

## Estrategias de Búsqueda de Empleo

Buscar empleo es una tarea a la que todos profesionales se verán enfrentados en diferentes momentos a lo largo de su vida. Es una necesidad que se presenta cuando estás finalizando la carrera, cuando quieres realizar un cambio de trabajo, cuando la demanda de tus necesidades económicas cambia o en general en un sinnúmero de situaciones particulares que te harán verte en la necesidad de comenzar la búsqueda. Sin embargo llevar a cabo una búsqueda de empleo exitosa y adecuada no es tarea fácil, requiere cierta preparación y estrategia para conseguir los mejores resultados. De la misma manera es una actividad que requiere dedicación de tiempo y una participación activa por parte del interesado. En primera instancia, unas de las primeras actividades que puedes adelantar en este proceso para incrementar las probabilidades de éxito es establecer un plan de carrera, saber qué tipo de estrategias utilizar y como encaminar tu búsqueda.

### Estructurando un Plan de Carrera

Para ser exitoso en la búsqueda de empleo es importante tener claridad frente al objetivo que se quiere alcanzar en términos profesionales y personales, y conocer muy bien las herramientas con las que se cuenta para lograrlo. Es decir, **establecer a conciencia un plan de carrera**. Estructurar dicho plan requiere identificar y articular no solo lo que quieres, sino tener claridad frente a las fortalezas que tienes para ofrecer al mercado laboral.

Al momento de estructurar tu plan de carrera es necesario que respondas 3 preguntas claves:

#### 1. Establecer el ¿Qué?

- Qué fortalezas tiene como profesional en términos de habilidades, talentos y conocimientos.
- Qué logros, experiencias y proyectos han sido los más significativos para ti.
- Cuál es tu ventaja competitiva frente a los demás profesionales que comparten tu formación y experiencia. ¿Qué te hace atractivo para el mercado laboral?
- Qué le vas a ofrecer a tu futuro empleador → Logros personales y profesionales: algo que hiciste bien y que es el reflejo de tus habilidades.

#### 2. Identificar el ¿Dónde?

- Identificar áreas y sectores que sean de tu interés dentro del mercado laboral.
- Qué cargos y qué compañías se ajustan a sus objetivos y a su perfil profesional.

#### 3. Estructurar el ¿Cómo?

- Conocer las diferentes estrategias de búsqueda de empleo para definir cuáles de ellas se ajustan a su objetivo y momento profesional, o al tipo de cargo al que aspira.

Este esquema es diferente al que tradicionalmente existe en la mente de las personas que emprenden su búsqueda de empleo, quienes por lo general primero evalúan la “oferta” del mercado para luego alinear sus expectativas con lo que suponen el mercado está buscando. Para que seas exitoso el proceso lo debes realizar a la inversa; primero debes identificar que tienes para dar, cuáles son tus fortalezas e intereses, para qué eres bueno y luego buscar ofertas de empleo que se ajusten a tu formación, capacidades y expectativas.

## Identificando el Perfil Profesional y Personal - (¿Qué fortalezas tienes?)

El primer paso para iniciar la búsqueda es llevar a cabo un proceso de autoevaluación que permita identificar tus fortalezas, tus prioridades y tus motivaciones. Para esto debes llevar a cabo los siguientes pasos:

1. Identificando valores o motivaciones: Si tú no clarificas de manera previa a la toma de decisiones lo que es importante para ti (lo que te motiva); o si tus decisiones entran en conflicto con tus motivaciones, es probable que no te sienta satisfecho tanto en su vida personal como profesional.

Te invitamos a que realices el ejercicio presentado a continuación, con el objetivo de iniciar el proceso de identificación de tus motivaciones.

- a. A continuación encontrarás una tabla que contiene un listado de motivaciones que pueden entrar en juego al momento de tomar decisiones relacionadas con tu búsqueda de empleo y tu satisfacción profesional.
- b. Marca con una equis (X) el grado de importancia en que valoras cada una de estas motivaciones al momento de realizar la búsqueda de tu próximo trabajo.
- c. No está permitido calificar más de 5 motivaciones con la opción “muy importante”

Motivaciones <sup>1</sup>		Muy Importante	Moderadamente Importante	Ligeramente Importante	Nada importante
1	<b>Crecimiento personal:</b> Desarrollar mi potencial y utilizar mis talentos.				
2	<b>Conocimiento:</b> Desarrollar y utilizar conocimientos específicos				
3	<b>Estatus:</b> Alcanzar una posición de reconocida importancia.				
4	<b>Ayudar a otros:</b> trabajos que permitan realizar contribuciones a la comunidad o a la sociedad.				
5	<b>Actividad Física:</b> realizar trabajos que requieran agilidad o esfuerzo físico.				

Motivaciones <sup>1</sup>		Muy Importante	Moderadamente Importante	Ligeramente Importante	Nada importante
6	<b>Independencia:</b> Tener control sobre mi trabajo y horario.				
7	<b>Liderazgo:</b> influenciar y coordinar a otros para alcanzar resultados.				
8	<b>Creatividad:</b> Contar con la oportunidad de explotar la creatividad e imaginación en el trabajo.				
9	<b>Reto:</b> Trabajos que me estimulen mentalmente, que sean considerados un desafío.				
10	<b>Dinero:</b> Obtener una compensación financiera significativa en mi trabajo				
11	<b>Seguridad y Estabilidad:</b> desempeñar mi trabajo sin preocuparse de un eventual despido.				
12	<b>Trabajo con otros:</b> pertenecer a un grupo o equipo de trabajo satisfactorio.				
13	<b>Integridad:</b> trabajar ética y honestamente.				
14	<b>Balance:</b> permitir equilibrio entre mi vida personal y profesional.				
15	<b>Poder:</b> tener control sobre recursos en el trabajo.				
16	<b>Relaciones con otros:</b> crear relaciones sociales con compañeros y colegas.				
17	<b>Avance Profesional:</b> Ser promovible dentro de la organización.				
18	<b>Exigencia:</b> Trabajar bajo presión y con expectativas demandantes.				
19	<b>Reconocimiento:</b> recibir crédito por el trabajo bien hecho.				
20	<b>Atmosfera positiva:</b> Trabajar en un ambiente de apoyo, armonioso y placentero.				
21	<b>Recursos:</b> Tener acceso a tecnología, recursos y herramientas.				
22	<b>Ambiente:</b> estar en un espacio físico confortable				

<sup>1</sup> Ejercicio adaptado de: Programa de Administración de Carrera. Drake Beam Morin (DBM). 2003

Luego de haber realizado la selección, transcribe a los espacios que se presentan a continuación las motivaciones que calificaste como “muy importantes” (recuerde que son máximo 5). Después de realizar la transcripción califica tus 5 motivaciones de manera que el 1 sea el más importante y 5 el menos importante.

	Motivación	Calificación (1 a 5)
1		
2		
3		
4		
5		

Clarificar y priorizar valores da claridad sobre lo que te motiva en tu carrera. Ten en cuenta que estas motivaciones son criterios sólidos y valiosos para tomar decisiones relacionadas con tu vida profesional, pues corresponden a lo que realmente es importante para ti.

2. Identificando Fortalezas, habilidades y áreas a desarrollar: El mercado laboral actual se basa en la búsqueda de profesionales “expertos” que tengan claridad frente al área en que desean desempeñarse y que demuestren tener elementos necesarios para cumplir al máximo con las demandas de su área.

A continuación te invitamos a realizar un proceso objetivo de autorreflexión que te permitirá identificar cuáles son tus áreas de experticia en términos personales y profesionales para empezar a dar direccionamiento a tu búsqueda de empleo.

- En la columna de la derecha identifica cuáles son tus áreas más fuertes (en términos de conocimientos, experiencia) y cuáles son las áreas que consideras deberías mejorar. Haz el mismo ejercicio en la columna de la derecha, pero esta vez considerando tus fortalezas y áreas a mejorar en el área personal.

<b>Profesional</b> (Conocimientos, manejo de programas, experiencia en áreas determinadas)	<b>Personal</b> (Competencias, cualidades, habilidades, destrezas)
<b>Fortalezas</b>	<b>Fortalezas</b>
1	1
2	2
3	3
<b>Áreas a Mejorar</b>	<b>Áreas a Mejorar</b>
1	1
2	2
3	3

Los elementos que identificaste como fortalezas tanto en el área personal como profesional son claves para direccionar tu búsqueda de empleo, son los elementos que constituyen una ventaja competitiva en el mercado. Son estos aspectos los que relacionados con el área o el tipo de trabajo que estás buscando, van a marcar la diferencia en ti como candidato al momento de participar en un proceso de selección. (Por ejemplo: Si identificaste como fortalezas profesionales tus conocimientos en evaluación financiera, tu manejo avanzado de Excel y tus habilidades matemáticas; y como fortalezas personales tu capacidad de análisis y tus habilidades para planear y organizar tu tiempo. Serías un buen candidato para participar en procesos de área financiera, especialmente en cargos que requirieran el análisis de información y emisión de conceptos).

Si tus fortalezas no encajan como esperabas en el tipo de trabajos que deseas y definitivamente consideras que este es el área profesional en la que quieres desarrollarse, debe comenzar a emprender acciones para trabajar en ellas buscando desarrollarlas.

El objetivo final de estos ejercicios es determinar: ¿Quién eres como persona y profesional? ¿Qué experiencia tienes?, ¿En qué eres bueno? ¿Qué te gusta hacer? e inclusive ¿Qué es lo que definitivamente no quieres? O ¿Para qué no eres bueno? Antes de emprender la búsqueda tómate el tiempo de dar respuesta a cada una de ellas, pues la exploración del mercado laboral que realices debe ser bastante objetiva, realista y ajustada a lo que tienes para ofrecer.

Según Martha Alles, consultora argentina experta en gestión humana, “lo que distingue a los profesionales que se desempeñan mejor en cargos de niveles superiores técnicos, profesionales y gerenciales, es la motivación y las habilidades interpersonales”.

## Estudiando el Mercado Laboral - (¿Dónde?)

La estructura del mercado laboral se ha venido modificando en los últimos años, la tendencia de permanecer de manera vitalicia en el mismo cargo o en la misma compañía ya no responde a las expectativas ni de los profesionales ni de las empresas. Debido a esta tendencia te verás en la necesidad de iniciar una búsqueda de empleo en diferentes momentos de la vida, según las exigencias del mercado y de tu desarrollo profesional.

Luego de realizar una exploración personal y tener claridad frente a tu perfil profesional, tu experiencia y tus motivaciones, es momento de iniciar la exploración del mercado laboral. Dicha exploración consiste en conocer y estudiar cuales son los sectores, cargos y compañías en los que puedes y quieres desempeñarte.

### 1. Define tu entorno:

- Haz un listado de las posibles opciones de empleo que se ajusten al tu perfil y expectativas, recuerda que debes ser muy objetivo y realista para optimizar las probabilidades de éxito.
  - o Identifica primero **sectores** empresariales y económicos que te resulten atractivos y que se ajusten a tu proyecto de vida.
  - o Luego dentro de estos sectores explora las diferentes compañías, empresas y **organizaciones**.
  - o Para cada compañía explora las **áreas** en las que te podría desempeñar y el tipo de **cargos** que posee la compañía en las diferentes áreas.
  - o Cuando tengas identificados los cargos investiga las **funciones** y responsabilidades.
- Este listado te permitirá encaminar tu búsqueda de empleo, pues tener claridad frente a cuales son los cargos y compañías que se ajustan al perfil, garantiza mayores probabilidades de éxito a la hora de realizar aplicaciones a ofertas laborales. Si realmente identificas el tipo de ofertas en las que tú y tu perfil encajan, y realizas las aplicaciones en consecuencia es mucho más probable que seas considerado dentro del proceso de selección.
- Revisar fuentes como el listado de 5.000 empresas más grandes de Colombia publicado por la revista Dinero o las compañías ganadoras del premio "Great place to work - Colombia", constituyen una herramienta útil para empezar la exploración de las diferentes compañías que existen en el mercado.

### 2. Evalúa el entorno:

- Luego de identificar los cargos y las compañías acordes a tu perfil debes analizar la misión, la visión y los objetivos de cada una de las organizaciones a las que tienes pensado aplicar, pues todos estos elementos te darán indicios

sobre la cultura y el tipo de ambiente y relaciones que se manejan dentro de cada una de ellas.

- Cuando hayas identificado las ofertas a las que quieres y puedes aplicar, debes evaluarlas para determinar si se ajustan a tu proyecto de vida. Al realizar esta evaluación es recomendable no tener en cuenta solo los criterios tradicionales: Salario, contrato y tipo de empresa; sino incluir también otro tipo de factores intangibles que deben entrar a participar en la decisión como: distancia casa trabajo, ambiente de trabajo, estilo de la compañía, disponibilidad para viajar, entre otros.
- Ten en cuenta que al analizar los sectores y compañías debe buscarse un balance

entre las ventajas y las desventajas ofrecidas, o lo que es más importante, que las características y responsabilidades del cargo no entren en conflicto con tus proyecciones personales y familiares. Algunos sectores que puedan resultar atractivos a simple vista, no lo son tanto, si se ponen en la balanza ventajas y desventajas como:

#### VENTAJAS

- Salarios competitivos
- Altos recursos tecnológicos
- Buena proyección profesional
- Opciones de Aprendizaje

#### DESVENTAJAS

- Horarios laborales extensos
- Pocos espacios para la familia
- Espacios de esparcimiento reducidos
- Dificultad para estructurar planes personales
- Estrés elevado y probables problemas de salud

El objetivo final es llevar a cabo un análisis de la situación actual del mercado, es decir evaluar ¿qué buscan las compañías? ¿qué dinámicas tienen en diferentes industrias? y al mismo tiempo ¿qué implicaciones tienen para los profesionales que se desarrollan en ellas? Cada persona debe analizarse a sí mismo y ver en donde debe emprender su búsqueda de empleo teniendo en cuenta lo que es y lo que tiene para dar, así como de qué manera las características de la compañía y de la industria se amoldan a las perspectivas y expectativas que tiene.

### Identificando Estrategias de Búsqueda de Empleo - (¿Cómo?)

Finalmente el paso definitivo para el éxito de la búsqueda de empleo es identificar estrategias eficaces que permitan la consecución del empleo o al menos la participación en diferentes procesos de selección. Identificar cual es la estrategia más efectiva para ti depende del momento profesional en que te encuentres, aunque cualquiera de ellas requiere que seas un agente activo altamente involucrado en el proceso de búsqueda.

Existen diferentes formas de buscar empleo, si no estás teniendo éxito es porque seguramente estás utilizando el método inadecuado, por lo consiguiente debes cambiar de estrategia.

Las principales estrategias de búsqueda de empleo son las siguientes:

- Portales de Internet y Portales Corporativos
- Oficinas de egresados de las Universidades
- Empresas Caza talentos – Head Hunters
- Empresas de Servicios Temporales
- Red de Contactos
- Redes Sociales

#### 1. Portales de Internet

Ofrecen servicios de selección y búsqueda de empleo a empresas y personas. Por lo general manejan un amplio rango de perfiles que van desde cargos operativos hasta cargos gerenciales. Son herramientas útiles pues reducen los tiempos de espera tanto para las empresas como para los candidatos. Son accesibles pues pueden ser consultados a cualquier hora y en cualquier lugar. Si son bien utilizados constituyen una forma efectiva y sencilla de estar disponible en el mercado laboral. El secreto del éxito de la mayoría de estos portales radica en

la correcta estructuración de la hoja de vida y en su constante actualización.

Los principales portales de búsqueda de empleo en Colombia son los siguientes (tenga mucho cuidado y evalúe con criterio cada uno de ellos y el tipo de ofertas que ofrecen)

[www.empleo.com](http://www.empleo.com)

[www.bumeran.com](http://www.bumeran.com)

[www.reddegh.com/es/ofertas](http://www.reddegh.com/es/ofertas)

[www.lared.com.co](http://www.lared.com.co)

[www.jobandtalent.com/co](http://www.jobandtalent.com/co)

[www.trabajando.com.co/](http://www.trabajando.com.co/)

[www.computrabajo.com](http://www.computrabajo.com)

[www.zonajobs.com.co](http://www.zonajobs.com.co)

[www.empleate.com](http://www.empleate.com)

Algunos de estos portales ofrecen servicios complementarios como las bases empresariales, es decir páginas elaboradas para que cada una de las diferentes compañías que hace uso de sus servicios, administre y reclute hojas de vida. Si las compañías que identificaste como posibles empleadores cuentan con dichas bases no dudes en inscribir tu hoja de vida.

Adicionalmente algunos ofrecen a las compañías la opción de realizar búsquedas de hojas de vida entre todas las personas inscritas al portal, de esta manera las compañías introducen al sistema los criterios que se ajustan a sus búsquedas y obtienen un listado de posibles candidatos. En este tipo de búsquedas son unas de las más utilizadas por las compañías pues permiten filtrar las hojas de vida que cumplan con los requisitos básicos de cada una de las posiciones. Para poder ser uno de los candidatos seleccionados en este tipo de búsqueda, debes tener muy bien estructurada y enfocada tu hoja de vida y mantenerla actualizada.



Finalmente vale anotar que muchas compañías tanto nacionales como internacionales cuentan con sus propios portales de reclutamiento de candidatos y recepción de hojas de vida (**portales corporativos**). Como recomendación investiga los sitios web de las compañías de tu interés con el fin de aprovechar este recurso y oportunidad de acercamiento con la compañía.

## 2. Oficinas de egresados y Centros de Carrera de las universidades

Estas oficinas y centros sirven de intermediarios entre las empresas y los profesionales egresados de sus instituciones, realizando la publicación y difusión de ofertas a partir de los perfiles requeridos por las organizaciones que establecen contacto con ellos. Son útiles porque además de ser posibles fuentes de ofertas laborales brindan asesoría e información valiosa para el proceso de búsqueda.

Los egresados y estudiantes de la Universidad de los Andes cuentan con el portal del Centro de Trayectoria Profesional como estrategia de búsqueda de empleo: <http://ctp.uniandes.edu.co/>. En dicho portal las compañías se inscriben para recibir un usuario y una clave, y son ellas mismas las encargadas de realizar las publicaciones y recuperar las hojas de vida de las personas interesadas en sus ofertas. El CTP no realiza ningún proceso de selección o filtro de las hojas de vida. En el portal se publican toda clase de ofertas que van orientadas a estudiantes, practicantes, profesionales recién egresados y egresados con experiencia.

Para poder recibir las ofertas que mejor se relacionen con tu momento profesional es indispensable tener actualizada tu hoja de vida en el portal del CTP, especialmente los datos relacionados con tu formación académica y tus años de experiencia.

## 3. Head Hunters – Empresas Cazatalentos

Son empresas que se dedican a buscar, identificar y atraer el mejor talento humano posible. Son contratadas por compañías interesadas en ubicar dentro del mercado a profesionales que cumplan con perfiles específicos y que se ajusten a las necesidades de dicha compañía. Dado que estas compañías tienen responsabilidades con sus clientes buscan construir perfiles hechos a la medida de sus solicitudes para proporcionarles el mejor recurso humano del mercado.

La mayoría de estos Head Hunters se concentran en profesionales activos que resultan atractivos para el mercado laboral, sin embargo constituyen una buena estrategia de búsqueda de empleo para personas de perfiles medios y altos.

Es importante tener en cuenta que muchas de estas compañías no se dedican únicamente a realizar procesos relacionados con el Head Hunting, en ocasiones manejan diversos procesos para sus clientes que pueden incluir una gran variedad de perfiles. Para estos procesos muchas de las compañías cuentan con portales de Internet en los que es posible ingresar su hoja de vida para formar parte de su base de candidatos.

Estas son algunas de las empresas de Head Hunting que funcionan en Colombia, vale la pena que investigues cada una de ellas e identifiques cuáles manejan clientes de los sectores que te interesan y cuáles buscan candidatos de tu perfil.

	<b>Compañía</b>	<b>Dirección</b>	<b>Teléfono</b>	<b>E-mail / Website</b>
1	Adecco	Carrera 7 # 76 - 35 Piso 6	489 5454	www.adecco.com.co contacto.col@adecco.com
2	Altos Ejecutivos Ltda	Avenida Cra45 #108-27 Torre 2 oficina 1001	6402732 - 3832250	http://www.altosejecutivos.com/ globalsearch@altosejecutivos.com
3	American Consultants	Cra. 18 # 86A-14 Of. 107	6386106	correo@americancons.com http://americancons.com
4	API Ltda	Cra 7 # 73 - 55 Piso 8	3138356	www.api.com.co api@api.com.co
5	Aristos Consultores de Gerencia LTDA	Cra 9A # 99 - 02 piso 4	5939100 - 6180655	http://www.aristosweb.com/ contacto@aristosweb.com bogota@stantonchase.com
6	Amrop Top Management	Calle 116 Nº 7 - 15 • Of. 1103	312 3112	http://www.amroptop.com/
7	Avance Organizacional Consultores	Torre Avenida Chile (Carrera 11 No. 71-41, oficina 202)	3100470 - 2111607	http://www.avanceog.com/ consultores@avanceog.com
8	Boyden de Colombia	Carrera 15 # 88-64 Oficina 220, Torre Zimma	3001471	http://www.boyden.com colombiacv@boyden.com
9	Ceo Consultores Gerenciales	Calle 40 C # 13 - 43 Of. 201	2885000	www.ceoconsultoresgerenciales.com
10	Competencia Humana	Cra 11 # 90 - 07 of 201	6105406	http://competenciahumana.com/ info@competenciahumana.com
11	Consultores de Talento	Calle 70 # 4 -30	6085878	http://consultoresdetalento.com/
12	Consultores Organizacionales	Cll 123 # 7 - 07 Of 304	6194616 - 6375017	http://www.consultoresorg.com/
13	Consultores S&S Asociados	Calle 80 # 9 -92 Piso 4 ofic 401	6359584	http://www.consulss.com/
14	CRM psicología organizacional	Calle 94 A No.13-08 Oficina 204	616 6325	http://www.crm psicologia.com busquedas@crm psicologia.com
15	CyZ Consultores	CR 51 B # 76 - 136 Of 401- Barranquilla	(+7)3585596	http://www.czconsultores.com/ info@czconsultores.com
16	ECS PARTNERS INTERNATIONAL	Calle 124 No. 7-35 Oficina 701	592-1571	http://www.ecspartnersintl.com/
17	Egon Zehnder International de Colombia S.A.	Carrera 7 # 71-52 Oficina 803-Torre A	3120416	http://www.egonzehnder.com/ bogota@egonzehnder.com
18	Executive Connection	Av cra 9 # 113 - 52 of 1408	5877878	http://www.executivecon.com info@executivecon.com
19	Executive Search Consultants	Calle 106A # 54 - 81 Suite 303	624 0690	http://www.executivecolombia.com/
20	Eximium International	Cra. 9 # 77-67 of 802	7560161	http://www.eximium.com.co
21	E.hunters	KRA 69 # 25 B - 44 Piso 9	426 6550	http://www.eempleo.com/sitios-empresariales/colombia/e-hunters/candidatos/index.asp#inicio
22	Gestion de Talentos Humanos	Cra 12C #147-94 Segundo Piso	6318126	www.gthcolombia.com servicios@gthcolombia.com
23	Grillo-Leconte	Calle 102 # 19-55	6365493	http://www.grillo-leconte.com/
24	Head Hunters International	Calle 113 # 7-45 Torre B Of. 815.	6292970	http://www.headhunters.com.co

25	Hays Colombia	Autopista Norte No 108 - 27, Torre 2, Of 1105	7422502	<a href="http://www.hays.com.co/">http://www.hays.com.co/</a>
26	High Management	Av. Cll. 127 # 18A - 39 Of 401	6127639 - 6208656	<a href="http://www.highmca.com/">http://www.highmca.com/</a>
27	Hunting & Selection S.A.	Cra 12 # 96 - 81 of 202	6235242	<a href="http://www.hunting-selection.com/">http://www.hunting-selection.com/</a>
28	IHR Consultancy	Carrera 11A # 94A -56 Of. 503	6751152	<a href="http://www.ihrconsultancy.com/">http://www.ihrconsultancy.com/</a>
29	IT Hunters	Calle 93 No 11A 28 Of 601	603-0237	<a href="http://www.ithunters.co/">http://www.ithunters.co/</a> Contacto: carolinatoro@ithunters.co
30	Jugada Maestra	Calle 85 Nro 11-53	6362755	<a href="http://www.jugadamaestra.com/en/">http://www.jugadamaestra.com/en/</a>
31	KORN/FERRY INTERNATIONAL	Carrera 7 # 113 - 43 Oficina 902	5939190	<a href="http://www.kornferry.com/">http://www.kornferry.com/</a>
32	Leadership	Calle 116 # 7 - 15 Of. 1103	213 7500	<a href="http://www.leadership.com.co/">http://www.leadership.com.co/</a>
33	LG Consultores	Autopista Norte N. 103 -34. Oficina 708	6169892/77	<a href="http://www.lgconsultores.com.co/">http://www.lgconsultores.com.co/</a> servicioalcliente@lgconsultores.com.co
34	Logros Asesores de Gestión Humana	Avenida 7 # 132-10 Etapa IV interior 1-102	6256361	<a href="http://www.logros.com.co">http://www.logros.com.co</a>
35	Management Consultants Associates	Cr 11A # 94A-31	6213112 / 13 / 32	<a href="http://www.managementmca.com/">http://www.managementmca.com/</a>
36	Manpower Professional	Calle 98 # 22-64 Local 5	6010066	<a href="http://manpowergroupcolombia.co/">http://manpowergroupcolombia.co/</a>
37	Michael Page	Avenida Calle 82 # 10-33 Of. 801	745-4500	<a href="http://www.michaelpage.com.co/">http://www.michaelpage.com.co/</a>
38	PAL Consultoria Organizacional	Carrera 45 # 103-40 OF 610	622 5318	<a href="http://palconsultoria.com/">http://palconsultoria.com/</a> pal@palconsultoria.com
39	People Solutions Colombia	Cra 49D # 91-49	533 76 78	<a href="http://www.peoplesolutions.com.co/">http://www.peoplesolutions.com.co/</a> info@peoplesolutions.com.co
40	Selector Talento Humano	Carrera 7 N° 127 - 48 Oficina 1205	744 4028	<a href="http://selector.com.co/">http://selector.com.co/</a> - servicioalcliente@selector.com.co
41	Samper Head Hunting	Calle 71 # 5-97 - Ed. Plaza 71 Oficina 404	3177366	<a href="http://www.samperheadhunting.com/">http://www.samperheadhunting.com/</a> huntingbogota@samperheadhunting.com
42	Serdan S.A.	Cll 67 # 7 - 35 Piso 2	3487370	<a href="http://www.serdan.com.co/index.php?base&amp;seccion=index">http://www.serdan.com.co/index.php?base &amp;seccion=index</a>
43	Signium International	Carrera 14 #99-33, Oficina 306, Torre REM	3210010	<a href="http://www.signium.com/">http://www.signium.com/</a>
44	Spencer Stuart Colombia	Cll 98 # 9A - 41 Of 306	6543000 - 6182317	<a href="http://www.spencerstuart.com//global">http://www.spencerstuart.com//global</a>
45	Talengo	Calle 98 No. 9-A-41 Of. 403	749 5941	<a href="http://www.talengo.com/">http://www.talengo.com/</a> bogota@talengo.com
46	Talent Partnership	Calle 97 A No. 8 – 10 Of. 506	6210080	<a href="http://www.talentp.com/">http://www.talentp.com/</a>
47	Talent Solutions International	Cra 58 # 90 - 54 Piso 2	2575294	<a href="http://www.talentsi.com/">http://www.talentsi.com/</a>
48	Tasa Worldwide S.A.	Calle 72 # 10-70 Torre A Of. 602	3126995	<a href="http://www.tasa.com.co">www.tasa.com.co</a> bogota@tasa.com.co

49	Tims Assessment Group Latin America Ltda	Cra 12 # 119 - 86	6026580	<a href="http://timsla.com/tims/index.php">http://timsla.com/tims/index.php</a>
50	EFFECTIVE MANAGEMENT	Avenida Chile Cra. 7#71-21 Torre B Piso 15	3135955	<a href="http://www.emanagementc.com/">http://www.emanagementc.com/</a>
51	L&L TALENTO HUMANO CONSULTORES S.A.S.	Carrera 13 No. 38 - 47 oficina 1101	Cel : 300 207 5595	<a href="http://www.lyltalentohumano.com">www.lyltalentohumano.com</a> - Contacto: lcalderon@lyltalentohumano.com, lcajamarca@lyltalentohumano.com
<b>International Headhunters</b>				
52	Downing Teal	Calle 90 # 13A- 20 Of 508	2563024 - 2562975	<a href="http://www.downingteal.com/">http://www.downingteal.com/</a>
53	Heidrick & Struggles	233 South Wacker Drive Willis Tower - Suite 4900 Chicago, IL	(1)-3124961200	<a href="http://www.heidrick.com">http://www.heidrick.com</a>
54	Norman Broadbent	Los Angeles, 2029 Century Park East, Suite 1400, USA 12 St James's Square London SW1Y 4LB United Kingdom	(1) 424 202 3631 - +44 20 7484 0000	<a href="http://www.normanbroadbent.com/">http://www.normanbroadbent.com/</a>
55	Ray & Berndtson S. A	Buenos Aires, Argentina	(54)11 43119670	<a href="http://www.rayberndtson.com">http://www.rayberndtson.com</a> alberto.armoni@rayberndtson.com.ar

#### 4. Periódicos

Es uno de los métodos de búsqueda de empleo que vienen usándose desde el siglo pasado, fue el método preferido en el siglo XX. En la actualidad se siguen recibiendo altos índices de clasificados sin embargo se desconoce qué tan efectivos sean para los usuarios al momento de buscar empleo. Dentro de estos clasificados se maneja un amplio rango de perfiles que van desde cargos operativos hasta gerenciales. Es importante ser cuidadosos con la información contenida en estos avisos, pues dada libertad de publicación, los datos allí consignados no son verificables y son 100% autonomía de las compañías.

En ocasiones los avisos clasificados son útiles para enterarse de grandes eventos de reclutamiento que algunas compañías nacionales y multinacionales realizan para obtener grandes volúmenes de candidatos, muchos de estos eventos son conocidos como "Ferias laborales o Job Fairs".

#### 5. Empresas de Servicios Temporales

Son empresas creadas para atender las necesidades extraordinarias de las compañías (picos de producción, reemplazos, licencias). Se concentran por lo general en cargos operativos o profesionales recién egresados. Es importante tener en cuenta que cuando se realizan procesos de selección por medio de una temporal, el contrato laboral se establece con ella y no con la empresa a la que se le presta el servicio. Cuando se establecen este tipo de contratos existe la posibilidad de que se conviertan en relaciones laborales de largo plazo, sin embargo es importante no olvidar que por lo general se tratan de trabajos de corta duración.

#### 6. Red de Contactos (Networking)

Establecer una red de contactos es la manera más efectiva para descubrir oportunidades

de empleo, incluso estudios afirman que tiene un 80% de efectividad. Esta efectividad responde a que la mayoría de las personas responsables de los procesos de selección de las compañías, le comentan a sus empleados y colegas sobre las vacantes y posiciones disponibles. Si tú tienes o logras incluir dentro de red de contactos personas que trabajan o que se relacionan con el sector y las organizaciones que son de tu interés, es probable que tengas la ventaja de conocer antes que el público en general las ofertas laborales que sean acordes a tu perfil.

El éxito de esta estrategia radica en utilizar al máximo tu capacidad para relacionarte y crear vínculos con otras personas. La red comienza con las personas que mantienes relaciones cercanas, con quienes sientes un gran nivel de confianza y se expande hacia contactos de 2do y 3er nivel.

El objetivo central debe ser construir relaciones en los diferentes contextos en los que participas (labora, académico, social) sin olvidar que en un futuro estas puedan ser su vínculo con personas que hagan parte del sector o de compañías de tu interés. Si la concibes como una estrategia centrada en las relaciones sociales verás como la red es exitosa para todos los momentos profesionales y para diferentes tipos de perfiles, pues depende de cómo la construyas y hacia donde la direcciones.

Los pasos para construir una red de contactos son los siguientes:

1. Establecer un listado de contactos de 1er nivel.
  - Conformado por contactos personales y profesionales: amigos, conocidos, parientes, vecinos, doctor, odontólogo, amigos del club, exalumnos. Compañeros de trabajo, jefes, clientes, competidores, proveedores.
  - Todas estas son personas que te conocen y que pueden estar dispuestos a hablar contigo de tus planes de carrera. Son personas que puedes contactar fácilmente personal o telefónicamente.
2. Establecer contacto con las personas de 1er nivel.
  - Para que tu red se fortalezca y pueda crecer debes estar en permanente contacto con las personas que te conocen, la red depende el constante flujo de información.
  - Cuando establezcas contacto con ellos, se muy cuidadoso con el discurso que utilizas, en las conversaciones e interacciones cotidianas procura usar un lenguaje positivo. No uses frases como: “estoy desempleado, ayúdeme a conseguir trabajo”; por el contrario integra a tu discurso frases como: Estoy identificando información del mercado laboral, estoy activo en el mercado, estoy en búsqueda de oportunidades.
  - Es importante que en tus interacciones con estas personas seas muy claro en transmitir tus intereses profesionales (sector, organizaciones, áreas y cargos de interés). Luego de discutir tus intereses profesionales, indaga sobre posibles conocidos o referidos que estas personas tengan en el tipo de sectores o empresas que te interesan. Con esta información tu empezarás a ampliar tu red hacia personas que conozcas el área de tu interés.
3. Establecer contacto con las personas de 2do nivel (referidos de tus contactos cercanos)
  - Sea personalmente o telefónicamente, contacta a las personas referidas. Durante tu conversación con ellos referencia a la persona de 1er nivel (quien te ayudó a establecer este contacto) y centra el diálogo en la búsqueda de información sobre el mercado laboral en el que la persona se mueve. Una buena estrategia es hacer

preguntas acerca de la trayectoria profesional de la persona, indagar por su trabajo y en general mostrar interés por el otro.

- El objetivo central de establecer este contacto es que la persona de 2do nivel conozca tu interés por la compañía en la que trabaja o por el área en que se desarrolla, para que en el momento en que exista una posible vacante esta persona pueda referirte.

Recuerda que esta estrategia:

- Hace uso de la importancia de las recomendaciones en el mercado laboral.
- No puede ser abordada desde una perspectiva utilitarista (en la que solamente hablas con tus contactos cuando los necesitas).
- Se basa en crear y mantener buenas relaciones en el mundo laboral, académico y personal.
- Requiere del constante flujo de información.
- No arroja resultado inmediatos pero es altamente efectiva a corto y largo plazo.

La red de contactos se centra en establecer relaciones con personas de intereses comunes, por lo tanto si consideras que tu red de primer nivel necesita ser ampliada, puedes recurrir a instancias como involucrarte en voluntarios, participar en grupos relacionados con tus hobbies, hacer parte de un equipo deportivo o asistir con más frecuencia a reuniones sociales.

Finalmente es importante que tengas en cuenta que una red de contactos exitosa requiere...

- **Paciencia:** Nunca olvides que el objetivo es construir relaciones, no buscar ofertas laborales de manera inmediata.
- **Receptividad a las posibilidades:** no descartes ninguna posibilidad de relación con otras personas, busca encontrar aspectos en común en cualquier situación, bajo ninguna circunstancia desprecies o descartes un contacto.
- **Generosidad:** El contacto y el apoyo debe ser de doble vía, se recíproco con tus contactos, si conoces oportunidades que se ajusten a tus perfiles no dudes en referenciarlos.

## 7. Redes Sociales

La red social por excelente para el proceso de búsqueda de empleo es LinkedIn. Para hacer un buen uso de ella es importante tener presente estas recomendaciones:

- a. En el contexto del mercado laboral actual, es indispensable contar con un perfil en esta red social. Créalo, mantelo actualizado e incluye tu foto. Contrario a la hoja de vida formal, en esta red social tener un perfil con foto marca la diferencia.
- b. Crear una red de contactos base de las personas que conoces (puede ser siguiendo el mismo principio de las personas de 1er nivel). El éxito de esta red social radica en que estés ampliamente conectado y seas visible. Solamente serás visible para aquellas personas con las que tengas contactos en común y las únicas personas que podrás ver serán los contactos de tus contactos. Procura que esta red base sea de al menos 100 contactos.
- c. Una vez tengas tu red base, es en momento de empezar a ampliar estratégicamente la red. Como producto de tu plan de carrera, ya cuentas con un listado de lugares donde quieres trabajar, el siguiente paso es buscar contactos dentro de LinkedIn que trabajan en estas organizaciones. ¿Quiénes son los contactos claves en este caso? Las personas que encajen en alguna de las siguientes categorías:

- i. Head hunters.
- ii. Personas de recursos humanos que trabajen en la organización.
- iii. Tu potencial jefe directo.
- iv. Los pares del cargo que te interesa.
- v. La persona que está ocupando el cargo en este momento.
- vi. Y en el caso en que ya estés ocupando cargos de liderazgo, las personas que le reportarían a tu cargo.

Estar conectado con estas personas te ayudará a ser visible al momento en que se presente una vacante que se ajuste a tu perfil.

Para ampliar la información sobre las maneras de optimizar el uso de LinkedIn para el proceso de búsqueda de empleo puedes consultar los siguientes recursos:

- <http://premium.linkedin.com/jobsearch/resources.html> (Artículos y Videos)
- <http://blog.linkedin.com/topic/jobseeker/> (Blog oficial)

Facebook como red social puede servirte principalmente para tres objetivos: (i) monitorear vacantes que se publiquen en las Fanpage de reclutamiento que tienes algunas compañías, (ii) ser un canal de comunicación para fortalecer relaciones con tu red de contactos y (iii) ser parte de grupos abiertos y cerrados en los que se publican ofertas laborales.

Luego de conocer las diferentes estrategias, selecciona aquellas que consideres se ajustan más a tu momento profesional, a tu perfil y al sector empresarial de tu interés. Aunque unas de estas estrategias son más efectivas que las otras, entre mayor número de ellas se utilicen mayores son las probabilidades de tener éxito en la búsqueda de empleo.

### Recomendaciones Finales:

**Cuatro enemigos de la búsqueda exitosa de empleo** → Trata de evitarlos pues son errores que generalmente cometen las personas que se encuentran en el proceso de exploración del mercado laboral:

1. Creer en frases como “Por la situación económica actual es difícil conseguir empleo”

Son apreciaciones o percepciones exageradas que escucharás de las personas que te rodean y que no necesariamente corresponden con la realidad del mercado laboral actual. Antes de convencerte de estas apreciaciones explora tú mismo el mercado bajo los parámetros de tu proyecto de vida.

2. Presión social

Haz el mayor esfuerzo por no prestar atención a recomendaciones de amigos y familiares que vayan en contra del proyecto profesional que estableciste. No debes aceptar trabajos con los que no te sientes satisfecho o que no sientas que se ajusten a tus expectativas, simplemente por responder a una presión social.

3. Baja autoestima

La búsqueda de empleo toma tiempo y no siempre se es exitoso en el primer proceso al

que se presenta. Cuando se experimenta rechazo es frecuente que la percepción que uno tiene de sí mismo y sus habilidades se deteriore, “la autoestima se ve afectada cuando crees que todos están encontrando trabajo excepto tu”. Lo peor que puedes perder es tu autoestima y la confianza en tus capacidades y habilidades. Si una estrategia o una búsqueda no están funcionando, cuestiona tu estrategia antes de cuestionarte a ti mismo como profesional.

#### 4. Energía direccionada al lugar equivocado

Aplicar a cargos en lo que no cumples con los requisitos o utilizar las estrategias que no tienen éxito, son las maneras más comunes de invertir toda tu energía y esperanzas en un lugar donde las probabilidades de éxitos son muy pocas. Si estableces un plan de búsqueda estructurado y realista podrás enfocar toda tu energía a ofertas que se ajusten mejor a tu perfil y que te permitan participar en los procesos.

#### Otras recomendaciones para tener en cuenta:

1. Asume la búsqueda de empleo como un trabajo de tiempo completo. Una tarea que requiere planeación y desarrollo de un plan estructurado, y que necesita que se establezcan y respeten horarios para las diferentes actividades (autoevaluación, exploración del mercado, aplicación a las ofertas, seguimiento). Es recomendable que establezcas un plan semanal con objetivos claros para que aproveches al máximo el tiempo invertido en la búsqueda.
2. Piense en la búsqueda de empleo como un proceso de mercadeo personal. Tú eres el producto a vender y las compañías son los posibles clientes del producto, como en los procesos de mercadeo, el trabajo está en encontrar el cliente ideal para tu producto.
3. Identifique tus barreras y áreas a mejorar, sean competencias, habilidades o conocimientos. Ten en cuenta cualquier aspecto que consideres que te hace menos empleable y toma acciones para fortalecerlo.
4. Céntrate en ti mismo y no en tus competidores. Enfócate en lo que puedes hacer por los futuros empleadores, qué tienes para aportar a las organizaciones, cuál es tu ventaja competitiva; no te concentres en lo que las otras personas tienen y tu no.
5. Cree en ti mismo. Proyecta para ti mismo confianza en tu habilidad para conseguir trabajo, especialmente si has realizado a conciencia el proceso de autorreflexión y exploración del mercado laboral.
6. Asume un rol activo en tu búsqueda y se persistente desde la fase de planeación de tu proyecto profesional hasta el momento de aplicar las estrategias de búsqueda de empleo.
7. Mantente actualizado sobre lo que pasa en tu área de trabajo o sector empresarial. Muchos empleadores esperan que tengas conocimiento de los últimos desarrollos del área.
8. Utiliza tantos recursos de búsqueda como sea posible, poner todas tus esperanzas en una única fuente no es una buena estrategia, pues en caso de no obtener el resultado planeado generará una mayor frustración que sin duda incidirá en la continuidad de tu búsqueda.



## Referencias

Alles, M. (2005). Diccionario de Comportamientos. Buenos Aires.

Bolles, R. N. (2014). What color is your parachute? A practical manual for job-hunters and career-changers. Berkeley, California.

Drake Beam Morin. (2003). Programa de Administración de Carrera. Bogotá.

Gardella, R. S. (2000). Guide to Finding Your Next Job. Boston, Massachusetts.

Leadersearch S.A. (el empleo.com). (2007). Profesionales con marca registrada: la importancia de tener su propia estrategia laboral. Bogotá.