

EMPLEABILIDAD

Ármate bien para el nuevo mercado laboral

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 crea las condiciones adecuadas. Esto incluye desarrollar habilidades y capacidades nunca vistas. **Por Tino Fernández**

La clave es hacerse responsable de la trayectoria profesional y de la propia empleabilidad. Hay que pensar en otra dimensión y hacer las cosas de manera diferente. Si te preocupa cuáles serán los valores apreciados por los empleadores en el futuro debes saber que uno de ellos es sin duda el liderazgo personal, que ya se percibe como una virtud profesional, a la que se suma el *espíritu emprendedor*, que es el de aquellos que miran a su alrededor y si no encuentran las condiciones adecuadas, las crean.

La enorme velocidad es el sustrato de todos los cambios. La evolución social y laboral tiene un ritmo frenético; hay nuevas preferencias sociales que dan lugar a nuevas profesiones, los perfiles se modifican a gran velocidad y se trabaja en función de todo esto. Resulta complicado reconocer y anticipar los cambios en la economía y en el mercado de trabajo, y no todos tienen la habilidad y flexibilidad para adaptarse a las nuevas circunstancias inesperadas, pero no queda otro remedio.

Las dinámicas de otros tiempos desaparecen y los ciclos de permanencia en las organizaciones se acortan; se imponen nuevos conceptos de lealtad a la empresa, de carrera profesional y de compromiso. La tendencia será a tener varios trabajos a lo largo de nuestra vida.

John A. Challenger, CEO de la compañía de *outplacement* Challenger Gray & Christmas, iniciaba recientemente un debate en *The New York Times* al asegurar que, "para la gente con una experiencia profesional reconocida, resulta arriesgado interrumpir su carrera para emprender un cambio total. A menos que se esté al comienzo de la vida laboral, pocos pueden permitirse el lujo de invertir tiempo y dinero para desarrollar nuevas habilidades". Challenger sugería también que "en vez de cambiar nuestras funciones, deberíamos incluso pensar en iniciar nuestra actividad en un sector diferente". Las propuestas de este experto, aunque radicales, no son ninguna barbaridad. Participan de la filosofía de que no hay perfiles profesionales exitosos, sino perfiles personales con éxito. Quien triunfa es quien está al tanto, quien se forma continuamente y sabe cuál es la evolución natural de lo que ha estudiado; cuáles son los cambios del mercado de trabajo y las exigencias y demandas cambiantes de los empleadores.

● Un nuevo profesional

Hay que responder con un nuevo tipo de profesional. Debes reinventarte, y eso obliga a desarrollar ciertas competencias: por un lado, la autonomía y la independencia. Hay que ser más emprendedor; del paro no te saca nadie que no seas tú. También está la flexibilidad y la adecuación al nuevo escenario.

Algunos expertos detectan nuevas habilidades y competencias que tienen que ver con el liderazgo y el



dinamismo, sobre todo en la parte comercial. También se detecta la necesidad creciente de orientarse al cliente, sobre todo en empresas de servicios. Y hay otras competencias menos individualistas y más genéricas que se muestran cada vez más necesarias, como el trabajo en equipo y la orientación a resultados. Hay que destacar que una tendencia cada vez más extendida es la búsqueda de candidatos con una capacitación financiera y aptitudes administrativas, con independencia del área de formación o especialización.

Además, las compañías tienden a seleccionar candidatos con capacidades para alcanzar acuerdos en las negociaciones y mejorar las condiciones coste-beneficio.

Quien triunfa es el que está al tanto, se forma y sabe cuáles son los cambios y exigencias del mercado laboral

La forma de trabajar cambia y las profesiones que antes servían ahora languidecen

OTRA FORMA DE BUSCAR TRABAJO

■ Traza un plan de carrera real, asumible y alcanzable que no provoque frustración. Conoce tus propias limitaciones y no te metas en proyectos que no eres capaz de abordar o para los que aún no ha llegado el momento.

■ Si estás desempleado, deja de hablar de parado. Considérate un profesional en transición. Implica un estatus diferente, una nueva actitud y una dedicación específica.

■ El trabajo de buscar empleo es una complicada profesión en la que se requieren auténticos especialistas que desarrollen métodos de búsqueda, más allá del envío de currículos, la consulta de portales de empleo e incluso la presencia en las redes sociales, que ya son un elemento más del paisaje para quienes rastrean un empleo.

■ Ten en cuenta que, aunque para llegar a la fase de una entrevista de trabajo sigue siendo necesaria la titulación, una vez allí se valora cada vez más la parte que se refiere a competencias personales. Se buscan algunas como la proactividad o las ganas de trabajar.

■ Piensa que en el nuevo escenario laboral incluso podríamos tener que llegar a pagar para que nos faciliten entrevistas que nos aseguren un empleo. Los mejores no tendrán que hacerlo, pero los no tan buenos se verán obligados a ello, para presentarse a una empresa que busque profesionales para un puesto.

■ Un gran porcentaje de las ofertas no se publican o ya están asignadas antes de que comience la selección. Hay un mercado de trabajo oculto, y el 'networking' es la manera más efectiva de encontrar esos trabajos que no están publicitados.

● Resolución

Resulta 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 profesional.

● Aprendizaje

La agilidad para aprender resulta decisiva, porque los profesionales con capacidades como ésta aportan soluciones e innovación más rápidamente, y tienen más éxito frente a

nuevos retos y situaciones cambiantes. Los individuos que aprenden rápidamente en situaciones de cambio son los que aportarán los mejores resultados en el futuro.

Se destaca la polivalencia de aquellos que están interesados en seguir formándose, porque muchos de los trabajos actuales dejarán de existir dentro de unos años, y es fácil quedarse fuera del mercado.

● Adaptabilidad e innovación

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. El nuevo mercado laboral demanda perfiles que puedan innovar y que conviertan una dificultad en reto o posibilidad. Se apreciarán cada vez más profesionales que conozcan en profundidad algo concreto y que aporten valor muy rápido. Ante los cambios vertiginosos e impredecibles, el trabajador tradicional evoluciona hacia un trabajador de valor añadido. Y ese valor añadido sale de la iniciativa, de la creatividad y de la pasión. Ya no es suficiente con que sepas, con las típicas habilidades. Hay que saber hacer. Y esa es la base que permite que te adaptes al cambio.

Conviene determinar cuál es nuestro valor en el mercado, qué es lo que podemos hacer mejor que los demás, y tener en cuenta qué han hecho otros que han tenido éxito en el proceso de búsqueda. El valor se puede incluso aplicar a otra profesión. Se trata de ver qué sabemos hacer, qué nos gusta y dónde podemos aplicar todo eso.

La capacidad de innovación es fundamental. Está clara la demanda de perfiles orientados hacia la I+D en sectores como el farmacéutico y el industrial, pero en términos generales se buscan profesionales que hayan demostrado creatividad en la manera de obtener sus resultados y que sean muy adaptables a las nuevas situaciones. Es necesario hacer cosas nuevas, inventar productos o servicios, aprender de otros sectores, buscar canales diferentes, importar ideas de éxito o crearlas. Esto requiere un perfil con características personales difíciles de medir.

● Faceta internacional

Uno de los valores crecientes para el nuevo profesional será contar con una faceta internacional relevante. Esto significa aprender a manejarse en diferentes culturas en sentido amplio (corporativas, sociales y políticas). Será muy apreciada la capacidad para moverse con el mismo impacto en una cultura ajena. Ser eficaces en diferentes culturas. Y una alta capacidad relacional a todos los niveles. Esto es mucho más que saber idiomas. Las empresas buscan más competitividad en mercados más estrechos. Es necesario que los candidatos piensen de forma global, más allá del país o de la región.