GUÍA BÁSICA PARA LA INSERCIÓN LABORAL

ZING PROGRAMME



GUÍA BÁSICA PARA LA INSERCIÓN LABORAL



nous cims

GUÍA BÁSICA PARA LA INSERCIÓN LABORAL

Primera edición, 2024

© 2024, Fundación Privada Nous Cims
Entença, 332-334. 7ª planta
08029 Barcelona
www.nouscims.com

Diseño y maquetación: Pleka scp

Ilustraciones: Víctor Manuel Mendoza

Cualquier forma de reproducción, distribución, comunicación pública o transformación de esta obra solo puede ser realizada con la autorización de sus titulares, salvo excepción prevista por la ley. Diríjase a CEDRO (Centro Español de Derechos Reprográficos, www.cedro.org) si necesita fotocopiar o escanear algún fragmento de esta obra.

INTRODUCCIÓN

En 2020, la Fundación Nous Cims apuesta por reforzar el acompañamiento a la Inserción de los jóvenes que forman parte de sus proyectos de ocupabilidad, en los que hasta la fecha tenían como única palanca hacia la Inserción Laboral la educación, creando un dispositivo de inserción Laboral que les acompañe en el tránsito entre los estudios y el mercado laboral.

Esta guía, forma parte de las herramientas creadas para la mejora de la empleabilidad de los jóvenes y para quienes les apoyan, especialmente para las entidades que forman parte del ecosistema de la Fundación Nous Cims.

Se trata una guía para el acompañamiento a los jóvenes que están en la última fase de su proceso educativo o bien ya lo han finalizado y quieren conectarse de forma efectiva con el Mercado Laboral, concebida fundamentalmente para ayudar a elegir una profesión vocacional, acorde con la decisión que el joven tomó cuando decidió elegir sus estudios.

Laura Herrando
Responsable Inserción laboral en la Fundación Nous Cims

Como participante en nuestros proyectos, dispones de un acompañamiento que va mucho más allá de los estudios que escoges: se te ayuda a descubrir tu vocación, recibes apoyo durante el desarrollo académico, y tienes a tu alcance asesoramiento durante tu transición al mundo laboral. Es en esta última fase dónde inserción laboral te proporciona medios para potenciar tu empleabilidad, y este manual es una de las herramientas que se te ofrece.

¡Así que esta guía es para ti! Pretende responder a las preguntas que puedas tener al iniciar la búsqueda de empleo, y verás que el primer paso consiste en un trabajo sobre ti mismo/a para seguir profundizando en los otros. De esta manera tu esencia, tus valores y puntos fuertes se podrán resaltar en toda la preparación posterior.

Como todo en esta vida, es importante practicar, así que no dudes en preguntar a amigos y familiares, a tu educador/a o directamente nosotros/as, ya que practicando es como salen las dudas a poder resolver y como nos vamos conociendo poco a poco.

Buscar trabajo es un trabajo, es un proyecto en sí, por lo que requiere invertir tiempo y dedicación. Estas páginas buscan ayudarte en la estructuración del proceso y que te permitan encontrar los recursos necesarios para acercarte al empleo que deseas.

Recuerda que no estás solo/a en este trayecto, desde la Fundación Nous Cims, estamos a tu disposición para cuando lo necesites.

¡Ánimos en este camino hacia la cima laboral!

Anna Galofré
Técnica Inserción laboral en la Fundación Nous Cims

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN 5

AUTOCONOCIMIENTO

1. ¿De qué se trata? 10
2. ¿Qué son las «inteligencias múltiples»? 12
3. ¿Qué son las «competencias»? 14
4. ¿Qué diferencia hay entre «valor» y «competencia»? 18
5. ¿Cómo ver mi principal capital? 19
6. ¿Qué estrategia puedo seguir? 19
7. ¿Cómo lo puedo poner en práctica? 20
8. ¿Qué es importante recordar? 24

CURRÍCULO Y CARTA

1. ¿De qué se trata? 26
2. ¿Qué contenido debe tener el CV? 26
3. ¿Qué tipos de CV existen? 29
4. ¿Por dónde puedo empezar el CV? 35
5. ¿Qué hay que saber sobre la carta de presentación? 36
6. ¿Por dónde puedo empezar la carta? 38
7. ¿Qué es importante recordar? 40

CANALES DE BÚSQUEDA DE EMPLEO

1. ¿De qué se trata? 42
   - 1.1. PORTALES WEB DE OCUPACIÓN 42
   - 1.2. BOLSAS DE TRABAJO 52
   - 1.3. *NETWORKING* PRESENCIAL 54
   - 1.4. AUTOCANDIDATURA 55
   - 1.5. *APPS* 55

1.6. EMPRESAS DE SELECCIÓN 57
1.7. *NETWORKING:* REDES 2.0 58
1.8. FERIAS DE OCUPACIÓN 60
2. ¿Por dónde puedo empezar? 60
3. ¿Qué es importante recordar? 61

ENTREVISTA Y PROCESO DE SELECCIÓN

1. ¿De qué se trata? 64
2. ¿Qué tienes para ofrecer? 64
3. ¿Cómo es el proceso de la entrevista? 65
3.1. Antes de la entrevista: ¿qué hay que tener en cuenta antes de la entrevista? 65
3.2. Durante la entrevista: ¿qué aspectos clave hay que tener en cuenta? 67
¿Qué tipos de entrevista existen? 67
¿Qué es el «rol del entrevistador/a»? 70
¿Qué otros aspectos hay que tener presentes? 71
¿Qué posibles preguntas pueden hacer en la entrevista? 72
3.3. Al finalizar la entrevista 74
4. ¿Cómo será la entrevista del futuro? 75
5. ¿Cómo puedo prepararme la entrevista? 76
6. ¿Qué es importante recordar? 77

AGRADECIMIENTOS 79

AUTOCONOCIMIENTO

1. ¿De qué se trata? 10

2. ¿Qué son las «inteligencias múltiples»? 12

3. ¿Qué son las «competencias»? 14

4. ¿Qué diferencia hay entre «valor» y «competencia»? 18

5. ¿Cómo ver mi principal capital? 19

6. ¿Qué estrategia puedo seguir? 19

7. ¿Cómo lo puedo poner en práctica? 20

8. ¿Qué es importante recordar? 24

1. ¿DE QUÉ SE TRATA?

Cualquier proceso de búsqueda de empleo empieza por el autoconocimiento. Debemos acompañarnos así a explorar las propias opciones de empleabilidad y valorar cuáles tienen mayor proyección profesional. Este proceso va de dentro hacia fuera: antes de decidir cuál será tu ámbito de trabajo, tu objetivo profesional, hay que ver cómo eres o qué te motiva, con el fin de ofrecer tu mejor versión.

Probablemente, a lo largo de toda tu vida, o incluso hoy, te hayan hecho la pregunta de «¿qué quieres ser de mayor?». Ante esta cuestión, todos reaccionamos de forma distinta, y «comprometerse» con ser algo nos puede ocasionar vértigo pues, en ocasiones, ni siquiera conocemos el camino por recorrer. Además, vivimos en un momento con tanto cambio que puede que te dediques a alguna profesión que todavía no existe.

Ante esta coyuntura, no te quedes con el SER. Reformula la oración. Pregúntate: «¿Qué quiero hacer de mayor?». Enfócate en el HACER ya que, si identificas eso que te gusta hacer, te habilitará a SER muchas cosas y las posibilidades aumentan. Por ello, antes de mirar al futuro, hazlo hacia dentro, para descubrir qué te gusta hacer, qué te motiva, en qué eres bueno o qué quieres aportar.

Resulta clave la importancia de preguntar y responder desde la vivencia para construir tu propio itinerario, para crear un aprendizaje significativo. Todas las experiencias vitales suman como aprendizajes para tomar decisiones.

Las principales áreas de autoconocimiento a las cuales responder son las siguientes:

- «¿Con qué recursos cuento?»
- «¿Cuáles son mis intereses?»
- «¿Qué quiero aportar?»
- «¿Qué tipo de trabajo me llama la atención?»

A su vez, existen otros aspectos que considerar mientras se desarrolla este proceso:

- Trabajar el autoconocimiento permite investigar sobre uno/a mismo/a; facilita información para tomar tus propias decisiones.
- Resulta importante que todas las decisiones que tomes se basen en ti, no en satisfacer las necesidades de otros. En caso contrario, edificarás una realidad que no es la tuya y no estará basada en ti mismo/a.
- Busca información para explorar el mercado laboral e investiga en la información de ocupaciones relacionadas.

- Construye igualmente una red colaborativa y de soporte para compartir dudas e inquietudes. ¿Existe alguna asociación/colegio/agrupación en tu ámbito?
- Concreta el objetivo profesional y ocupaciones diana a medida que progresas en el camino.

Desarrollar e investigar sobre el autoconocimiento permite profundizar sobre una serie de objetivos transversales:

- Genera autonomía y compromiso en el propio objetivo profesional.
- Incrementa la autoconfianza, identificando los recursos personales y profesionales.
- Fomenta la creatividad, como recursos a la hora de plantearse un camino profesional.
- Todos estos aprendizajes serán de gran utilidad en todo tu proyecto profesional.

En muchas ocasiones, puede suponer alguna dificultad concretar el objetivo profesional; para ello, indaga sobre algún ámbito o sector, sin ser muy exhaustivo, pero empieza a perfilar un objetivo.

Explorar >> Enfocar >> Afinar

Para recorrer este camino, se requiere acometer un proceso de introspección, el cual te permitirá explorar, enfocar y afinar. Para ello, puedes preguntarte:

- **«¿Qué sé hacer?»** Consiste en reflexionar y profundizar sobre todo aquello que sabes hacer y consideras que se te da bien. Le puedes dedicar un tiempo, hacer un brainstorming e ir recogiendo todo aquello en lo que destaques, sea lo que sea. Cuanta más información tengas, de más material para explorar dispondrás; por ejemplo, cocinar, hablar en público, editar vídeos, liderar equipos, poner paz en los conflictos o manejar Excel, entre otros.
- **«¿Qué quiero hacer?»** Una vez hayas identificado todo aquello que sabes hacer, pasa un filtro. Selecciona solamente aquello que te gusta; es decir, de todo lo que sepas hacer, marca únicamente lo que te encanta. Pudiese suceder, no obstante, que te muestres hábil en determinadas cosas pero que te generen escaso interés y, probablemente, ningún atractivo laboral.
- **«¿Qué puedo hacer?»** Un último filtro se basará en aplicar el principio de realidad; esto es, de todo aquello que deseas hacer, deberás discernir entre qué puedes y no puedes hacer. Pero este «puedo» ha de sustentarse, como decíamos anteriormente, en el principio de realidad y, en ningún caso, desde una mirada autoboicoteadora.

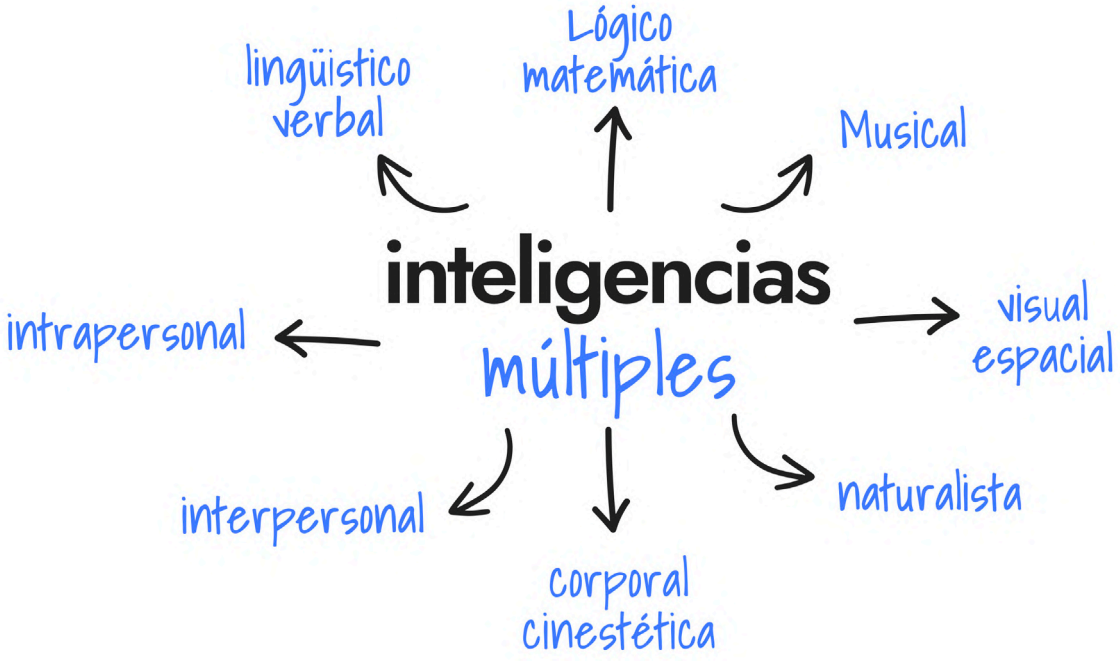
A partir de aquí, afinarás tu objetivo profesional, atendiendo a los aspectos de autoconocimiento mencionados anteriormente y, una vez identificados todos estos aspectos, podrás posar la mirada sobre qué parte del mercado podrías poner en juego todas tus principales habilidades, conocimientos y motivaciones. Este constituirá tu objetivo profesional. Este objetivo cambiará y evolucionará a lo largo de toda tu trayectoria profesional. Tus intereses y motivaciones no serán igual en tu primer empleo que cuando alcances veinte años de experiencia.

2. ¿QUÉ SON LAS «INTELIGENCIAS MÚLTIPLES»?

Otro aspecto que permite conocerse mejor e identificarse viene de la mano de las inteligencias múltiples. Dichas inteligencias no se pueden definir o medir de manera unitaria, sino que existen en diferentes formas o inteligencias independientes. Estas inteligencias son:

1. Inteligencia lingüístico-verbal: se refiere a la capacidad de utilizar el lenguaje de manera efectiva para expresar ideas y comprender y analizar la comunicación verbal.
2. Inteligencia lógico-matemática: es la habilidad para razonar lógicamente, pensar de manera abstracta, resolver problemas matemáticos y científicos y reconocer patrones y relaciones.
3. Inteligencia espacial: implica la capacidad de percibir y manipular el espacio visual, formar imágenes mentales, orientarse en el entorno y apreciar el arte visual.
4. Inteligencia musical: abarca la capacidad de apreciar, componer, interpretar y entender la música en sus diferentes formas, así como de reconocer ritmos, tonos y melodías.
5. Inteligencia corporal-cenestésica: involucra la habilidad para controlar el movimiento del cuerpo y manipular objetos de manera hábil. Se relaciona con los deportes, la danza, las artes escénicas y las actividades que requieren coordinación física.
6. Inteligencia interpersonal: se trata de la capacidad de entender y relacionarse efectivamente con otras personas. Conlleva empatía, habilidades de comunicación, liderazgo y capacidad de trabajar en equipo.
7. Inteligencia intrapersonal: se vincula con el conocimiento y la comprensión de uno mismo. Incluye la capacidad de reflexionar sobre las propias emociones, las motivaciones, las fortalezas y las debilidades.
8. Inteligencia naturalista: se corresponde con la capacidad de reconocer y clasificar los elementos del entorno natural, como las plantas, los animales o las características del medio ambiente.

Cabe destacar, asimismo, que cada persona posee diferentes combinaciones y niveles de estas inteligencias, lo que significa que cada individuo dispone de fortalezas en algunas áreas y puntos de mejora en otras.



Existen algunas pruebas que te pueden ayudar a conocer tu nivel en las diferentes inteligencias, como:

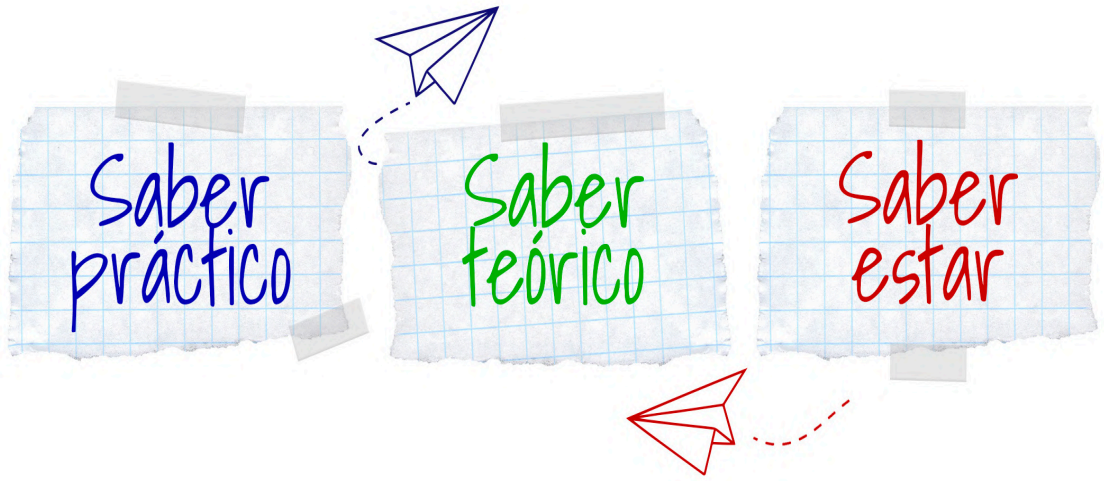
- https://www.psicoactiva.com/test/educacion-y-aprendizaje/test-de-las-inteligencias-multiples/
- https://www.psicologia-online.com/test-de-inteligencias-multiples-4241.html
- https://www.idrlabs.com/es/multiples-inteligencias/test.php

Estas inteligencias no deben determinar tu objetivo profesional ni cómo eres, pero sí que te ofrecen **información** para ayudarte a conocer tus aspectos más representativos, con el fin de disponer de más recursos y, en consecuencia, tomar tus propias **decisiones.**

3. ¿QUÉ SON LAS «COMPETENCIAS»?

Hablamos de **«competencias»** como de un conjunto de habilidades, conocimientos, valores y actividades que posibilitan el desarrollo idóneo en un puesto de trabajo.

A tal fin, resulta importante conocer cómo nos definimos profesionalmente y dónde encajan aquí las competencias; para ello, debes conocer los **tres saberes:**



- **SABER TEÓRICO:** lo componen todos esos conocimientos adquiridos mediante tu formación reglada y no reglada.
- **SABER PRÁCTICO:** lo constituyen todos esos conocimientos más orientados a habilidades que has adquirido mediante tu experiencia profesional (o vital).
- **SABER ESTAR:** esta es la parte que te hace diferente y, a la vez, especial, en comparación con el resto de los profesionales. Aparece conformada por tus valores y competencias, principalmente.

En un proceso de selección, tu saber teórico y práctico queda reflejado muy fácilmente en tu currículo, por lo que, en la entrevista, lo que **analizan** principalmente es tu **saber estar.** Además, te ofrece una información indispensable sobre ti, identificando cuáles son aquellas competencias más desarrolladas, lo que te ayudará a reflexionar sobre en qué ámbitos, trabajos o tareas podrás desarrollarte mejor.

Todo el mundo atesora competencias, algunas más desarrolladas que otras. Lo importante es **detectar cuáles suponen tus principales competencias y ofrecerlas en un proceso de selección.** Este representará tu valor añadido y la definición de cómo eres para determinar tu objetivo profesional.

Existen varios niveles de desarrollo de las competencias; lo principal radica en analizar si el nivel que posees es el **adecuado** para cubrir el puesto de trabajo:

- En algunos empleos, resulta imprescindible un nivel muy elevado de alguna competencia; por ejemplo, una persona que conduce un autobús debe disponer de un nivel muy alto de orientación a la excelencia: en el caso de cometer errores, podría sufrir un accidente, lo que pondría vidas en riesgo.
- Por otro lado, también existen ocupaciones en las que no se precisa un nivel elevado de alguna competencia; por ejemplo, una persona cuya función principal estriba en manipular productos en una línea de montaje y no se comunica con ningún tipo de usuario o cliente no requiere, para su trabajo, de un nivel elevado de empatía.
- Por tanto, podemos atesorar competencias que nos hacen más aptos para algunos oficios que para otros.

Las competencias presentan las siguientes características:

- **OBSERVABLES:** analizando cómo realizamos diferentes actividades, se puede identificar qué competencias ponemos más en juego para su desarrollo; por ejemplo, cuando observas que alguien próximo cocina fácilmente un plato con cualquier ingrediente a su disposición, probablemente esta persona contenga creatividad y flexibilidad para este tipo de desempeño.
- **EVALUABLES:** existen diferentes niveles. Se pueden establecer criterios observables y medibles, que implican que una competencia esté más o menos desarrollada; por ejemplo, una persona que se comunica correctamente tanto de forma oral como por escrito dispone de un nivel básico de comunicación, mientras que con respecto a alguien que escribe conferencias o artículos se sobrentiende que cuenta con un nivel de comunicación más elevado.
- **TRANSFERIBLES:** poseer destreza en alguna competencia en concreto es transferible; es decir, se puede utilizar en diferentes aspectos de nuestra vida. Así, una persona puede desarrollar un elevado nivel de organización en sus estudios, planificando adecuadamente la entrega de tareas y las horas de estudio. Y, además, este nivel alto de organización también lo puede utilizar cuando cocina, organizando fiestas de aniversario, planificando viajes o en sus finanzas personales, entre otras situaciones.
- **SE ENTRENAN/SE APRENDEN:** todos disponemos, de forma innata, de un nivel u otro sobre las diferentes competencias. Pero también se pueden entrenar y aprender, en algunas ocasiones sin ser conscientes: se entrenan en el día a día y, en otras situaciones, se realiza de forma consciente, con el establecimiento de acciones para

entrenar; por ejemplo, si practicas un deporte de equipo, probablemente de manera inconsciente entrenes tu nivel de trabajo en equipo. Pero, si cada día te propones utilizar la agenda y cumplir con lo planificado porque, si no, te cuesta organizarte, lo haces de un modo más consciente.

A continuación, se identifican las principales competencias y las que son importantes para el mercado de trabajo:

- **RESPONSABILIDAD:** se refiere a la habilidad de ofrecer respuesta, que implícitamente indica que cuentas con liderazgo y eres capaz de tomar las riendas de tu vida, al hacerte cargo de todas las decisiones. También se efectúa cuando, ante cualquier situación, buscas una solución y pasas a la acción, en vez de quedarte en la queja y en la búsqueda de culpables. Uno no controla todo lo que le sucede, pero sí que controla cómo actúa ante todo lo que le pasa.
- **DISPOSICIÓN PARA EL APRENDIZAJE:** «no somos lo que creemos que somos; somos lo que estamos dispuestos a aprender», decía Andrew Schneider. Se vive en un entorno tan líquido que el aprendizaje ha de ser un aspecto constante en el entorno laboral (y personal), por lo que cabe tomar cartas en el asunto y pasar a la acción. En el proceso de aprendizaje, en tanto que proceso, deberás ocuparte de dar el primer paso y, a continuación, de los siguientes, atendiendo a todas esas creencias que te puedan apartar del camino del aprendizaje. Aprender implica paciencia y respirar; un proceso en el que irás de lo conocido a lo desconocido y tendrás que decir sí al no saber, al no tener respuestas, al sentir miedo..., pero también sí a avanzar, con ganas siempre de descubrir, de explorar, de alcanzar nuevas cimas.
- **ADAPTABILIDAD:** de lo que planificas a lo que sucede dista un abismo. Y, sin embargo, sigues queriendo tenerlo todo controlado y pensado, cuando efectivamente resulta imposible: la vida nos trae y nos depara sorpresas, imprevisiblemente, y esta representa toda una realidad. La única constante es el cambio. Cuanto más te resistas a él, más sufrirás y padecerás. Por eso es tan importante la adaptabilidad: la capacidad de afrontar los cambios de forma flexible en diferentes entornos o situaciones. Puedes elegir ser arrasado por la ola del cambio o surfearla. La clave reside no tanto en lo que te pasa, sino en qué haces con lo que te pasa. Esta actitud proactiva acarrea responsabilidad, provoca que el cerebro se flexibilice y rompa sus costuras rígidas sobre lo que hay y lo que es. Te permite un espacio para descubrir nuevos caminos desconocidos, nuevas posibilidades, nuevos recursos; un nuevo amanecer, un nuevo aprendizaje.
- **TRABAJO COOPERATIVO:** recuerda que no estás solo. Tienes la opción de pedir ayuda o trabajar colaborativamente para conseguir tus metas. Intenta encontrar a un grupo con un objetivo en común y, a partir de aquí, aprenderás a colaborar y a cooperar en la realización de las tareas dentro de un equipo motivado e implicado. La verdadera

cooperación no resulta inmediata: es fruto de un trabajo articulado a través de las 5C, que son la «confianza», el «compromiso», la «comunicación», la «complementariedad» y la «coordinación».

- **RELACIÓN INTERPERSONAL:** te relacionas y vinculas a todas horas; eres un ser social. En función de cómo lo hagas, te acercarás o alejarás de tus propósitos. Por todo ello, esta competencia va totalmente de la mano de la anterior. Difícilmente podrás trabajar en equipo si no desarrollas con antelación esta capacidad de relación interpersonal, que te ayudará a trabajar como una unidad y a desarrollarte en comunidad. Dicha capacidad permite igualmente interaccionar y establecer vínculos positivos con otras personas, fomentando un buen clima relacional. Crearás así sinergias entre diferentes individuos para mejorar equipos y objetivos. Te permitirá asimismo relacionarte con los miembros del equipo, respetando opiniones y adaptándote, hasta llegar a un consenso conjunto. Por tanto, la comunicación deviene clave en este sentido para una buena relación interpersonal. Esta forma de comunicar, compuesta de empatía, escucha y respeto hacia la otra persona, pero también contigo, donde expresarte de forma clara y no agresiva o pasiva, se denomina «comunicación asertiva».

- **AUTOCONOCIMIENTO:** resulta imprescindible conocerse a uno/a mismo/a. Requiere focalizarse en el interior para conocer cuáles son tus motivaciones e inquietudes, las cosas que te hacen vibrar, tus talentos y capacidades. Conocer esto te permitirá caminar con sentido. Cuando te permites descubrir aquello que te mueve, lo que se te da fenomenal, lo que te hace o no sentir bien, enciendes una luz que actúa de foco. Y, al encenderlo, caminarás también mucho más fácilmente por los trayectos oscuros, donde los senderos de las respuestas no se perciben tan accesibles.

- **SITUARTE EN EL CONTEXTO LABORAL:** para ofrecer tu mejor versión ante los distintos desafíos con los que topes (ese examen, esa entrevista, ese primer día...), no solo deberás conectar con tus sueños y conocer tu potencial, sino también exponer todo eso que eres: mostrar la versión que eres, sin pretender ser otra cosa y, al mismo tiempo, siendo consciente de lo que quieres y tienes para ofrecer. A partir de tus motivaciones, de tus experiencias y de tus valores, tomas decisiones y actúas. Estas acciones marcan tus comportamientos y tus talentos, porque estos son fruto de mucho entrenamiento. Todo ello conforma la huella que dejas o puedes dejar en el mundo, siempre que te atrevas a mostrarla. ¡No te quedes sin nada en la reserva o en el tintero! ¡Que vayas a por todas a comerte el mundo depende... de ti!

Puedes nombrar y agrupar las competencias como lo desees; otra forma de hacerlo podría traducirse, por ejemplo, en el trabajo en equipo, la autoconfianza, el liderazgo, el pensamiento analítico, la flexibilidad, la creatividad, la orientación al logro, la tendencia a la excelencia, la comunicación, la iniciativa o la empatía, entre otros.

El nombre no hace la cosa; es decir, la clave no radica en el término con el que expliques tus

competencias, sino con qué ejemplos, conductas o acciones concretas dicha competencia. **¡Explica siempre tus competencias mediante ejemplos reales!**

Cuanto más conocimiento atesores sobre tus propias competencias, podrás identificar más rápido para qué las quieres utilizar, dispondrás de más ingredientes para especificar tu objetivo profesional, para qué y dónde ponerlas en juego.

4. ¿QUÉ DIFERENCIA HAY ENTRE «VALOR» Y «COMPETENCIA»?

Un valor u otro puede condicionar la destreza en diferentes competencias, pero no al revés. Los valores existen en una capa más interior; determinan muchas de las propias acciones y también cómo desarrollas tus competencias.

En resumen, mientras que **el valor se refiere a la importancia o significado que atribuimos a algo,** ya sea subjetivamente o en términos de beneficios objetivos, **la competencia se vincula con la capacidad o habilidad para llevar a cabo tareas o funciones de manera exitosa** en un ámbito específico. Ambos conceptos son relevantes en diferentes contextos y desempeñan roles distintos en la toma de decisiones y evaluación de situaciones.

Los principales valores son:

- Humildad
- Esfuerzo
- Innovación
- Compromiso
- Confianza
- Excelencia
- Generosidad
- Integridad
- Libertad
- Optimismo
- Respeto
- Responsabilidad
- Transparencia
- Ambición

Los valores forman parte de tu construcción como persona, por lo que las acciones o trabajos que no se alineen con ellos provocarán que entres en contradicción. En consecuencia, debes reflexionar sobre qué valores te resultan imprescindibles y cuáles, negociables. **Recuerda que deviene clave ser una persona auténtica, lo que te permitirá brillar en tu trabajo.**

5. ¿CÓMO VER MI PRINCIPAL CAPITAL?

En muchas ocasiones, en la búsqueda del primer o primeros empleos, siempre torna muy presente la falta de experiencia, aspecto inherente a este proceso de búsqueda de trabajo primerizo. Por tanto, **céntrate en aquello que puedes ofrecer,** no en lo que no. Bien es cierto que careces de experiencia, pero sí que **dispones de unas competencias y unos valores extraordinarios. Depende de ti explicarlos y ofrecerlos lo mejor posible, porque es tu principal capital.**

Para ello, puedes recurrir a la fórmula del ***elevator pitch,*** para explicarlos con la mayor claridad posible. Te puede servir para una entrevista o para presentarte a un contacto interesante.

Otra manera sería la siguiente:

1. Lanza una pregunta o afirmación para captar la atención de tu interlocutor/a.
2. «¿Quién eres?» Realiza una breve presentación sobre ti.
3. «¿Qué problema cubres?»
4. «¿Qué soluciones aportas?»
5. «¿Qué beneficios se obtienen?»
6. «¿Por qué eres tú la persona adecuada?»
7. Llamada a la acción: propón algún encuentro o futuro contacto.

6. ¿QUÉ ESTRATEGIA PUEDO SEGUIR?

Para todo este conjunto de reflexiones, resulta imprescindible avanzar con **estrategia** y, cuando se habla de «estrategia», significa avanzar sin improvisar.

Por ello, deviene imprescindible diseñar un plan de acción. Define un **objetivo** y da pequeños pasos que te acerquen a su logro, analizando lo descubierto y validándolo, por si fuese necesario modificar el cambio de ruta.

Usa el método **SMART**:

1. **Específico** *(specific):* el objetivo debe ser claro y concreto, evitando ambigüedades y generalidades. Ha de responder a las preguntas de «qué», «quién», «cuándo», «dónde» y «por qué». En un objetivo específico, se define claramente lo que se quiere lograr.
2. **Medible** *(measurable):* el objetivo debe ser cuantificable o verificable. Ha de poderse evaluar de manera objetiva y precisa, para determinar si se ha logrado o no. Un objetivo medible permite establecer criterios de seguimiento y progreso.
3. **Alcanzable** *(attainable):* el objetivo debe ser realista y alcanzable, dentro de las circunstancias y recursos disponibles. Si un objetivo se presenta demasiado difícil o imposible de lograr, puede generar desmotivación o frustración. Un objetivo alcanzable es aquel que se puede lograr con un esfuerzo razonable.
4. **Relevante** *(relevant):* el objetivo debe ser relevante y significativo para el contexto y los objetivos más amplios de la organización o proyecto. Debe contribuir al logro de metas mayores y estar alineado con la visión y misión.
5. **Tiempo** *(time):* el objetivo debe tener un plazo o tiempo límite establecido. Ha de haber una fecha o período específico en el que se espera alcanzar el objetivo. Esto ayuda a mantener el enfoque y a establecer un sentido de urgencia.

Procura generar y reservar tiempo para crear un espacio de **exploración** y de **autoconocimiento;** date permiso para saber y para no saber, para preguntarte y para poder descubrir, apropiándote y disfrutando del camino, saliendo de la presión y de la exigencia, con curiosidad e ilusión, conectando momentos, talentos y motivaciones. Concédete el permiso y el espacio para ser y, de esta manera, emergerá esa voz interna y pasarás a la acción.

La definición etimológica de **VOCACIÓN** viene de *vox* (= «voz») + «acción». Implica alinear tu propósito con aquello que te apasiona, te realiza y te dota de sentido.

7. ¿CÓMO LO PUEDO PONER EN PRÁCTICA?

Como primera propuesta, puedes investigar, y buscar hacia dentro, sobre aquello que se te dé bien y a lo que deseas dedicarte. Resérvate un tiempo para anotar y reflexionar sobre estas preguntas vistas anteriormente:

«¿Qué sabes hacer?» Reflexiona y profundiza sobre todo aquello que sabes hacer y consideras que se te da bien. Puedes acudir al *brainstorming* y recoger todo aquello que se te ocurra, sea lo que sea. Cuanta más información, más material para explorar; por ejemplo, cocinar, hablar en público, editar vídeos, liderar equipos, poner paz en los conflictos, manejar Excel...

«¿Qué quiero hacer?» Una vez tengas identificado todo aquello que sabes hacer, aplica un filtro seleccionando solamente aquello que te gusta. Pudiese suceder que seas hábil en algunas cosas, pero que no te generen un interés, y probablemente ningún atractivo laboral.

«¿Qué puedo hacer?» Un último filtro consistirá en aplicar el principio de realidad; es decir, de todo aquello que deseas hacer, discierne entre qué puedes y qué no puedes realizar (en ningún caso, desde una mirada autoboicoteadora).

Como se ha comentado anteriormente, para identificar y conocer tu nivel en las diferentes inteligencias múltiples, puedes acudir a cualquiera de estas pruebas:

- https://www.psicoactiva.com/test/educacion-y-aprendizaje/test-de-las-inteligencias-multiples/
- https://www.psicologia-online.com/test-de-inteligencias-multiples-4241.html
- https://www.idrlabs.com/es/multiples-inteligencias/test.php

A continuación, tales reflexiones te ayudarán a indagar sobre ti y a obtener **información** de cara a la toma de decisiones:

- **Para explorar capacidades:**
  - Empieza a identificar cosas que se te dan bien.
  - A partir de aquí, explica una de ellas con el máximo detalle.
  - Reflexiona sobre qué habilidades y competencias pones en juego.
  - También puedes seguir el mismo recorrido, pero reflexionando sobre una situación desafiante que hayas superado y enfocarte en los aprendizajes que te has llevado contigo tras la experiencia.
  - Anota, además, las competencias y habilidades que has desempeñado.
- **Para identificar cuál es tu podio competencial:**
  - Reflexiona sobre las competencias que más se repiten en las reflexiones anteriores.
  - Para seguir desarrollándolo, recurre a un ejemplo de cada competencia.

- Posteriormente, considera en qué áreas de conocimiento u ocupaciones pudiesen ser interesantes estas competencias.
- Y, finalmente, piensa en qué tareas en concreto.

Esto te permitirá identificar tu talento y detectar en qué ámbito o trabajos brillarás más.

❖ **Para explorar intereses**:

- Empieza pensando en qué cosas sueles hacer, dónde se te pasa el tiempo volando o qué actividades te llenan de energía.
- También acude al niño interior y reflexiona sobre a qué te gustaba jugar cuando eras pequeño.
- Incluso considera qué asignaturas y materias te gustaron más cuando estudiabas.
- Con ello, podrás identificar mejor tus motivaciones y conectarás así con futuras profesiones que te generen interés.

La suma de las capacidades y de los intereses determina en parte cuál constituye tu **talento:** qué sabes y puedes hacer y qué es aquello que te motiva para pasar a la acción.

❖ **Para explorar tipos de trabajos del futuro:**

- Previamente debes identificar qué aspectos son importantes para ti en un trabajo o proyecto profesional. Determina qué puede considerarse una línea roja y reflexiona también sobre los tipos de ocupaciones en los que encajarías mejor.
- Otros aspectos relevantes en relación con tu futuro objetivo profesional son los siguientes:
  - Tipo de empresa (proyecto propio, start-up, multinacional, pyme, etcétera)
  - Lugar (aire libre, oficina, teletrabajo, híbrido, etcétera)
  - Tipo de tareas (concretas o por proyectos)
  - Proximidad a mi domicilio
  - Horario
  - Sueldo
  - Valores de la empresa
  - Equipo que lo compone
  - Todos aquellos aspectos relevantes para ti

- Otra cuestión interesante para tu futuro trabajo gira alrededor del **legado** que quieres dejar y cómo deseas implicarte. Para ello, debes tener claro cuáles son tus valores, reflexionar sobre aquello en lo que quieres que sea de utilidad tu trabajo y qué es lo que deseas **aportar.** Es importante tener en cuenta también qué valor esperas ofrecer al mundo con tu trabajo, muy alineado con tus propios valores.

Para sintetizar y concretar, hay que realizar el ejercicio de identificar cuáles serían las tres principales competencias y los tres principales valores que más te representan, así como buscar algunos ejemplos de cada valor y competencia para tenerlos presentes.

Para entrenar el *elevator pitch,* completa primero estas respuestas por escrito:

1. Lanza una pregunta o afirmación para captar la atención de tu interlocutor.
2. «¿Quién eres?» Realiza una breve presentación sobre ti.
3. «¿Qué problema cubres?»
4. «¿Qué soluciones aportas?»
5. «¿Qué beneficios se obtienen?»
6. «¿Por qué eres tú la persona adecuada?»
7. Llamada a la acción: propón algún encuentro o futuro contacto.

Y pasa a la acción practicando: te puedes grabar o ensayar frente al espejo. Hazlo delante de otras personas, para ver qué impacto generas.

Para concretar un plan de trabajo, ayúdate de estos cuadros, con el fin de ver qué y cómo quieres mejorar.

	«¿Qué necesito?»	**«¿Qué tengo?»**	**«¿Qué quiero reforzar?»**
C. técnicas			
C. digitales e idiomas			
C. clave y valores			

«¿Qué quiero entrenar?»	«¿Cómo lo puedo poner en juego?»	«¿Cuándo?»
Quiero organizar mejor mis tareas de búsqueda de empleo	*Creando un calendario realista, utilizando Trello, premiándome si lo consigo, no mirando el móvil mientras lo hago*	*Hoy*
Quiero tener más autoconfianza	*Identificando mis puntos fuertes, poniendo en valor todo aquello que hago, hablándome más amablemente, evaluando todo lo que he realizdo al finalizar el día*	*Hoy*

8. ¿QUÉ ES IMPORTANTE RECORDAR?

- ✔ El mercado de trabajo demanda cosas **diferentes y específicas: hay que estar informado/a de la situación en cada momento.**
- ✔ Entender los **tres saberes:** eres mucho más que tu formación y experiencia.
- ✔ Las **competencias y los valores no son fácilmente visibles.** Todos/as los tenemos, por lo que hay que explicarlos bien, con ejemplos.
- ✔ Las **inteligencias múltiples** te pueden ofrecer pistas sobre aquellas tareas o ámbitos en los que brillarás más.
- ✔ Presta atención a **todo el talento que tienes para ofrecer.**
- ✔ Identifica tu **pódium competencial y de valores.**
- ✔ Establece un **plan de trabajo** y, si es necesario, recalcula la ruta.

CURRÍCULO Y CARTA

1. ¿De qué se trata? 26
2. ¿Qué contenido debe tener el CV? 26
3. ¿Qué tipos de CV existen? 29
4. ¿Por dónde puedo empezar el CV? 35
5. ¿Qué hay que saber sobre la carta de presentación? 36
6. ¿Por dónde puedo empezar la carta? 38
7. ¿Qué es importante recordar? 40

1. ¿DE QUÉ SE TRATA?

El CV es esa herramienta que te permite explicar lo mejor de ti, en función del lugar al que desees llegar. En consecuencia, previamente resulta importante identificar qué es lo que **ofreces** y qué puedes **solucionar.** Por ello, deberás invertir energías en el autoconocimiento para identificar claramente cuál es tu propio talento, además de acometer un buen estudio de mercado, para identificar dónde aplicar tu candidatura y adaptarla lo mejor posible.

El CV constituye la llave que te facilitará el **acceso** a la entrevista. En este sentido, resulta imprescindible que causes interés para conseguirla y presentarte a fondo cuando la tengas; **no hay que explicarlo todo en el CV.** ¡Menos es más! El objetivo es conseguir la entrevista, no exponerte con todo tu contenido en el CV; así, debes generar el suficiente interés para que te quieran conocer con más profundidad en el cara a cara. Resulta recomendable que la extensión del CV sea la de una cara de folio, con el fin de concentrar de forma más visual la información principal.

2. ¿QUÉ CONTENIDO DEBE TENER EL CV?

En un CV, existe un contenido **fijo,** que resulta imprescindible que siempre esté, y otro **variable,** que se puede añadir si aporta valor.

BLOQUES FIJOS	BLOQUES VARIABLES
✦ **Datos personales:** incluye tu nombre completo, información de contacto (teléfono y correo electrónico) y ubicación. ✦ **Formación:** menciona tu formación académica, como títulos obtenidos, instituciones educativas y fechas de graduación. Si posees certificaciones relevantes, también inclúyelas aquí. ✦ **Experiencia profesional:** enumera tus empleos anteriores en orden cronológico inverso, comenzando por el más reciente. Incluye el nombre de la empresa, tu cargo, las fechas de empleo y una descripción de tus responsabilidades y logros clave.	✦ **Objetivo profesional:** un breve párrafo donde se destaquen tus metas profesionales y se resuman tus habilidades y experiencia relevante para el puesto al que estás aplicando. ✦ **TIC:** una descripción de los principales recursos informáticos, con su nivel de competencia. ✦ **Competencias y/o valores:** destaca aquellas competencias o valores que posees y que resultan relevantes para el puesto al que apliques. ✦ **Organizaciones o asociaciones a las que perteneces:** en algunas ocasiones, puede ser un aspecto obligatorio, pero te puede aportar valorarlo en función de la posición que cubrir.

BLOQUES FIJOS	BLOQUES VARIABLES
✦ **Idiomas:** indica tu nivel de competencia en diferentes idiomas, especialmente si es relevante para el puesto o la industria que te interese.	✦ **Aficiones o intereses:** tienes la posibilidad de añadirlos, con el objetivo de poner en relevancia cuáles son tus principales competencias, en función de estas actividades, o bien porque supone una temática afín a los valores o tareas de la empresa. ✦ **Publicaciones, becas, distinciones o premios:** si has recibido premios o reconocimientos en tu carrera, asegúrate de mencionarlos. Esto ayudará a destacar tus logros y fortalezas. ✦ **Referencias:** puedes mencionar que proporcionarás referencias a petición, pero, generalmente, no es necesario incluirlas directamente en el CV. Es mejor tener una lista de referencias preparada por separado.

El CV ha de ser una herramienta flexible que se **adapte** a tus diferentes candidaturas, y el orden de la información que transmites puede variar, dando respuesta a lo que quieras transmitir. Debes **adaptar** el formato y el contenido lo máximo posible a la candidatura a la que desees postular. Además, resulta imprescindible velar por todo el contenido que añadas en el CV, y que lo puedas defender en una entrevista; también asegúrate de que no haya faltas de ortografía: revisa todas las veces que sea necesario.

Como elemento variable, uno de los recursos clave lo constituye el **objetivo profesional.** Suele ser uno de los elementos más desconocidos; principalmente, se trata de **alinear tus objetivos** con la candidatura que cubrir. Deviene un elemento que te resume y es un valor añadido; además, se aconseja en aquellos casos en los que quieras **destacar** algún aspecto que **potencie** tu candidatura; en otros en los que, al leer tu CV, no queda claro qué tipo de trabajo deseas, o cuando buscas trabajo de algo diferente a lo que se puede suponer leyendo tu CV. Evita caer en mostrar tópicos: debe poseer una extensión de cuatro-cinco líneas, un párrafo breve.

En este espacio debes destacar:

- Tu motivación por la vacante.
- La experiencia previa que quieras destacar.
- Tus conocimientos alineados con la vacante y, especialmente, qué puedes aportar.
- Tus principales valores y competencias.

Algunos ejemplos de objetivo profesional podrían ser:

«Técnico/a de *marketing* que recientemente ha terminado sus estudios de formación profesional. Durante los últimos nueve meses, he trabajado como técnico/a de *marketing* en prácticas, donde he tenido la oportunidad de aprender y desarrollar los conocimientos adquiridos durante mi formación. Actualmente, me gustaría encontrar un trabajo a tiempo completo que me permita seguir con mi trayectoria profesional y cumplir mis objetivos laborales.»

«CFGS en Administración y Finanzas con cuatro años de experiencia como auxiliar administrativo/a en los sectores de comercio, hostelería y turismo. Con clara orientación al público y capacidad de planificación y organización, liderazgo y dirección de personas, busco oportunidades para desarrollarme profesionalmente en el departamento de administración de una empresa en el sector del turismo.»

«Estudiante de Enfermería en su último año de carrera busca trabajo de enfermero/a a tiempo parcial para seguir creciendo profesionalmente. Me gustaría aprender de grandes especialistas de la enfermería que me ayuden a estar preparado/a para cuando llegue mi momento. En constante construcción y mejora, ilusionado/a por conseguir todos mis objetivos personales y profesionales.»

Recuerda que quien revise tu CV por primera vez invertirá unos seis segundos aproximadamente en hacerlo, por lo que es de gran importancia que la información sea **sencilla de encontrar y lo más clara posible.** En la primera criba, se suele echar un vistazo rápido buscando la información clave y, si no se localiza ágilmente, se pasa a otra candidatura. Facilita la lectura de quien reciba tu CV.

¡El futuro es de los robots! Actualmente el 70 % de los CV son revisados por robots y algoritmos.

Con el fin de superar este filtro, ante estos robots es recomendable:

- Agregar **palabras clave** vinculadas a la oferta.
- Añadir competencias y valores **adecuados** para la posición.
- Escribir con precisión las fechas de tu experiencia y tu formación. Si no está escrito de una manera clara, el «robot» no lo sabe sumar y no lo tiene en cuenta.
- Utilizar un diseño sencillo y una estructura clara, para que sea de **fácil** lectura para el «robot».

3. ¿QUÉ TIPOS DE CV EXISTEN?

Existen varios tipos. Te compartimos una breve descripción de los más utilizados:

- **CRONOLÓGICO:** es, probablemente, el formato más común y utilizado. Se presenta la experiencia laboral en orden cronológico inverso. Resulta ideal para trayectorias laborales estables y progresivas; además, conlleva una lectura clara y entendedora y se suelen destacar las últimas experiencias y formaciones.
- **FUNCIONAL:** la experiencia profesional se agrupa en funciones o tareas, más que en la cronología de los empleos. Te permite modular el peso de cada función y destacar habilidades específicas. Deviene perfecto para difuminar períodos de inactividad o en el caso de aquellas personas que hayan realizado tareas similares en diferentes empresas y en aquellos casos de reorientación profesional.
- **COMPETENCIAS:** este formato de CV se estructura a partir de las competencias que tienes para ofrecer; así, se muestra información de valor sobre cómo realizas el trabajo. Te puedes encontrar, no obstante, con la dificultad de que no todas las empresas se hallan habituadas en trabajar en competencias y que pueda quedar más dispersa la otra información sobre tu experiencia. Resulta muy adecuado para postularte en esas ofertas en que se prioriza el conocimiento de algunas competencias en concreto.

A continuación, te compartimos **tres plantillas para utilizar** a la hora de confeccionar los CV anteriores:



NOMBRE
APELLIDO

Titular que te defina como profesional

CONTACTO

Dirección

Teléfono

Email

IDIOMAS

Catalán - Nivel xxx

Español - Nivel xxx

Inglés - Nivel xxx

RECONOCIMIENTOS

OBTENCIÓN BECA de ZING POGRAMME

Fundació Nous Cims, Barcelona
Año inicio - año finalización /actualmente

COMPETENCIAS

Trabajo en equipo

Comunicación

Adaptabilidad

Gestión del estrés

PERFIL

Presentación personal sobre quién eres, tu trayectoria y qué buscas... Destaca valores que tienes como la **Responsabilidad**, el **Compromiso** y la **Ambición** para mostrar tu **TALENTOZING al mundo.**

FORMACIÓN

- **NOMBRE DE LOS ESTUDIOS REALIZADOS**
  Nombre centro estudios, Población | Año inicio - año fin / actualmente

EXPERIENCIA PROFESIONAL

- **NOMBRE DEL PUESTO DE TRABAJO**
  Nombre empresa, Población | Mes y año inicio - mes y año fin / actualmente

  Breve descripción de responsabilidades y/o tareas desempeñadas.



NOMBRE APELLIDO

TITULAR QUE TE DEFINA COMO PROFESIONAL

PERFIL PERSONAL

Presentación personal sobre quién eres, tu trayectoria y qué buscas... Destaca valores que tienes como la **Responsabilidad**, el **Compromiso** y la **Ambición** para mostrar tu **TALENTOZING** al mundo.

COMPETENCIAS

Trabajo en equipo.
Comunicación.
Adaptabilidad.
Gestión del estrés.

IDIOMAS

Catalán: Nivel xxx.
Español: Nivel xxx.
Inglés: Nivel xxx.

INFORMACIÓN DE CONTACTO

Dirección:
Email:
Teléfono:

HISTORIAL ACADÉMICO

NOMBRE DEL CENTRO EDUCATIVO, POBLACIÓN
Estudios Cursados | Año inicio - año fin / actualmente
Pequeña explicación opcional

NOMBRE DEL CENTRO EDUCATIVO, POBLACIÓN
Estudios Cursados | Año inicio - año fin / actualmente
Pequeña explicación opcional

EXPERIENCIA LABORAL

NOMBRE DEL PUESTO DE TRABAJO
Nombre empresa, Población | Mes y año inicio - mes y año fin / actualmente
Explicación de las principales responsabilidades y/o tareas realizadas

NOMBRE DEL PUESTO DE TRABAJO
Nombre empresa, Población | Mes y año inicio - mes y año fin / actualmente
Explicación de las principales responsabilidades y/o tareas realizadas

RECONOCIMIENTOS

OBTENCIÓN BECA de ZING PROGRAMME

ZING

Fundació Nous Cims, Barcelona.
Año inicio - año fin/actualmente

NOMBRE APELLIDO

TITULAR QUE TE DEFINA COMO PROFESIONAL

Dirección
Teléfono
Email



Perfil

Presentación personal sobre quién eres, tu trayectoria y qué buscas...

Destaca valores que tienes como la **Responsabilidad**, el **Compromiso** y la **Ambición** para mostrar tu **TALENTOZING** al mundo.

Educación

NOMBRE DE LOS ESTUDIOS REALIZADOS
Nombre centro estudios, Población |
Año inicio - año fin / actualmente

NOMBRE DE LOS ESTUDIOS REALIZADOS
Nombre centro estudios, Población |
Año inicio - año fin / actualmente

Competencias

TRABAJO EN EQUIPO

COMUNICACIÓN

ADAPTABILIDAD

GESTIÓN DEL ESTRÉS

Experiencia profesional

NOMBRE DEL PUESTO DE TRABAJO
Nombre empresa, Población | Mes y año inicio - mes y año fin / actualmente

- Breve descripción de responsabilidades y/o tareas desempeñadas
- Breve descripción de responsabilidades y/o tareas desempeñadas

Idiomas

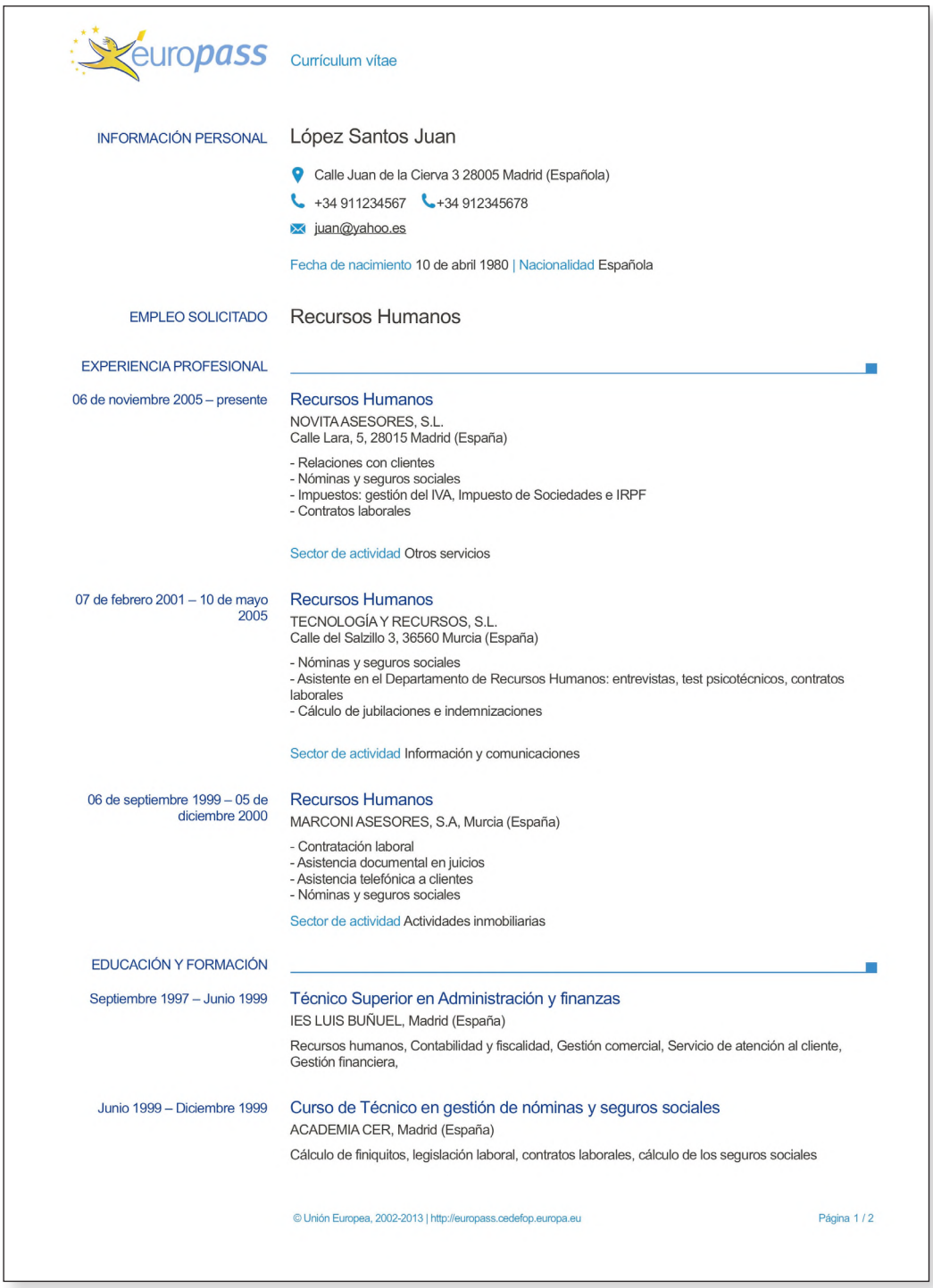
- **ESPAÑOL**: Nivel x
- **CATALÁN**: Nivel x
- **INGLÉS**: Nivel x

Reconocimientos

OBTENCIÓN BECA de ZING PROGRAMME

Fundació Nous Cims, Barcelona
Año inicio - año fin/actualmente

- **EUROPEO (EUROPASS):** se trata de un formato homogeneizado para su uso en Europa o para postularte en instituciones europeas. Contiene mucha información y resulta muy completo, pero es de lectura poco agradecida. Si la posición no lo requiere, se recomienda no utilizarlo y reservarlo solo para cuando lo pidan. Su nombre oficial es Europass. Puedes descargar aquí la plantilla.



europass Currículum vítae

INFORMACIÓN PERSONAL

López Santos Juan

Calle Juan de la Cierva 3 28005 Madrid (Española)

+34 911234567 +34 912345678

juan@yahoo.es

Fecha de nacimiento 10 de abril 1980 | Nacionalidad Española

EMPLEO SOLICITADO

Recursos Humanos

EXPERIENCIA PROFESIONAL

06 de noviembre 2005 – presente

Recursos Humanos

NOVITA ASESORES, S.L.
Calle Lara, 5, 28015 Madrid (España)

- Relaciones con clientes
- Nóminas y seguros sociales
- Impuestos: gestión del IVA, Impuesto de Sociedades e IRPF
- Contratos laborales

Sector de actividad Otros servicios

07 de febrero 2001 – 10 de mayo 2005

Recursos Humanos

TECNOLOGÍA Y RECURSOS, S.L.
Calle del Salzillo 3, 36560 Murcia (España)

- Nóminas y seguros sociales
- Asistente en el Departamento de Recursos Humanos: entrevistas, test psicotécnicos, contratos laborales
- Cálculo de jubilaciones e indemnizaciones

Sector de actividad Información y comunicaciones

06 de septiembre 1999 – 05 de diciembre 2000

Recursos Humanos

MARCONI ASESORES, S.A, Murcia (España)

- Contratación laboral
- Asistencia documental en juicios
- Asistencia telefónica a clientes
- Nóminas y seguros sociales

Sector de actividad Actividades inmobiliarias

EDUCACIÓN Y FORMACIÓN

Septiembre 1997 – Junio 1999

Técnico Superior en Administración y finanzas

IES LUIS BUÑUEL, Madrid (España)

Recursos humanos, Contabilidad y fiscalidad, Gestión comercial, Servicio de atención al cliente, Gestión financiera,

Junio 1999 – Diciembre 1999

Curso de Técnico en gestión de nóminas y seguros sociales

ACADEMIA CER, Madrid (España)

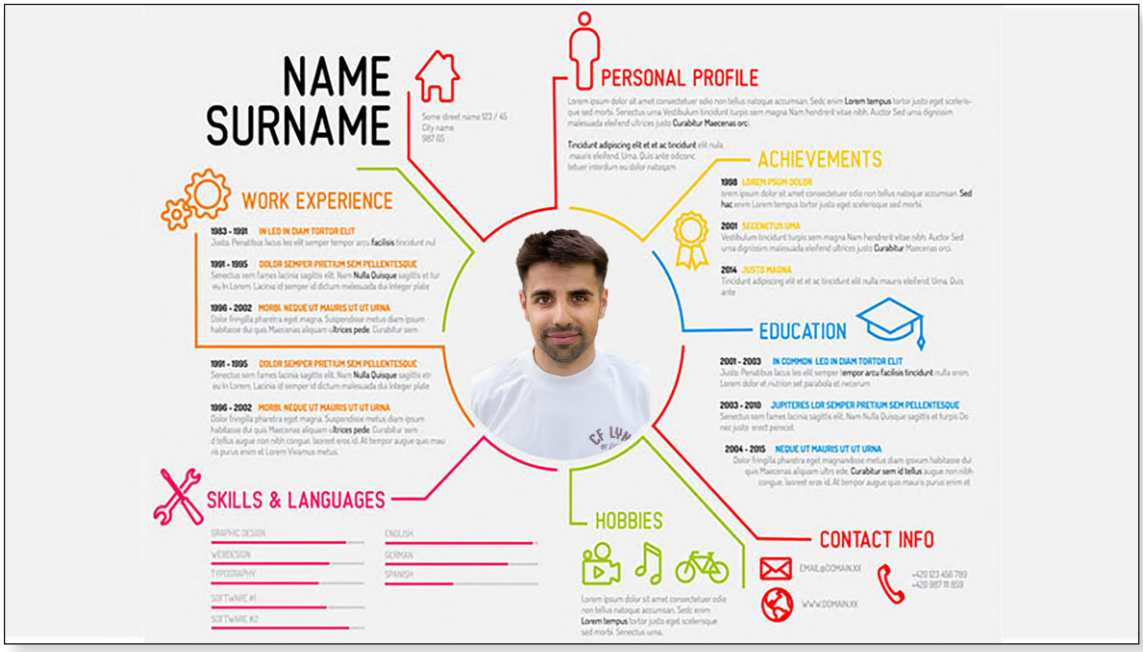
Cálculo de finiquitos, legislación laboral, contratos laborales, cálculo de los seguros sociales

© Unión Europea, 2002-2013 | http://europass.cedefop.europa.eu Página 1 / 2

- **VIDEOCV:** constituye un formato en auge, aunque todavía poco estandarizado. Este formato te permite poner voz y movimiento al contenido del CV, mostrando tus actitudes y habilidades comunicativas y cómo organizas tu discurso. Además, te permite una interpelación más directa y el uso de la creatividad. En muchas ocasiones, la empresa puede necesitar también un formato de CV estándar para sostener tu discurso. Puedes ver aquí un ejemplo de VIDEOCV.

Debes utilizar el modelo de CV que te permita explicar mejor la candidatura, adecuada a la empresa donde quieras aplicar. Hablamos de modelos **«puros»,** pero puedes también diseñar modelos **híbridos,** para mostrar aquello que desees compartir sobre tu **«historia».** Por ello debes entender los diferentes modelos de CV más «clásicos», con el fin de construir nuevos formatos de CV. Muchas veces, aporta una gran seguridad este punto de partida.

Cómo confeccionar un CV evoluciona a lo largo del tiempo, por lo que se incorporan nuevos aspectos continuos que tener en cuenta; principalmente, debes explicar lo mejor de ti en función de dónde lo quieras presentar. Para ver la evolución, te compartimos un ejemplo de nuevo formato de CV.



Además, recuerda que tanto tus valores como competencias deben «respirar» también en tu currículo, a través de cómo lo haces, por lo que haces, por lo que has hecho, etc. Así, debe quedar meridianamente claro a la persona que lea tu currículo cuál constituyen tu talento, tus competencias y los valores que tienes para ofrecer, como las soluciones que puedes aportar y cuál supone tu valor añadido.

4. ¿POR DÓNDE PUEDO EMPEZAR EL CV?

Como primer paso, investiga sobre la empresa para determinar qué información y qué modelo de currículo resulta el más adecuado. Posteriormente, decide qué partes del bloque variable deseas introducir, asumiendo que las obligatorias deben estar.

Previamente, confecciona un breve texto sobre tu objetivo profesional; con anterioridad se han mostrado algunos ejemplos que te pueden resultar de utilidad. Selecciona qué modelo y plantilla constituye el más adecuado para redactar tu currículo.

A continuación, se detallan los **aspectos más prácticos para redactar el CV:**

- Muestra la **información lo más ordenada posible,** con el fin de que a la persona que revise tu CV le resulte fácil encontrar la información.
- La **lectura deberá ser clara y fácil de entender:** no lo rellenes con frases «rimbombantes»; en este caso, menos es más. Seamos concretos y precisos.
- **Destaca las últimas experiencias y formaciones.**
- Puedes indicar tus principales **competencias y valores:** te permitirá mostrar información de valor sobre cómo realizas tu trabajo. Al no tener mucha experiencia, este aspecto te ayuda a marcar la diferencia.
- Los **recursos infográficos** facilitan la lectura del CV.
- Utiliza las **palabras clave** adecuadas a la posición a la que presentas candidatura. En cada trabajo, existen unos términos que son más relevantes, o incluso se utilizan en la propia oferta laboral. En ese caso, se recomienda que las incluyas en tu CV.
- Puedes usar **negritas** para destacar conceptos o palabras clave.

Además de las plantillas anteriores, existen muchas otras. En la aplicación de Canva, se te ofrecen, en su versión gratuita (y también en la de pago), diversas plantillas muy interesantes. Otras webs donde encontrar plantillas son:

- Canva: www.canva.com/es_es/crear/curriculum-vitae/
- Modelo Curriculum: www.modelocurriculum.net
- LiveCareer: www.livecareer.es
- VisualCV: www.visualcv.com
- MiCVideal: www.micvideal.es

Puedes disponer de un currículo genérico y básico, con la mayoría de tu información y, posteriormente, adaptarlo a cada candidatura. Recuerda que el currículo se debe ir modificando según las diferentes necesidades.

Por tanto, no olvides actualizarlo y revisarlo constantemente, pues seguramente siempre necesites incluir aspectos nuevos, o bien desarrollar nuevos formatos o estrategias para introducir la información, con el fin de que resulte más atractivo.

5. ¿QUÉ HAY QUE SABER SOBRE LA CARTA DE PRESENTACIÓN?

Ante la pregunta de si, «en un proceso de selección, ¿se leen la carta de presentación?», la respuesta es que sí; al menos, en las candidaturas finalistas. Y, por ello, los objetivos principales de hacer una carta de presentación son:

- La carta **complementa** el CV. Como en el CV no te puedes extender todo lo que querrías, se puede complementar con la carta. Por ello, evita repetir lo mismo que en el CV.
- Permite **reforzar** y **contextualizar** esa información que para ti es relevante al ofrecer tu candidatura.
- Siempre resulta un **valor añadido** presentar la carta.

La **estructura** de la carta sería:

1. Te presentas y contextualizas por qué envías la carta.
2. Argumentas por qué te gusta esa posición y/o la empresa.
3. Compartes todo el talento que tienes para ofrecer.
4. Propones aquello que puedes solucionar y aportar a la empresa.
5. Invitas a realizar un encuentro y te despides.

Como decíamos anteriormente, esta es una propuesta de estructura totalmente personalizable, por lo que puedes añadir el contenido que te sea más representativo.

Este podría ser un ejemplo de carta en respuesta a una oferta:

Señor/a,

En respuesta a la oferta publicada el pasado 6 de junio en vuestra página web, donde solicitabais un/a administrativo/a comercial, os hago llegar mi candidatura.

Como se indicaba en la oferta de trabajo, actualmente estoy cursando el último año de grado en ADE, el cual me está ayudando a ampliar mis conocimientos en procesos metodológicos y a reforzar mis competencias.

También quiero destacar mis sólidos conocimientos en lengua inglesa y alemana, así como mi experiencia en el mercado internacional como administrativo de comercio exterior. En este sentido, podría resultar de gran utilidad a la hora de establecer contactos internacionales. Poseo una alta motivación para continuar progresando dentro de este sector, cada vez más importante en los procesos de expansión de las empresas.

En resumen, agradecería poder mantener una entrevista personal para poder explicarles mis motivaciones y puntos fuertes que hacen de mí una persona idónea para este puesto de trabajo.

Esperando su respuesta, los saluda atentamente,

AUTOCANDIDATURA: si hay alguna empresa en la que tienes interés en trabajar, aunque no dispongan de ninguna oferta publicada, puedes enviar directamente tu CV. Siempre lo deberás hacer adjuntando una carta de autocandidatura, o bien incorporando el texto de esta carta en el cuerpo del mensaje.

La estructura de la carta de AUTOCANDIDATURA es la siguiente:

1. Resulta importante indicar en el asunto del *e-mail* que se trata de una autocandidatura y la posición a la que te postulas.
2. Deberás presentarte explicando para qué te ofreces y, si puedes concretar el nombre de la posición, mejor.
3. Señala por qué te motiva trabajar y presentar tu candidatura en esta empresa.
4. Hay que explicitar también qué puedes aportar al proyecto, qué es aquello que puedes solucionar.
5. Invita, por último, a realizar un encuentro y despídete cordialmente.

Un ejemplo de carta de autocandidatura sería la siguiente:

Apreciados y apreciadas,

Me dirijo a ustedes para expresar mi interés para trabajar en XXX, empresa de la cual conozco su innovador enfoque en *marketing* digital y su extraordinaria trayectoria de ventas en el mercado del Business Data Analytics.

Como podrán leer en mi currículo adjunto, poseo formación y experiencia desde hace más de tres años como administrativo/a comercial en un departamento de *marketing,* área en la que me gustaría continuar desarrollándome profesionalmente. Por mi interés en las nuevas tecnologías y en la comunicación *online,* he realizado diversas formaciones que me han aportado un conocimiento extra para poder participar en proyectos relacionados en un entorno digitalizado.

En el transcurso de mi trayectoria laboral y formativa, he desarrollado competencias como la planificación y la organización de tareas, reuniones y eventos, que me han ayudado a ser más eficiente y valorado en mi trabajo. Estoy acostumbrado/a a trabajar en equipo, aceptando los diferentes puntos de vista, facilitando consensos y adaptándome a diferentes situaciones.

Agradecería tener la oportunidad de mantener una entrevista personal con vosotros/as para poder ampliar la información resumida en mi currículo, ya que considero que mi candidatura podría encajar en su empresa.

6. ¿POR DÓNDE PUEDO EMPEZAR LA CARTA?

Siguiendo la estructura de la carta, se aconseja escribir los diferentes parágrafos por separado para que, posteriormente, los puedas juntar y construir un hilo conductor que una todo el documento:

1. **Te presentas y contextualizas por qué envías la carta:** en este apartado, puedes indicar algún detalle relativo a datos personales, como nombre, formación u otro (sin ser extenso), además de revelar cuál ha sido la motivación de enviar la carta, bien porque lo hayas visto en un anuncio, porque te lo han recomendado o por otro motivo.
2. **Argumentas por qué te gusta esta posición y/o la empresa:** aquí debes exponer tus conexiones con la organización, especialmente a nivel de valores, describiendo qué es lo que hace que conectes con ella y su proyecto.

3. **Compartes todo el talento que tienes para ofrecer:** en este apartado, puedes informar de aquello que puedes aportar a nivel de valores, competencias u otros conocimientos técnicos.
4. **Propones todo lo que puedes solucionar y aportar a la empresa:** aquí tienes que mostrarte capaz de señalar qué harías de diferente con respecto a los demás, cómo lo piensas hacer y qué deseas aportar a la compañía.
5. **Invitas a realizar un encuentro y te despides:** comunica que te gustaría realizar una entrevista e invita a que te propongan una fecha para explicar más cosas sobre ti en el encuentro.

Para la autocandidatura, el proceso sería el siguiente:



1. Realiza un **listado de empresas** clave: debes acometer una investigación de mercado. Además de compañías, deberías incluir también consultorías de selección que trabajen con perfiles como el tuyo.
2. **Identifica a personas clave:** si puedes conectar y enviar la carta de autocandidatura a alguien en concreto, siempre será mejor que hacerlo a nivel genérico. ¡Busca las conexiones!
3. **Cada carta y envío ha de ser totalmente personalizado.** En caso contrario, se detecta rápidamente y no causa buen efecto.
4. El **objetivo de enviar la carta es que la otra persona la reciba y la atienda,** por lo que hazlo en el momento en el que creas que habrá mayor predisposición a leer tu correo. No lo envíes en las puntas de trabajo típicas, o bien a horas intempestivas o demasiado pronto. Los especialistas recomiendan mandarla de martes a jueves, de 10:00 a 13:00 horas.
5. **Envíala y realiza un seguimiento.** Si en un tiempo prudencial no te han respondido, puedes preguntar sobre el estado de tu candidatura, en el caso de que dispongan de alguna posición que encaje con tu perfil. Y, por supuesto, realiza un seguimiento de todas las autocandidaturas que has realizado, en qué fecha y a quién se lo has enviado, para un correcto control del proceso.

7. ¿QUÉ ES IMPORTANTE RECORDAR?

- Recuerda: **el currículo constituye esa herramienta que te permite explicar lo mejor de ti en función de dónde presentarás tu candidatura,** por lo que previamente deberás trabajar el autoconocimiento y elaborar un estudio de mercado.
- **¡Menos es más!** Comparte esa información (bloques fijos y variables), clave para tu candidatura.
- Utiliza **recursos para facilitar la lectura,** negritas, recursos infográficos, palabras clave o buen orden, entre otros.
- No existe el mejor formato, sino el **formato que se adecua mejor para explicar tu historia.** Y, si los mezclas, no hay problema.
- La **carta de presentación complementa** tu currículo.
- Utiliza para concretar tu valor añadido el elevator pitch en formato escrito. Debes causar impacto para que te quieran entrevistar.
- **La autocandidatura es uno de los principales canales de reclutamiento,** por lo que el *packaging* de cómo lo hagas deviene clave. Escribe una buena carta y, después, busca a la persona y el momento idóneos para enviarla.

CANALES DE BÚSQUEDA DE EMPLEO

1. ¿De qué se trata? 42
   - 1.1. PORTALES WEB DE OCUPACIÓN 42
   - 1.2. BOLSAS DE TRABAJO 52
   - 1.3. *NETWORKING* PRESENCIAL 54
   - 1.4. AUTOCANDIDATURA 55
   - 1.5. *APPS* 55
   - 1.6. EMPRESAS DE SELECCIÓN 57
   - 1.7. *NETWORKING:* REDES 2.0 58
   - 1.8. FERIAS DE OCUPACIÓN 60
2. ¿Por dónde puedo empezar? 60
3. ¿Qué es importante recordar? 61

1. ¿DE QUÉ SE TRATA?

Un «canal» es esa herramienta que te permite presentar tu candidatura o bien facilita que una empresa acceda directamente a ella.

El 80 % de las ofertas de trabajo **no se publica,** por lo que debes definir tu estrategia de búsqueda de empleo con las ofertas visibles y las ocultas.

Como idea general, debes conocer el funcionamiento más clásico: cuando una empresa muestra una oferta y, si te interesa, presentar tu candidatura. Para ello, es importante lo siguiente:

- Utiliza correctamente los **filtros** de los portales para encontrar aquellas ofertas que se ajusten mejor a tu perfil.
- Atiende a lo que respondes en las *killer questions;* se trata de preguntas que ayudan a la empresa a **filtrar** tu candidatura.
- Recuerda siempre incluir en el CV que acompañe a la candidatura las **palabras clave y elementos relevantes,** en función de la oferta publicada.
- Ten presente que la información que expongas en cualquiera de los canales representa tu **marca personal.**

1.1. PORTALES WEB DE OCUPACIÓN

Los portales son páginas web donde **incorporar** tu CV (a veces, varios modelos), inscribirte y **presentar** tu candidatura a las ofertas publicadas de interés. Existen portales generalistas y otros especializados.

Con internet, puedes acceder a muchas ofertas laborales desde cualquier sitio y dispositivo:

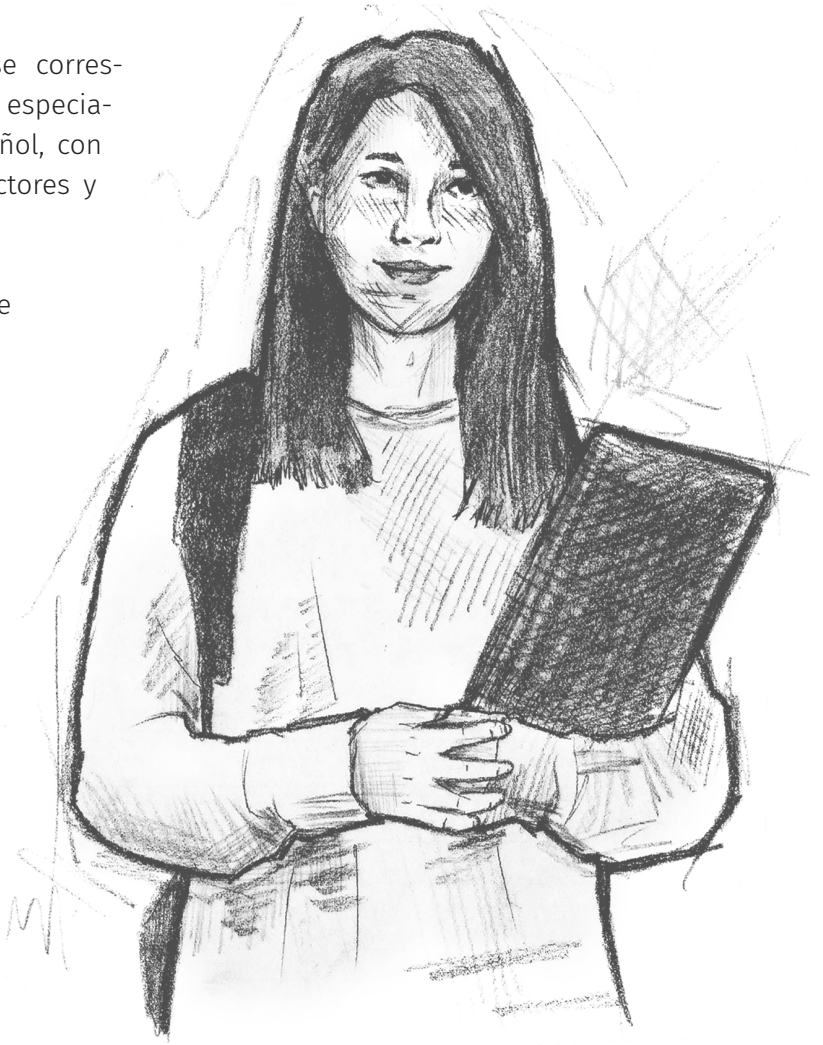
- Estos portales suelen **gestionar** muchas ofertas y de diferentes perfiles.
- Puedes aplicar diferentes **filtros,** hasta encontrar aquellas ofertas realmente de interés.
- Son una buena fuente de información para estar al día de las ofertas existentes en tu ámbito de interés y saber cuáles constituyen los principales **perfiles** demandados.

Los portales de ocupación más tradicionales y de mayor uso en España son los siguientes:

1. **InfoJobs** (www.infojobs.net): es uno de los portales más populares y con mayor trá-

fico en España. Ofrece una amplia variedad de ofertas de trabajo en diferentes sectores y categorías profesionales.

2. **Infoempleo** (www.infoempleo.com): constituye un portal líder en España, con una amplia variedad de ofertas laborales de diferentes sectores y categorías profesionales. Además, cuenta con una sección de consejos y recursos para la búsqueda de empleo.
3. **LinkedIn** (www.linkedin.com): se trata de una red social laboral que permite conectar con otros profesionales y empresas. También ofrece la posibilidad de buscar ofertas de trabajo y enviar solicitudes de empleo.
4. **Job&Talent** (www.jobandtalent.com): conforma una plataforma de empleo donde se utiliza un algoritmo para hacer coincidir las candidaturas con las ofertas más adecuadas al perfil.
5. **Monster** (www.monster.es): supone otro de los portales más populares en España, con ofertas de trabajo de diferentes sectores y categorías profesionales; principalmente, de empresas de carácter internacional.
6. **Trabajando** (www.trabajando.es): se corresponde con un portal de empleo especializado en el mercado laboral español, con ofertas laborales de diferentes sectores y categorías profesionales.



También cabe mencionar la diferencia entre «portal de ocupación» y «metabuscador». **Un «metabuscador» es una herramienta para recopilar y mostrar resultados de múltiples portales de ocupación en un solo sitio.** Así, en lugar de tener que visitar varios sitios web de empleo individualmente, los/as usuarios/as pueden ingresar sus criterios de búsqueda, como ubicación y palabras clave, en el metabuscador y este se encarga directamente de buscar en diferentes portales de ocupación al mismo tiempo.

Además de mostrar los resultados de empleo, algunos metabuscadores también ofrecen funcionalidades

adicionales, como filtros avanzados, alertas de empleo por correo electrónico y herramientas de seguimiento de solicitudes. Tales características ayudan a las personas usuarias a refinar la búsqueda, recibir notificaciones sobre nuevas oportunidades y gestionar su proceso de solicitud de empleo de manera más eficiente.

En resumen, un metabuscador de empleo es una herramienta *online* que simplifica la búsqueda de trabajo, al recopilar y mostrar resultados de múltiples sitios web en un solo lugar, proporcionando a las personas usuarias acceso fácil y conveniente a una amplia variedad de oportunidades laborales:

1. **Indeed** (www.indeed.com): se trata de un motor de búsqueda de empleo *online* que permite buscar y postularse a ofertas de trabajo en diferentes sectores y ubicaciones. Presenta algunas novedades, como la posibilidad de introducir valoraciones de diferentes empresas, con opiniones, y se ofrece también información sobre salarios. Aporta igualmente información relativa a ofertas laborales fuera de España.
2. **JOBATUS** (www.jobatus.es): es una plataforma *online* donde se recopilan ofertas de diferentes fuentes, como sitios web de organizaciones, bolsas de trabajo y empresas de selección. Ofrece diversidad de ofertas y funciones de búsqueda avanzada.
3. **Jobijoba** (www.jobijoba.es): constituye un motor de búsqueda que, además de mostrar ofertas de diferentes portales de ocupación, también te ofrece la posibilidad de recopilar información sobre empresas y opiniones. Además, dispone de un apartado de consejos para tu búsqueda de empleo.
4. **Jooble** (www.es.jooble.org): se corresponde con un metabuscador en el que se agregan diversos portales de ocupación de toda España, delimitando la búsqueda a palabras clave, localidades, fecha última de publicación o salarios, entre otros. A nivel de interfaz, es de los más simples, con dos apartados principales: uno de búsquedas frecuentes en España y otro de trabajo por ciudades.
5. **Jobomas** (www.es.jobomas.com): supone otro metabuscador con sus funcionalidades clásicas, pero con una versión Premium, que te permite utilizarlo sin límites y con más comodidad.
6. **Jobrapido** (www.jobrapido.com): resulta un metabuscador discreto, con pocas funcionalidades, más allá de las básicas.
7. **Opcionempleo** (www.opcionempleo.com): este metabuscador se encuentra presente en más de noventa países, con un gran volumen de ofertas. Te permite buscar directamente a una empresa y ver qué ofertas ofrece.

Existen nuevos formatos de portales de ocupación en los que se trata de ofrecer y ayudar en mayor medida al candidato/a, con un funcionamiento distinto a los portales más clásicos.

Los más relevantes son:

- **WELCOME TO THE JUNGLE** (https://www.welcometothejungle.com/es): además de tener la utilidad de portal de ocupación, según el perfil que indiques que tengas, te asigna a una «tribu». Según la «tribu» a la que pertenezcas, te enviará ofertas adecuadas a lo que buscas, información relevante de actualidad en función del perfil, eventos relacionados y (para complementar) valoraciones de trabajadores/as de las diferentes organizaciones que publican.
- **GLASSDOOR** (www.glassdoor.es): en este portal dispones, además de la utilidad del portal de ocupación, de información sobre salarios o cantidades de ofertas de los diferentes perfiles y ámbitos. Te permite analizar si tu perfil se ajusta al mercado, además de una exhaustiva red de valoraciones de experiencias profesionales en las cuales ver las puntuaciones de cada empresa y comentarios de interés. Añade información de cómo son los procesos de selección en diferentes empresas. Este recurso te permite conocer, de primera mano, experiencias de trabajadores/as (y extrabajadores/as) de cada empresa, para valorar sus comentarios y analizar si te conviene presentar candidatura. Por ello, también te obligan a incorporar comentarios, una vez te inscribes, de tus experiencias anteriores.

Además de los portales de ocupación mencionados anteriormente, también existen diferentes webs especializadas en algunos **sectores laborales.** Las más destacadas son:

- **Gestión, administración y *marketing*:**
  - **Comercial-Jobs** (www.comercial-jobs.com): portal especializado en perfiles comerciales y de ventas.
  - **Conciliat** (www.conciliat.es): portal especializado en perfiles de administración y finanzas.
  - **IurisTalent** (www.iuristalent.com): portal especializado en perfiles del ámbito del derecho.
- **Sanidad:**
  - **Enfermería21** (www.enfermeria21.com): portal especializado en ofertas nacionales e internacionales para perfiles de enfermería, medicina y fisioterapia.
  - **PortalesMedicos** (www.portalesmedicos.com): con información y consejos sobre el ámbito sanitario, además de ofertas de diferentes especialidades médicas, enfermería y fisioterapia.
  - **Infofisio** (www.infofisio.com): portal de ocupación especializado en perfiles de fisio-

terapia. También te permite anunciarte si eres un profesional liberal y ofrece información de cómo conseguir material del ámbito, además de consejos profesionales.

- **Inforesidencias** (www.inforesidencias.com): directorio de residencias de la tercera edad a nivel nacional en España, que también cuenta con un apartado de ofertas de empleo en el sector.
- **SATSE** (www.satse.es): sindicato de enfermería en España, con información sobre el sector y noticias relevantes de estos profesionales, así como una sección de ofertas laborales, pero debes estar afiliado a su sindicato.

❖ **Educación:**

- **Educajob** (www.educajob.com): portal de empleo especializado en el sector de la educación donde encontrar ofertas para profesionales de diferentes ámbitos educativos, como docentes, monitores, psicólogos o pedagogos, entre otros.
- **COLEJOBS** (www.colejobs.es): portal de ocupación especializado en el ámbito educativo, donde encontrar diferentes ofertas.
- **EducaSpain** (www.educaspain.com): plataforma *online* con información y recursos para estudiantes y profesionales de la educación en España. En su sitio web se pueden encontrar noticias, recursos, formación y empleo en el sector educativo, además de ofertas y otras oportunidades internacionales.
- **Miprofeparticular** (www.miprofeparticular.es): plataforma que conecta a estudiantes y profesionales de la educación en España. La plataforma ofrece una amplia variedad de servicios, incluyendo clases particulares, cursos de formación y acceso a ofertas laborales en el sector educativo.
- **EDUSO** (www.eduso.net): portal de empleo especializado en el sector de la educación social en España. Se pueden encontrar ofertas de trabajo para profesionales de la educación social, así como recursos y noticias relevantes para el sector.

❖ **Mantenimiento, construcción, reparación, oficios y trabajo manual:**

- **Anetva** (https://profile.typepad.com/anetva): es la Asociación Nacional de Empresas de Trabajos Verticales; está dedicada a la promoción y el desarrollo de la industria de trabajos verticales y la prevención de riesgos laborales en el sector. Su perfil de Typepad ofrece información de ofertas de empleo, actividades y eventos.
- **CONSTRUFY** (www.construfy.com): se trata de una plataforma que ofrece servicios de contratación y gestión de proyectos para el sector de la construcción. En su

sitio web hallarás ofertas de empleo para profesionales de la construcción, así como servicios de contratación y gestión de proyectos para empresas del sector.

- **Construyendoempleo** (www.construyendoempleo.com): constituye un portal de empleo especializado en el sector de la construcción. En su sitio web, se muestran ofertas de empleo para profesionales de la construcción en diferentes ámbitos, como arquitectura, ingeniería o diseño, entre otros.

❖ **Deporte:**

- **Entrenarme** (www.entrenarme.com): portal especializado en la contratación de servicios de entrenamiento personal y bienestar. A través de su sitio web, los/as usuarios/as pueden buscar y contratar a entrenadores/as personales, nutricionistas y otros profesionales de la salud y el bienestar.
- **Empleoydeporte** (www.empleoydeporte.com): portal especializado en el sector deportivo. En su web, se exponen ofertas de empleo de diferentes ámbitos del deporte, como *fitness,* educación física o nutrición deportiva, entre otros. Además, ofrecen servicios de formación y asesoramiento para profesionales del sector.

❖ **Ingeniería:**

- **Buscoingenieros** (www.buscoingenieros.es): portal especializado en el sector de la ingeniería. Se pueden encontrar ofertas de empleo de diferentes áreas de la ingeniería civil, industrial, eléctrica, mecánica o informática, entre otras. Además, se ofrecen servicios de asesoramiento y orientación para profesionales del sector.
- **IngenieroJob** (www.ingenierojob.com): portal del sector de la ingeniería y la tecnología. Se muestran ofertas de empleo para ingenieros en diferentes áreas de especialización, como arquitectura, informática, mecánica o electrónica, entre otras.
- **PRO EMPLEO INGENIEROS** (www.proempleoingenieros.es): portal especializado en el sector de la ingeniería y la tecnología, creado por el Consejo General de Colegios Oficiales de Ingenieros Industriales. Se pueden encontrar ofertas de empleo para ingenieros/as en diferentes áreas de especialización, así como servicios de formación y asesoramiento para profesionales del sector.

❖ **Nuevas tecnologías:**

- **Talenthackers** (www.talenthackers.net): portal especializado en profesionales del ámbito tecnológico y digital. Se presentan ofertas de desarrollo de *software,* análisis de datos o *marketing* digital, entre otras. Además, se ofrecen servicios de asesoramiento y formación para profesionales del sector.

- **Tecnoempleo** (www.tecnoempleo.com): portal especializado en el sector tecnológico y digital. Se muestran ofertas de diferentes áreas de la tecnología, como programación, análisis de datos o seguridad informática, entre otras.
- **Tecnotrabajos** (www.tecnotrabajos.com): portal especializado en el sector tecnológico y digital, enfocado al mercado español. En su sitio web se pueden encontrar ofertas de empleo en diferentes áreas de la tecnología, como programación, diseño web o *marketing* digital, entre otras.
- **La Web del programador** (www.lawebdelprogramador.com): portal de empleo especializado en el sector de la programación y el desarrollo de *software*. En su sitio web, se pueden consultar ofertas de empleo, herramientas y recursos para programadores.
- **Ticjob** (www.ticjob.es): portal especializado en el sector de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC). En su sitio web, se pueden encontrar ofertas de empleo en diferentes áreas de la tecnología, como programación, análisis de datos o consultoría tecnológica, entre otras.
- **Ecomandjobs** (www.ecomandjobs.com): portal especializado en el sector del comercio electrónico y la gestión de negocios digitales. En su sitio web, se ofrecen ofertas de empleo en diferentes áreas del comercio electrónico, como *marketing* digital, desarrollo web o logística, entre otras.
- **BETWEEN** (www.between.tech/): portal especializado en el sector tecnológico y digital, enfocado en el mercado español. En su sitio web, se hallan ofertas de empleo en diferentes áreas de la tecnología, como programación, ingeniería o análisis de datos, entre otras.

❖ **Audiovisual y profesionales creativos:**

- **DOMĚSTIKA** (www.domestika.org): comunidad en línea para creativos/as en español, donde se pueden encontrar cursos de diseño gráfico, ilustración, animación o fotografía, entre otros. Además, permite publicar trabajos, participar en proyectos y compartir conocimientos con otros miembros de la comunidad.
- **Platino Empleo** (www.platinoempleo.com): portal de empleo especializado en el sector audiovisual y creativo. Aquí los profesionales pueden consultar oportunidades laborales en áreas como cine, televisión, publicidad o diseño gráfico, entre otros.
- **Cinca@ctiva** (www.cincactiva.es): sitio web enfocado en proporcionar servicios de formación y empleo para profesionales creativos y del sector audiovisual en España.

- **Moda:**
  - **Luxe Talent** (www.luxetalent.es): agencia de selección de personal especializada en el sector del lujo. Ofrece servicios de búsqueda y selección de profesionales en diferentes áreas, como *retail,* ventas, *marketing* o comunicación, entre otras.
- **Belleza y estética:**
  - **SalonEmployment** (www.salonemployment.com): plataforma *online* que conecta a profesionales de la estética con empleadores del sector de salones de belleza. Te permite buscar empleos y también publicar tu perfil, para que los empleadores te encuentren.
  - **Salon Jobs** (www.salonjobs.com): plataforma de búsqueda *online* enfocada en conectar a profesionales de salones de belleza, de *spas,* estilistas, esteticistas y otros roles parecidos, con empleadores/as. Debes solicitar invitación por *e-mail* para acceder a la plataforma.
- **Medio ambiente y energías renovables:**
  - **AGUASRESIDUALES** (www.aguasresiduales.info): portal de noticias y empleo especializado en el tratamiento de aguas residuales. Además, proporciona información, noticias, eventos y cursos sobre el tratamiento de estas aguas.
  - **COLEGIO OFICIAL DE INGENIEROS DE MONTES** (www.ingenierosdemontes.org): portal especializado en el sector forestal y medioambiental. Proporciona información sobre ofertas de empleo, formación, eventos y noticias relacionadas.
  - **Trabaja en Medio Ambiente** (www.trabajaenmedioambiente.com): portal que ofrece ofertas de trabajo relacionadas con el medio ambiente, la sostenibilidad y las energías renovables.
  - **CienciasAmbientales** (www.cienciasambientales.com): portal con información sobre ofertas de empleo, formación, eventos y noticias relacionadas con el sector medioambiental.
  - **Comunidad ism** (www.comunidadism.es): portal de noticias y empleo centrado en la sostenibilidad, la responsabilidad social corporativa y el medio ambiente.
- **Hostelería y turismo:**
  - **Turijobs** (www.turijobs.com): portal de empleo especializado en el sector turístico y hotelero. Ofrece oportunidades de trabajo en hoteles, restaurantes, agencias de viajes y otros negocios relacionados con el turismo.

- **Hosteleo** (www.hosteleo.com): similar a Turijobs, portal de empleo centrado en el sector hostelero y de la restauración. Muestra oportunidades de trabajo en restaurantes, bares, cafeterías, hoteles y otros negocios relacionados con la hostelería.
- **ANIMAJOBS** (www.animajobs.es/): portal de empleo centrado en ofertas de trabajo relacionadas con el turismo y el ocio. Ofrece oportunidades de trabajo en hoteles, parques temáticos, cruceros y otros lugares relacionados con el entretenimiento.
- **Gastroempleo** (www.gastroempleo.com): portal especializado en ofertas de trabajo en el sector de la gastronomía. Ofrece oportunidades laborales en restaurantes, bares, cafeterías, hoteles y otros negocios relacionados con la alimentación.
- **TURIEMPLEO** (www.turiempleo.com): similar a Turijobs y Hosteleo, portal centrado en el sector turístico y hotelero.
- **Yobalia** (www.yobalia.com): portal de empleo centrado en ofertas de trabajo temporales y de corta duración en diferentes sectores, incluyendo principalmente el turístico y hotelero, además de eventos y promociones.

❖ **Tercer sector:**

- **Hacesfalta** (www.hacesfalta.org): plataforma digital de voluntariado y empleo en el ámbito social. Su objetivo es conectar a organizaciones sin ánimo de lucro con personas interesadas en realizar trabajo voluntario o en buscar empleo en el sector social.
- **LA COORDINADORA DE ORGANIZACIONES PARA EL DESARROLLO** (www.coordinadoraongd.org): plataforma donde se aglutinan diferentes organizaciones no gubernamentales (ONG) de desarrollo en España. Se ofrece información sobre empleo, voluntariado y prácticas en el ámbito de la cooperación al desarrollo.
- **EDUSO** (www.eduso.net): plataforma que aporta información sobre ofertas de empleo, prácticas y formación en el ámbito de la educación y la intervención social en España.

❖ **Logística y transporte:**

- **Logística, Paquetería y Almacenaje** (www.logisticaytransporte.es): portal que proporciona noticias y artículos relacionados con la logística y el transporte. También proporciona un directorio completo de empresas relacionadas con estos sectores y una sección de empleo.
- **LOGYTALENT** (www.logytalent.com): plataforma de reclutamiento especializado en el sector de la logística y la cadena de suministro. Consta de un espacio para empresas y reclutadores para publicar ofertas laborales y encontrar a candidatos/as cualificados/as.

A nivel más transversal, también consideramos imprescindible, en línea con las nuevas formas de trabajo, ofrecer portales especializados en **empleo remoto.** Así, Remotojob (www.remotojob.net) es un portal de empleo enfocado en la búsqueda y publicación de ofertas laborales que permiten trabajar de manera remota, desde cualquier lugar del mundo. Muchos de los portales mencionados anteriormente ofrecen también como uno de los filtros la opción de «trabajo en remoto».

No nos podemos olvidar tampoco de aquellos trabajos destinados a un **primer empleo, becas o para estudiantes.** Se trata de ofertas orientadas a jóvenes, donde no se requiere una gran experiencia laboral, aspecto habitual en la mayoría de los/las jóvenes que se encuentran buscando un primer empleo, con falta de experiencia. De este modo, en dichos anuncios, se ofrece la posibilidad de desarrollar una primera experiencia y poner en juego todas las competencias adquiridas hasta el momento. Los principales portales son:

- **StudentJob** (www.studentjob.es): portal dirigido a estudiantes y jóvenes en España, con ofertas laborales a tiempo parcial, trabajos de verano, prácticas y empleos a tiempo completo.
- **Primer Empleo y Prácticas!** (www.primerempleo.com): portal profesional especializado en ofertas de trabajo para jóvenes sin experiencia laboral en España.
- **Uni>ersia** (www.universia.net): portal de empleo de la red Universia, la cual agrupa a universidades de varios países de habla hispana. Ofrece ofertas de empleo y prácticas en distintas áreas y países.
- **BeWanted** (www.bewanted.com): portal de empleo en España enfocado en conectar a estudiantes y jóvenes con empresas que buscan talentos. Así, proporciona ofertas laborales, prácticas y programas de formación.
- **Wooorker** (www.wooorker.com): portal dirigido a conectar a trabajadores/as con empresas que buscan personal. Se muestran ofertas de trabajo, prácticas y programas de formación.
- **TALENTOTECA** (www.talentoteca.es): portal de empleo en España enfocado en conectar a empresas con talentos en distintas áreas y países. Consta de ofertas de trabajo, programas de formación y prácticas.
- **EL MUNDO DEL BECARIO** (www.elmundodelbecario.com): portal dirigido a conectar a estudiantes con empresas que buscan talentos. Se exponen ofertas de prácticas y empleos para jóvenes con titulación.
- **EmpleaFP** (www.empleafp.com): portal de empleo donde se conecta a estudiantes de formación profesional con empresas que buscan talentos. Dispone de ofertas de trabajo y prácticas en distintas áreas.

Es importante no olvidarnos tampoco de aquellas personas con algún tipo de **discapacidad** a quienes, en los portales más clásicos, les pudiese resultar difícil encontrar ofertas adecuadas a su perfil. Afortunadamente, cada vez hay más empresas con la sensibilidad suficiente de ofertar y adaptar puestos de trabajo para dichos perfiles.

Los principales portales de ocupación son:

- **DisJob** (www.disjob.com): portal de empleo especializado en la inclusión laboral de personas con discapacidad. Así, ofrece ofertas laborales, formación, asesoramiento y noticias relacionadas con el empleo a este tipo de personas.
- **×.talento** (www.portalento.es): portal de empleo creado por la Fundación ONCE, que tiene como objetivo facilitar el acceso al mercado laboral a personas con discapacidad. Se compone de ofertas de trabajo, formación, asesoramiento y noticias relacionadas con la discapacidad y el empleo.
- **COCEMFE** (www.cocemfe.es): Confederación Española de Personas con Discapacidad Física y Orgánica. Mediante su programa de empleo, se ofrecen servicios de orientación e intermediación laboral, formación y asesoramiento para personas con discapacidad.
- **CONACEE** (www.empleaconacee.org): portal de empleo creado por la Confederación Nacional de Centros Especiales de Empleo, cuyo objetivo reside en facilitar el acceso al mercado laboral a personas con discapacidad. Así, ofrece ofertas de empleo, formación y asesoramiento para este colectivo.
- **Mercadis** (www.mercadis.com): centro especial de empleo cuyo objetivo es fomentar la inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual. Ofrece servicios de limpieza, jardinería, manipulados, conserjería y otras tareas a empresas.
- **Sifu** (www.gruposifu.com): centro especial de empleo con el objetivo de fomentar la inclusión laboral de personas con discapacidad en diferentes sectores, como la limpieza, la logística o el mantenimiento, entre otros. Se publicitan servicios de intermediación laboral, formación y asesoramiento a empresas.

En la actualidad, existe también otro grupo que sufre especialmente discriminación y con dificultades a la hora de buscar empleo, por el alto nivel de prejuicios que existe en la sociedad. Se trata del colectivo trans; por ello, compartimos un portal especializado para personas de este colectivo: https://felgtbi.org/yeswetrans/.

1.2. BOLSAS DE TRABAJO

Son espacios donde **publicar** vacantes y captar candidaturas **especializadas** de un ámbito o sector. Suele tratarse de empresas u organizaciones, como gremios, asociaciones, colegios profesionales o afines, dedicados a gestionar ofertas de su ámbito:

- Suponen un excelente método para acceder a **muchas** ofertas especializadas.
- No obstante, en algunas ocasiones, no disponen de acceso libre. Debes ser miembro de ese grupo, o cumplir alguna característica concreta. **Investiga** a qué ofertas puedes acceder con tu perfil.

Consejos para acceder a estas bolsas de trabajo:

- Revisa si con tu perfil puedes formar parte de algún colegio o asociación.
- Muchos portales gestionan ofertas en los centros de promoción económica de la localidad donde sueles residir (o algún área cercana).
- Prueba suerte en el portal de ocupación de tu diputación.
- En tu instituto o universidad, como alumno o exalumno, también puedes acceder a su bolsa de trabajo.

Los **portales públicos** de empleo están creados por entidades públicas, como los centros de promoción económica o las diputaciones, entre otros, y su objetivo es ofrecer ofertas de trabajo de forma gratuita. Afortunadamente, en los últimos años, estas bolsas han mejorado sus servicios y funcionalidades y se encuentran en condiciones de competir con cualquiera de los portales mencionados anteriormente.

Por ejemplo, Empléate (www.empleate.gob.es) depende del Ministerio de Trabajo y Economía Social y dispone de unas treinta mil ofertas de empleo, tanto públicas como privadas.

A su vez, cada comunidad autónoma cuenta con su portal público autonómico, donde se muestran ofertas concretas de cada zona. Los portales son los siguientes:

- **Andalucía:** Servicio Andaluz de Empleo (SAE) (www.juntadeandalucia.es)
- **Aragón:** Instituto Aragonés de Empleo (Inaem) (www.inaem.aragon.es)
- **Asturias:** Trabajastur (www.trabajastur.asturias.es)
- **Canarias:** Servicio Canario de Empleo (www.gobiernodecanarias.org/empleo)
- **Cantabria:** Servicio Cántabro de Empleo (www.empleacantabria.es)
- **Castilla-La Mancha:** Sepecam (www.e-empleo.jccm.es)
- **Castilla y León:** Servicios de Empleo JCYL (www.empleo.jcyl.es)
- **Cataluña:** SOC Oficina de Treball (www.serveiocupacio.gencat.cat)
- **Comunidad Valenciana:** Servef (www.puntlabora.gva.es/puntlabora)
- **Extremadura:** Sexpe (www.extremaduratrabaja.juntaex.es)
- **Galicia:** El Servicio Público de Empleo de Galicia (www.emprego.xunta.gal)

- **Islas Baleares:** SOIB (www.soib.es)
- **La Rioja:** Servicio Riojano de Empleo (www.larioja.org/empleo/es)
- **Madrid:** Portales de Empleo de la Comunidad de Madrid (www.comunidad.madrid/servicios/empleo)
- **Murcia:** Servicio Regional de Empleo de la Región de Murcia (www.sefcarm.es)
- **Navarra:** Servicio Navarro de Empleo (www.navarra.es/es/empleo)
- **País Vasco:** Servicio Vasco de Empleo (Lanbide) (www.lanbide.euskadi.eus)

En este apartado también añadiríamos a aquellas bolsas que publiquen las **propias empresas** con sus vacantes. Muchas organizaciones, especialmente las grandes compañías, disponen de bolsas propias de empleo. Su funcionalidad es similar a la de un portal de ocupación, pero **exclusivo** para publicar las ofertas de la propia empresa. Cabe destacar que algunas entidades únicamente gestionan candidaturas con la bolsa de empleo de su propia web.

1.3. *NETWORKING* PRESENCIAL

Hacer *networking* consiste en **construir** una red de personas para estar al día, **compartiendo** experiencias y conocimientos. Así, te permitirá acceder y conocer fácilmente oportunidades profesionales. Moviliza a tu red de contactos para la búsqueda de empleo. Resulta imprescindible que tu entorno conozca todo el talento y las motivaciones que tienes para ofrecer:

- Se basa en la **recomendación** y esto te permite detectar ofertas de trabajo más ajustadas a tu perfil.
- Te posibilita acceder a ofertas no publicadas **(mercado oculto)** o con escasa difusión.
- ¿Cómo puedo realizar las acciones de ***networking***?



1. **Centra** tu objetivo.
2. Elabora un **listado** con contactos de interés.
3. Empieza **preguntando** e interesándote por la otra persona.
4. Opta por el discurso corto y con **palabras clave.**
5. **Agradece...** Y, si surge la ocasión, ¡invita a un café!

- Cualquier evento y cualquier espacio conforma una oportunidad laboral.

1.4. AUTOCANDIDATURA

Si tienes interés por alguna empresa en particular, envíale **directamente** tu currículo. Muchas organizaciones no publican ofertas y **gestionan** sus candidaturas con currículos ya recibidos. Pero ten paciencia, en el caso de no recibir una respuesta inmediata, o incluso si no recibes respuesta alguna:

- Accederás a **muchas** ofertas que nunca se publican.
- Al ofrecer la autocandidatura, ya **muestras** iniciativa e interés.
- El proceso de **autocandidatura** sería el siguiente:

1. ***FOCUS:*** realiza un listado de empresas clave.
2. ***NETWORKING:*** busca contactos clave.
3. **PERSONALIZA:** investiga sobre tu principal valor para ofrecer.
4. **EFECTO *WOW*:** prepara el envío y analiza el mejor momento para hacerlo.
5. **SEGUIMIENTO:** envía tu candidatura y realiza el seguimiento, de cara al resultado.

1.5. *APPS*

Desde el móvil, también se puede buscar y encontrar trabajo. Existe una **amplia** variedad de aplicaciones. Algunas son del sector servicios, otras están relacionadas con un portal web o con ofertas internacionales y otras recopilan todo lo que hay por internet. Cabe destacar que no debemos confundir estas aplicaciones con los portales de ocupación tradicionales que también disponen de una aplicación. Su funcionalidad ha sido prevista para un mayor uso en formato de aplicación, lo que incrementa la navegación:

- No todos los sectores disponen de este tipo de aplicaciones.
- Deberás ir con cuidado para no **duplicar** tu trabajo; esto es, tienes que vigilar no inscribirte en la misma oferta en otros portales y webs.

Algunas de las principales *app*s son:

- **Jobrapido:** se trata de una plataforma de búsqueda de empleo que también cuenta con aplicación móvil. Ofrece una amplia gama de oportunidades laborales en diferentes sectores y ubicaciones. Así, puedes buscar empleos por palabra clave, lugar y categoría. La aplicación también te permite crear alertas de empleo para recibir notificaciones sobre nuevas oportunidades.
- **CornerJob:** constituye una aplicación móvil de búsqueda de empleo centrada en empleos de tiempo parcial y por horas. La aplicación permite deslizarte hacia la derecha, para mostrar interés en una oferta de trabajo, y hacia la izquierda, para pasar a la siguiente. También puedes recibir notificaciones en tiempo real sobre nuevas ofertas y chatear directamente con los/las empleadores/as.
- **Jobandtalent:** en esta plataforma de búsqueda de empleo, se combina la tecnología con el trabajo de reclutamiento. Además de su sitio web, también ofrece una aplicación móvil. Puedes igualmente crear un perfil y subir tu currículo y, en la aplicación, se utilizan algoritmos para conectarte con las oportunidades laborales más relevantes. También recibirás notificaciones sobre ofertas de trabajo y podrás chatear directamente con los/las empleadores/as.
- **B4work:** se corresponde con una aplicación móvil de búsqueda de empleo centrada en el mercado laboral italiano. Ofrece una variedad de empleos en diferentes industrias y ubicaciones en España. Puedes buscar empleos, enviar solicitudes y chatear directamente a través de la aplicación.
- **Job Today:** es una aplicación popular que conecta a los/las empleadores/as con las personas candidatas de manera rápida y sencilla. Puedes buscar empleos por ubicación, enviar solicitudes y chatear directamente.
- **SimplyHired:** además de contar con un sitio web, también ofrece una aplicación móvil que te permite buscar empleos, explorar empresas y recibir notificaciones sobre nuevas oportunidades laborales.
- **ZipRecruiter:** esta plataforma de búsqueda de empleo también dispone de una aplicación móvil. Así, puedes buscar trabajos, apuntarte a una oferta con un solo clic y recibir alertas de empleo personalizadas.
- **Jobr:** en esta aplicación móvil, se utiliza la función de deslizar hacia la derecha o izquierda para facilitar la búsqueda de empleo. Puedes navegar así por trabajos, moverte hacia la derecha para aplicar a uno de ellos o recibir notificaciones sobre

el estado de tus solicitudes.

- **Jobcase:** representa una red social de empleo que también ofrece una aplicación móvil. Puedes buscar trabajos, unirte a grupos de discusión, conectarte con otros profesionales y recibir consejos sobre la búsqueda de empleo.

Cabe recordar que muchas de estas aplicaciones disponen, además, de diversidad de ofertas en determinados sectores, lo que quizá no ofrezca respuesta a algunas otras áreas en concreto y también, en función de la zona geográfica, el volumen de ofertas varía sustancialmente.

1.6. EMPRESAS DE SELECCIÓN

Se trata de compañías dedicadas a realizar procesos de selección para **otras** organizaciones, por lo que solo se puede acceder a través de la propia empresa de selección y no directamente en la entidad donde terminarás trabajando. Se **identifican y seleccionan,** por tanto, las mejores candidaturas para otras empresas.

Algunas entidades, organizaciones o empresas especializadas de selección disponen de procesos **permanentes,** con el fin de mantener una bolsa de candidaturas constante para las organizaciones de un determinado sector:

- A menudo existe la percepción de que seleccionan perfiles de mayor **cualificación** profesional, pero, en realidad, gestionan ofertas de perfiles de diversas cualificaciones.
- Acostumbran a **especializarse** en sectores concretos, aunque hay algunas pocas que trabajan con todo tipo de perfiles.
- Debes detectar aquellas empresas de selección **especializadas** en tu sector de interés en concreto.
- Es posible que accedas a determinadas ofertas de las empresas de selección en algunos portales de ocupación mencionados anteriormente. Estas compañías también **utilizan los demás canales** para publicar sus ofertas.

Algunas de las principales empresas de selección en España con una presencia significativa en el mercado son las siguientes:

- **Adecco** (www.adecco.es): representa una de las mayores empresas de selección de personal en España, con una amplia gama de servicios de recursos humanos.
- **Randstad** (www.randstad.es): destaca como una empresa importante de selección de personal en España, con una presencia significativa en todo el país.

- **HAYS** (www.hays.es): es una empresa global de selección de personal con también una presencia muy importante en España.
- **Manpower** (www.manpower.es): supone otra empresa importante de selección de personal en España, con una amplia gama de servicios de recursos humanos.
- **PagePersonnel** (www.pagepersonnel.es): constituye una empresa de selección de personal especializada en la selección para puestos administrativos, técnicos y de soporte.
- **TTA personal** (www.tta-personal.es): así se llama una empresa española de selección de personal para puestos técnicos y de ingeniería.
- **Nexian** (www.nexian.es): se corresponde con una empresa española de selección de personal para el sector industrial.
- **Grupo-Norte** (www.grupo-norte.es): esta compañía española de servicios empresariales incluye también los de selección de personal. Se enfoca en seleccionar y reclutar personal para cubrir todo tipo de puestos, desde posiciones técnicas y trabajos de baja cualificación hasta posiciones de alta dirección.
- **Eurofirms** (www.eurofirms.com): esta empresa española de recursos humanos ofrece servicios de selección de personal. Se enfoca en encontrar el talento adecuado para cubrir todo tipo de puestos, desde posiciones operativas hasta de alta dirección. Además, se enfoca en el desarrollo de soluciones innovadoras, para ayudar a las empresas a atraer y retener el mejor talento.

Estas son solo algunas de las principales empresas de selección de personal en España, pero hay muchas otras más pequeñas que también ofrecen servicios de selección de personal, especializadas en algunos ámbitos más concretos o con más presencia en determinadas áreas del país.

1.7. *NETWORKING:* REDES 2.0

Mediante las redes sociales, podrás ampliar tus contactos profesionales, especialmente con **LinkedIn.** Casi todas las entidades y personas que te pueden ayudar en tu búsqueda probablemente tengan algún perfil en alguna red social. **Síguelos, interactúa, comparte y contacta:**

- Recuerda que es más importante la **calidad** que la cantidad de contactos de tus redes sociales.
- Necesitas una **estrategia:** escoge en qué redes quieres estar presente y cómo te mostrarás.
- Considera que lo que expones en las redes sociales conforma tu **marca personal.**

- Tu **marca personal** debe ser:
  - Original
  - Concreta
  - Coherente
  - Auténtica
- Si mediante tu marca personal en las redes sociales deseas potenciar tu **empleabilidad,** en tu perfil deja claro:
  - ¿Quién eres?
  - ¿Qué problemas abarcas?
  - ¿Qué soluciones aportas?
  - ¿Qué beneficios se obtienen?
  - Y, si es necesario..., ¿cómo contactar?

Ya hemos comentado anteriormente también que LinkedIn deviene una herramienta clave para la búsqueda de empleo en las redes sociales. Los elementos imprescindibles para establecer tu marca personal en LinkedIn serían:

1. **Establecer tu marca personal:** esto significa que has de rellenar toda la información completa y compartir contenido que realmente enganche al público.
2. **Encontrar a las personas adecuadas:** implica identificar a aquellas personas con quienes puedas contribuir o aprender de ellas.
3. **Compromiso con las ideas:** descubre y comparte información o conocimientos que propicien conversaciones para crear y desarrollar relaciones.
4. **Construir relaciones:** fortalece tu red de contactos y genera confianza.
5. **Buenas prácticas en LinkedIn:**
   a) **Adecua tu perfil:** no se trata de un portal de ocupación; por lo tanto, no consiste en insertar tu perfil profesional estándar.
   b) **Interactúa:** busca contactos. Debes personalizar las invitaciones que envías. Has de saber a quién le pides cosas y qué reclamas.
   c) **Objetivos:** plantéate objetivos realistas con cada contacto. No solamente piensa en tu beneficio, sino en el beneficio común.

d) **Uso habitual:** para obtener resultados, debes dedicarle tiempo. Supone un medio para conocer gente que, de otra forma, sería más difícil o imposible.

e) **Aporta valor:** tienes que aportar valor añadido con lo que publiques y compartas a las personas que sigues.

6. **Malas prácticas en LinkedIn:**

a) **Perfil vacío:** tener el perfil sin rellenar, sin foto y sin ninguna información relevante sobre ti.

b) **Hacer *spam*:** que alguien acepte tu invitación no supone venderle que te tenga que proporcionar trabajo.

c) **Ser egoísta:** no agradecer lo que los demás realizan por ti o no fomentar la conversación con tus contactos.

d) **Acumulador:** pensar que sumar contactos constituye una finalidad y que, por tal motivo, ya obtendrás resultados sin hacer nada diferente.

e) **Pasividad:** no disponer de ninguna estrategia y pensar que, con estar, ya resulta suficiente. Sin embargo, para cumplir tus expectativas, es necesario mantener en activo el perfil.

1.8. FERIAS DE OCUPACIÓN

Las ferias de ocupación son **eventos** organizados en los que empresas y organizaciones se reúnen para conocer y contactar con candidatos/as potenciales. Estos/as pueden **hablar directamente** con los/las empleadores/as, presentar su currículo y realizar conexiones con otros profesionales del sector.

La mayoría de ellas se organizan por áreas geográficas, dando respuesta a un territorio concreto, o bien por ámbitos: no en vano, es común también realizar estos eventos por sectores. Los propios centros educativos, especialmente las universidades, suelen organizar ferias de ocupación. Muchas las organizan incluso diputaciones (o similares) y centros de promoción económica, por lo que te recomendamos seguir las más representativas en tu territorio.

Para utilizar de manera efectiva y obtener el mejor resultado de todos estos canales, resulta imprescindible diseñar una **estrategia** de canales; es decir, analizar para cada objetivo profesional cuál constituye el canal más **adecuado** y **combinarlos.**

Cada canal ofrece una **mirada sesgada** de tu candidatura, por lo que intenta **combinarlos,** con el fin de ofrecer una candidatura lo más completa posible.

2. ¿POR DÓNDE PUEDO EMPEZAR?

Como has podido comprobar, existen diversidad de canales. Ante la pregunta de «¿cuál es el mejor canal?», no existe respuesta correcta. Sería aquel que mejor se adapte a tu perfil y objetivo profesional. De este modo, **te proponemos que desarrolles una estrategia de canales.** Define aquellos que encajen mejor con tu perfil.

Identifica también **qué empresas de selección serían las que mejor encajarían con tu perfil;** puedes investigar en portales afines, valorando qué empresas de selección publican allí. Contacta con ellas.

No te olvides tampoco de realizar periódicamente un ***feedback*** sobre qué canales funcionan realmente, para intensificar o mejorar el uso.

3. ¿QUÉ ES IMPORTANTE RECORDAR?

- ✔ Recuerda que **el 80 % de las ofertas no se encuentran publicadas.**
- ✔ Existen **diversidad de canales,** pero no todos te irán bien.
- ✔ Resulta imprescindible **adaptar tu candidatura** al encaje de cómo lo recibe la empresa.
- ✔ No sumes canales; **complementa canales.** Cada canal ofrece una mirada sesgada de tu candidatura. Combínalos para ofrecer una mirada completa.
- ✔ **La autocandidatura representa una de las principales fuentes de reclutamiento.** Localiza a las empresas clave para hacerlo.
- ✔ Mantén una **actitud activa en LinkedIn** y desarrolla buenos hábitos.
- ✔ Haz **publicaciones en LinkedIn:** ofrece tu saber.
- ✔ Lleva una **agenda de control** de dónde presentas tu candidatura.
- ✔ Establece **una estrategia de canales** de búsqueda de empleo.

ENTREVISTA Y PROCESO DE SELECCIÓN

1. ¿De qué se trata? 64

2. ¿Qué tienes para ofrecer? 64

3. ¿Cómo es el proceso de la entrevista? 65

   3.1. Antes de la entrevista: ¿qué hay que tener en cuenta antes de la entrevista? 65

   3.2. Durante la entrevista: ¿qué aspectos clave hay que tener en cuenta? 67

   3.3. Al finalizar la entrevista 74

4. ¿Cómo será la entrevista del futuro? 75

5. ¿Cómo puedo prepararme la entrevista? 76

6. ¿Qué es importante recordar? 77

1. ¿DE QUÉ SE TRATA?

Previamente, hay que aceptar que no existen soluciones mágicas para conseguir ser la persona seleccionada. Partiendo obviamente del sentido común, que siempre debe estar presente, utiliza todos los recursos necesarios para transmitir y presentar tu candidatura lo mejor posible. A partir de aquí, que seas la persona seleccionada depende de si encajas con la posición que se desea cubrir, aunque hayas realizado una muy buena entrevista.

Cada vez más, las empresas contratan a equipos y no a personas; es decir, buscan a individuos con habilidades complementarias para el equipo.

El aspecto más importante de la entrevista no es la propia entrevista; lo constituye la parte previa: cómo te la preparas. Por tanto, para vivirla con autoconfianza, deviene clave enfocar toda tu energía en su preparación.

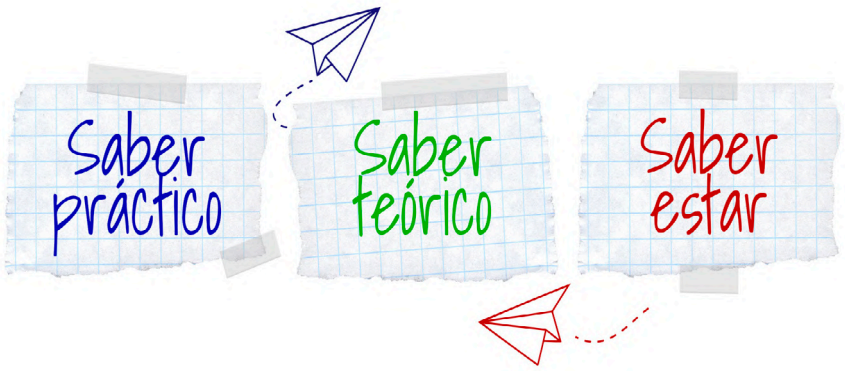
2. ¿QUÉ TIENES PARA OFRECER?

Uno de los principales aspectos que tener muy claro es el talento que deseas ofrecer. Debes conocerlo previamente, para poderlo transmitir con la mayor claridad y confianza posibles.

Por ello, resulta importante tener muy claro cuáles son tus tres saberes:

- **SABER:** la formación de la que dispones y te habilita para cubrir esa vacante.
- **SABER HACER:** la experiencia que posees y que te habilita para cubrir esa vacante.

Estos dos aspectos son relativamente fáciles de identificar. Leyendo el currículo o el perfil de LinkedIn de una candidatura se pueden conocer rápidamente. Por ello, una entrevista se centra en identificar el **SABER ESTAR;** es decir, los valores, intereses y competencias que te hacen realmente diferente y especial para cubrir la vacante. Constituye la parte principal que hay que preparar porque, principalmente, la entrevista se enfocará en conocer este apartado.



Y, para preparar y articular «tu discurso» para la entrevista, debes argumentar y construir tus valores, tus intereses y tus competencias mediante **EJEMPLOS.** La persona que te entreviste te pedirá ejemplos y dirigirá el encuentro hacia este tema, por lo que resulta clave preparar previamente tu discurso con ejemplos, para acudir con la mayor preparación posible al encuentro.

Recuerda que, en los primeros empleos, el saber práctico es muy pequeño, por lo que tu activo principal es el **SABER ESTAR**. Debes centrar tu discurso en saber transmitir esta parte: es la que determinará, probablemente, que seas la persona seleccionada.

Puedes organizar tu discurso para transmitir tu **SABER ESTAR**, utilizando la estrategia del *elevator pitch*.

3. ¿CÓMO ES EL PROCESO DE LA ENTREVISTA?

Debes tener en cuenta y ofrecer respuesta a cada aspecto del proceso de la entrevista. Cada fase presenta sus propias particularidades a las que hay que atender, y todas tienen su importancia, para poder tener mayor control sobre el proceso y, en consecuencia, mejorar tu autoconfianza.



3.1. ANTES DE LA ENTREVISTA: ¿QUÉ HAY QUE TENER EN CUENTA ANTES DE LA ENTREVISTA?

Se entiende como «antes de la entrevista» todo aquello que tener en cuenta en ese período de tiempo desde que te convocan a la entrevista hasta el momento justo en que llamas a la puerta de donde la realizarás.

Los principales aspectos son:

- **Tener claro tu objetivo profesional:** identificar cuál es tu objetivo profesional y si la vacante a la que te presentas va alineada con tu objetivo. En caso contrario, existirá una disfunción entre expectativas y realidad en el puesto de trabajo.
- **Buscar información sobre la empresa:** resulta imprescindible contar con información básica de la empresa a la que vayas a realizar la entrevista. Esto permite validar si la compañía comparte tus propios valores, además de obtener información del

lugar donde aspiras a invertir varias horas de tu vida. Si en la entrevista se identifica que no conoces a la organización, por no haber buscado información previamente, no causarás buena impresión.

- **Hacer balance de tu perfil y del puesto de trabajo ofertado:** valida y visualiza el encaje entre tu perfil y la vacante solicitada, identificando las principales potencialidades, además de aquellos otros aspectos (que no sean imprescindibles) que no casan en su totalidad.
- **Repasar bien el propio currículo y tener claro el talento que deseas ofrecer:** debes poder defender cualquier aspecto que hayas incluido en el currículo, además de identificar todas tus potencialidades y talento, con el fin de ofrecerlo de la forma más clara y fluida posible.
- **Preparar preguntas que te puedan hacer:** muchas de las preguntas que te formulen en una entrevista son muy recurrentes (más adelante las veremos). Para ello, resulta imprescindible que te prepares la posible respuesta. Siempre te pueden preguntar alguna cosa que no tengas prevista, pero nunca puedes quedarte en blanco ante las preguntas más clásicas.
- **Preparar preguntas para hacer:** resulta tan o más importante preparártelas. A tal fin, identifica toda aquella información imprescindible sobre el proceso, sobre la posición, sobre lo más relevante para ti, para ir con estas preguntas preparadas y realizarlas en el momento más oportuno.
- **Imagen adecuada:** otro aspecto relevante y obvio, pero que no podemos menospreciar, lo supone la imagen con la que vayas a la entrevista. Se recomienda ir vestido adecuadamente (no se refiere a ir bien vestidos). Para ello, busca información de la empresa para acudir en consonancia (en concreto, analiza información relativa a su política de vestimenta).
- **Autoconfianza:** por otro lado, justo antes de entrar a completar la entrevista, un aspecto clave es la seguridad y la confianza en uno/a mismo/a. Para ello, en ese momento previo, hay que realizar lo que a cada persona le vaya mejor para ir a la entrevista con la mayor confianza y seguridad; por ejemplo, escucha esa canción que te motiva tanto, conversa antes con esa persona que te transmite buena energía, lleva tu amuleto de la suerte, etcétera.
- **Puntualidad:** y, por último, aunque parezca realmente obvio, pero que es clave, ¡nunca llegues tarde a una entrevista!

3.2. DURANTE LA ENTREVISTA: ¿QUÉ ASPECTOS CLAVE HAY QUE TENER EN CUENTA?

Si te has preparado la entrevista como se ha indicado en el apartado anterior, la asumirás con mayor autoconfianza. Pero hay algunos aspectos que no debes olvidar y que resultan fundamentales para fluir cómodamente:

- ¡Se trata de una conversación, no de un interrogatorio!, por lo que debes permitir y posibilitar que la entrevista sea tal: una agradable conversación en la que conoces a una empresa y, por tu parte, le ofreces tu talento, en forma de argumentos para convertirte en la persona más adecuada para la posición.
- Nunca mientas en una entrevista.
- Interpela a la persona que te entrevista; recuerda que es una conversación, por lo que puedes validar lo que digas y preguntar todo lo que necesites.
- Ofrece todo lo que tienes, no lo que no tienes; es decir, no expliques gratuitamente todo lo malo que tienes o porque no eres la persona adecuada. Invierte, al contrario, las energías en explicar por qué sí eres el/la profesional para contratar.
- Y recuerda: ¡te contratarán por lo que eres, no por lo que deberías ser! ¡No vendas humo! ¡Sé una persona auténtica y brilla!

¿Qué tipos de entrevista existen?

Según su contenido:

- **CURRICULAR:** se desea repasar las experiencias anteriores y contrastar la información del currículo. Deviene relevante:
  - Aportar información nueva.
  - Ampliar lo que aparece en el currículo.
- **POR COMPETENCIAS:** además de los conocimientos, también se evalúan las competencias y valores de la candidatura. Resulta relevante:
  - Trabajar previamente las competencias.
  - Aportar un EJEMPLO para cada competencia.
  - Involucrar y validar a la otra persona en la conversación.



Según las personas que participan:

- **DINÁMICA DE GRUPO:** en muchas ocasiones, se plantea una actividad para resolver o una dinámica de grupo. Es relevante:
  - Orientar y resolver los objetivos de forma auténtica.
  - Mostrar claramente tus competencias mientras interactúas con el equipo.
  - Trabajar en equipo y hacer aportaciones
- **EN PANEL:** solamente se entrevista a una persona, pero hay varios entrevistadores que intervienen. Resulta relevante:
  - Combinar respuestas técnicas con aspectos de tu personalidad.
  - Abordar la entrevista según la perspectiva del lugar que ocupa la persona en concreto.
- **PERSONAL:** representa la entrevista clásica, con una persona entrevistadora ante otra entrevistada.

Con pruebas:

- ***ASSESSMENT CENTER:*** consiste en un seguido de actividades y ejercicios diseñados para evaluar, de forma integral, las habilidades, competencias y características de una candidatura para una posición:
  - Se lleva a cabo en un entorno controlado y puede durar uno o más días; aquí, a las personas candidatas se las somete a diferentes pruebas, tanto individuales como grupales.
  - Pueden ser, por ejemplo, ejercicios de simulación, estudio de casos, dinámicas de grupo, entrevistas personales, presentaciones, resolución de problemas y ejercicios prácticos.
  - El objetivo principal es evaluar las competencias y habilidades en situaciones similares o reales a las que se encontrarán en el puesto de trabajo.
  - Puede haber diversos evaluadores que midan unos criterios específicos.
- **TEST PSICOTÉCNICO:** lo componen diversos instrumentos y ejercicios con los cuales evaluar diferentes habilidades cognitivas, aptitudes y características psicológicas. Acostumbran a estar estandarizados y se aplican de forma objetiva y sistemática. Los más comunes son:
  - Test de inteligencia.
  - Test de aptitudes numéricas.
  - Test de aptitudes verbales.
  - Test de razonamiento abstracto.
  - Test de personalidad.
  - Cuestionario de intereses y valores.

A distancia:

- **TELÉFONO:** existe la posibilidad de realizar entrevistas por teléfono; en muchas ocasiones, se utiliza este formato como primera vía de contacto, haciendo una breve entrevista para validar algunos aspectos antes de otra con más profundidad. Recuerda buscar un espacio tranquilo y cómodo para conversar por teléfono.
- **POR *E-MAIL*:** no es el formato más común, pero sí te pueden realizar una serie de preguntas para que las respondas por escrito.
- **VIDEOENTREVISTA:** se trata de un formato cada vez más común; se realiza en modo *online,* mediante una videollamada. Se puede ejecutar con diferentes aplicaciones; te

recomendamos que te adaptes a la que te propone la persona que te entreviste. Algunos de los aspectos que debes tener en cuenta en este formato de entrevista son:

- Prueba antes el funcionamiento del programa de comunicación, en especial si no lo conoces previamente. Debes velar por tener bien instalada la aplicación con anterioridad a la entrevista.
- Revisa que cuentas con una buena conexión para el momento de la entrevista.
- Prepara el entorno para que sea lo más cómodo para el encuentro virtual.
- Avisa a quien haga falta de tu entorno para que no te interrumpan durante la entrevista.
- Prueba previamente el enmarcado de la cámara y revisa la imagen de fondo que será visible en el cara a cara.

¿Qué es el «rol del entrevistador/a»?

En una entrevista puede ser que la persona que nos entrevista asuma un rol concreto (o varios a lo largo de ella), según el objetivo de esta. Recuerda que tu objetivo es ofrecer lo mejor posible tu talento y, en algunos de estos roles, a modo de prueba, te lo van a poner difícil.

Los principales roles son:

- **No profesional:** suele ser una persona cuyo trabajo principal no es realizar entrevistas, pero, en esta ocasión, debe encargarse de una. En este caso, suele tomar su decisión basándose en sensaciones o encajes personales.
- **Buen rollo:** se trata de una entrevista en la que se proporciona una sensación muy cómoda, excesivamente cómoda en algunas ocasiones. Muchas veces, al acabar este tipo de entrevista, nos quedamos con la sensación de que nos ha ido muy bien por su tono desenfadado. Pero debemos permanecer en alerta, nada más lejos de la realidad: el objetivo de esta entrevista reside en que, al encontrarte con una situación de gran comodidad, te relajes demasiado y expliques más cosas de la cuenta que te sean realmente contraproducentes, o incluso que, a lo largo de la entrevista, se cambie a otro rol (como el agresivo), para descolocarte y examinar tu reacción.
- **Agresiva:** siempre con educación, pero constituye una entrevista en la que el tono es agresivo y, además, te intentan provocar. Así, buscan todas las contradicciones que manifiestes en la entrevista y cuestionan todas tus afirmaciones. Normalmente, al final del encuentro, se suele suavizar el tono, porque hay un punto en el que la empresa te tiene que seducir. Este tipo de entrevista se suele utilizar para cubrir aquellas posiciones en las que se requiera un perfil con alto autocontrol y con se-

guridad porque, en la posición a la que aspiras, te podrás encontrar con situaciones en las que lo pondrás en juego.

- **Directa o dispersa:** conforma la típica entrevista en la que te dicen «háblame de ti» o bien te formulan preguntas tan concretas (casi de respuesta de sí o no) que no te permite controlar el contenido de lo que deseas ofrecer. Esto no deja de ser una estrategia para ver si eres capaz de venderte: si puedes explicar todo tu talento, aunque te lo pongan difícil.

¿Qué otros aspectos hay que tener presentes?

Además del **sentido común,** transversal en esta situación y en todas, es importante desgranar algunos aspectos clave para tener en cuenta y que permitan relativizar la situación y realizar la entrevista con mayor autoconfianza.

Los principales aspectos son:

- Practicar la **escucha activa:** resulta imprescindible prestar atención a toda la conversación y validar todo aquello que no quede claro.
- **Actitud positiva:** debes mostrar una actitud positiva, ofreciendo soluciones y propuestas nuevas, además de entusiasmo ante el nuevo proyecto.
- **Utilizar lenguaje natural y educado:** por mucha aparente confianza que haya con la persona que te esté entrevistando, se recomienda mostrar un lenguaje natural y adecuado. No es tu «colega» del bar, por muy próxima que sea esta persona.
- **Atención a la comunicación no verbal:** más del 80 % de la comunicación no es verbal, por lo que le debes prestar atención. Está bien utilizar gestos para enfatizar tu discurso y mantener el contacto visual con la persona que te entreviste.
- **Mostrar interés por el puesto de trabajo:** deviene vital mostrar interés por la posición que cubrir, comentando ideas y aportaciones para mejorar.
- **Hacer preguntas:** como se ha comentado anteriormente, resulta vital realizar preguntas durante la entrevista; además, así muestras interés e inquietud. También has de tener en cuenta que, como estrategia, en muchas entrevistas se espera que el/la candidata/a formule preguntas: si no las hace, indica que no posee interés y, por lo tanto, la candidatura queda descartada.
- **No hacer el «kamikaze»:** no digas algo que resulte fatal en la entrevista; es decir, no expliques, de forma gratuita, todas las cosas «malas» que tenemos, ya que podría boicotear nuestra candidatura.
- **Argumentar las competencias con ejemplos:** como se ha comentado anteriormente, deviene imprescindible ofrecer todas tus competencias (y valores) mediante ejemplos, por lo que se aconseja que lo tengas preparado anteriormente.

- **Hablar en positivo de las experiencias anteriores:** seguramente te preguntarán sobre experiencias anteriores, pero nunca caigas en la trampa de hablar en negativo. Focalízate en lo que aprendiste y lo que te aportó cada experiencia y, si no acabó bien tu relación, habla en primera persona sobre por qué terminó, pero en positivo.

¿Qué posibles preguntas pueden hacer en la entrevista?

- «¿Por qué quieres trabajar en esta empresa?»: la intención de esta pregunta es conocer tu motivación principal.
- «¿Cuáles son tus cualidades a la hora de trabajar? ¿Y tus defectos?»: desean conocer tu podio de valores y competencias, además de tus áreas de mejora.
- «¿Qué tareas piensas que se te dan mejor?»: se pretende comprobar en qué tareas pones en juego tu talento, valores y competencias; en suma, en qué puedes brillar más. Todos los trabajos se distribuyen en diferentes tareas, en las que podemos llegar a ser mejores en algunas, y no en todas.
- «¿Por qué crees que te debería contratar?»: quieren conocer tu principal aportación a la empresa; qué es aquello que podrías solucionar.«¿Cómo te ves dentro de cinco años?»: su función reside en identificar cuáles son tus planes de futuro a nivel laboral; si tu proyecto profesional es de largo recorrido o, más bien, algo esporádico.
- «¿Cuáles son tus expectativas salariales?»: resulta importante, previamente a cada proceso de selección, que tengas predefinido tu precio. Mediante un estudio de trabajo y la descripción de la oferta, se puede analizar el posible sueldo, con el fin de llegar a un precio previo al proceso.«Cuéntame sobre ti y tu experiencia relevante para este puesto»: representa una pregunta muy abierta, en la que se inquiere sobre experiencias anteriores o aspectos personales tuyos (vivenciales) que indiquen que eres una persona capacitada para el puesto.
- «¿Cómo piensas aplicar tus fortalezas para esta posición?»: está muy bien conocer tu valor añadido, pero resulta relevante también identificar para qué lo utilizas y lo puedas concretar.«Háblame sobre un desafío al que te hayas enfrentado en un trabajo anterior y cómo lo superaste»: la intención estriba en conocer un reto superado y, especialmente, saber cómo lo gestionaste, para identificar qué valores y/o competencias te llevaron a realizar unas acciones u otras. Quieren conocer tu SABER ESTAR con un ejemplo práctico.«¿Qué habilidades específicas crees que son necesarias para tener éxito en este puesto?»: esta pregunta gira alrededor de la gestión de expectativas de funciones; es decir, se pretende afinar sobre lo que la empresa cree que necesitas en función de lo que tú puedas ofrecer.
- «¿Cómo te organizas y priorizas tus tareas?»: desean averiguar cómo priorizas las tareas y proyectos, y cómo te organizas, si utilizas alguna aplicación, estrategia u otro



aspecto similar.«¿Cuál es tu enfoque para trabajar en equipo y colaborar con otras personas?»: principalmente, quieren identificar tu rol dentro de un grupo y cómo te desenvuelves en él. Cada organización posee una cultura de equipos distinta, por lo que desean contrastar la tuya en función de la suya.

- «¿Cómo manejas la presión y los plazos ajustados?»: quieren saber cómo te comportarías en momentos críticos, qué competencias utilizas y cómo priorizas tus recursos ante tales situaciones.
- «Cuéntame sobre un logro destacado que hayas tenido en tu carrera profesional»: más que conocer el logro en concreto, quieren conocer cómo lo conseguiste; ver qué competencias, habilidades y valores pusiste en juego para conseguirlo.
- «¿Cómo te actualizas en tu campo de especialización?»: se pretende valorar tu capacidad de aprendizaje y de reciclaje. El mundo cambia muy rápido, y quieren valorar cómo te adaptas a los cambios. Hay ámbitos en los que esta situación es más relevante que en otros.
- «¿Qué te motiva en el trabajo?»: se busca identificar qué aspectos resultan relevantes para ti, con el fin de aumentar y mantener tu motivación, para calibrar si hay encaje entre la organización y la candidatura para sostener dicha motivación.

- «¿Cómo manejas los comentarios o críticas constructivas?»: el *feedback* y la mejora continua deben ser una constante. Por ello, se pretende identificar cómo lo recibes, lo recoges y lo aplicas para integrarlo.
- «¿Puedes describir un momento en el que demostraste liderazgo?»: en algún proyecto, o en algún momento, todos somos personas líderes; por ello, quieren conocer en qué circunstancias tú haces de líder.
- «¿Qué esperas lograr en los primeros días si eres la persona contratada?»: con esta pregunta, se indaga en tu grado de iniciativa y adaptabilidad a la organización.
- «¿Cómo te adaptas a los cambios y a situaciones imprevistas?»: te pedirán ejemplos para conocer tu flexibilidad.
- «¿Cuál es tu enfoque para el desarrollo profesional y el aprendizaje continuo?»: desean conocer tu apertura hacia la capacidad de aprendizaje.
- «¿Puedes hablar de alguna experiencia en la que resolviste un conflicto laboral?»: ante un conflicto, comprobarán qué recursos, conocimientos, valores y competencias pusiste en juego.
- «¿Cómo manejas situaciones difíciles con clientes/as o compañeros/as de trabajo?»: en este caso, también ante esta situación, pretenden conocer qué elementos utilizas para resolver cualquier situación difícil. Aporta ejemplos.
- «¿Tienes alguna pregunta para nosotros/as?»: como parte previa a la entrevista, vete preparando una serie de preguntas para formular. Piensa qué resulta clave concretar, para que no se produzcan malentendidos.

Y existen muchas otras preguntas que te pueden hacer; bien es cierto que, en muchos casos, hay un bloque clásico y repetitivo de preguntas como este. A partir de aquí, no existe una buena respuesta; lo que existe es tu respuesta.

Debes prepararte ante las posibles preguntas, y tener claras las respuestas que te permitan ofrecer mejor tu talento, manteniendo tu autenticidad, coherencia y originalidad, pero siempre tu respuesta.

3.3. AL FINALIZAR LA ENTREVISTA

Es imprescindible realizar un buen cierre al finalizar la entrevista: no solamente hay que centrar la atención a la entrevista; también tiene su importancia cómo finalizas el proceso:

- **Despídete de todas las personas** que te han atendido: no solo de quienes te hayan entrevistado; también de aquellos/as otros/as con quienes hayas interactuado antes de entrar en la entrevista y de todas las personas que hayan participado en ella.

- **Concreta cuándo te aportarán información** sobre tu situación en el proceso: evita el «ya te llamaré». Debes concretar plazos de posibles pasos de tu situación en el proceso. Y, si no te contactan en ese plazo, en ese caso, llama tú preguntando por tu situación. Siempre has de salir de cada entrevista con un teléfono/*e-mail* de contacto de alguien para un correcto seguimiento del proceso.
- **Valora nuevas preguntas para un futuro contacto:** si ha quedado alguna pregunta pendiente, o alguna explicación, valora en qué momento lo puedes hacer: si previamente, en un futuro contacto o antes.
- ***Autofeedback:*** al finalizar cada entrevista, es importante centrarnos y celebrar lo que más nos ha gustado de cómo hemos actuado, y en qué momentos lo habríamos hecho distinto, además de revisar todas aquellas preguntas imprevistas y valorar una futura respuesta si nos la volviesen a hacer.

4. ¿CÓMO SERÁ LA ENTREVISTA DEL FUTURO?

Todo el mundo cambia. En la actualidad, la inteligencia artificial (IA) posee un protagonismo que probablemente vaya a más. Todos estos cambios también afectan a cómo se hacen las entrevistas de trabajo y, probablemente, más lo condicionará en el futuro. A continuación, se detallan algunas nuevas tendencias de formato de entrevista recientemente surgidas, para que las tengas en cuenta:

- **Actividad gamificada:** en algunos procesos, como una prueba más, te hacen jugar a un videojuego en el cual tomar diversas decisiones a lo largo de él. En función de las decisiones que adoptes, se muestran algunos aspectos personales tuyos que entran a considerarse y que serán relevantes en el proceso de selección.
- **Videoentrevista pregrabada:** este ya se utiliza a menudo. Te envían un seguido de preguntas en un aplicativo y debes grabar la respuesta con tu videocámara. En muchas ocasiones, dispones de un límite en el número de intentos de la grabación, para que tu respuesta sea lo más espontánea posible.
- **Robots:** ya empiezan a existir robots con IA capaces de realizar entrevistas de trabajo. No es un formato muy utilizado todavía, pero cada vez existen más prototipos que pudiesen provocar que, en un futuro cercano, sea un recurso muy utilizado.

5. ¿CÓMO PUEDO PREPARARME LA ENTREVISTA?

Con el fin de poder prepararte para cualquier proceso de selección, además de considerar todo lo comentado anteriormente, puedes realizar los siguientes ejercicios:

1. Al buscar información de la empresa y de la posición, prepara una serie de preguntas que desees dejar resueltas.
2. Para organizar tu discurso ante la persona que te entreviste, además de responder a sus preguntas, puedes utilizar este hilo conductor:
    a) Lanza una pregunta o afirmación para captar la atención de tu interlocutor.
    b) «¿Quién eres?» Realiza una breve presentación sobre ti.
    c) «¿Qué problema cubres?»
    d) «¿Qué soluciones aportas?»
    e) «¿Qué beneficios se obtienen?»
    f) «¿Por qué eres tú la persona adecuada?»
    g) Valida y pregunta si quien te entrevista tiene alguna duda o consulta.
3. En la propuesta de preguntas que hemos facilitado, busca y encuentra tu respuesta, y pon ejemplos.
4. Concreta y define muy claro tus tres SABERES, especialmente el SABER ESTAR. Al no contar con mucha experiencia, este será tu principal capital para ofrecer. Siempre debes sostenerlo mediante ejemplos.
5. Grábate en vídeo; así puedes ver cómo te ven las demás personas y corregir aquellos aspectos que desees mejorar.
6. Además de entrenar sobre cómo ser la persona candidata, prueba también a entrenar que eres el/la entrevistador/a con diferentes roles de los mencionados. Esto te permitirá empatizar y entender su conducta, su tono o su actitud.
7. Al finalizar cada entrevista, realiza *autofeedback*. Reflexiona sobre qué es lo que más te ha gustado y qué querrías mejorar, e incorpora todas aquellas preguntas nuevas sin una respuesta preparada, para tenerlo en cuenta, por si te volviese a suceder.

6. ¿QUÉ ES IMPORTANTE RECORDAR?

- **Te van a contratar por lo que eres, no por lo que deberías ser.** Sé una persona auténtica, coherente y original.
- **No mientas** en una entrevista.
- Si te entrevistan, es porque necesitan a alguien: piensa que te quieren. **Su interés principal es contratarte,** aunque no lo parezca.
- **Prepara y entrena la entrevista:** deviene clave para tu éxito.
- Piensa en **preguntas para hacer** y no expliques, gratuitamente, aspectos negativos sobre ti.
- Argumenta todo tu discurso con **ejemplos.**
- Al no contar con mucha experiencia, puedes complementar estos **ejemplos con proyectos personales.**
- Vive la entrevista como **una conversación** en la que ambas personas se preguntan y validan.

AGRADECIMIENTOS

Queremos agradecer a Jeroni Boixareu y a Rosa Castillo, de la Editorial Marcombo, primero, por formar parte de las empresas colaboradoras de ZING PROGRAMME y, segundo, por ayudarnos de forma desinteresada en la edición de esta guía. También queremos resaltar el papel del diseñador Víctor Chimbo, quien fue un joven becado por ZING PROGRAMME y hoy es un gran profesional del diseño.

La Fundación Privada Nous Cims es una entidad sin ánimo de lucro constituida en Barcelona en el año 2015. Crea y desarrolla proyectos sociales innovadores, transformadores y sostenibles en los ámbitos de la **empleabilidad**, el **bienestar emocional** y el **desarrollo global** con el objetivo de impactar en las personas más vulnerables, en especial mujeres, jóvenes y niños, tanto en el entorno más cercano como en países emergentes.

Nous Cims identifica retos sociales no cubiertos o con espacio de mejora, a partir de los cuales impulsa y evalúa proyectos con metodología y equipo propio. La fundación también acompaña a otras entidades aportando innovación y visión estratégica en sus iniciativas, además de funcionar como incubadora de futuras empresas sociales autosuficientes.

nous cims