

Emprendedores & EMPLEO Expansión

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

Las redes sociales se han convertido en un canal imprescindible para encontrar trabajo y para gestionar nuestra imagen profesional. La cuestión es si la gestión de estas redes es un deber o un lujo. ¿Cuánto tiempo debemos dedicar a ellas? ¿Qué perfil de usuario debemos tener? ¿Cómo podemos aprovecharlas al máximo? Estas son algunas de las preguntas que se plantean los expertos en el tema.

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

Las redes sociales se han convertido en un canal imprescindible para encontrar trabajo y para gestionar nuestra imagen profesional. La cuestión es si la gestión de estas redes es un deber o un lujo. ¿Cuánto tiempo debemos dedicar a ellas? ¿Qué perfil de usuario debemos tener? ¿Cómo podemos aprovecharlas al máximo? Estas son algunas de las preguntas que se plantean los expertos en el tema.

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 ver con una etapa con una compañía de uno mismo.

SELECCIÓN Relacionar los modelos, la tecnología y las estrategias para buscar pareja con la búsqueda de empleo. No se descabellado. Es dominar la afinidad.

Emprendedores & EMPLEO Expansión

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

El profesional que sabe buscar trabajo en Internet, pero no sabe utilizarlo para encontrarlo.

ESPECIALIZACIÓN El profesional que sabe buscar trabajo en Internet, pero no sabe utilizarlo para encontrarlo.

MBA con Especializaciones

Esden 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.

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

¿Eres el profesional que necesitan las empresas?

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

MAD El máster para encontrar trabajo en el mundo digital

ESDEN Esden Business School

Emprendedores & EMPLEO Expansión

Descubre si estás preparado para los 600.000 empleos que vienen

ESCALA DE PERFORMANCIA Y COMUNICACIÓN DE UNIDAD DIGITAL

PERIODISMO DE EL MUNDO

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

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