismo, es posible incorporar distintos tipos de presentaciones profesionales para optar por la que nos parezca más adecuada a la oferta, crear notificaciones o alertas, enviar ofertas a nuestros amigos por correo electrónico, o contactar con las empresas para resolver dudas u obtener más información.

También resultan de utilidad para los reclutadores, que pueden consultar los datos aportados por los aspirantes desde el lugar en el que se encuentren, consultar sus redes sociales, comparar candidaturas, e incluso mantener una conversación por chat u otros medios con los candidatos. “Agiliza los procesos de selección cuando los tiempos y la velocidad son claves si queremos ser competitivos” observa Cecilia Hil, consultora y formadora en empleo 2.0, RRHH 2.0, LinkedIn y marca personal.

Redes sociales. Adicionalmente, se viene observando desde hace tiempo la tendencia de que la marca personal “está sustituyendo al currículum, o como mínimo, comple-





Y en Twitter, ¿qué opinan?

leo carrión@LeikoLeo. 6 trucos para encontrar empleo usando apps #infografía @andresmacariog <https://ticsyformacion.com/2016/10/14/6-trucos-para-encontrar-empleo-usando-apps-infografia-andresmacariog/> ... vía @alfredovela
Seguido por NYTimes en Español y 1 más

Alfredo Vela Zancada @alfredovela.
¿Cómo será el Empleo del Futuro?
#ApplicateAlTrabajo #Empleo #RRHH

Andrés Macario@andresmacariog. Consulta un listado de #apps recomendadas para buscar empleo y selecciona #infografía #ApplícateAlTrabajo <http://bit.ly/2dqEzDN>

Pulso tecnológico@pulsotecno. Un 47% de los españoles ya utiliza apps para smartphones para encontrar trabajo.

Eva Collado Durán@evacolladoduran. El 80% de las ofertas de #empleo ya no se publican en prensa #RRHH <http://ow.ly/MkHsr> vía @COI_ES @IMFFORMACION

Cómodas, rápidas e intuitivas

Las apps son más cómodas, rápidas e intuitivas que la navegación tradicional a través de las páginas web, por lo que no es raro que los portales de empleo, redes sociales profesionales y webs corporativas también se hayan subido al tren de las apps. Una búsqueda por la tienda de aplicaciones arroja una abultada lista de resultados gratuitos orientados en exclusiva a la búsqueda de empleo.

tándolo”, opina Alfredo Vela, conferenciante, consultor en redes sociales, marketing de contenidos y orientación laboral, y socio director de Social Media TIC’s and Training S.L., para quien las redes son un excelente instrumento para difundir dicha marca e incluso desarrollarla.

Según datos de InfoJobs, en 2015 el 60% de las empresas consultaba las redes sociales para encontrar y valorar candidatos, y en uno de cada tres procesos de selección se descartó a profesionales por la información revelada en sus publicaciones *online*. Gina Aran, consultora de recursos humanos y *coaching*, y directora de Inginium, recuerda que lo que se publica en la Red es susceptible de ser encontrado. “Hoy quizá no estés buscando trabajo, pero el futuro no está escrito, por lo que siempre que publiques algo en redes piensa que al otro lado hay un reclutador”.

Existen varias razones por las que las redes sociales son tan importantes. Muchas ofertas de empleo se publican exclusivamente en ellas, por lo que no participar implica no acceder a las mismas. Por otra parte, los reclutadores revisan los perfiles de los candidatos para hacer la primera criba. Por ello “no basta con tener presencia, esta debe ser adecuada, tanto desde el punto de vista profesional como personal”, añade Vela.

Ser activo en las redes sociales es algo bien visto por las empresas. Según el último informe Adecco/Infoempleo sobre redes sociales y mercado de trabajo, el 69% de los reclutadores creen que un candidato activo en redes tiene más oportunidades laborales.

Hay también otros aspectos que los reclutadores tienen en cuenta y pueden inclinar la balanza hacia un candidato. Los expertos consideran importante que la fecha de actualización de los CV de los candidatos sea reciente al considerarlo un indicador de motivación. Es igualmente positivo utilizar palabras claves especializadas relacionadas con nuestra profesión, sector y competencias con el objeto de superar los filtros empleados por los reclutadores. Aunque aún se considera más importante la especialización profesional, puesto que un currículum demasiado genérico no facilita que nuestra candidatura emerja sobre las demás o que esta sea adecuadamente valorada. “Si te presentas como un profesional en general no te elegirán a ti en particular”, resume Alcántara.

Networking. Tener una buena red de contactos es otro aspecto valorado. Una encuesta realizada por Lee Hecht Harrison, consultora del Grupo Adecco, revela que sólo el 20% de las ofertas de empleo que se generan en España es visible, lo que implica que el 80% restante permanece en el mercado oculto, compuesto por las vacantes que las empresas prefieren no hacer públicas y cubren acudiendo a sus propias fuentes de reclutamiento, intermediarios, o referencias de personas de su confianza. Dicha encuesta señala que el 45% de las ofertas de empleo que se cubren en el mercado oculto tienen relación con el *networking* y la candidatura espontánea. ●