

DESARROLLO DE CARRERA

Sin un currículum 'ad hoc' para cada oferta de trabajo nadie le hará caso

Adaptar cada CV a cada puesto al que aspiramos es una tarea casi de orfebrería, que exige un alto grado de autoconocimiento, comprender lo que realmente exigen las empresas y demostrar resultados. **Por Tino Fernández**

Dicen que lo que no mata, engorda. La pandemia del coronavirus podría haber dado una nueva vida al currículum –herido casi de muerte desde hace tiempo por la necesidad de activar estrategias originales que nos diferencien del resto de candidatos en la búsqueda de un empleo– con algunas novedades que pueden ayudar a engordar esta herramienta de búsqueda de trabajo hasta convertirla en verdaderamente eficaz y adecuada a los cambios que se suceden cada día.

A pesar de haber entrado en crisis, los expertos coinciden en que el CV (igual que la entrevista) no puede desaparecer. Pero la necesidad de mostrar y demostrar nuevos tipos de habilidades de una manera diferente obligan a elaborar el currículum de una forma distinta. Y la salvación podría estar en adaptar cada vida laboral a cada oferta de empleo a la que aspiramos. Fabricar una nueva empleabilidad tiene mucho que ver con especializarse para captar nuevos nichos de mercado.

Esto, evidentemente, supone una dificultad enorme. No basta con un único CV para responder a todas las ofertas, ni con un envío masivo y repetitivo de la misma historia.

Para lograr esta búsqueda de precisión resulta indispensable conocernos a nosotros mismos y entender perfectamente lo que pide cada oferta... Y, lo que es más importante, que nuestra experiencia, resultados y capacidades encajen con las exigencias de cada empresa. Las dificultades no hacen más que aumentar: creemos que nos conocemos mejor que nadie, pero esto no es así, porque somos pésimos cuando tratamos de descubrir quiénes somos en realidad, y eso nos impide saber para qué servimos. Sin olvidar que casi nadie nos puede aconsejar acerca del camino profesional que debemos tomar. Esto hace que la búsqueda del trabajo que nos hace felices y que nos proporciona éxito sea una tarea ardua.

Quiénes somos realmente

Los reclutadores buscan personas con un historial que hable de su capacidad para lograr que las cosas sucedan. Esto implica demostrar resultados, por lo que ser capaz de mostrar el valor de las experiencias no tradicionales y las habilidades aprendidas durante la pandemia requiere mucho más que un currículum tradicional estándar. *El café para todos los reclutadores* ya no sirve de nada.

Un CV eficaz valora sobre todo la trayectoria profesional y las referencias; ofrece posibilidades de diferenciación y habla acerca de a qué se ha enfrentado el candidato y cómo es en realidad, qué hizo en sus anteriores trabajos y cuáles han sido sus logros.



Es necesario evitar la enumeración de tareas en vez de logros. El error está en concentrarse excesivamente en las tareas y funciones laborales cuando lo más eficaz es la experiencia laboral que se muestra a través de los resultados, las principales contribuciones y los proyectos clave en los que uno ha trabajado en diferentes organizaciones. Esta es una forma de distinguirse entre todos aquellos que también solicitan el mismo trabajo.

La idea de un CV específico para cada oferta se plasma en fórmulas como la del currículum diseñada por Laszlo Bock –exvicepresidente de Google y fundador de Humu– que se conoce como X-Y-Z (logros, posibilidad de medirlos y lo que realmente se ha hecho). La fórmula de Bock se ajusta a un escenario laboral en el que priman las nuevas habilidades y capacidades, y en el que los éxitos pasados en una compañía no aseguran éxitos futuros en otra. El *modelo X-Y-Z* recomienda precisamente “ajustar la presentación de nuestra experiencia profesional a cada entrevista que hagamos, en función del puesto que debemos cubrir”.

Entender la oferta de trabajo

La primera advertencia es que no podrá tener un CV específico adaptado a un puesto concreto si no sabe lo que implica ese trabajo al que aspira, y si no comprende lo que se define en la oferta.

Las habilidades y experiencias adquiridas durante la pandemia aconsejan un CV estándar

Un currículum tradicional no muestra cómo es un candidato realmente ni a qué se ha enfrentado

Aquí viene otra dificultad: los reclutadores tienden a reinventar los anuncios de empleo usando para ello fórmulas que parecen extravagantes, pero que responden a una nueva forma muy precisa de buscar a candidatos “diferentes”. Para complicar más aún las cosas, esto podría plantear la duda sobre la validez de las ofertas de empleo en el mercado de trabajo actual, y si los anuncios son todavía una herramienta útil a la que pueden recurrir reclutadores y aspirantes.

En esa labor de personalizar cada oferta debemos ser capaces de encontrar aquellas experiencias que creemos que pueden entusiasmar al re-

clutador y destacarlas. Adaptar el currículum implica saber encontrar lo más relevante, y engordarlo (sin mentiras y de forma eficaz) con experiencia o resultados que llamen la atención del reclutador.

Atención a las nuevas habilidades

Identificar las habilidades más demandadas, sobre todo las que han adquirido cada vez más importancia durante los últimos meses de pandemia, es una herramienta para readaptar su currículum. Atendiendo a la descripción del puesto concreto descubrirá las capacidades que debe incluir en su vida laboral para encajar en cada solicitud de empleo. Hay que destacar las experiencias y habilidades relevantes para ese trabajo.

Y no olvide algo importante: la capacidad de trabajar de forma remota es ya una habilidad valorada, no sólo porque crece el número de ofertas de empleo para teletrabajar, con retribuciones que nada tienen que envidiar a las presenciales.

Mostrar un historial de éxito y habilidades de trabajo remoto aumenta las perspectivas de empleo y dice mucho de su capacidad de adaptación a los nuevos modelos de actividad y de productividad que llegan.

Investigar e identificar qué capacidades buscan las empresas para trabajos en remoto resulta clave para ofrecer un perfil profesional diferenciado.

¿Tienen razón los 'enemigos' del CV?

Un currículum tradicional no muestra a qué se ha enfrentado verdaderamente el candidato y tampoco refleja cómo es en realidad. Por este y otros motivos, el CV tiene grandes detractores. Lo cierto es que hay que tener muy clara cuál es la misión del puesto para determinar si la experiencia de alguien pronosticará o no su éxito. Un currículum, una experiencia relevante para el problema que se desea resolver es un buen comienzo para seleccionar a alguien para un puesto, siempre que tenga capacidad de adaptarse a las circunstancias. Quienes buscan su sitio en el nuevo mercado laboral –sobre todo en el que surge tras la pandemia– deben plantearse si el currículum, los títulos, la experiencia o las nuevas capacidades son lo fundamental para lograr el éxito. En realidad, lo que buscan cada vez más empresas son expertos en transformación digital para que se pongan al frente de los modelos de reconstrucción. Y estos perfiles, con sus nuevas capacidades y habilidades de futuro son más importantes que los títulos académicos. Se trata de figuras de ‘saber hacer’.

Un reciente estudio de la Universidad de Zurich sugiere que es posible adquirir ciertas habilidades en apenas un par de semanas. Y que en tiempos de cambio profesional vertiginoso, con perfiles de éxito que vienen y van, las habilidades profesionales exigidas por los reclutadores siguen esa misma tendencia volátil. Y si seguimos las tendencias de contratación no podemos olvidar el peso de un ‘networking’ bien armado como baza para conseguir un trabajo, por encima de la estrategia de enviar currículos. Acceder a un puesto sin contactos o referencias parece una quimera si atendemos a las recomendaciones de los expertos, que aseguran que entre un 70% y un 80% de las posiciones no se publican. Antes que dedicarse a “mover el currículum”, la sugerencia apunta a acercarse al mercado no visible; ser muy activo en las redes sociales; crear una marca personal sólida; estar en contacto con las empresas o con personas influyentes de éstas... Conviene practicar el ‘networking’ al menos una vez por semana, para que se nos conozca y se sepa que buscamos trabajo.

Puertos del Estado

Publicadas dos plazas de **TÉCNICO DE SISTEMAS DE INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN**, una de ellas reservada para personas con discapacidad (33% o superior), en el Organismo Público Puertos del Estado. Bases en www.puertos.es y www.administracion.gob.es