

Ser experto ya no garantiza trabajo

Durante años, muchos ejecutivos construyeron carreras exitosas donde el prestigio del cargo, la trayectoria o la empresa en la que trabajaban hablaban por sí solos. Pero hoy eso ya no basta. El mercado laboral ejecutivo cambió profundamente y, en muchos casos, más rápido de lo que las personas han cambiado la forma de gestionar su carrera profesional.

Cada vez vemos a más profesionales con experiencia sólida, incluso con cargos gerenciales o posiciones de liderazgo, enfrentando procesos de búsqueda laboral mucho más largos, competitivos y frustrantes de lo que imaginaron. Y no necesariamente porque hayan perdido valor profesional, sino porque el mercado hoy funciona distinto.

Según datos del Instituto Nacional de Estadísticas, el desempleo en Chile se ha mantenido sobre el 8% durante gran parte del último año, mientras que el desempleo entre profesionales con educación superior alcanzó niveles históricamente altos fuera de pandemia. A eso se suma un fenómeno cada vez más visible: ejecutivos con amplia trayectoria permaneciendo seis meses, ocho meses o incluso más de un año fuera del mercado laboral.

Actualmente, la empleabilidad ejecutiva está mucho más cerrada y mediada por headhunters, consultoras y redes especializadas. Muchas posiciones de gerencia o cargos C-Level ni siquiera se publican de manera abierta. Se activan a través de búsqueda directa, networking y posicionamiento estratégico. En ese escenario, quedarse esperando que las oportunidades aparezcan



VANESSA ORELLANA
Co fundadora Executive Outplacement

simplemente dejó de funcionar.

Además, hay otro cambio importante: hoy no basta con tener experiencia, también hay que saber comunicarla. Y ahí aparece uno de los principales problemas. Muchos ejecutivos siguen presentando su carrera como una lista de funciones o responsabilidades, cuando el mercado quiere entender impacto, liderazgo, resultados y capacidad de adaptación.

El currículum dejó de ser solo un documento informativo. LinkedIn dejó de ser un simple CV online. Hoy ambos son herramientas de posicionamiento profesional. Son espacios donde empresas, consultoras y reclutadores evalúan coherencia, seniority, liderazgo e incluso criterio antes de una primera conversación.

No es casualidad que LinkedIn se haya transformado en una de las principales plataformas de empleabilidad ejecutiva del mundo. Actualmente, más del 95% de los reclutadores utiliza LinkedIn para buscar candidatos y validar perfiles profesionales. En paralelo, estudios internacionales muestran que gran parte de las oportunidades ejecutivas se cierran mediante redes de contacto

y búsqueda directa, no por postulaciones masivas en portales laborales.

Por eso, la marca personal ya no es un concepto asociado solo a emprendedores o creadores de contenido. En cargos ejecutivos, la marca personal se transformó en una señal de confianza, liderazgo y posicionamiento. Las empresas quieren entender qué tipo de liderazgo proyecta una persona, cómo piensa y cuál es el valor que puede generar hoy, no hace diez años.

Y quizás uno de los errores más comunes es reaccionar tarde. Muchas personas buscan apoyo después de varios meses fuera del mercado, cuando su posicionamiento ya perdió fuerza y la incertidumbre empieza a afectar la forma en que se presentan profesionalmente.

El mercado también se volvió más exigente porque los diferenciales tradicionales dejaron de ser excepcionales. Hace algunos años, tener un MBA, experiencia internacional o liderar equipos regionales era un atributo escaso. Hoy son elementos mucho más comunes entre candidatos ejecutivos. Eso obliga a competir no solo por trayectoria, sino también por adaptabilidad, capacidad estratégica y visibilidad. Además, las empresas están enfrentando cambios acelerados asociados a inteligencia artificial, automatización y transformación digital. La búsqueda laboral ejecutiva ya no puede abordarse de manera improvisada o masiva. Hoy requiere estrategia, claridad y dirección. Requiere entender qué valor se aporta actualmente al mercado, construir una narrativa coherente y activar redes donde realmente se mueven las oportunidades.