

EL TRABAJO DE BUSCAR TRABAJO

(Lic. Sandra Asam)

La situación de desempleo golpea no sólo a los ingresos de una persona. Afecta otras áreas de su mundo como los hábitos, su grupo de pertenencia, su entorno social, etc.

El impacto de la pérdida del trabajo provoca en un primer momento un estado de incertidumbre, luego empieza a perderse la autoestima, se entrelazan sentimientos de culpabilidad y fracaso.

El conjunto de todo esto da como resultado la sensación de incapacidad e indefensión para volver a posicionarse nuevamente en el entorno laboral.

El objetivo de los programas de reinserción laboral es ayudar a las personas a salir de este estado emocional que les dejó la pérdida del trabajo y que puedan volver a pensarse con capacidades laborales.

Con este objetivo tomamos algunas herramientas de:

- a) **OUTPLACEMENT**: proceso y metodología que teniendo en cuenta las características del individuo y del mercado laboral en que este se encuentra, tiene por objetivo encontrar en la crisis una oportunidad para el cambio y el crecimiento.
- b) **MARKETING PERSONAL**: adaptación de las técnicas aplicadas a las empresas y productos, a la realidad individual de las personas.

Encarar una salida laboral con eficacia implica encarar la búsqueda de trabajo o emprendimiento profesional como un proceso en el que se distinguen las siguientes etapas.

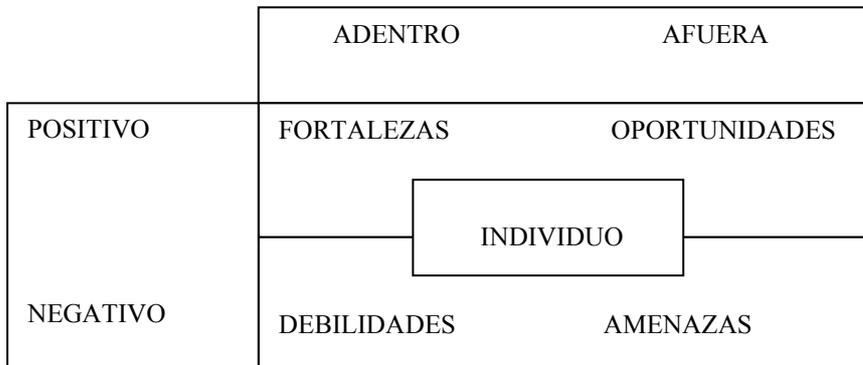
- **ETAPA DE AUTOEVALUACION:**

En este sentido la propuesta de los talleres de orientación laboral es confrontar a las personas con una realidad de oferta y demanda en el mundo laboral.

Que cada uno pueda autoevaluar sus posibilidades competitivas dentro de este mercado particular que es el mundo de las oportunidades laborales, que comprenden el empleo, autoempleo y emprendimientos.

Una alternativa práctica es el llamado análisis FODA que permite establecer una relación adecuada entre el mundo interno de cada persona (¿quién soy, que tengo para ofrecer?) y el mundo externo (mercado laboral, ¿quién necesita lo que yo ofrezco?)

Fortalezas
Oportunidades
Debilidades
Amenazas



El propósito de este análisis es que cada persona pueda hacer objetivamente una evaluación de los aspectos positivos y negativos, fortalezas y debilidades en el plano personal y relacionarlas evaluando las oportunidades y las amenazas en relación al mundo laboral y la competencia. (las otras personas que ofrecen lo mismo).

La etapa de autoconocimiento es de fundamental importancia, a partir de ella se puede programar adecuadamente los pasos a seguir, las estrategias a utilizar y las actitudes a tomar en consecuencia.

Para atravesar eficazmente esta etapa es necesario que la persona implicada se responda algunas cuestiones:

* DEFINIR SU PERFIL LABORAL

- Quién soy laboralmente?
- Que puedo hacer en función de experiencias previas?
- Que puedo hacer potencialmente en función de mis conocimientos e inquietudes?
- Cuáles son mis objetivos en la vida?
- Con qué habilidades cuento?
- Cuales son mis valores o atributos intrínsecos?

* DEFINIR EL TRABAJO IDEAL

- Qué tareas o funciones me gustaría hacer?
- Que trabajo considero que puedo hacer bien y por que?
- Qué de todo lo que puedo ofrecer es viable en el mercado laboral?
- Cuáles son las posibilidades más cercanas a las que estoy buscando?
- Lo que soy laboralmente dónde se valora?

- * DEFINIR DIFERENCIAS COMPETITIVAS COMPARANDO CON OTROS CANDIDATOS QUE ASPIRAN AL MISMO PUESTO

Qué de lo que puedo ofrecer me diferencia de los demás?

Qué ofrecen los demás que yo no tenga?

Que puede necesitar el puesto de trabajo que los demás no ofrezcan?

Al concluir esta primera etapa debemos estar en condiciones de reconocer sin dudas qué es lo mejor que tenemos para ofrecer y en qué podemos desarrollarnos.

También tener identificadas nuestras habilidades, características, e intereses. Poder mostrar quién soy y hacia dónde quiero ir.

Relacionar quién soy con el mercado laboral al cuál queremos insertarnos y medirnos con las cualidades de los competidores en este mercado.

- **ETAPA DE COMUNICACIÓN**

En esta parte del proceso se debe responder a la pregunta ¿CÓMO HAGO PARA QUE ESE MERCADO SE INTERESE POR MÍ?

Sólo cuando tengo claro mi objetivo (etapa anterior) puedo desplegar una adecuada estrategia de comunicación.

Los elementos de comunicación entre un postulante y su mercado laboral son:

- EL CURRICULUM VITAE
- LA CARTA DE PRESENTACION
- LA ENTREVISTA LABORAL
- LAS REDES DE CONTACTO

EL CURRICULUM:

Este es el único elemento que el postulante puede controlar en forma total en proceso de selección. También es la puerta de entrada a conseguir la entrevista. Es la primera imagen que quien selecciona tiene del postulante

Por lo tanto no basta con enumerar datos experiencia y antecedentes, Algunas cuestiones a tener en cuenta a la hora de armar el propio son:

- Claro, corto, y bien organizado. Aportar la información necesaria y suficiente en no más de dos carillas.

- Encontrar una redacción creativa y personal. No olvidar que el objetivo de un C.V. es provocar un impacto positivo en quien lo lea (Me elegiría yo)
- Adaptar la presentación de acuerdo a los requerimientos del puesto que se requieren.
- Incluir datos sobre intereses personales, ya que lo que buscamos mostrar no solo la experiencia y los conocimientos sino lo que nos diferencia, de otros candidatos, nuestro sello personal.
- Incluir comentarios dónde se especifique el alcance de nuestras competencias, lo que tenemos de positivo para aportar y en qué se beneficiaría la empresa si nos contratara.

LA ORGANIZACIÓN:

- Datos Personales:
Nombre y Apellido:
Dirección:
Teléfono:
Fecha de nacimiento:
- Experiencia laboral:
Cronología inversa:
Cargo desempeñado:
Nombre de la empresa:
Descripción de los alcances del puesto:
Descripción de logros obtenidos:
En caso de jóvenes profesionales o primer trabajo, mencionar logros como estudiante y participación o actividades en otras actividades.
Mencionar referencias con nombre apellido teléfono y cargo dentro de la empresa (mencionar sólo si son buenas)
- Formación:
Cronología inversa:
Mencionar los cursos de capacitación que tengan relación con el puesto
- Remuneración Pretendida:
Incluirla si la búsqueda lo requiere.
- Intereses personales:

LA CARTA DE PRESENTACIÓN

Es aconsejable adjuntar siempre al curriculum una carta de presentación. Debe ser clara concisa y concreta.

Los objetivos son:

- Expresar los motivos por los cuáles nos ponemos en contacto con la empresa. Mostrar cuál es nuestro interés en establecer una relación laboral.

- Fundamentar porqué se considera la persona adecuada para ocupar ese puesto. Mencionar aquéllos elementos de nuestra experiencia, formación habilidades, etc., que le puedan resultar de utilidad para el puesto que está buscando cubrir. No olvidar que la empresa cuando realiza una búsqueda es para encontrar a la persona que le solucione los problemas de ese puesto. Por lo tanto es importante organizar los ítems sobresalientes del C.V. con el objetivo de despertar en el selector interés por conocernos.
- Solicitar una entrevista.

El recorrido de la carta deberá atravesar cinco ejes:

Investigar: Conocer la mayor cantidad de datos posibles acerca de la empresa, actividad, productos etc. y del puesto en cuestión.

Focalizar: mostrar intencionalmente nuestras fortalezas y ventajas competitivas que le aportarán la solución al problema por resolver, y explayarnos en aspectos poco visibles en el C.V.

Precisión: En las áreas en que nos postulamos, si nos postulamos para cualquier trabajo seríamos poco creíbles.

Prolijidad: La forma de presentar la carta será la primera imagen que el selector se forma de nosotros. Cuidar la prolijidad, la redacción, escribir párrafos cortos. Sólo una página.

Detalles finales: revisar, despedirse, firmar.

LA ENTREVISTA:

Esta es la etapa de definición más importante en el proceso de acceso al puesto laboral. El objetivo de este encuentro es el intercambio de información. Por el lado del entrevistador el objetivo está puesto en no sólo en recabar información de la historia laboral del entrevistado, también al finalizar la misma deberá haber llegado a una evaluación mas amplia para permitir llegar al entrevistado a las siguientes etapas del proceso.

El entrevistado también tiene la oportunidad de informarse acerca del puesto, responsabilidades oportunidades, beneficios.

Si bien la dirección de la entrevista es de esperarse la tenga el entrevistador, este espacio se convierte en una oportunidad del entrevistado para ampliar, profundizar en los beneficios que puede aportar a esa organización. Para el entrevista además de recabar información de la vida del candidato es una oportunidad de crearle un clima similar al del puesto en cuestión y además de obtener información relatada, en este sentido puede formarse una idea de cómo resolverá su trabajo la persona entrevistada.

La entrevista de selección se estructura sobre la base de cuatro tipos de preguntas:

HISTORICAS: sobre el C.V. o las distintas áreas de la vida personal del entrevistado. Se esperan respuestas exactas y objetivas.

AUTOEVALUATIVAS: preguntar acerca de los logros, habilidades etc. Se intenta poner al entrevistado en posición autocrítica y probar su objetividad resolución de los fracasos etc.

SITUACIONALES: sobre situaciones pasadas, o hipotéticas futuras. El objetivo es evaluar cómo esa persona se desenvuelve concretamente en su hacer laboral o como resolvería situaciones potenciales.

ESTRESANTES: sirven para evaluar las respuestas emocionales en situaciones de presión. En general estas preguntas apuntan a desestabilizar el equilibrio y comprobar que intentos de reestablecerlo utiliza la persona (por ejemplo ¿por qué cree que un empleador se interesaría en usted?)

En esta etapa del proceso de inserción laboral el entrevistado tiene la oportunidad de ponerse un paso delante de la entrevista misma y no solamente brindar la información solicitada, sino mostrarse en situación de trabajo. En este momento la entrevista (junto con todo el proceso de búsqueda laboral) es el equivalente al primer día de trabajo. El entrevistado puede ponerse un paso delante de la situación de entrevista si hace de este encuentro una buena oportunidad para mostrar como puede solucionar los problemas que ese puesto vacante ocasiona, y porque es la persona adecuada para hacerlo. Es el momento de mostrar los beneficios se es capaz de aportar a la empresa que lo contrate.

Generalmente el proceso de búsqueda laboral termina en la entrevista, cuándo el postulante se queda fijo en su rol de candidato, en alguien que está pidiendo una oportunidad. En cambio si se pone en el rol del empleado puede demostrar ahí mismo que sabe y como puede hacer su trabajo. Cómo solucionar aquello que el empleador (o el cliente) está necesitando que le solucionen.

Algunas cuestiones a pensar antes de presentarse a la entrevista:

- Cuidar los aspectos formales: apariencia personal, puntualidad salud.
- Tener en cuenta el lenguaje no verbal que transmitimos.
- Ser activo en construir en la entrevista un espacio agradable e interesante para ambas partes.
- Tener presente que fortalezas es imprescindible mostrar.
- Tener preparado como remontar las desventajas.
- Mostrar logros, si es posible medibles y cuantificables.
- Ser activos en conseguir información de la empresa el puesto los beneficios etc.

REDES DE CONTACTO:

Una vez que se llegó a la respuesta acerca de quién se es laboralmente, surge la pregunta ¿Quiénes necesitan (buscan) lo que puedo aportar, solucionar, resolver, el servicio que soy y puedo ofrecer?

- Avisos clasificados de empleos

- Bolsas de trabajo de los sectores profesionales de pertenencia
- Asociaciones profesionales
- Consultoras generales en recursos humanos
- Consultoras especializadas en el área profesional.
- Web
- Empresas de personal eventual
- Presentaciones espontáneas en empresas
- Avisos de ofrecidos
- Contactos personales
- Otros

• **ETAPA DE CAMBIO DE ACTITUD:**

Resolver la situación laboral hoy es una situación sumamente ardua. Nos enfrentamos a contextos cambiantes que desafían no solo nuestras capacidades de adaptación, sino nuestros puntos de vista acerca del futuro y lo conocido.

Hoy más que nunca se nos hace imperioso modificar esquemas aprendidos y permitir el pensamiento más amplio.

♣ Tal vez la premisa más importante a cuestionar es la conocida “quiero un empleo” evocando aquello conocido que se hizo alguna vez, por “ofrezco mis servicios a quién lo necesite y pueda contratarlos”.

♣ Encarar la búsqueda con una actitud profesional. Entender el proceso de búsqueda como un trabajo en sí mismo. Dedicar tiempo esfuerzo y seriedad.

Capacitarnos y actualizarnos. Entender las variables del mercado.

♣ Resolver la antigua pasividad: Promover una actitud emprendedora. Tener preparadas nuestra caja de herramientas y estar listos para poder mostrarlas a través de un C.V. Una carta, una entrevista. Animarse a las presentaciones espontáneas y a la autopromoción.

♣ No permitir desmoronarse ante los rechazos, incluirlos como una parte más del proceso de búsqueda.

♣ Entender que si el mercado exige profesionalización, orientar los esfuerzos personales de capacitación y búsqueda a ese sector especialmente, y no dispersarnos en muchas variables a la vez.
