

EL TRABAJO DE *Buscar* TRABAJO

Nos han enseñado a trabajar, pero no a buscar un empleo. Y los cambios en el mercado laboral exigen aplicar nuevas reglas. Estas son algunas que facilitan llegar a buen puerto. Por *Raimon Samsó*. Ilustración de *Javier Olivares*



canales a la vez y entender cómo buscan los contratadores.

- Un proceso de selección dura más que antes por la cantidad de aspirantes y porque los responsables de personal eligen bajo la presión de no equivocarse. Es preciso planificar y prepararse para conducir con éxito su candidatura.

LAS NUEVAS REGLAS

Buscar un trabajo es un juego, un juego serio, que hay que tomarse deportivamente

Las empresas prefieren a candidatos con menos capacidades, pero con una actitud correcta. La actitud es el activo más importante, más que los títulos, y se considera que supone el 85% del éxito. Se contrata, y también se despide, más por la actitud (85%) que por la aptitud (15%) para desempeñar un trabajo.

¿Qué es una actitud correcta para la empresa? La importancia de ser una persona extravertida, positiva, empática, amable, entusiasta, colaborativa, constructiva... La actitud se transmite, y el

entrevistador la percibe. No cuidar este factor influye en no ganar los empleos.

Las empresas saben que casi cualquier empleado puede aprender a hacer casi cualquier trabajo en poco tiempo. Pero cambiar una actitud, o un mal hábito, puede costar años, o quizá no se consiga nunca. Una mala actitud perjudica más a un trabajador que cualquier carencia de habilidad técnica.

La primera actitud que debe adoptar la persona que busca empleo es asumir la búsqueda como un trabajo en sí mismo que le ocupará el día entero. Y entenderla como "un proceso de venta" en el que deberá lidiar con el rechazo. Con la certeza de que cuantos más "noes" reciba (y es seguro que los recibirá), más cerca estará del "sí" que busca. >

Desde el inicio de la crisis estamos viviendo un *tsunami laboral* que ha de transformar el mercado hasta dejarlo irreconocible. Este cambio no es coyuntural debido a la crisis nada más; es estructural a consecuencia, entre otros factores, de la globalización de la economía y las nuevas tecnologías. Cuando hay menos puestos de trabajo que demandantes, cobra mayor importancia aprender a buscar trabajo. El mercado laboral ha cambiado, pero muchos desempleados podrían estar aplicando las viejas reglas a un juego nuevo. ¿Qué hay que saber en esta nueva situación?

- La contratación es un proceso de exclusión. Los candidatos deben asegurar su pase a la ronda de entrevistas.

- Ciertas habilidades dejarán de ser demandadas en trabajos y sectores obsoletos. Es preciso desarrollar nuevas oportunidades y las habilidades para las nuevas ocupaciones del futuro.

- La necesidad de conseguir más con menos (aumento de productividad) crecerá. La tecnología irá a más, y el empleo, a menos. Dado que harán falta menos empleados para hacer los mismos o más trabajos, el empleado deberá convertirse en "imprescindible" para la empresa.

- Buscar trabajo es mucho más que mandar muchos currículos (CV) por Internet indiscriminadamente. Los expertos estiman que un 80% de vacantes no se anuncian y que Internet no cubre ni la mitad de las oportunidades de trabajo. Los aspirantes deberán utilizar varios

MÉTODOS Y SITUACIONES

1. LIBROS

- 'De qué color es tu paracaídas', de Richard N. Bolles (Aguilar).
- 'Consiga el trabajo que en verdad desea'. Los secretos de los cazatalentos revelados. James Caan (Conecta).

2. PELÍCULAS

- 'Up in the air', de Jason Reitman. Los inconvenientes de un mundo globalizado con menos trato humano.
- 'Los lunes al sol', de Fernando León de Aranoa. El problema de muchos trabajadores a los que, por edad y falta de formación, se les cerrarán las puertas a oportunidades laborales.
- 'El método', de Marcelo Piñeyro. Inspirada en la obra teatral 'El método Gronholm', analiza el particular proceso de selección de siete aspirantes a un puesto ejecutivo.



La importancia de las actitudes
 Te propongo un reto: Haz una lista de las 20 características que debería tener para ti el profesional ideal. Elige la profesión que quieras: vendedor, jefe de marketing, conductor, camarero, profesor... Después de escribirlas, tacha aquellas que tengan que ver con conocimientos, experiencia, idiomas, etcétera. Sin poder ver el resultado, estoy casi seguro de que la gran mayoría son factores actitudinales. El resultado es invariablemente el mismo independientemente del tipo de profesional en el que hayas pensado.
 El efecto actitud, de Victor Kippers

“Para ser contratado hay que contar con habilidades clave: psicología personal, inteligencia emocional, empatía...”

> PRESENTAR EL MEJOR CURRÍCULO

El objetivo de un currículum no es conseguir un trabajo, sino llegar a tener una entrevista

Hay mucha información en Internet sobre cómo preparar un currículum. Aun así, las empresas denuncian una necesidad urgente de que los candidatos aprendan a hacerlo bien. Según revela la empresa de colocación Adecco, el 80% de los currículos son descartados porque no están bien hechos. Lo que sigue son los siete puntos clave para hacer un currículum ganador que destaque del resto. Hay que tener en cuenta que el CV recibirá de promedio 45 segundos de atención. Si se siguen estas siete pautas, hay muchas posibilidades de no caer en la pila de los desestimados:

1. No ha de pasar de dos páginas.
2. Ha de adaptarse a la empresa, al cargo que se ofrece y a su sector o industria. Un currículum genérico es descartado porque ofende a quien lo recibe.
3. Acompañar siempre el CV con una carta de presentación personalizada de una página- que cree expectativas.
4. Indicar cómo el aspirante puede hacer ganar dinero, o ahorrarlo, a la empresa. Incluir ejemplos cuantificados de logros en trabajos anteriores.
5. Valorar la posibilidad de enlazar un *videocurrículo* de presentación personal. Marcará una diferencia.
6. Demostrar una *progresión de carrera* (cargos, responsabilidades, logros...), su experiencia pasada.
7. Entregarlo por Internet es lo ordinario, hacerlo en mano es lo extraordinario. Le diferenciará de otros aspirantes.

EL MOMENTO DE LA ENTREVISTA

La clave para ganar o perder un empleo es la relación entre el empleado y su superior

Y sobre todo, no olvidar que donde se hace la *venta de la candidatura* es en la entrevista personal, el currículum solo es el pasaporte para esa entrevista.

Según Adecco, tres de cada cinco

entrevistas no se superan por falta de preparación... ¡de la entrevista!, no del entrevistado.

Salir vencedor de una entrevista de empleo es el resultado de contar con habilidades clave para ser contratado: psicología personal, inteligencia emocional, empatía... ¿Y estar nervioso? En una entrevista de selección es lo natural, ese no es el problema. Solo indica que al candidato le interesa el puesto de trabajo. Así que el entrevistador lo entenderá. La clave está en que los nervios no estropeen la entrevista. Lo que nunca ha de percibir el entrevistador es *desesperación* por el puesto; es mejor ir algo *sobrado* y comentar que se estudian varias opciones.

Durante la entrevista, ambos, entrevistador y entrevistado, quieren comprobar si *encajan*. El candidato ha de *venderse profesionalmente* en muy poco tiempo, y la empresa ha de contrastar su idoneidad. Y el motivo que más influye en el *sí* o en el *no* es *cómo se caen* durante la entrevista.

LO QUE NO SE DEBE HACER en una entrevista es:

- Hablar mal de la anterior empresa o del jefe.
- Explicar el currículum. Ya lo tienen y se supone que lo leyeron.
- Centrarse más en lo que obtendrá el candidato que en lo que puede hacer este por la empresa.

LO QUE SÍ CONVIENE HACER en una entrevista es:

- Preguntar al entrevistador qué esperan que aporte el candidato a la empresa.
- Hacer preguntas, interesarse sobre la empresa y sus mayores retos.
- Contar historias cortas de trabajos anteriores que reflejen la valía del aspirante.
- Y el día después de la entrevista es obligado -la mayoría lo olvida- enviar un mensaje de agradecimiento por la atención prestada: diferenciará al candidato y activará el poder de la gratitud. ●