Expansión

economíadigital

#actituddigital



A las puertas del empleo 4.0

a revolución digital también ha llegado al sector de la búsqueda de empleo. Atrás quedaron las páginas de periódicos con ofertas de todo tipo a las que llamar por para concertar una entrevista. Internet y las grandes posibilidades que ofrece la Red cambiaron por completo esta rutina y los anuncios clasificados se trasladaron al mundo online. Esta primera transformación, que podría calificarse como empleo 1.0, evolucionó

hacia webs especializadas en búsqueda de trabajo. Estos portales digitales permitían y permiten localizar ofertas muy concretas y filtradas, mucho más adaptadas al perfil del demandante:

Una vez logrado este proceso, el triunfo de los dispositivos móviles inteligentes, las aplicaciones y, actualmente, las tabletas e incluso los relojes han vuelto a cambiar las prioridades a la hora de reclutar personal. En concreto, las principales plataformas de búsqueda de empleo han

apostado por formatos multidispositivo, de tal manera que los usuarios puedan comenzar una búsqueda en el portátil, mandar su currículum desde el móvil y saber si ha sido seleccionado o no mediante el *smartwatch*.

Más oportunidades

El uso de la tecnología ha mejorado notablemente la posibilidad de encontrar un empleo más adecuado a cada persona, pero también ha abierto las puertas a una bolsa de trabajo sin fronteras, donEl uso de la tecnología ha mejorado las posibilidades de encontrar trabajo

Los reclutadores utilizan las redes para contrastar el currículum de los candidatos de un usuario puede acceder a puestos en cualquier parte del mundo.

Además de las ventajas de la tecnología a la hora de buscar trabajo, los reclutadores han visto en Internet una nueva fuente para informarse de las virtudes de sus candidatos. Por el momento, además de recibir los currículum en curiosos formatos, como vídeo, las empresas han visto en las redes sociales una ventana abierta donde poder mirar la verdadera actitud del demandante de empleo.

El uso de las redes sociales se convierte en un arma de doble filo para la persona que busca trabajo, pero el reclutador está actualmente más expuesto que nunca, pues seguramente también tenga perfil social.

La llegada del *empleo 4.0* pasa por utilizar esta ingente información que circula por Internet para conseguir el perfil laboral adecuado, además de invertir en formación para que el gran *tsunami* de la transformación digital no se lleve empleo por delante.

ENTREVISTAS

#actituddigital

"El talento necesita un liderazgo digital"

El director del ISDI pide a los directivos que se impliquen en la transformación digital de sus empresas. Por J. G. F

ara Rodrigo Miranda, director del ISDI (Instituto Superior para el Desarrollo de Internet), los departamentos de Recursos Humanos tienen un problema a la hora de atraer y captar el nuevo talento digital que demanda el mercado: no saben qué necesitan y, por lo tanto, dónde buscarlo. "Uno de los principales problemas a la hora de gestionar el talento está en definir qué perfiles se necesitan. Los departamentos de Márketing y RRHH tienen que aprender cuáles son los puestos digitales que las compañías necesitan para lograr la transformación digital", indicó Miranda durante el encuentro #ActitudDigital, organizado por el diario EX-PANSIÓN, en colaboración con InfoJobs.

Un talento fundamental para llevar a cabo con éxito la transformación digital en la que están inmersas muchas empresas pero que no siempre aparece en el radar de las compañías. "Necesitamos dotar al mercado de profesionales digitales puros, de hecho en 2020 van a faltar 800.000 profesionales relacionados con este ámbito, y para ello estamos trazando un mapa del talento digital que ayude a las empresas a tomar conciencia de estos nuevos perfiles",

Coherencia digital

Según explica el responsable del ISDI, una de las particularidades de estos profesionales es la tendencia que tienen a emprender y llevar a cabo sus propios proyectos de manera autónoma. Algo que merma las capacidades de las empresas para atraerlos a sus redes y que requiere de líderes digitales que seduzcan a los candidatos. "Un profesional digital también necesita líderes digitales transparentes", subrayó Miranda, quien lamenta el al-



Vamos a trabajar en mercados que nos van a exigir competencias cada vez más pequeñas

Para 2020 van a faltar alrededor de 800.000 profesionales digitales

todavía no han dado este paso. "Muchos directivos quieren llevar a cabo una transforno quieren mojarse. Esto es una gran incoherencia porque el talento que estás traun fuerte liderazgo digital".

a más en el futuro".

to número de ejecutivos que mación en su empresa pero tando de captar necesita de

Otro aspecto en el que hace especial hincapié Miranda fue en la relevancia que tendrán en el futuro las microformaciones. "Vamos a trabajar en mercados que nos van a exigir competencias cada vez más pequeñas. Aprender microcosas para ejecutar microtareas es una tendencia que está cobrando fuerza y que irá



"El análisis de datos es el futuro de los RRHH"

El uso de estas herramientas es clave para agilizar los procesos de selección y detectar antes el talento. Por J. G. F

as nuevas tecnologías han revolucionado las búsquedas de empleo y han dotado a las empresas de un sinfin de herramientas digitales con las que mejorar sus procesos de selección. Desde las redes sociales, para contrastar currículums, al uso de herramientas de análisis de datos para agilizar la selección de candidatos y detectar antes el talento. "El uso de analytics es uno de los ámbitos en los que debemos trabajar más los departamentos de Recursos Humanos. Contamos con mucha información de candidatos y empleados que debemos ser capaces de unificar para definir modelos que hagan nuestros procesos de selección más ágiles y eficientes", indica Amparo Boria, Talent Strategist RRHH en España, Portugal y Africa de Accenture durante el encuentro #ActitudDigital organizado por el diario EXPAN-SIÓN, en colaboración con InfoJobs.

Entre las nuevas tendencias que han detectado desde Accenture están los videocurrículums que están llamados

Tenemos que reformular y adaptar el proceso de selección al mundo digital

Contamos con mucha información de nuestros candidatos que hemos de utilizar

a sustituir a los tradicionales en papel en los próximos años. "El profesional ya no envía currículums en papel sino que manda un vídeo presentándose que te permite conocer de manera más dinámica el background del candidato e incluso tener una primera interacción visual con él que puede resultar determinante", afirma Boria.

Durante su intervención, la representante de Accenture destacó los desafios que estos cambios representan para los departamentos de gestión de personal que deben adaptar sus procesos a las nuevas dinámicas del mercado laboral. "Las empresas debemos ser capaces de adaptarnos al nuevo entorno digital para poder llegar a los profesionales desde diferentes frentes. Hay que reformular el proceso de selección para garantizar que todas las fases cambien en tiempo y forma para adaptarse al mundo digital".

Movilidad

Según expusieron los ponentes, el trabajo freelance ganará peso en el futuro consecuencia de la cada vez mayor consolidación de las profesiones digitales. Para adaptarse a estos nuevos hábitos, desde Accenture han apostado por la movilización interna de sus profesionales entre sus diferentes sedes. "Llevamos dos años publicando primero todas las ofertas a nivel mundial dentro de la organización", explica la Talent Strategist RRHH de la consultora.



"Nos hemos tenido que adaptar al nativo digital"

Las grandes compañías han tenido que hacerse a los nuevos lenguajes y formas de buscar trabajo. Por M. J.

as empresas han tenido que evolucionar a marchas forzadas. "Los nuevos candidatos tiene un perfil diferente, utilizan un lenguaje más social y directo y las formas que se utilizan para reclutarlos han tenido que cambiar", explica Sílvia Forés, directora de Recursos Humanos de Baker & McKenzie Barcelona. Su experiencia en RRHH ha convertido a Forés en una reconocida profesional en la búsqueda del perfil perfecto y ha visto cómo los procesos de selección de personal han ido evolucionando. "La búsqueda de profesionales en el sector legal, que es en el que estoy trabajando actualmente, ha ido a rastras. Según han cambiado los candidatos, las empresas se han ido adaptando. No al revés".

La transformación digital es un concepto al que todavía se están adaptando muchas empresas a la hora de contratar personal. "Actualmente núestro candidato es nativo digital, una persona que envía su currículum por email, te escribe por WhatsApp o pretende hacer una entrevista por Skype. Hemos tenido que aceptar estas nuevas formas de comunicación y empezar a

A pesar de estos importantes cambios, todavía queda mucho por hacer. De hecho, fórmulas tradicionales como el currículum en papel, foros de empleo o bolsas de trabajo

Según han ido cambiando los candidatos, las empresas se han ido adaptando

El comportamiento en las redes sociales es un punto más en el currículum

se siguen empleando incluso en las empresas más tecnológicas. "Se mantiene una base tradicional en la que el currículum y el expediente del candidato son fundamentales, pero se han ido incorporando cambios. Por ejemplo, el contraste en las redes sociales", comenta Sílvia Forés.

El comportamiento de los candidatos en las redes se ha convertido en una parte más de su currículum. "Una vez recibida la parte en la que el posible contratado explica sus conocimientos y experiencia, la compañía puede verificar si lo que ha enviado es coherente con su perfil social. Se mira cómo se conectan, cómo comentan artícu-

los, e incluso si participan en foros. Es una valiosa información complementaria a la selección tradicional", afirma la directora de RRHH de Baker & McKenzie Barcelona.

La entrevista personal

A pesar de todo el avance que han supuesto los procesos digitales a la hora de reclutar personal, eliminar el cara a cara por plataformas como Skype u otro tipo de entrevistas online no parece convencer a los reclutadores. "Si se dejan de realizar entrevistas personales y todo se convierte en un trato digital, yo dejaré de trabajar en esto", confiesa

Para la experta en recursos

humanos, "por mucho que hayas estudiado el currículum de un candidato o hayas examinado su comportamiento en las redes e incluso verificado su experiencia, la entrevista cara a cara siempre es definitiva. El entrevistado suele empezar nervioso pero realmente te muestra su forma de ser, y para gente que llevamos mucho tiempo haciendo esto, esa entrevista es la verdadera carta de presentación". Pero queda mucho por hacer. Sílvia Forés asegura tener una petición o deseo que espera ver cumplido en poco tiempo. "Me encantaría que los procesos de selección utilizasen la inteligencia de Internet para conocer mejor al candidato, no sólo lo que tienen, si no cómo son".

"La búsqueda de empleo ha cambiado mucho"

Encontrar trabajo actualmente es un proceso en el que Internet juega un papel primordial. Por Marta Juste

an sólo hace unos años el periódico era casi la única plataforma para buscar empleo. En la actualidad, ese gran salto que se dio con las plataformas online para encontrar trabajo sigue en pleno cambio para adaptarse a los requisitos de las empresas que buscan personal pero sobre todo a los demandantes de empleo. "Actualmente estamos en una fase en la que hay que adaptarse a un entorno multidispositivo, con smartphones, tabletas e incluso relojes inteligentes, pero el cambio en las plataformas como Infojobs no ha terminado", afirma Jaume Gurt, director de organización y desarrollo de personas en Schibsted Spain.

La importancia de situar a la persona en el centro del proceso de selección es para Gurt la fase a la que se dirigen las plataformas de búsqueda de trabajo. "Ya no se trata de evaluar en base a nuestras capacidades técnicas, si no que todo el conocimiento de la persona, sus fortalezas y valores tienen que ser lo que premie a la hora de contratar". Pero, ¿cómo conocer a un candidato más allá de su curriculum?

El proceso de selección centrado en la parte humana no es una tarea fácil, pero Gurt asegura que desde Infojobs se está comenzando a valorar más estos aspectos gracias a herramientas que permiten evaluar cómo se comporta un candidato y mostrar quién es, incluidos sus gustos o aficiones. "Evidentemente do se aporte este tipo de información se sea coherente. Actualmente las empresas pueden buscar en redes sociales y comprobar si la persona que quiere trabajar miente o no, dependiendo de su comportamiento en redes", comenta Jaume Gurt.



en Schibsted Spain

Ahora estamos en una fase multicanal y es importante estar en todos los dispositivos

Infoiobs ofrece una gran cantidad de herramientas para avudar a buscar empleo

Desde portales como Infojobs se están realizando continuos avances para facilitar la búsqueda de empleo. Según Gurt, "además de ayudar en el entorno profesional como en el personal a nuestros usuarios, mediante artículos e incluso ejercicios, damos una gran cantidad de información para que cuando se decida encontrar trabajo se sepa cómo hacerlo. Saber en qué sectores se está buscando empleo, las grandes demandas de los reclutadores, el dinero que se está pagando e incluso llevar un seguimiento de tu solicitud de trabajo día a día son sólo algunas de las herramientas que Infojobs pone a disposición del usuario".

en el 2002 como director

comercial para desarrollar

y la estrategia comercial.

el modelo de negocio online

CONCLUSIONES

#actituddigital

Nuevas tendencias en la búsqueda de empleo

Redes sociales para contrastar currículums, 'apps' para conectar con candidatos, entrevistas por Skype... Las nuevas tecnologías revolucionan los recursos humanos. Por J. G. Fernández y M. Juste (Madrid)

El mercado laboral ha entrado en la era digital. Los anuncios clasificados en papel han dejado paso a portales de empleo virtuales y, de ahí, a aplicaciones móviles que pueden conectar a entrevistador y entrevistado en cualquier momento y lugar. Todo con elobjetivo de rastrear el mercado en busca del mejor talento y poner todas las herramientas al alcance del candidato para atraerlo hacia las redes de la compañía. Esta fue una de las principales conclusiones a las que se llegó en el encuentro #ActitudDigital, organizado por el diario EX-PANSIÓN, en colaboración con InfoJobs.

"Esto sin tecnología sería impensable. Estamos en un mundo permanentemente conectado lo que implica que la experiencia ha pasado de uno a múltiples dispositivos. Hoy más del 70% del tráfico de InfoJobs viene a través de aplicaciones móviles", explicó Jaume Gurt, director de Organización y Desarrollo de Personas en Schibsted Spain, y hasta hace un mes director general del portal de empleo. Prueba de la importancia que han cobrado las nuevas tecnologías en el área de los Recursos Humanos es el hecho de que un 70% de estos departamentos están inmersos hoy en día en un proceso de transformación digital, según los datos del primer estudio sobre la Transformación Digital de los RRHH en España, elaborado por Incipy e Inesdi.

Perfiles digitales

Las redes sociales son uno de los canales más utilizados por las empresas a la hora de atraer y captar el talento. De hecho, la gran mayoría de ellas cuenta con perfiles activos en las principales plataformas sociales que emplean para recabar datos de los can-



De izquierda a derecha, **Amparo Boria**, Talent Strategist RRHH en España, Portugal y África de Accenture; **Sílvia Forés**, directora de RRHH de Baker&McKenzie Barcelona; **Rodrigo Miranda**, director general de ISDI; y **Jaume Gurt**, director de Organización y Desarrollo de Personas en Schibsted Spain.

"Estamos entrando en una guerra muy fuerte por el talento que nos obliga a transformarnos"

"Hoy más del 70% del tráfico de InfoJobs llega a través de aplicaciones móviles"

"Queremos que la experiencia de cualquier candidato se quede donde se quede sea buena"

didatos y potenciar su imagen de marca. "Utilizamos las redes para comprobar si los currículums en papel de los candidatos son coherentes", indicó Sílvia Forés, directora de RRHH de Baker & McKenzie Barcelona. "La desventaja de lo digital es el riesgo de juzgar a alguien previamente por su perfil social", añadió.

Otras empresas, como Accenture, se sirven de estas plataformas para potenciar su marca en los nuevos entornos digitales e implicar de forma activa a los candidatos. "Cada vez posicionamos a más empleados nuestros en las redes sociales como embajadores de marca para que trasladen a los candidatos lo que representa Accenture", destacó Amparo Boria, Talent Strategist RRHH en España, Portugal y África de Accenture.

"Se va a incrementar el trabajo 'freelance' porque las personas necesitan sentirse libres y autónomas"

"La desventaja de lo digital es el riesgo de juzgar a alguien previamente por su perfil social"

"Las nuevas generaciones, como los 'millennials', no quieren trabajar en grandes compañías"

Este nuevo mercado laboral también ha traído consigo cambios en las perspectivas profesionales de los trabajadores. Según indicó Rodrigo Miranda, director general de ISDI (Instituto Superior para el Desarrollo de Internet), "las nuevas generaciones -como los millennials o la generación Z- no quieren trabajar en grandes compañías", sino que prefieren organizaciones más flexibles en las que puedan moverse de un proyecto a otro en función de sus intereses profesionales.

Una opinión compartida por Jaume Gurt, para quien la transformación digital "se llevará por delante las grandes organizaciones". "Se va a incrementar el trabajo freelance porque las personas necesitan sentirse libres, útiles y autónomas", concluyó

Jaume Gurt

Director de Organización en Schibsted Spain

44

Es una gran oportunidad para las pymes, antes no podían captar el talento porque éste se movía sólo por dinero"

Rodrigo Miranda

Director general

44

Ahora la formación va de adquirir píldoras muy concretas que se puedan aplicar de inmediato en el trabajo"

Amparo Boria

Talent Strategist RRHH de Accenture

44

Hay muchos
datos sobre los
candidatos en las
redes sociales
que debemos
ser capaces
de obtener"

Sílvia Forés

Directora de RRHH de Baker&McKenzie Barcelona

Estamos
empezando a
contestar citas
de trabajo por
WhatsApp y a
hacer entrevistas
por Skype"