



**CERKDTI Blog**  
**MARTES, JUNIO 30, 2009**  
<http://cerkdti.blogspot.com>

*(Es un artículo muy largo y interesante que le recomienda leer en su totalidad directamente sobre el blog de su autor, aquí es sólo un fragmento <http://cerkdti.blogspot.com/2009/06/buscar-empleo-10-20-un-empleo-fin-de.html>)*

## Buscar empleo... 1.0 & 2.0... Un empleo a fin de cuentas

Hace un par de semanitas, tuve la suerte de ser invitado por Marc Cortés (Thanks!), al Cava&Twitts de cierre de temporada... la temática **Empleo 2.0**

La verdad es que me lo pasé en grande... y espero que los que asistieron también- brutal el poder de convocatoria que tienen Marc Cortés, Xavi Güell, Ángel Custodio y Antonio Guerrero... Más gente como ellos tendría que haber... lo que han hecho con el Cava&Twitts es de "Chapeau".

A todo ello... se ha sumado... que coincidiendo en el tiempo... cierro una etapa de 6.5 años en InfoJobs como Director de Marketing... coincidencias de la vida :-)

Y porque pego este rollo... pues porque todo ello... me ha llevado a postear sobre "empleo 1.0 & 2.0"... a ver si se resumir lo que pienso y he visto/ aprendido a lo largo de estos años sobre la temática...

Para centrar un poco el tiro... voy a intentar estructurarlo siguiendo el guión que me preparé para el Cava&Twitts...

Algunas premisas preliminares con las que habitualmente trabajo:

- a) Buscar un trabajo es en si un trabajo y como tal debe tomarse con seriedad, persistencia y definiendo un objetivo que sea **SMART**- específico, medible, alcanzable, relevante y tangible... (...)
- b) Las empresas deben tratar a los candidatos como si fuesen clientes... (...)
- c) Todo candidato es/somos un "marca"... (...)
- d) El mercado de empleo... es un mercado... y como tal se rige por las leyes de la oferta y demanda... (...)
- e) Las personas son el principal "activo" de las empresas... y el "talento" - (...)
- f) Las empresas deben "enamorar" y no sólo "proponer"...(...)
- g) La tecnología, como en muchas otras cosas, nunca debe ser el fin... sino un simple medio

para conseguir el objetivo... (...)

h) No hay candidatos buenos & malos como tampoco hay ofertas buenas & malas... (...)

A partir de aquí... ¿Qué papel ha jugado Internet en todo esto?...

(...)

Pero todo esto suena a prehistoria... a la **Internet 1.0**... que por cierto... sigue siendo más que válida en muchos aspectos... ¿Hacia donde evoluciona todo esto...?

A ver... desde mi visión particular...

(...)

Con todo ello... el panorama a medio plazo cambiará... Cosas que veo...

1. Los portales deberán "**abrirse**"... el candidato quiere agregar contenido que tiene puertas afueras... y no aceptarlo es perder valor o incluso al candidato que se buscará otras alternativas.
2. El modelo de pago por publicación acabará desapareciendo... el "**poder publicar contenido en la red**", es ya una commodity... creo que el tema evolucionará a bien a modelos basados en el éxito (aunque no acaban de cuajar los que hay ahora) o basados en niveles de servicio y donde el contenido la oferta no será lo que tendrá coste... sino todo el despliegue sobre la misma para optimizar su éxito...
3. Creo que en la evolución a dar respuesta a ¿**qué hay de lo mío?**... habrá un proceso de creación de "**nichos**" (USA es el paraíso de los nichos, incluso los hay para jóvenes talentos como doostang o seniors como retirementjobs)... el generalismo "**abruma**"... y llegado el punto deja de ser útil.
4. Deberán desarrollarse herramientas que ayuden al candidato y a la empresa a "**venderse**" y "**posicionarse**" (visualcv, **easy-cv**, standoutjobs **marcan un camino interesante**)
5. El **formato de CV debe evolucionar** (no me refiero a aspectos académicos), sino de lectura/ contenido... ¿No sería más lógico poder visualizar/ leer el CV del candidato en formato timeline?... Eso facilitaría entender evolución personal, estudios, conocimiento adquirido, compartido,... A día de hoy los CV's son demasiado rígidos y se estructuran en cajas

estancas poco conectadas... lo cual para mi tiene poco sentido... en las entrevistas siempre acabo haciendo flechitas entre formación y experiencia y anotando entradas temporales... ¿Por qué no tenerlo de serie?

**6. Métricas...** A medida que publicar contenido en la red sea cada vez más commodity, la medición del ROI por canal ganará peso... La batalla de los costes/ efectividad, es una batalla sangrienta... por eso la relevancia de que los players sepan agregar valor diferencial sobre el posting. Esto ya ocurre con las herramientas de multi-posting que permiten este tracking... y eso es sólo la punta del iceberg...

**7.** Las redes sociales generalistas (Xing, LinkedIn)... no serán el escenario de esas contrataciones que huirán de los portales de empleo... a menos que evolucionen... son excesivamente estáticas, aportan poco valor mas allá de un CV abierto para los "cazadores"... pero si realmente quieres ver al candidato en su salsa... habrá que irlo a buscar a entornos más dinámicos como las comunidades de nicho, twitter y otros que irán apareciendo...

**8.** Ahora bien... si estar conectado (lo que antes se decía tener padrinos) siempre ha sido relevante... cada vez lo será más... pero no el "contacto x el contacto" (lo típico en muchas redes sociales), sino el "contacto contrastado"- porque lo conoces físicamente (lo de siempre) o virtualmente (sigues su trayectoria, interactuas, valoras sus aportaciones,...)... A día de hoy... lo siento pero eso no lo percibo en una red social generalista... y si en otros entornos... como son los propios blogs, slideshare, twitter,...

**9.** Las empresas deberán cambiar el "chip"... y estar abiertas a que se hable de ellas como reclutadores, para bien y para mal... Durante mucho tiempo a esta conversación le han "girado la cara"... pero deben asumir que existe y existirá cada vez más... con lo cual... ¿No es mejor conocerla? y a partir de ella mejorar...

**10.** Aparecerán modelos en los que serán el candidato el que estará dispuesto a pagar a cambio de un servicio que le ayude a dar ese salto profesional... bueno en definitiva... es por lo que muchos pagamos los ex-alumni de muchas escuelas de negocio, no?... Asimismo en tenemos ejemplos como Theladders.com (USA), Experteer.com (GER) que nos empiezan a enseñar el camino... Ahora bien, en estos modelos la calidad de servicio y contenido se vuelven variables críticas...

**El panorama es prometedor... y promete diversión...** Con o sin crisis, para el candidato y reclutador tener claro tu objetivo, saber venderse, compartir, interactuar, informarse son y serán aspectos claves...

A medio plazo el modelo tradicional de bolsa de empleo... deberá evolucionar si no quiere perder un pedazo del pastel... aunque seguirá siendo útil para los perfiles más generalistas no deben dormirse... ya que esos los grandes players también serán capaces de conseguirlos de forma autónoma...

En definitiva... los portales de empleo... si quieren seguir siendo diferenciales deben potenciar su "apertura" a terceros... y la "recurrencia & interacción" de sus candidatos... si mantienen/ desarrollan estos dos puntos tienen mucha guerra a dar en este mercado...

**¿Qué pensáis vosotros?... ¿Alguna idea adicional a incluir?...**

PUBLICADO POR CHRISTIAN EN 9:30 AM

ETIQUETAS: CAVA TWITTS, EMPLEO, JOB, JOB SITE, RECRUITMENT, RECRUITMENT EVOLUTION, SOCIAL NETWORKING, WEB 2.0