

Aprenda a expresar el mercado laboral para acceder a un trabajo

Los cazatalentos, las firmas de selección y las grandes firmas de RRHH son los principales intermediarios laborales, a los que se suman plataformas online muy útiles para dar con un empleo por cuenta propia o ajena. **Por Montse Mateos**

El año que viene se cumplirán 25 años de la publicación de *Inteligencia Emocional*, el libro en el que Daniel Goleman popularizó este concepto cuyo nacimiento se sitúa en 1985. La memoria, la habilidad para resolver problemas, la capacidad para dirigirnos a los demás, conectar con sus emociones y las nuestras, frenar los impulsos o vencer las frustraciones son algunos de los elementos que definen la inteligencia emocional.

Contar con ello le convierte en un candidato atractivo para acceder a un empleo. Un análisis reciente de Nexian –agencia de recursos humanos– asegura que las reglas del juego para contratar personal han cambiado: antes priorizaban las competencias técnicas, pero ahora también se buscan las sociales y emocionales. Según Roberto Revuelta, director de Nexian Select&Talent, “atrás quedó la técnica de mirar sólo el currículum de los trabajadores, su experiencia profesional y competencias técnicas. También tene-

mos muy en cuenta su inteligencia emocional y su capacidad de comunicación y adaptación”. La empatía, la tolerancia a la presión, la paciencia, la flexibilidad o la adaptación al cambio son algunas de las virtudes humanas que los reclutadores buscan en sus candidatos.

Punto de partida

Identifique cuáles son los conocimientos y habilidades que le convierten en un candidato atractivo, cuál es su valor añadido para captar la atención de sus reclutadores. Si ocupa un puesto de responsabilidad y desea cambiar de organización, le conviene entrar en la órbita de los cazatalentos. Estos intermediarios hacen búsquedas directas, es decir, contactan con aquellos profesionales en activo que encajan en el tipo de perfil que demandan las empresas a las que prestan sus servicios. Mantener una buena relación con los headhunter puede hacer más fácil el cambio.

Los perfiles sin cualificación pue-

Cultivar la inteligencia emocional es la mejor opción para ser elegido en la entrevista personal

Los intermediarios laborales son, junto con las redes sociales, los principales canales de búsqueda

den optar por las empresas de trabajo temporal para acceder a un empleo; una salida también válida para los cualificados en busca de su primer trabajo. A menudo un contrato temporal es el mejor banco de pruebas para acceder a uno indefinido.

Los profesionales cualificados con experiencia integran el colectivo al que acuden las firmas de selección como Hays, una de las más grandes.

Por último, si tiene muy claro su objetivo profesional, ya sea por cuenta propia o ajena, las plataformas online son unos de los mejores canales para perfiles especializados.

La búsqueda

Llamar a la puerta adecuada es la mejor opción, pero para descubrir la correcta, el camino no está exento de dificultades. La elaboración del currículum, el rastreo en Internet, bucear en las redes sociales y el networking son parte de los canales para dar con el trabajo idóneo. El estudio *Global Candidates Preference*, elaborado por ManpowerGroup, revela que las redes sociales lideran la búsqueda de empleo por obra y servicio, y por proyecto. Estas son las opciones que barajan en mayor grado los más jóvenes, pero también aquellos profesionales con experiencia que desean trabajar



Dreamstime

de manera autónoma. Los grandes grupos de recursos humanos como Adecco, Randstad o ManpowerGroup son conscientes de estas demandas, de ahí que en el último lustro hayan potenciado su presencia en Internet y en las redes sociales. Éstas y otras firmas han sabido sacar partido a la inteligencia emocional para buscar a los mejores candidatos, y los aspirantes a



Diseñar una estrategia de búsqueda para dar con la puerta adecuada es la mejor opción para encontrar un empleo.

un empleo, conscientes de ello cuidan cada vez más su actividad virtual.

Sin embargo, como afirmaba Nicolas Buisson, director general del Sur, Este de Europa y Suiza de Page-Group, en un entrevista publicada este verano en EX PANSIÓN: "Más del 90% de la acción de reclutar depende del feeling entre el directivo y el empleado. La personalidad determina

la elección final de un candidato". Por esta razón, conviene cuidar tanto o más la faceta personal, es decir, cultivar la inteligencia emocional que describía Goleman. De poco sirve tener mucha influencia en las redes sociales o haber dado con el puesto y la empresa adecuados si en el cara a cara no pone en valor estas soft skills que valoran los reclutadores.

DIRECCIONES ÚTILES

Para directivos

Los cazatalentos –'headhunters'– contactan con candidatos en activo para ofrecerles un puesto similar en otra empresa.

- K Ackermann International.** www.ackermanninternational.com
- K Agilium.** www.agiliumworldwide.com
- K Alemany & Partners.** www.alemany-partners.com
- K Altopartners.** www.altopartners.es
- K Amrop.** www.amrop.com
- K Boyden.** www.boyden.com
- K Cornerstone.** www.cornerstone-group.com
- K Egon Zehnder.** www.egonzehnder.com
- K Eurogalenus.** www.eurogalenus.com/es
- K Headway.** www.headway.es
- K Heidrick & Struggles.** www.heidrick.com
- K Korn Ferry.** www.kornferry.com
- K Leaderland.** www.leaderland.es
- K Morgan Philips Hudson.** <https://www.morganphilips.com>
- K Pedersen & Partners.** www.pedersenandpartners.com
- K Recarte & Fontenla Executive Search.** www.recartefontenla.com
- K Russell Reynolds.** www.russellreynolds.com
- K Seeligery Conde.** www.syc-amrop.es
- K Signium.** www.signium.es
- K Spencer Stuart.** www.spencerstuart.com

- K Stanton Chase.** www.stantonchase.com
- K Talengo.** www.talengo.com
- K Transearch.** www.transearch.com

Perfiles cualificados

Los profesionales cualificados con experiencia, empleados o parados forman el colectivo al que acude estas firmas expertas en posiciones para mandos intermedios.

- K AdQualis.** www.adqualis.com
- K Alexander Hughes.** www.alexanderhughes.es
- K Antal.** www.antal.com
- K BPM.** www.bpmes.es
- K Catenon.** www.catenon.com
- K Dopp.** www.dopp.es
- K Euromanager.** www.euromanager.es
- K Hays.** www.hays.es
- K IHR Consultancy.** www.ihrconsultancy.com
- K Konsac.** www.konsac.com
- K Nexian.** www.nexian.es
- K Page Group.** www.page.com
- K Robert Walters.** www.robertwalters.com
- K Setesca Talent.** www.setescatalent.com

Trabajo temporal, selección y consultoría

Las grandes firmas de RRHH ofrecen trabajo temporal, selección de perfiles cualificados, recolocación y consultoría y, algunas de ellas, cuenta

con una división de 'headhunting'.

- K Adecco.** www.adecgroup.es
- K Grupo BLC.** www.grupoblc.com
- K Grupo Eulen.** www.eulen.com
- K Grupo Norte.** www.grupo-norte.es
- K Iman.** www.imancorp.es
- K Manpower Group.** www.manpowergroup.es
- K Randstad.** www.randstad.es

Plataformas online

Cuenta ajena

- K beBee.** <https://es.beebee.com>
- K Cornerjob.** www.cornerjob.com
- K Experteer.** www.experteer.es
- K Indeed.** www.indeed.es
- K JobandTalent.** www.jobandtalent.com
- K Jobijoba.** www.jobijoba.es
- K Jobtoday.** www.jobtoday.com
- K Primerempleo.** www.primerempleo.com
- K Simplyhired.** www.simplyhired.es
- K Taalentyfy.** <https://taalentyfy.com/>
- K Ticjob.** www.ticjob.es
- K Worktoday.** www.worktodayapp.com

'Freelances'

- K Fiverr.** www.fiverr.com
- K Freelancer.** www.freelancer.com
- K Matchmode.** www.matchmode.es
- K Malt.** www.malt.es
- K Peopleperhour.** www.peopleperhour.com
- K Twago.** www.twago.es
- K Upwork.** www.upwork.com