

Captar empleados

1) Portales de empleo



El Departamento de Recursos Humanos puede **encontrar al personal** via Internet. Se denomina **E-recruitment**. Muchas empresas han dejado de utilizar la prensa escrita para canalizar las ofertas de empleo. Tampoco aceptan curriculum en papel.

Infojobs, (<http://www.infojobs.net> [1]) del Grupo Intercom, con **selección de ofertas de empleo**. Los que buscan empleo introducen el curriculum para luego poder apuntarse a las ofertas y las empresas introducen su información para luego poder insertar ofertas. Cuando aparece una oferta, y uno está interesado, basta con seleccionar la opción correspondiente. Se puede saber el número de personas interesadas en el puesto de trabajo.

Monster (<http://www.monster.es> [2]) fue pionero en incorporar la idea de **agente inteligente**. El usuario rellena un formulario con el tipo de trabajo que desea y el agente **envía un mail** cada vez que encuentra algo que encaja en el perfil solicitado.



1
Buscar Trabajo
Busca en nuestra base de datos entre miles de empleos.

Monster

Monster.es mantiene permanentemente una red de contactos profesionales de la que pueden servirse los buscadores de trabajo para desarrollar su carrera profesional. Los buscadores tienen acceso continuo a las compañías más avanzadas y disponen de herramientas interactivas personalizadas que hacen el proceso efectivo y cómodo. Como elementos se incluyen:

- Mi Cuenta Monster
- Administrador de currículos
- **Agente personal de búsqueda de trabajo**
- Red de contactos profesionales
- Chats y tableros de anuncios
- Opciones de confidencialidad
- Orientación experta sobre cómo buscar trabajo y cómo desarrollar una carrera profesional
- Noticias gratuitas.

Para Empresas: Monster.es ofrece a las empresas soluciones para una selección de personal eficaz y de bajo coste, que incluye: anuncios de trabajo en tiempo real, perfiles completos de empresas y selección, seguimiento y búsqueda de currículos. Los elementos para los socios incluyen: selección de currículos según cualificaciones, selección de candidatos en tiempo real, una extensa base de datos con más de un millón de currículos, seguimiento del currículum, y una etiqueta personal de múltiples funciones. Por favor, llame al 900 96 8965 para anunciarse en Monster.es.

2) Páginas de empresas

Muchas empresas disponen de una sección en su web en la que colocan sus ofertas de empleo. Un ejemplo es la empresa propietaria de marcas como Zara, Inditex (<http://www.inditexjobs.com/es/vacancies?brand=100>) [3]).

Para no estar continuamente monitorizando las páginas de empleo de las empresas, un truco que pueden emplear los que buscan trabajo es utilizar servicios como [Changedetection.com](http://www.changedetection.com) [4] que monitorizan las páginas y nos avisan cuando se produce un cambio.

3) Redes sociales

En el mundo real, la primera fuente de encontrar empleo son los conocidos, las estadísticas señalan que en España casi la mitad de los jóvenes españoles, [un 47.9% encontraron su primer empleo gracias a un familiar o a un amigo](http://empleo.elpais.com/noticia-mercado-trabajo/Empleo/Dime/quien/conoces/dire/tendras/trabajo/20100824claclaeml_1/Tes) [5], según un estudio de la Encuesta de Población Activa de 2009 del INE. Estas cifras se han acentuado por la crisis, ya que [antes era menos](http://busquedadetrabajo.blogspot.com/2010/08/qqq.html) [6], un 40%.


Son los contactos o "enfuches" de toda la vida. Y las redes sociales son su equivalente en Internet. Más allá de Facebook o Tuenti, que son redes sociales generalistas, otras están especializadas solo en contactos profesionales, laborales, como [LinkedIn.com](http://www.linkedin.com) (<http://www.linkedin.com>). [7]

Las redes sociales pueden favorecernos a la hora de encontrar empleo, pero también pueden perjudicarnos seriamente si no se gestionan bien. Hay que tener cuidado con los comentarios que se hacen y las fotos que se cuelgan. Con frecuencia los medios de comunicación informan sobre personas que pierden su empleo debido al mal uso de las redes sociales, como <http://www.elmundo.es/elmundo/2009/04/24/navegante/1240598851.html> [8], <http://peru.com/actualidad/pierde-trabajo-publicar-sus-foto-noticia-1916> [9] o <http://www.elnacional.com/noticias/330116.html> [10]. Esto normalmente suele ocurrir en redes generalistas, como Facebook o Twitter. Además de limitar el acceso al perfil para que no pueda visualizarlo todo el mundo, es de sentido común que no se deben utilizar las redes sociales para hacer comentarios o fotos inapropiadas.

4) Llevar la iniciativa

Finalmente recomendamos diseñar nuestra presencia en Internet para ser dueños de la misma. El objetivo debe ser que al poner nuestro nombre en [Google](http://www.google.com/search?q=carlos+serrano+cinca), (<http://www.google.com/search?q=carlos+serrano+cinca>) [11] aparezca en los primeros lugares nuestra web y no una multa que no hemos pagado y nos reclaman, la nota que sacamos en un examen de inglés y el profesor publicó en la web o unos comentarios que publicamos con nuestro nombre en cualquier blog de ocio. Una sencilla página web puede ser suficiente, acompañada de una cuidada presencia en las redes sociales, especialmente las orientadas al trabajo.

Lo mínimo sería disponer de un currículum vitae, como el normalizado propuesto por la Comisión Europea, Europass (<http://europass.cedefop.europa.eu>) [12]), registrar nuestro nombre de dominio y alojar allí nuestra web. Otra opción es hacer uso de un servicio como [About.me](http://about.me) (<http://about.me>) [13]) que permite una presencia en Internet centralizada, con enlaces a otros servicios.



Presencia en Internet

Veamos el siguiente ejemplo de [Juan Vasengard](http://about.me/vasengard) (<http://about.me/vasengard>) [14]).

EJERCICIO: ¿Qué puntos fuertes y débiles podemos observar que pudieran afectar positiva o negativamente ante una solicitud de empleo recibida?

Spoiler: Highlight to view

Desde About.me centraliza su presencia en varias redes sociales. En [LinkedIn](http://www.linkedin.com) [15], la red más profesional dispone de un currículum vitae adecuado. La presencia en otras redes como [Twitter](http://www.twitter.com) [16], [Youtube](http://www.youtube.com) [17], [Blog](http://www.blog.com) [18], [Facebook](http://www.facebook.com) [19] es más informal. En mi opinión tiene una presencia muy amplia, bastante cuidada y que a su vez revela mucho de su personalidad.

Source URL: <http://ciberconta.unizar.es/ecofin/drupal1/captar-empleados>

Links:

- [1] <http://www.infojobs.net/>
- [2] <http://www.monster.es/>
- [3] <http://www.inditexjobs.com/es/vacancies?brand=100>
- [4] <http://www.changedetection.com/>
- [5] http://empleo.elpais.com/noticia-mercado-trabajo/Empleo/Dime/quien/conoces/dire/tendras/trabajo/20100824claclaeml_1/Tes
- [6] <http://busquedadetrabajo.blogspot.com/2010/08/qqq.html>
- [7] <http://www.linkedin.com/>
- [8] <http://www.elmundo.es/elmundo/2009/04/24/navegante/1240598851.html>

- [9] <http://peru.com/actualidad/pierde-trabajo-publicar-sueldo-su-jefe-noticia-1916>
- [10] <http://www.eluniversal.com.mx/notas/580016.html>. Esto
- [11] <http://www.google.com/search?q=carlos+serrano+cinca>
- [12] <http://europass.cedefop.europa.eu/>
- [13] <http://about.me>
- [14] <http://about.me/vasengard>
- [15] <http://www.linkedin.com/in/juandvinasco>
- [16] <https://twitter.com/Vasengard>
- [17] <http://www.youtube.com/user/Vasengard>
- [18] <http://vasengard.blogspot.com/>
- [19] <http://www.facebook.com/juandavidvinasco>