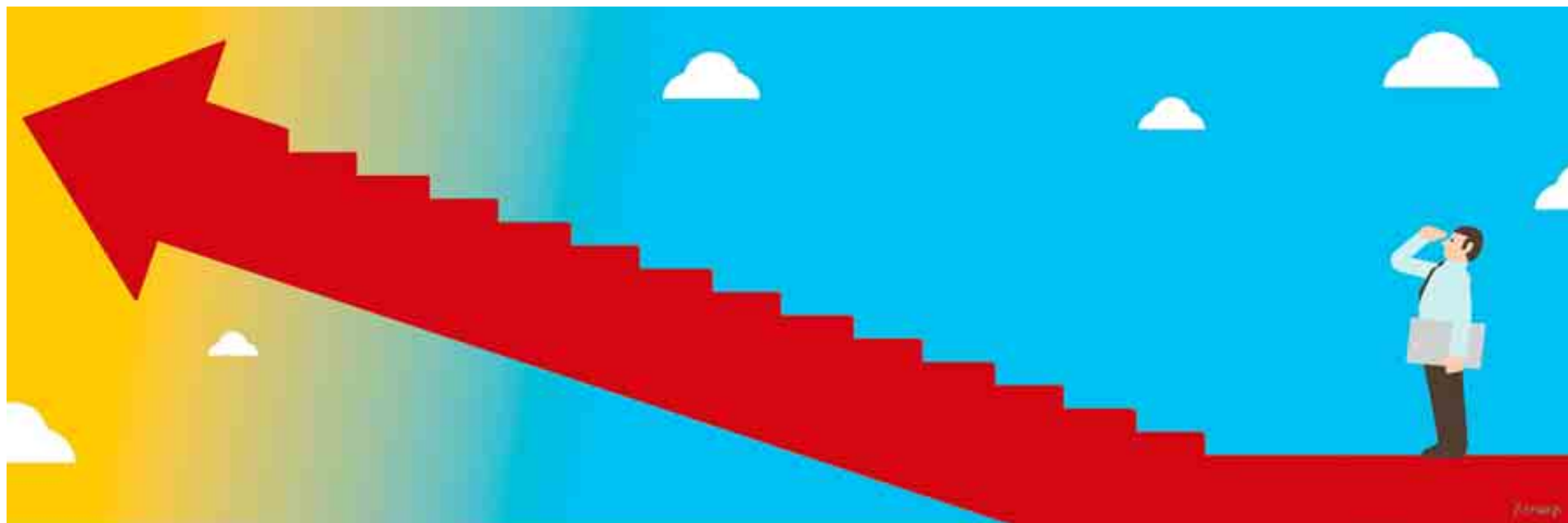


Emprendedores & EMPLEO

22 NOVIEMBRE 2014
WWW.EXPANSION.COM/EMPLEO

Expansión



TENDENCIAS Nuevas fórmulas de trabajo que transforman tu vida; el nuevo papel de los directores de RRHH; las estrategias del inevitable cambio profesional; las exigencias en la búsqueda de empleo y en capacidades. Son cinco claves esenciales. **Por M. Mateos, A. Bustillo, E. Arrieta y T. Fernández**

Afronta cinco cambios para que tu vida profesional sea un éxito

Buscar empleo es una profesión cada vez más difícil para la que hay que convertirse en un verdadero especialista, y los consejos básicos cuando decides cambiar de trabajo, iniciar la búsqueda de un puesto o transformar tu carrera profesional es que te reinventes, que adaptes tus capacidades –que pueden estar obsoletas– a un nuevo escenario laboral, y que persigas un nuevo concepto de empleabilidad.

Hoy la estabilidad en el empleo no se refiere a mantener el mismo trabajo en la misma empresa. Ni siquiera en el mismo sector y, lo que es aún más sorprendente, tampoco en la misma carrera. Tenemos varias iden-

tidades profesionales y no debemos aferrarnos a una única. Hoy se debe reconocer la necesidad de ser muy flexible.

Emprendedores & Empleo ha resumido en cinco puntos las grandes tendencias que en el último año se refieren a la transformación profesional:

- La primera tiene que ver con las nuevas fórmulas de trabajo que ya están cambiando nuestra vida y las profesiones que surgen de las nuevas necesidades del mercado laboral. Son modelos de actividad –más flexibles– que favorecen el empleo independiente, por proyectos y toda una serie de fórmulas que prescinden de la empre-

Hoy la estabilidad en el empleo ya no se refiere a mantener el mismo trabajo en la misma empresa

Tenemos varias identidades profesionales y no podemos aferrarnos a una única

sa tradicional y del “estar” en la oficina.

- Hay que tener en cuenta un nuevo juego de capacidades profesionales que debemos poner en marcha para adaptarnos al mercado laboral. Gestionar tu carrera profesional y cambiar te aporta valor, igual que la capacidad de comunicarte en entornos diferentes; una alta capacidad relacional a todos los niveles y una faceta internacional relevante.

- En tercer lugar están las dificultades (y soluciones) para hacer real esa transformación profesional.

- Las nuevas estrategias para buscar

empleo tienen que ver con la necesidad de diferenciarse del resto y hacerse visible a los reclutadores. Aquí entra en juego la nueva influencia de las redes sociales.

- El nuevo papel de los gestores de personas en las organizaciones como artífices de la estrategia para atraer y retener talento.

Expansión.com/EMPLEO

 **FOTOGALERÍA**

Acceda a la fotogalería de los premios en www.expansion.com/empleo

Emprendedores & EMPLEO Expansión

30 profesiones que aseguran un trabajo para la próxima década

El emprendedor de organización, el 'agro chef' o el 'wiki writer' son algunos de los nuevos profesionales que tendrán garantizado un trabajo en 2030. Los datos indican que el sector de las profesiones que tendrán un futuro brillante en el mundo del trabajo independiente...

Emprendedores & EMPLEO Expansión

Prepárate para trabajar en las profesiones con más futuro

Grandes compañías y 'start up' tienen puestos sus ojos en expertos en marketing digital, analistas web, 'e-mobile' y 'big data'. Entre los nuevos profesionales que tendrán un futuro brillante en el mundo del trabajo independiente...

Emprendedores & EMPLEO Expansión

Adivina cuál será tu empleo del futuro

Las profesiones que serán más buscadas en el futuro no existen, pero los cambios del mercado permiten cierta anticipación. Los datos indican que el sector de las profesiones que tendrán un futuro brillante en el mundo del trabajo independiente...

Emprendedores & EMPLEO Expansión

Nuevas formas de trabajo que ya están cambiando tu vida

Los profesionales se vuelven 'móviles' y abrazan fórmulas de trabajo independiente o por proyectos. Los datos indican que el sector de las profesiones que tendrán un futuro brillante en el mundo del trabajo independiente...

Emprendedores & EMPLEO Expansión

Los 'freelance' encuentran en Internet su mejor escaparate

Hay portales y 'apps' de contratación que ofrecen a empresas y particulares servicios a cambio de una comisión, cuota o gratis. Los datos indican que el sector de las profesiones que tendrán un futuro brillante en el mundo del trabajo independiente...

NUEVOS TRABAJOS El intendente de organización, el 'agro chef' o el 'wiki writer' son alguno de los profesionales con trabajo garantizado en 2030.

PROFESIONALES INÉDITOS Grandes compañías y 'start up' tienen puestos sus ojos en expertos en marketing digital, analistas web, 'e-mobile' y 'big data'.

TENDENCIAS DE EMPLEO Las profesiones con éxito en el próximo lustro no existen, pero los cambios del mercado permiten cierta anticipación.

FÓRMULAS DE TRABAJO Los profesionales se vuelven 'móviles' y abrazan fórmulas de trabajo independiente o por proyectos.

NUEVO ESPACIO Hay portales y 'apps' de contratación que ofrecen a empresas y particulares servicios a cambio de una comisión, cuota o gratis.

Nuevos perfiles y fórmulas de trabajo

Quizá dentro de unos años la mayor parte de la plantilla no esté trabajando físicamente en la sede de tu compañía. Cambian los modelos laborales y el concepto de trabajo. Y surgen profesiones que responden a las necesidades de un nuevo escenario con perfiles inéditos. **Por M.M., E.A., A.B. y T.F.A.**

El trabajo será muy distinto. Algunos colegas de tu oficina irán y volverán durante ciertos días a la semana, o por pocos meses; otros estarán asociados a proyectos concretos; y hasta tendrás compañeros superespecialistas en microtarefas específicas, y deberás coordinarte con equipos que actúan desde lugares diversos y lejanos.

El trabajo ya no tendrá nada que ver con un lugar al que vas cada día, y esto implicará un cambio cultural en la persona; una transformación de la carrera profesional y un cambio de chip para adecuarse a una actividad profesional por proyectos. Es el auge de modalidades flexibles en las que el profesional cambia la forma de enfrentarse al mercado de trabajo.

La mayor parte de nosotros pasará periodos más o menos largos en alguna forma de autoempleo en el que se intercalará la formación, y nuestra carrera promedio abarcará dos o tres ocupaciones y más de media docena de empleos.

Hablamos de trabajadores *freelance*, a tiempo parcial, autónomos, que no quieren o no pueden conseguir un puesto en el núcleo central de la organización, y que muestran más flexibilidad en su relación laboral, ofreciendo un servicio de calidad.

Para satisfacer todas esas fórmulas de *freelance*, o especialistas concretos para una duración determinada, las empresas deberán ofrecer herramientas que permitan trabajar con el sello de la compañía; para operar desde cualquier parte del mundo.

Si es posible elucubrar sobre los nuevos modelos, también puede hacerse con las nuevas profesiones. Un reciente informe de Sodexo aglutina éstas en tres grupos: fusión de carreras, resolución de problemas y todo lo relacionado con el equipamiento.

● **Fusión de carreras**

En el primer grupo nos encontramos con profesiones de futuro como el

operador de vehículo autónomo, una versión sofisticada del chófer tradicional con conocimiento de recorridos alternativos que faciliten la movilidad de un punto a otro; el agricultor chef, que trabajará en determinados productos basados en la demanda del cliente; el planificador de identidad digital; la enfermera de la salud medioambiental –conocimiento de medio ambiente y sus efectos en la salud de las personas–;

personas o sociedades–; gerentes *Global Sourcing*, que son expertos en pasar de un sistema de gestión nacional a otro multinacional; sanadores enmarcados en las terapias alternativas; gestores de marca personal; agregadores de talento que manejan bases de datos de miles de profesionales independientes y que en un periodo de tiempo muy corto, pueden hacer el montaje de un equipo para acometer un proyecto con-

empleo verde, impulsado por la reducción real del impacto ambiental provocado por el hombre y los profesionales que tienen que ver con un lavado verde de la imagen de las compañías; los consejeros laborales, expertos en asesoramiento profesional; los diseñadores e ingenieros de carreteras; o los *terabyter* y *life-logger*, expertos en mantener la vida virtual de un profesional o de las empresas.

cios; y al *digital communication specialist*, que tiene como función mejorar e implementar iniciativas de comunicación de la empresa –internas y externas– a través de la gestión de contenidos o del diseño de las plataformas online: sitios web, perfiles sociales, etcétera. Se valora que tenga conocimientos no sólo técnicos, como por ejemplo de neuromarketing.

El *digital marketing manager* supervisa la estrategia de marketing digital de la compañía; mientras que el *content manager* o responsable de contenidos web tiene la misión de desarrollar los aspectos relacionados con los contenidos que publicará la organización en la web (blogs y redes sociales); el responsable de cuentas digitales coordina al equipo que gestiona las cuentas digitales o cartera de clientes; el *social CRM manager* crea o mantiene las estrategias centradas en la relación con el cliente (online y offline); sin olvidar a los SEO y SEM *specialist* o a los expertos en captación de *leads* –captan usuarios que tras una búsqueda en Internet llegan a una página web y rellenan un formulario de solicitud de información–; a los *affiliate marketing specialist* –gestionan la relación entre la empresa y las redes de afiliación–; los *acquisition specialist* –aumentan el tráfico teniendo en cuenta su coste efectivo–; los *social media manager*; *community manager*; *web master* y *web developer & designer manager*, o los expertos en usabilidad, junto con los desarrolladores de apps –un perfil muy cotizado–; los ingenieros de aplicaciones; desarrolladores de videojuegos; *mobile marketing specialist*; *digital analyst* (da sentido y significado a los datos que se recogen de las diferentes herramientas de medición online); los expertos en conversión y rentabilidad del negocio online; los *data scientist* –investigadores que resuelven problemas complejos analizando fuentes de datos–; o los *e-commerce manager*, que definen y gestionan la tienda online.



el tecnólogo financiero; los gerentes que organicen el espacio en función de las necesidades de los profesionales; los encargados de gestionar la comunidad online en las empresas; el coordinador de la atención personal, que servirá de puente entre el individuo y todas las organizaciones de la salud y los servicios; o el gestor de capitales relacionados con incubadoras, *spin off*, inversión en *start up*, y su seguimiento.

● **Resolución de problemas**

En este segundo grupo se encuadran los responsables de experiencia; arqueólogos digitales –expertos en limpiar la identidad digital de

creto; técnicos residentes, responsables de todos los sistemas de la organización; o los escritores *wiki*, versátiles y capacitados para manejar información de diversos campos, estilos y en distintos soportes.

● **Reequipamiento**

En el tercer grupo encontramos al arquitecto de realidad virtual y al responsable de relaciones virtuales; también al almacenador de energía, que canaliza la que se genera por el sistema de personas y tecnología; el arquitecto de sistemas globales; el orientador profesional de medio ambiente; el psicólogo de plantas, que entronca con la proliferación del

● **Perfiles digitales**

Por su parte aDigital e Inesdi ya han elaborado el *Vademecum de las profesiones digitales*, que trata de arrojar algo de luz sobre la diversidad de denominaciones y la confusión en torno a las capacidades que requiere cada una. Entre las principales está el *digital manager*, que supervisa la estrategia digital de la compañía; o el ejecutivo digital de ventas, que realiza las actividades promocionales y de ventas.

También hay que citar al *digital project manager* o responsable de proyectos digitales, que lidera e impulsa la transformación o mantenimiento del área digital de los nego-

Emprendedores & EMPLEO Expansión

DESARROLLO DE CARRERA ¿Te sientes en un cómodo y cómodo trabajo pero no estás creciendo profesionalmente? Más allá de un sueldo atractivo, el crecimiento profesional es un objetivo clave para quienes quieren avanzar en su carrera.

Diez historias de cambio que revolucionan la vida profesional

Da un giro a tu vida profesional. Descubre cómo identificar tus objetivos y priorizarlos para dar el salto a un nuevo desafío.

Beneficios para Empleados

Emprendedores & EMPLEO Expansión

Ya has encontrado un empleo... pero ahora empiezas tus desafíos

Has hallado el trabajo perfecto, pero ahora empiezas tus desafíos. Descubre cómo afrontar los retos de un nuevo puesto y cómo aprovechar al máximo tu oportunidad.

Reputación Corporativa On y Off Line

Experto en Reputación Corporativa. Más allá de la imagen pública, la reputación corporativa es un activo clave para cualquier empresa.

Emprendedores & EMPLEO Expansión

Cómo, cuándo y por qué debes cambiar tu vida laboral

¿Crees que ha llegado el momento de dar un giro a tu vida profesional? Descubre cuándo y por qué debes cambiar tu vida laboral y cómo hacerlo de manera inteligente.

Retirada Inteligente

Si crees que ha llegado el momento de dar un giro profesional, analiza la situación del mercado y evita la improvisación.

Los directores de RRHH salen del despacho

Los directores de recursos humanos empiezan a ser conscientes de que el entorno ha cambiado y de que la manera en la que gestionan a las personas tiene que adaptarse a un nuevo entorno. Por eso ya son muchos los que, a diferencia de otros años, empiezan a perder el pudor para hacer afirmaciones como “no podemos permitirnos una plantilla de paquetes y de cómodos que permanecen en el puesto por rutina. Es necesario despedir a los que no están dispuestos a adaptarse”; “si no nos ponemos las pilas los buenos se van a marchar”; o “tenemos que salir de los despachos e implicar a los profesionales en lo que realmente importa”. Y parece que este año sí que comienza a importar, y mucho, mantener y cuidar a los mejores. Los responsables de personas se han dado cuenta de que la guerra por el talento no es incipiente, ya está aquí, y están poniendo a punto sus organizaciones. Estos son algunos de los grandes desafíos en los que están trabajando y que, sin duda, serán el garante para conseguir organizaciones eficaces y empleados comprometidos:

La tecnología aplicada a la gestión de personas llega para quedarse y aumentar la eficacia de esta área

ra ganarse de nuevo la credibilidad y la confianza de los trabajadores. Las métricas online para objetivar la evaluación son las herramientas para identificar y retribuir a los profesionales que realmente van más allá, cuyo talento supone un valor añadido para la organización.

● Contratación
Temporales, trabajadores por proyecto e indefinidos van a convivir en el mismo entorno. Los directores de recursos humanos son conscientes de esta amalgama de profesionales que operan bajo diferentes modelos de contratación. Crear políticas que fomenten la implicación y el compromiso de todos, al margen de su condición, también es una de las prioridades en su agenda.

● Productividad
No se trata de trabajar más horas, ni de permanecer más tiempo en el puesto de trabajo, sino de producir más. Hacer más con menos es uno de los grandes desafíos de los máximos responsables de personas, para lo que consideran fundamental un cambio en los estilos de dirección de los jefes. Gestionar los ambientes de trabajo, las oportunidades de formación y de desarrollo son algunas de sus propuestas para mejorar la productividad y aumentar los resultados de negocio.

● Tecnología
La tecnología aplicada a la gestión de personas ha llegado para quedarse. Cada vez son más las herramientas que se incorporan a esta área para respaldar unas necesidades y estrategias cambiantes: evaluación, contratación, desarrollo, promoción y relevo generacional. Eliminar la burocracia y aumentar la eficacia es el objetivo que persiguen.

● Entorno laboral
Revisar los entornos de trabajo mediante la incorporación de una gestión por proyectos que rompa, de manera definitiva, las estructuras jerárquicas. La relación jefe-empleado es poco a poco sustituida por la de guía y colaborador. Se impone la colaboración en un contexto en el que el ordeno y mando pierde fuelle, animado por una comunicación fluida y un trabajo en equipo sano.

● Retribución
Definitivamente ha llegado el momento de recompensar el esfuerzo de los que más aportan al negocio, de apostar por el talento interno pa-

Se impone la colaboración en un contexto en el que el ordeno y mando pierde fuelle

Triunfa en el inevitable cambio profesional

Cuando decidas cambiar tu vida laboral, no basta sólo con decirlo; debes demostrarlo. Haz ver que lo que aportas es diferente y piensa en ti mismo como un producto.

Si tienes pendiente un cambio profesional, bien porque quieres dejar tu puesto o ser tu propio jefe, debes saber que la reinención profesional es posible, pero pasar a la acción resulta siempre un reto complicado. No te empeñes en aquello para lo que no estás dotado, pero no te pongas más límites de los estrictamente necesarios. Debes tener muy claro qué quieres en tu trabajo; qué es lo realmente imprescindible; a lo que no estás dispuesto a renunciar; y qué consideras accesorio.

● Explorar caminos diferentes
Cada vez más profesionales que rastean un puesto (incluso desde su propio empleo) buscan ya el trabajo de su vida en alguna ocupación o carrera que nada tiene que ver con lo que han hecho hasta ahora. Un estudio del Indeed Hiring Lab realizado entre 430.000 profesionales revela que “a medida que la situación económica mejora, cada vez más gente se mueve hacia el trabajo de sus sueños, y lo hace explorando carreras totalmente diferentes”.
Un informe elaborado por Adecco indica que el 87% de los españoles valora positivamente haber desempeñado puestos no relacionados con su formación. Haber trabajado en empleos diferentes ha supuesto una experiencia positiva para la inmensa mayoría de los encuestados, bien porque les ha aportado mayor experiencia en su currículum, porque ha sido una forma de contacto con el mercado laboral o porque les ha permitido pasar a otras áreas de la empresa más relacionadas con su formación.

● Un paso atrás... para avanzar
Quienes buscan con dificultad y sin demasiado éxito un empleo o desean cambiar su trayectoria profesional reciben un consejo: “reinvén-

Emprendedores & EMPLEO Expansión

Dime cómo te vas de tu empresa y te diré cuál es tu futuro

¿Cómo te vas de tu empresa? Descubre cómo hacerlo de manera profesional y cómo aprovechar al máximo tu experiencia para tu futuro profesional.

Beneficios para Empleados

SABER IRSE Cuando te vas de una empresa, la forma de despedirte te perseguirá en otros trabajos y determinará tu futuro laboral.

tate"... Se trata de emprender un cambio radical cuando el entorno hace imposible la actividad en la que trabajabas. Hay quien piensa que retroceder veinte pasos para recomenzar en un trabajo menor no es un fracaso, ni es indigno. Es pasar a la acción y volver a invertir en el futuro. El paso atrás puede darte la oportunidad de tomar un camino distinto que al final resulta determinante para tu destino.

● Necesitas ser flexible
La estabilidad en el empleo no se refiere ya a mantener el mismo trabajo en la misma empresa, en el mismo sector o en la misma carrera. Tenemos varias identidades profesionales y no debemos aferrarnos a una única. Hoy se debe reconocer la necesidad de ser muy flexible.

En un proceso de cambio suele hacerse una interpretación demasiado positiva de la nueva oportunidad o puesto. No se puede cometer el

Emprendedores & EMPLEO Expansión

Diez asignaturas pendientes en tu carrera profesional

¿Crees que has completado tu carrera profesional? Descubre las diez asignaturas pendientes que debes completar para avanzar en tu carrera profesional.

Beneficios para Empleados

RECAPITULAR Llegado el momento, deberás analizar si te has marcado objetivos profesionales que no has cumplido o que debes recuperar.

error de minimizar los obstáculos. Si se decides cambiar, la información de la que uno dispone es asimétrica y no conoce todo sobre la nueva empresa, el sector o los futuros jefes. La comparación debe hacerse con más simetría, porque de lo contrario llega la frustración.

Lo que nunca se debe hacer es idealizar las expectativas, porque cualquier empleo tiene una cara amable y una cruz mucho más tediosa, y en esa situación se corre el peligro de diseñar el empleo ideal haciendo una composición de lugar muy diferente a la realidad.

● Piensa en crear valor
Cada vez tiene menos importancia la posición concreta, y más para los creadores de ideas y de valor que trabajan en una organización o por su cuenta. La tendencia será a que cada uno se comprometa con su propio proyecto empresarial, y habrá casos de relaciones laborales concurrentes.

Emprendedores & EMPLEO Expansión

Los directores de RRHH salen del despacho para retener a los mejores

¿Crees que ha llegado el momento de dar un giro a tu vida profesional? Descubre cómo los directores de RRHH están cambiando su enfoque para retener a los mejores profesionales.

Beneficios para Empleados

CAPTACIÓN Para fidelizar a los profesionales más valiosos hay que comunicar los objetivos de negocio y qué se quiere de los empleados.

Emprendedores & EMPLEO Expansión

Ésta es la gestión de personas para una época de despegue

¿Crees que ha llegado el momento de dar un giro a tu vida profesional? Descubre cómo la gestión de personas debe evolucionar para adaptarse a una época de despegue.

Beneficios para Empleados

DESPEGUE Conviene reconocer el esfuerzo de los profesionales más valiosos, afinar la evaluación y evitar que los mejores se vayan.

Emprendedores & EMPLEO Expansión

¿Cuánto pesan las redes sociales en tu nueva vida laboral?

¿Qué ha llegado al momento de centrarse en la vida en los roles y abandonar el rol de 'empresario'?

¿Conoces un error si sabes que la realidad profesional es la realidad profesional y la afinitad?

VOLVER A GESTIONAR PERSONAL EN TIEMPOS DE RECUPERACIÓN ECONOMICA

XI EDICIÓN PREMIOS LEVELES

Emprendedores & EMPLEO Expansión

Si sabes buscar pareja sabrás encontrar un trabajo

Un proceso de selección tiene que ser con una sra y con una compañía de uno mismo

ESAD

MBA con Especializaciones

Esad Business School

Emprendedores & EMPLEO Expansión

Eres un 'crack' en redes sociales pero no sabes buscar trabajo

El profesional que sabe buscar trabajo es el profesional que sabe encontrarlo

ESAD

MBA con Especializaciones

Esad Business School

NUEVA BÚSQUEDA Gestionar nuestros perfiles sociales es una condición indispensable al buscar empleo. ¿Cuánto pesan las redes?

AFINIDAD Relacionar los modelos, la tecnología y las estrategias de buscar pareja con la búsqueda de empleo no es descabellado. Es dominar la afinidad.

¿EXPERTOS O VISIBLES? La obsesión por la simple visibilidad es una mala estrategia. No se puede olvidar el fondo y la realidad profesional.

Saber buscar, la clave para encontrar un empleo

La obsesión por diferenciarse no puede ocultar la verdad profesional y quién eres. Persigue el equilibrio para sacar partido de las nuevas herramientas de búsqueda.

Para los empleadores resultan cada vez más irrelevantes tus éxitos pasados y la forma tradicional en la que los vendes. O lo que es lo mismo, centrarte demasiado en herramientas como el currículó sólo llevará a que te acusen de que no sabes buscar empleo.

Quizá ha llegado el momento de plantearte si merece la pena que te empecines en fórmulas ineficaces. Debes reflejar fielmente tu realidad profesional ante empleadores que necesitan acertar a la primera con candidatos que sean verdaderamente efectivos. Y además de esto, debes diferenciarte del resto y adaptarte a modelos y estrategias poco tradicionales.

Debes tener en cuenta que todo lo que has hecho y que relatas con detalle en tu currículó puede aplicarse sólo parcialmente a las funciones que tendrás que desempeñar en la empresa que te pretende. Hay quien encaja en determinadas culturas corporativas y no lo consigue en otras. La historia anterior en otra empresa no se repite en la nueva, y por esto se dan grandes fracasos en lo que tiene que ver con la adecuación de las personas a determinados perfiles.

Lo primero que debes tener en cuenta es que cada vez menos empleadores muestran interés en la historia de que cuentas en tu currículó y se interesan más por comprobar qué puedes hacer en realidad. Y ahí entran en juego herramientas cada vez más influyentes, eficaces y tenidas en cuenta, como son las redes sociales.

Un nuevo apoyo
Gestionar nuestros perfiles sociales se ha convertido en una condición casi indispensable cuando buscamos empleo, cambiamos de trabajo o de carrera profesional. La cuestión



es si la presencia y actividad en las redes es hoy tan determinante como para abandonar o descuidar otras estrategias y herramientas tradicionales y si nuestra imagen en Twitter, LinkedIn o Facebook será la única que recojan los reclutadores.

Las organizaciones y quienes operan en el negocio del reclutamiento hacen uso de las redes sociales para comprobar lo que dices y lo que más tarde contarás en la entrevista de trabajo.

Paradójicamente, en muchos casos esa verificación exhaustiva podría llevar a no necesitar ni siquiera una conversación con el candidato, porque la información previa de la que disponen los reclutadores es ingente.

En realidad, los canales tradicionales y online se están fusionando. Ya prácticamente no existe lo uno

No cometes el error de centrarte en la visibilidad personal olvidando la realidad profesional

sin lo otro. Eso supone que seguimos necesitando trabajar muy bien nuestro modelo de negocio y nuestro mensaje, que son ejes de nuestra marca personal. Pero hay que ser *encontrable* en todos los medios y dejar un posicionamiento de marca correcto en todos ellos.

Los expertos se muestran partidario de utilizar un cóctel de medios para mostrar nuestro trabajo, antes que el propio currículó, que no demuestra ni explica todo lo que queremos transmitir. En todo caso, a pesar de que debes ser diferente y sobresalir del gran montón de candidatos que buscan empleo, no puedes caer en el error de centrarte demasiado en la visibilidad personal, olvidando la realidad profesional y la relevancia apoyada en hechos.

El número de seguidores o la popularidad que obtengas en las redes sociales posiblemente ya no sea un elemento diferenciador. Ser muy visible en el mundo 2.0 no te convierte en un buen profesional.

Pon atención en cómo se van a buscar perfiles como el tuyo y preocúpate por que sea coherente todo aquello que se puede encontrar acerca de ti.

¿Respondes al perfil que exige el mercado?

Crear tu propio empleo, redefinir la carrera profesional, entrar en acción y transformar tu vida laboral resulta imposible sin haber desarrollado un nuevo juego de habilidades y sin una estrategia a largo plazo, que implica la posibilidad de adelantarnos a los cambios en un entorno laboral en el que el trabajo para siempre se acabó.

Las empresas demandan capacidad para moverse en entornos globales, habilidad para mantener su estado de ánimo y permanecer estable ante los cambios, agilidad mental, habilidades tecnológicas, perfiles que puedan innovar y que conviertan una dificultad en reto o posibilidad.

La especialización es otro valor de futuro: se aprecian cada vez más los perfiles que conocen en profundidad algo concreto y que aportan valor muy rápido.

Hay que hablar también del espíritu *emprendedor*, que es el de aquellos que miran a su alrededor y, si no encuentran las condiciones adecuadas, las crean. Estos son los ganadores del mañana, y tomar las riendas será una de las habilidades ideales para el futuro.

Debes tener en cuenta que si el mercado laboral pide nuevas capacidades profesionales a los candidatos, y exige fórmulas de búsqueda de trabajo diferentes, las ofertas de empleo "de siempre" también tienen que sufrir un cambio radical.

Los nuevos tipos de ofertas de empleo no suelen referirse a habilidades técnicas sino a formas de vivir y de sentir el trabajo. Un número creciente de reclutadores tiende a utilizar ofertas "originales" que ahorran esfuerzos en la selección y sirven como filtro, porque quien no se sienta aludido queda prácticamente autodescartado.

Las compañías recurren ya a requisitos difíciles de demostrar frente a la simple cualificación académica.

Emprendedores & EMPLEO Expansión

¿Eres el profesional que necesitan las empresas?

Se demandan perfiles multiculturales y con capacidad de adaptación a un entorno cambiante

Si no hablas inglés, las posibilidades de acceder a un empleo se reducen drásticamente

MAD El máster para encontrar trabajo en el mundo digital

ESAD MBA con Especializaciones

Esad Business School

NUEVAS DEMANDAS Se demandan perfiles multiculturales y con capacidad de adaptación. Son algunas de las nuevas habilidades exigidas.

Se valoran la agilidad mental, los idiomas, la innovación, capacidad de adaptación o la experiencia global

o a las aptitudes profesionales típicas.

Se valora una alta capacidad relacional a todos los niveles. Es una apertura de miras y cultural desde el principio que incluye una faceta internacional relevante. Habrá que aprender a manejarse en diferentes culturas en sentido amplio (corporativas, sociales y políticas).

Se demandan perfiles multiculturales y con capacidad de adaptación a un entorno cambiante.

La experiencia en mercados globales no sólo se exige, sino que se fomenta en todos los perfiles.

La habilidad transversal que se demanda en todos los puestos es la orientación al cliente y a los resultados. Orientación a resultados, flexibilidad e iniciativa y autonomía en el puesto: las compañías no quieren personas que estén pendientes de una autorización para hacer algo, necesitan gente con ganas de comerse el mundo.

La adaptación y capacidad para empatizar con los equipos, así como de evolución y visión acorde con el mercado son competencias determinantes. El candidato ideal tiene que comprender bien las claves del negocio y a las personas del equipo. Y debe estar preparado para tomar las decisiones acertadas y a tiempo.

Si no hablas idiomas, las posibilidades de acceder a un empleo se reducen drásticamente. Algunos reclutadores sostienen que el inglés es un *must*, y se valora un tercer idioma como el alemán, y en creciente importancia el ruso y el chino.

Emprendedores & EMPLEO Expansión

Descubre si estás preparado para los 600.000 empleos que vienen

El mercado laboral del Gobierno ha anunciado la creación de 600.000 puestos de trabajo en los próximos diez años. Los expertos prevén que se necesitarán los mejores talentos. ¿Estás preparado? Descubre si estás preparado para los 600.000 empleos que vienen

ESAD

MBA con Especializaciones

Esad Business School

PREPARADO En un escenario dominado por los 'minijobs' y los profesionales autónomos debes plantearte si estás bien armado.