

# Sin red de contactos sólo accederás al 20% del empleo



## CÈLIA HIL

Orientadora y formadora en Empleo 2.0 y Marca Personal.  
Consultora en TalentoDirect.com.

 @celiahil

<http://celiahil.com>



**Lo que llamamos Marca Personal, es el fruto de una estrategia de visibilidad, de un trabajo diario en las redes, en el blog y en nuestro entorno offline.”**

Se habla mucho de que **cerca del 80% del empleo no sale explícitamente como oferta** de trabajo. Esto significa que no existe una oferta de empleo como tal, en ningún portal, periódico o red social. **¿Cómo podemos acceder al llamado empleo oculto?**

Parte de este empleo es ocupado por promociones internas, relevos generacionales y movilidad geográfica. Otra gran parte son puestos de trabajo ocupados por contactos. No se trata del “enchufe” mal entendido de antaño (que también lo sigue habiendo por desgracia), sino que hablamos de contactos de calidad. El objetivo es conseguir estar presente en la mente de esa persona, de ese empresario, comerciante o directivo, cuando tiene la necesidad de cubrir un puesto de trabajo con un perfil parecido al nuestro.

### ¿Cómo estar en la mente de quienes reclutan?

Después de muchos años de asesorar a personas que buscan un empleo, puedo decir que en esta situación fundamentalmente intervienen dos variables: **el hacerse visible y gestionar una red de contactos de calidad.**

#### 1. HACERSE VISIBLE

La generación X (de los 35 a 55 años) acostumbramos a trabajar duro. A estudiar una carrera universitaria para así tener un futuro mejor. Incluso algunos llegan a no compartir el conocimiento para intentar ser imprescindibles en las empresas. Un día todo cambia y se dice que tenemos que hacernos visibles; crear y compartir contenido de calidad para mostrar nuestro valor como profesionales; y colgar nuestro currículum en diferentes formatos y plataformas, es decir, salir de nuestra zona de confort. Un gran cambio. Tenemos incluso pudor, inseguridad, miedo. Pero señores, como decía Charles Darwin: *“Quien sobrevive no es el más fuerte ni el más inteligente, sino el que se adapta mejor al cambio”.*

No hay recetas mágicas para conseguir un nuevo empleo. Pero si mantienes un índice de ocupabilidad alto, siendo atractivo para la empresa, estás al día en tu sector, tienes una trayectoria laboral coherente, dominas idiomas, las nuevas tecnologías y eres flexibles en cuanto a la movilidad geográfica y horarios estarás bien encaminado a que tu tiempo en el paro sea el mínimo posible. Los orientadores laborales, desde hace unos años, aconsejamos **para ganar visibilidad y potenciar tu carrera profesional:**

- **Tener un blog:** Debemos verlo como nuestra “casita digital”. En ella podremos ir escribiendo nuestros conocimientos y opiniones, también aportar vídeos, audios, imágenes etc. El fin es mostrar una *expertise* que sea atractiva a los ojos de un reclutador, *headhunter* o a la nueva figura digital en recursos humanos: el *Nethunter*. El objetivo es proyectar profesionalidad para posibles colaboraciones o sinergias que se traduzcan en nuevas oportunidades de empleo.

- **Presencia en redes sociales** que sea sostenible en el tiempo, coherente con nuestro perfil profesional y con nuestros valores. No nos beneficia tener una cuenta de Twitter abandonada, un perfil social sin completar o un blog con telarañas. Pero también debes considerar que el uso excesivo de estas plataformas nos puede “quemar”, provocando una saturación de nuestra imagen en las redes, lo que nos puede perjudicar.

Según el perfil profesional que tengamos y nuestros intereses debemos elegir las redes concretas en las que tener presencia. Para un profesional más técnico, como un informático o un *community manager*, puede ser atractivo estar en Google+. Para un profesional del sector del diseño, publicidad o arte, Pinterest podría resultar una red adecuada. Pero hay tres redes que yo considero imprescindibles si queremos tener una huella digital mínima, un “yo profesional”: LinkedIn, Twitter y Facebook.

Lo que llamamos **marca personal será el fruto de esta estrategia de visibilidad.** De un trabajo diario en las redes, en el blog y en nuestro entorno offline. **La gestión de ella, nos posiciona en la mente de los empresarios, de otros profesionales o de los seleccionadores que tanto queremos que nos llamen** para una entrevista de trabajo.

#### 2. LA RED DE CONTACTOS

Este es otro gran punto a gestionar si queremos conseguir un empleo. Una buena red de contactos, no se consigue de un día para otro. Requiere de constancia y de una estrategia clara enfocada a buscar directivos, trabajadores y seleccionadores de Recursos Humanos de las empresas en las que nos interesa trabajar.

Hacer *networking* en ferias y congresos. Asistir a charlas y eventos relacionados con nuestra profesión. Descubrir los sitios adecuados para encontrar a personas que trabajan en nuestra área. Esto nos permitirá estar al día e intercambiar tarjetas con posibles futuros empleadores e ir ampliando nuestra red de contactos en los portales de empleo.

Hemos hablado sobre el currículum social y las redes de contactos online, pero no debemos olvidar el currículum en papel o en formato digital, que aún sigue siendo necesario para los procesos de selección. Un buen ejercicio es acudir a nuestra red de contactos offline, entregarlo a personas y preguntarles qué opinan de él. También un orientador profesional podrá darnos su opinión como experto.

No olvidemos que no hay tampoco un CV ideal. Por ejemplo, para un abogado un currículum por competencias más clásico puede ser adecuado, pero para un publicista quizás refleje mejor su potencial una infografía, un videocurrículum creativo o una presentación hecha en Prezi. **El CV debe adaptarse siempre al puesto al que optemos**, al perfil profesional que tengamos y a la empresa en la que queramos trabajar.