

La autocandidatura o candidatura espontánea **(Ver manual adjunto)**

La **autocandidatura o candidatura espontánea** es un procedimiento por medio del cual intentamos acceder a un puesto de trabajo en una empresa concreta sin que haya habido previamente una convocatoria de oferta de empleo por parte de ésta. Se trata, así, de utilizar las herramientas de búsqueda (el currículum vitae, la carta de presentación,...) de una forma diferente, ya que en este caso ofrecemos nuestros servicios a una empresa por iniciativa propia.

Con la presentación de nuestra autocandidatura lo que hacemos es poner en conocimiento de determinadas empresas nuestro interés y disponibilidad para pasar a formar parte de su equipo de trabajo y facilitarles aquella información que creamos beneficiosa para lograr, preferentemente, ser recibidos en una entrevista; o bien, ser incluidos en su base de datos de candidatos.

La autocandidatura está especialmente indicada en aquellos casos en que deseamos desempeñar un puesto de trabajo concreto o estamos especialmente interesados en trabajar para determinada organización.

Es probable que en el momento en que nuestra candidatura llegue a la empresa destinataria de la misma no haya ningún puesto vacante, pero sí es posible que lo haya en un futuro próximo. Así, en cierto modo, con la presentación de nuestra autocandidatura lo que hacemos es anticiparnos a las necesidades de personal de la empresa y también, en cierta medida, elegir nosotros el empleo que queremos desempeñar y para quién deseamos trabajar.

Hemos de tener en cuenta que montar un proceso de selección de personal implica la puesta en marcha de diversas actuaciones que requerirán el empleo de tiempo y dinero, tales como publicar un anuncio en prensa, recibir candidaturas, hacer una preselección, entrevistar a los aspirantes, realizar pruebas,... Es por ello que, en numerosas ocasiones, las empresas no hacen una amplia difusión de los puestos de trabajo que desean cubrir a corto o medio plazo, sino que se inclinan por llevar a cabo una selección más restringida; en estos casos, suelen reclutar a los posibles candidatos al puesto a partir de los currículum vitae que ya tienen registrados en su base de datos y que les han llegado por distintos medios.

La autocandidatura nos permite, por tanto, acceder a los llamados empleos ocultos; es decir, a aquellos puestos de trabajo que están vacantes pero que no salen publicados en ningún medio. Estos empleos son muy frecuentes en el mercado laboral, aunque no es fácil tener conocimiento de ellos (a no ser que dispongamos de una adecuada red de contactos). Así, la autocandidatura se presenta como un posible medio para acceder a esta información.

Además de lo anterior, la autocandidatura presenta otras ventajas. Por una parte, la empresa tendrá conocimiento de nosotros desde antes de que surja un puesto vacante; además, nuestro currículum vitae no llega a ellos junto con

el de otro buen número de candidatos, como ocurriría en el caso de que la oferta se hubiese publicado, por lo que podríamos estar eliminando a gran parte de la competencia.

Por otra, el hecho de que hayamos presentado voluntariamente nuestra candidatura muestra nuestro interés por la empresa receptora de la misma, así como nuestra capacidad para tomar la iniciativa y nuestras dotes de organización, lo que suele ser bien valorado por los encargados de llevar a cabo los procesos de selección.

Este procedimiento es, además, una buena manera de obtener información sobre una empresa en concreto, de modo que sabremos más sobre el tipo de actividad que desarrolla, los posibles perfiles profesionales que demanda, si se encuentra en proceso de ampliación o de apertura de nuevas delegaciones y, por tanto, de incremento de su plantilla, qué tipo de pruebas de selección suele utilizar, en qué época del año suele necesitar ampliar personal, si publica en prensa o en algún otro medio las ofertas de empleo, etc.

Importante: El tomar la iniciativa y presentarse a las empresas directamente sin que medie oferta alguna es algo muy valorado por los seleccionadores; por eso, es muy importante aprender a utilizar este procedimiento y ponerlo en práctica con frecuencia.

Normalmente, las empresas actualizan sus bases de datos de candidatos periódicamente, por lo que nuestra autocandidatura ha de ser permanentemente "renovada"; es decir, si pasado cierto de tiempo (por ejemplo, un año) no hemos recibido respuesta de la empresa, deberemos enviarle de nuevo nuestro CV actualizado y nuestra carta de presentación, volviendo a ofrecerle nuestros servicios.

Independientemente de lo anterior, si antes de pasado ese tiempo nuestro CV ha cambiado, deberemos igualmente remitirles de nuevo nuestra autocandidatura resaltando en ella los logros profesionales por nosotros alcanzados en ese intervalo de tiempo.

Importante: Si hemos presentado nuestra autocandidatura a una empresa y en un año no hemos obtenido ninguna respuesta, debemos volver a enviársela, ya que las bases de datos de las empresas suelen ser actualizadas anualmente. También remitiremos de nuevo nuestra candidatura siempre que en nuestro currículum vitae se produzcan cambios que puedan resultar de interés a la empresa

Efectividad de la autocandidatura y de otros métodos de búsqueda de empleo

Según algunos estudios publicados, la efectividad de las distintas estrategias de búsqueda de empleo podría resumirse como sigue:

- La solicitud de trabajo realizada directamente al empresario es el método de búsqueda más utilizado y con mayor porcentaje de éxito; es decir, es el más efectivo.
- Le sigue de cerca la información que nos proporcionan los amigos y parientes sobre el lugar donde trabajan y otros lugares que conocen. Este método, poco técnico, tiene un alto grado de uso y un elevado índice de éxito.
- En tercer lugar se sitúa la utilización de respuestas a anuncios aparecidos en prensa; tiene un elevado índice de utilización y, sin embargo, un menor índice de éxito; es decir, es menos efectivo que los anteriores.
- También son muy utilizados los servicios públicos de colocaciones, aunque su grado de éxito es mucho menor que los anteriores
- Otros métodos de búsqueda de empleo, tales como oposiciones, solicitud directa a organismos y entes, contactos ajenos al entorno próximo,... tienen un menor índice de utilización, así como una irrelevante tasa de efectividad en la consecución de un empleo.