

Dennis Tulett

TU TRABAJO IDEAL

Cómo detectar el empleo que sueñas y conseguirlo



Inhalt

[Introducción](#)

[Los expertos de las 10 mil horas](#)

[Claves para detectar tu trabajo ideal](#)

[Cómo diseñar un currículum vitae imbatible](#)

[Qué incluir, paso por paso](#)

[El mejor ejemplo, el currículum da Vinci](#)

[Un campeón de la entrevista personal](#)

[Cómo romper el hielo](#)

[Que las redes sociales jueguen por ti](#)

[Cómo posicionarte en los portales de empleo](#)



Introducción

Parece que hubiera pasado más de un siglo pero hasta hace unas décadas las empresas estaban organizadas en torno a un modelo de mando basado en las jerarquías. Había jefes y subordinados, y se esperaba que todos cumplieran con horarios y tareas claramente definidas por la organización que los contrataba. La transformación de la economía industrial en la nueva economía de la era de la información y el conocimiento revolucionó el mundo del trabajo. Impulsados por los avances tecnológicos, los cambios ya no son algo excepcional sino una constante y se presentan cada vez más vertiginosos. Hoy, muchas estrategias empresariales apuntan a lograr total flexibilidad, desintegración en los procesos productivos y gran efectividad a través de pequeños equipos que sustituyen el trabajo subordinado por redes de trabajadores con alta capacidad de respuesta.

Este mundo, habitado por personas hiper-conectadas que consumen, comparten, observan, gestionan y accionan a través de computadoras, teléfonos móviles, tabletas y miles de dispositivos

más, se constituye como un universo diferente. Y por supuesto, las enormes transformaciones que se dieron en los últimos años trajeron importantes consecuencias tanto para el trabajo y para quienes lo desempeñan, como para su organización dentro de la estructura de las empresas. El empleo subordinado de trabajadores con niveles de capacitación medios a bajos, con una duración definida en el tiempo, a cambio de un salario determinado tiende a desaparecer. Del mismo modo, se extinguen los vínculos laborales por los cuales la persona contratada se somete a las instrucciones dadas por el empleador y queda obligada a desarrollar su actividad en un tiempo, lugar y forma determinados. El método antiguo que exigía un rígido control y supervisión por parte de los mandos medios y superiores ya no existe. La nueva relación laboral no está basada en el poder disciplinario.

En este contexto, es indispensable que el trabajador se adapte a los cambios imperantes. Para conseguir trabajo es fundamental ampliar las propias habilidades gracias a una capacitación muy dinámica y constante. Se necesita ejercitar la flexibilidad para lograr un alto poder de adaptación frente a los cambios y entrenar la “polivalencia” ya que es prácticamente imposible restringir el trabajo a una sola actividad. Además, en un entorno basado casi por completo en el modelo de redes, con trabajos interdisciplinarios y tareas compartidas, quienes aspiren a progresar económicamente deberán cultivar una inteligencia emocional altamente desarrollada y una gran capacidad para la comunicación. Es evidente que el diseño óptimo de un sistema educativo adecuado será la única herramienta para conseguir las destrezas que se requieren en la nueva realidad laboral. Este diseño dependerá de buenas políticas de estado en el mejor de los casos, de la iniciativa de las empresas más competitivas cuando alguien ya esté trabajando y del propio interesado cuando intente insertarse en el mercado laboral.

Otro factor que cambió de manera profunda el trabajo es la globalización. Los parámetros locales son insuficientes, los nuevos trabajadores no desarrollan su actividad para un país o una región en