

Cinco razones por las que puedes encontrar trabajo antes que otros

En la difícil tarea de buscar empleo hay factores que pueden ayudarte a superar las dificultades de un mercado laboral que cambia casi cada día y te obliga a adaptarte a nuevas circunstancias profesionales.

Si pretendes encontrar aquí una receta infalible para lograr un empleo, deja de leer y sigue con tu búsqueda en otro sitio. No hay un modelo matemático ni una fórmula mágica, pero sí algunas pistas que te indican que vas por buen camino en lo que ya se ha convertido en una complicadísima profesión para la que se requiere ser un especialista: buscar trabajo.

1. Lo primero que debes tener en cuenta es que la estabilidad en el empleo ya no se refiere a mantener el mismo trabajo en el mismo sector. Debes crear tu propia estabilidad laboral. Mira a tu alrededor y genera las condiciones adecuadas. Esto incluye desarrollar habilidades y capacidades nunca vistas que tienen que ver con la flexibilidad y la adecuación al nuevo escenario laboral.

Es evidente la necesidad de reacción inmediata ante una situación cambiante como la que vivimos. Las empresas no tienen tiempo para planes de formación exhaustivos. Se destaca la capacidad de decisión como una virtud necesaria en los candidatos, que deben de ser altamente resolutivos.

Es preciso que haya un retorno inmediato de la inversión cuando se contrate a un candidato. Hay que responder con un nuevo tipo de profesional. Debes desarrollar ciertas competencias como la autonomía y la independencia; has de ser más emprendedor; sin olvidar las habilidades y competencias que tienen que ver con el liderazgo y el dinamismo, el trabajo en equipo y la orientación a resultados.

Ten en cuenta además que los perfiles tienden más hacia la especialización y la cualificación. Se busca gente que sepa hacer muy bien lo que se necesita en cada momento; que pueda innovar y que convierta una dificultad en reto o posibilidad; que conozca en profundidad algo concreto y que aporte valor muy rápido.

2. Un gran porcentaje de las ofertas no se publican o ya están asignadas antes de que comience la selección. Se habla de un mercado de trabajo oculto, y el networking parece convertirse en la manera más efectiva de encontrar esos trabajos que no están publicitados. También se acabaron las ofertas de empleo tradicionales y los anuncios de toda la vida.

Detrás de estas exigencias hay una nueva manera de reclutar; una capacidad para sintetizar los valores de la compañía y transmitirlos a quien los pueda entender. El currículum es necesario, pero no suficiente para llegar

con éxito al puesto que persigues. La simple lectura del currículum no permite al reclutador percibir qué tipo de profesional tiene delante. Resulta creciente el peso de la personalidad y de los valores del candidato, que son herramientas eficaces para que el empleador valore cómo encajas en la cultura corporativa.

Has de reparar en el hecho de que cada vez menos organizaciones atienden sólo a los profesionales buenos sobre el papel. Recuerda que con un mal currículum es difícil que el candidato encaje, pero con uno bueno se puede fallar. Las teclas que predicen el éxito del desempeño están en el mundo de la personalidad y de las competencias.

3. Algo parecido sucede con las entrevistas de trabajo. Lo que antes suponía el momento central del proceso de selección puede quedar diluido si tenemos en cuenta que la tecnología y las facilidades y cambios que ésta provoca en el negocio de la selección hace que en multitud de casos sea posible saber quién es quién sin necesidad de hablar con las personas, porque la información del candidato que se obtiene previamente (las redes sociales y profesionales) es ingente.

Antes de tenerlo cara a cara ya se sabe con aproximación quién es y qué hace ese individuo. Las herramientas de captación, evaluación y presentación de candidatos han cambiado radicalmente, y la entrevista tradicional está obsoleta, ya que presume que lo que ha conseguido una persona en el pasado es la clave para lo que obtendrá en el futuro. En lugar de eso, los individuos que aprenden rápidamente en situaciones de cambio son los que aportarán los mejores resultados en el futuro.

4. Quizá ha llegado la hora de desarrollar nuevos métodos de búsqueda, ante la evidencia de que el envío de currículos (incluso por internet), la consulta de portales de empleo o la misma presencia en las redes sociales, se revelan como ineficaces. Si tu mentalidad es la de profesional que vende sus servicios, tu planteamiento en esta etapa de transición –no eres un parado, eres un profesional en transición– será muy diferente.

Preséntate a todos los contactos como un profesional y no como un parado; participa en todos los eventos de trabajo en los que se encuentren potenciales clientes o empleadores y compórtate como un profesional en activo y no como alguien que mendiga un empleo. Debes seguir siendo visible, incluso más que antes. Trata de actualizar los conocimientos o conocer otros campos: diseña un plan de I+D igual que el de una empresa, y trata de incorporar productos nuevos a tu oferta.

5. Hoy más que nunca tenemos varias identidades profesionales y no debemos aferrarnos a una única. Cualquiera puede cambiar su carrera, y hoy se debe reconocer la necesidad de ser muy flexible. Cuestiones como la ubicación geográfica o la disposición a movernos e incluso a cambiar de sector y de profesión tienen que ver con esto, e influyen en la forma en la que abordas el rastreo de un nuevo trabajo. También esa búsqueda de empleo estará influida por el hecho de que decidas adoptar las nuevas fórmulas laborales que cada vez más profesionales

escogen para dar un giro a su carrera. Si es así, probablemente no optarás por una empresa tradicional.

El cambio en la forma en la que trabajamos es una de las grandes revoluciones, y llega con un boom del empleo independiente que transforma nuestras carreras y profesiones. Puedes decidirte por ser un superprofesional muy cualificados que desea ser independiente sin emprender un negocio sino explotando tu marca personal y tus contactos; o por convertirte en profesional multitarea –una persona y varias carreras a la vez– ; o diseñar un portfolio de carreras –identidades profesionales múltiples– haciéndolas compatibles.