

empleabilidad 2.0

3ª GUÍA DE
ORIENTACIÓN
UNIVERSITARIA
PARA
EL EMPLEO



Autores:

Jose María Gómez Gras
Domingo Rafael Galiana Lapera
Dolores López Martínez
David León Espí

Colaboradores:

Abel Torrecillas Moreno
Francisca Lourdes Ortiz Martínez
Luis Silvestre Cerdá
Joaquín Ganga Navarro
Ascensión de los Angeles Lorente Méndez
Milagros Magán Molina
Yolanda Pérez Escudero
Esmeralda Guillén Ruiz
Rocío Ramírez Amorós

Edita:

Universidad Miguel Hernández de Elche

ISBN:

978-84-939009-0-8

Depósito Legal:

MU-665-2011

Imprime:

Libecrom

empleabilidad 2.0

3ª GUÍA DE ORIENTACIÓN UNIVERSITARIA PARA EL EMPLEO



Agradecimientos:

Expresar nuestro reconocimiento y agradecimiento a todos los estudiantes y graduados de la UMH, que nos inspiran para seguir trabajando.

Universidad Miguel Hernández de Elche, marzo de 2011.

PRESENTACIÓN

Desde 1997 el Observatorio Ocupacional de la Universidad Miguel Hernández de Elche (UMH) se encarga de aumentar el nivel de empleabilidad de sus estudiantes y graduados.

Este manual es una continuación de dos publicaciones anteriores “*Qué debes saber para buscar trabajo*” y “*¿Qué debes saber para mejorar tú empleabilidad?*”, en las que se facilitaban los conocimientos y herramientas esenciales para lograr una mejor y más rápida inserción en el mercado laboral.

Es fundamental mantener una actitud positiva que nos haga dar lo mejor de nosotros mismos, demostrar aptitudes y actitudes, así como contar con una experiencia acumulada. Estas circunstancias integran y alimentan lo que se conoce como **empleabilidad**, para encontrar o mejorar el empleo de forma más rápida y en unas condiciones óptimas. Es un concepto clave hoy día para la supervivencia profesional, y debe ser considerado por los universitarios desde el primer curso, puesto que el dinamismo social y económico reclama perfiles profesionales cualitativamente distintos. Por ello, es aconsejable contar con una elevada **empleabilidad** pensando en la empresa, en la que se trabaja o queremos trabajar, y en las nuevas exigencias del mercado laboral, puesto que cada vez abundan menos los contratos “de por vida” y hay que estar “lo mejor preparados posible” para enfrentarse a la evolución experimentada.

Ahora ayudados por esa gran herramienta que es Internet, y que junto con las redes sociales y profesionales facilitan la búsqueda de empleo, introducimos el concepto de **empleabilidad 2.0**.

Deseamos que esta publicación sea de utilidad tanto para estudiantes como para graduados universitarios que buscan empleo, y encuentren su hueco en el mercado laboral, ávido de personal comprometido y cualificado que ayude a las empresas a ser organizaciones más competitivas.

Prof. José María Gómez Gras

Vicerrector de Asuntos Económicos,
Empleo y Relación con la Empresa.

ÍNDICE

| | |
|--|------------|
| 1. INTRODUCCIÓN | 7 |
| 2. EL FUTURO DEL EMPLEO | 11 |
| 3. EL PRE-CURRÍCULUM: TU FUTURO EMPIEZA HOY | 21 |
| 4. EMPLEABILIDAD 2.0: USO DE INTERNET COMO HERRAMIENTA EN LA BÚSQUDA DE EMPLEO | 26 |
| 4.1 BLOGS | 28 |
| 4.2 TWITTER | 30 |
| 4.3 REDES SOCIALES: FACEBOOK, TUENTI, ETC. | 31 |
| 4.4 REDES PROFESIONALES: LINKEDIN O XING | 32 |
| 5. DECÁLOGO DE EMPLEABILIDAD | 35 |
| 6. NUEVOS REQUERIMIENTOS DE LA 5 EMPRESAS A LOS UNIVERSITARIOS RECIEN GRADUADOS | 38 |
| 7. EL UNIVERSITARIO CINCO ESTRELLAS | 43 |
| 8. INSTRUMENTOS BÁSICOS PARA AFRONTAR CON EFICACIA UNA CANDIDATURA | 53 |
| 8.1 CARTA DE PRESENTACIÓN Y AGRADECIMIENTO | 54 |
| 8.2 CÓMO HACER EL CURRÍCULUM VITAE | 57 |
| 8.3 LA AUTOCANDIDATURA | 61 |
| 8.4 TÉCNICAS BÁSICAS DE ENTREVISTA | 62 |
| 8.5 EL VIDEOCURRÍCULUM | 66 |
| 8.6 OTRAS VÍAS DE COMUNICACIÓN | 67 |
| 9. COMPORTAMIENTO AL COMIENZO EN UNA EMPRESA | 70 |
| 10. FACTORES QUE PUEDEN FAVORECER TU CARRERA PROFESIONAL | 73 |
| 11. ESTRATEGIAS MÁS UTILIZADAS PARA CAMBIAR DE EMPLEO | 76 |
| 11.1 LOS CAZADORES DE TALENTO O <i>HEADHUNTERS</i> | 81 |
| 11.2 LOS <i>PLACEHUNTERS</i> | 82 |
| 12. LOS ERRORES MÁS COMUNES QUE LLEVAN AL FRACASO | 83 |
| 13. LOS DIEZ PRINCIPIOS BÁSICOS DEL MARKETING PERSONAL | 86 |
| 14. LA INTELIGENCIA EMOCIONAL | 93 |
| 15. LA GESTIÓN DE LAS REDES DE CONTACTOS O <i>NETWORKING</i> | 97 |
| 16. EL <i>COACHING</i> | 102 |
| BIBLIOGRAFÍA | 106 |
| WEBS DE INTERÉS | 110 |
| ANEXO: EL TEST DE LA EMPLEABILIDAD | 121 |

INTRODUCCIÓN



▶ INTRODUCCIÓN

Dado el creciente dinamismo y complejidad del entorno socio-económico, y el hecho que cada vez existe menos **estabilidad laboral**, uno de los mayores retos con que se encuentra un estudiante universitario al finalizar sus estudios es conseguir una oportunidad para comenzar su andadura profesional y desarrollarla convenientemente. Es necesario pues, desarrollar diversas capacidades para la adaptación y flexibilidad que nos ayuden a evolucionar en nuestro empleo. Por ello, es conveniente estar atentos y buscar nuevos métodos que nos faciliten el acceso a un puesto de trabajo. Los tiempos cambian, las reglas del juego y el mercado laboral también. Durante el desarrollo de la carrera profesional es habitual cambiar varias veces de puesto y de organización.

Los periódicos con sus anuncios clasificados, fuente tan utilizada en el pasado para la búsqueda de empleo han dado paso a Internet, ya que muchas empresas ofrecen oportunidades de empleo a través de este medio. Existen importantes portales, algunos de ellos con ofertas muy específicas para un sector o perfil determinado. Las empresas intermediarias también ofrecen esta información a través de Internet, con lo cual este medio se ha convertido en una plataforma ideal para la búsqueda de trabajo. Las oportunidades de encontrar empleo a través de Internet son muchas, pero hay que saber cómo sacarles el mejor partido, y saber que la red es tan sólo una herramienta, por lo que siempre irá acompañado de una búsqueda activa de empleo, tratando de conocer de primera mano las necesidades de las empresas.

En los últimos años ha entrado en escena un nuevo fenómeno, **las redes sociales** (y más concretamente las de carácter profesional) así como herramientas de **microblogging** que ayudan una vez más al candidato en su búsqueda de empleo. A través de estos recursos se puede tomar una parte más activa en la búsqueda de empleo, ya que con una estrategia organizada se puede crear una marca personal, que poco a poco puede convertir al candidato en un profesional de referencia en su área de especialización.

Hemos pasado de la presencia pasiva de empleados, que esperan la llamada de las empresas, a

usuarios activos que entran en contacto con los propios directivos y el personal de recursos humanos de la empresa en la que les interesa trabajar. De esta forma las empresas pueden “poner cara” a sus candidatos y establecer ciertas relaciones y perfiles que ayuden a la preselección. Las redes ofrecen un escaparate de posibilidades, eliminan las fronteras físicas y geográficas, y permiten obtener información actualizada de los candidatos gracias a la **interconectividad**.

En la publicación que ahora presentamos, revisaremos la utilización de las siguientes herramientas en la búsqueda de empleo:

- **El blog**, una herramienta que equivale a un currículum vitae, más completo.
- El papel de las **redes sociales** en la búsqueda de empleo.
- **Microblogs**: Twitter como buscador de empleo.
- **Networking** a través de Internet.
- Herramientas para crear **marca personal**.

El contacto directo entre empresa y candidato supone un plus de interconectividad y permite un doble beneficio. Por un lado, el futuro empleado puede conocer mejor la empresa en la que desea trabajar y contactar con aquellas más adecuadas a su formación; y por otro, la empresa conoce de primera mano cuáles son las motivaciones, aptitudes y actitudes del candidato.

Esta nueva guía universitaria de orientación para el empleo pretende ofrecer aquellos conocimientos e ideas básicas, que van a enfocarte desde un principio para tener mayores posibilidades de éxito en el nuevo puesto de trabajo. Para ello los contenidos se han estructurado en dos bloques. El primero de ellos trata sobre el futuro y las tendencias del empleo, abordando cuáles son los requerimientos de las empresas a los recién graduados. El segundo de los bloques tiene una clara orientación hacia aquellas técnicas y estrategias que permiten mejorar y triunfar en la carrera profesional, tratándose elementos novedosos como la **“marca personal”**, la práctica del **networking**, los consejos a tener

en cuenta cuando se pretende cambiar de empleo, o la ayuda que podemos encontrar en la figura de los *headhunters* o cazadores de talento.

Lee con atención las páginas de esta guía que hemos preparado para ti, y si tienes alguna duda, en el **OBSERVATORIO OCUPACIONAL** podrás consultarla y resolverla. También la **UMH** pone a tu disposición formación y guías específicas sobre temas de emprendimiento y desarrollo de competencias profesionales. Las podrás encontrar en www.umh.es/observatorio/publicaciones, y te permiten, además, entrenar en todo lo que a continuación te vamos a contar.



EL FUTURO DEL EMPLEO



2

▶ EL FUTURO DEL EMPLEO

El mundo del trabajo ha sufrido fuertes y numerosos cambios en los últimos años, dando lugar a la revisión de ciertas creencias y paradigmas que durante mucho tiempo se daban por buenos.

De forma muy breve y a modo de resumen, el mercado laboral se está caracterizando actualmente por:

- **Mayor complejidad para encontrar trabajo**, como consecuencia de la etapa económica en la que vivimos y la enorme disponibilidad de personas que quieren trabajar o cambiar de empleo. Para cualquier tipo de trabajo siempre suele existir más de un candidato, probablemente con buenas cualificaciones, formación y, además, dispuesto a trabajar más horas e incluso haciéndolo por un menor sueldo. Estas circunstancias conducen a que nos encontremos ante un entorno más competitivo y que, por lo tanto, se requiera nuestra máxima atención y disposición para encararlo en óptimas condiciones.
- **Las empresas cada vez soportan en menor medida la carga que supone pagar el sueldo de los empleados**, prefiriendo subcontratar ciertas tareas y servicios con otras empresas en función de las necesidades. Es lo que se conoce como externalización u *outsourcing*, y si bien esto conlleva que nos cuestionemos u olvidemos “el empleo de por vida”, como consecuencia, a su vez, se abren nuevas alternativas como la del autoempleo, cuando prestamos nuestros servicios profesionales a las empresas. La tendencia indica que cada vez más la relación de empresas y empleados será una contratación por servicios, es decir, que el empleado no tendrá nómina mensual en la empresa, sino que la empresa pagará por los servicios que ofrezca el empleado, de forma puntual o continuada. Esto equivale a decir que aumentará el número de personas empleadas por cuenta propia como profesionales autónomos, o mediante empresas independientes.

Algunas webs de interés para el emprendedor son:

- www.loogic.com

web dedicada entre otros a negocios de internet y la web 2.0.

- www.emprendedores.tv

emprendedores nos cuentan en primera persona sus experiencias.

- www.iniciador.com

iniciativa que permite reunir en una jornada emprendedores para conocerse y practicar el Networking.

- www.iweekend.org

un fin de semana para crear una empresa con un grupo de gente como tú, si tu idea es la ganadora, la empresa que se crea es la tuya.

- **Todas ellas ejemplos de iniciativas para fomentar el espíritu emprendedor.**

- **Los puestos de más alto nivel**, a los que todos **nos gustaría aspirar cuando salimos de la universidad**, se han convertido en puestos de **elevada rotación y movilidad de personas**. Así, actualmente es más arriesgado ejercer de directivo en una empresa que desarrollar una profesión liberal, siendo necesario asumir los cambios y designios que pueda tener la empresa respecto a sus puestos de trabajo.

- **La implantación de las nuevas tecnologías en la empresa, repercute no sólo en la forma de trabajar, sino también en las estructuras internas, los sistemas y los procesos**. Esto provoca que se empiecen a demandar nuevos puestos de trabajo, con nuevos roles, puntuando el componente de productividad, innovación tecnológica y la contribución a la

creación de valor y conocimiento para la empresa y sus clientes.

- **También está aumentado la demanda de profesionales que dominan uno o varios idiomas extranjeros**, ya que ante la globalización muchas de las empresas han emprendido la internacionalización como una estrategia básica de expansión o supervivencia y por ello necesitan de profesionales cualificados para trabajar en estos ámbitos.
- El hecho de **contar con amplia experiencia laboral siempre ha sido muy valorado por las empresas**. Actualmente las prácticas en empresa realizadas durante la etapa de estudiante ya se consideran como la citada 'experiencia profesional' para principiantes.
- **Las organizaciones necesitan profesionales cada vez más preparados para poder competir, y por ello buscan ciertas capacidades durante la fase de la entrevista personal**. Para permanecer y progresar en las organizaciones es clave la **capacidad de adaptación y la flexibilidad**, ya que estamos en constante cambio. Por ello, las experiencias internacionales durante los estudios, las prácticas en empresa, o cualquier otra actividad que haya permitido estar durante unos meses fuera del país, hace que nuestro currículum adquiera mayor valor. Como puedes comprobar en los casos individuales incluidos en nuestra publicación **"Competenciándote, 10 historias para desarrollar competencias profesionales"** (UMH, 2010).

Una vez señaladas las características principales del nuevo entorno laboral, y antes de tratar en los siguientes capítulos las recomendaciones y consejos para actuar en él de manera adecuada, sería interesante mostrar algunas tendencias de la empresa española. La intención que os proponemos se apoya sobre la idea de anticiparse personal y profesionalmente a los cambios, preparándonos en aquellas facetas en las que podamos contar con algunas carencias.

De entre los muchos cambios que se están produciendo en el entorno empresarial, los que parecen más representativos son los siguientes:

- **DESARROLLO DE LA ÉTICA EMPRESARIAL.**

Se trata de la capacidad de compromiso con los valores universales comúnmente aceptados y el respeto a las reglas socialmente establecidas.

- **RUPTURA DE LA TRADICIONAL ESTRUCTURA PIRAMIDAL. GESTIÓN HORIZONTAL.**

El trabajo se organiza en torno a procesos y roles, no a tareas. El trabajo y la gestión se realizan por equipos, no por personas. No existe de manera absoluta una cadena de mando, sino que la empresa está orientada hacia el cliente y la mejora continua.

- **MAYOR PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LOS PROYECTOS.**

Búsqueda del trabajo en equipo implicando a todos los directamente relacionados en un proyecto, vinculando el éxito particular al éxito de la organización. Todos los miembros tienen la misma importancia, reconociéndose el valor añadido del trabajo en equipo, que se entiende superior a la suma de las aportaciones individuales.

- **APROVECHAMIENTO DE LA ENERGÍA CREATIVA DE LOS TRABAJADORES.**

Búsqueda de la capacidad de innovación y cambio de los trabajadores, fomentándose la habilidad creativa para modificar una situación e introduciendo elementos distintos a los contemplados por el sistema.

- **FORMACIÓN CONTINUA DE LOS TRABAJADORES.**

Dada la variabilidad y cambios del entorno, se precisa una orientación a la continua formación y reciclaje del personal, lo que conlleva una estimulación para la introducción de mejoras, adaptación a los cambios, innovaciones, etc. en la empresa.

- **PODER BASADO EN LA CAPACIDAD DE LAS PERSONAS, NO EN JERARQUÍAS PREESTABLECIDAS.**

Sustitución de las escalas jerárquicas y de las cadenas de mando por el trabajo en equipo y el desarrollo personal.

- **RESPECTO ABSOLUTO AL TRABAJADOR.**

Consideración a todos los integrantes de la empresa, basado en el convencimiento de que el principal activo de la empresa es su personal y como tal se valora.

- **TRANSMISIÓN DE INFORMACIÓN ENTRE LA DIRECCIÓN Y LA PLANTILLA.**

Búsqueda de la comunicación plena y a todos los niveles dentro de la empresa, intentando dentro de lo posible que la comunicación sea directa y efectiva.

- **TELETRABAJO.**

Gracias a las nuevas tecnologías existe la posibilidad de mantener en contacto a equipos y personas que están distantes, pudiendo realizar ciertos trabajos gracias a multitud de aplicaciones informáticas.

- **REDUCCIÓN EN LA EDAD DE LOS DIRECTIVOS.**

Paulatina disminución, comparativamente, de la edad de las personas que ocupan puestos directivos. La edad ha dejado de ser un impedimento para acceder a un puesto de responsabilidad.

- **GLOBALIZACIÓN Y MULTICULTURALIDAD.**

Dado el aumento y facilidad de las comunicaciones, tanto de información como de bienes y servicios, las empresas operan en vastas áreas geográficas que abarcan diferentes países e incluso continentes. Las empresas han dejado de competir en mercados locales para adoptar progresivamente estrategias globales, y esto requiere de sus trabajadores la capacidad de relacionarse con personas de otros países con culturas diferentes.

- **FLEXIBILIDAD.**

Capacidad para adaptarse a nuevos trabajos o situaciones.



- **PLANES DE IGUALDAD.**

Conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

- **CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL.**

La conciliación es un conjunto de acciones sociales, institucionales y empresariales cuyo objetivo es el desarrollo de una sociedad más igualitaria y justa. Es un modo de organizar el entorno laboral que facilita a hombres y mujeres la realización del trabajo y de sus responsabilidades personales y familiares. Conciliar no supone trabajar menos, sino de forma distinta.

- **APOYO A PERSONAS CON CAPACIDADES DIFERENTES FAVORECIENDO LA INTEGRACIÓN EN EL MUNDO LABORAL.**

Generar oportunidades en las empresas, para personas que tienen capacidades diferentes, dándoles la oportunidad de una integración total en la sociedad también a través del empleo.

- **RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL.**

Es la contribución activa y voluntaria a la mejora económica, social, y medio ambiental por parte de las empresas, generalmente con el objetivo de mejorar su situación competitiva y generando un valor añadido a sus trabajadores y a la sociedad.

- **DESLOCALIZACIÓN DE LAS EMPRESAS IMPLICALA MOVILIDAD DE LOS TRABAJADORES.**

Algunas empresas generalmente multinacionales y algunas medianas empresas están trasladando sus centros de trabajo a países con menores costes para ellos, esto hace que se necesiten trabajadores en estos países para supervisar el trabajo, formados en idiomas para poder negociar, etc.

Una vez expuestas las circunstancias que condicionan el futuro y las tendencias del mercado de trabajo, abordaremos a continuación las recomendaciones para actuar en él de la manera más conveniente, cumpliendo satisfactoriamente con los requerimientos que las empresas buscan en los recién graduados.

EMPRESAS MÁS DESEADAS

RANKING DE LAS EMPRESAS MÁS DESEADAS EN 2010 REALIZADO POR JOBS&TALENT

Los profesionales prefieren a las empresas que más invierten en potenciar su imagen como empleadoras y aquellas que más oportunidades y mayor recorrido ofrecen.

| Top 30 Empresas | Ranking 2010 |
|----------------------|--------------|
| Accenture | 1 |
| Deloitte | 2 |
| Vodafone | 3 |
| BBVA | 4 |
| Ernst & Young | 5 |
| Iberdrola | 6 |
| Acciona | 7 |
| KPMG | 8 |
| PwC | 9 |
| L'Oreal | 10 |
| Indra | 11 |
| Management Solutions | 12 |
| Procter & Gamble | 13 |
| Danone | 14 |
| Repsol | 15 |

| Top 30 Empresas | Ranking 2010 |
|----------------------|--------------|
| Kellogg's | 16 |
| BMW | 17 |
| Pepsico | 18 |
| IBM | 19 |
| Kraft | 20 |
| Arbora & Ausonia | 21 |
| Iberia | 22 |
| UBS | 23 |
| La Caixa | 24 |
| Nestlé | 25 |
| Iberdrola Renovables | 26 |
| Capgemini | 27 |
| BP | 28 |
| LG | 29 |
| Sony | 30 |

El **ranking de las Empresas más Deseadas en España en 2010** es un estudio elaborado por la red social de búsqueda de empleo **jobandtalent** para determinar cuáles son las empresas preferidas para trabajar por los profesionales cualificados en España a lo largo del año 2010. Este estudio se ha realizado en base a más de un millón de datos que los profesionales que formaban parte de la red han ido generando al seleccionar qué empresas les resultaban interesantes para trabajar.

El objetivo de este *ranking* es convertirse en un **referente a la hora de entender y valorar las diferentes opciones de carrera que un profesional cualificado tiene a su alcance**. Y también para convertirse en un **perfecto medidor de los esfuerzos de posicionamiento de marca** (*employer branding*) y de capacidad de atracción de las diferentes compañías.

Este ranking se concibe como una herramienta que **nace de las opiniones y gustos de los propios profesionales**. Son éstos y sus respuestas los que han determinado si una empresa es atractiva o no para trabajar, y desde **jobandtalent** creen que es el mejor termómetro para entender la valoración de cada marca.

En esta **primera edición del ranking han participado 200 empresas de diferentes sectores**, principalmente finanzas, abogacía, industria, consultoría y gran consumo. Estas compañías, que como mínimo han formado parte de la red durante 9 meses, han podido ser conocidas y analizadas por parte de los 35.000 profesionales que formaban parte de la red durante el año 2010.

En esta primera edición del *ranking*, **Accenture ocupa el primer lugar como la empresa más deseada para trabajar por delante de Deloitte, Vodafone, BBVA, Ernst&Young, Iberdrola, Acciona, KPMG y PwC**. La diferencia de puntuación entre este grupo de empresas ha sido muy pequeña, pero finalmente los votos de los perfiles técnicos decantaron la balanza para que Accenture se coronase como la empresa más deseada para trabajar en España en 2010.

El año 2010 también ha sido un **gran año para las firmas de auditoría, las conocidas como "Big Four"** (Deloitte, Ernst&Young, KPMG y PwC), que ocupan 4 de los 10 primeros lugares del *ranking*. Es importante también destacar la presencia de Vodafone como la 3ª empresa más deseada para

trabajar en España. Igualmente, vemos que tras unos años turbulentos para el sector financiero, BBVA es capaz de llegar hasta la 4ª posición de las empresas más deseadas, en parte impulsada por su gran campaña de comunicación y su acercamiento al público joven a través de diferentes iniciativas.

En general, tanto las **“Big Four” como Accenture o BBVA se caracterizan por ser empresas que invierten en darse a conocer entre los profesionales desde que son jóvenes**; acuden a foros de empleo, realizan acciones especiales, juegos de empresa y demás eventos que contribuyen a crear una buena imagen como empleadores en la mente de los jóvenes profesionales. Es curiosa la **falta de empresas de marketing o gran consumo entre las primeras posiciones**. Debemos bajar hasta los puestos 10º y 14º para encontrar a L'Oréal y Danone respectivamente, como las primeras del sector.

En cuanto a las **empresas del sector industrial, Iberdrola y Acciona se consolidan como las marcas más atractivas** para los profesionales cualificados ocupando las posiciones 6ª y 7ª respectivamente, después de unos años duros en cuanto a la creación de empleo se refiere. Finalmente las **firmas de banca de inversión y despachos de abogados (salidas habituales para estudiantes y licenciados de Económicas y Derecho) se ven relegadas hasta posiciones por debajo del TOP 20**, principalmente porque son empresas que contratan a pocos perfiles cada año y, por lo tanto, tienen un grado de conocimiento menor entre los profesionales analizados.



EL PRE-CURRÍCULUM: TU FUTURO EMPIEZA HOY



3

► EL PRE-CURRÍCULUM: TU FUTURO EMPIEZA HOY

Esta **herramienta está diseñada para ayudar a los estudiantes en su recorrido por la universidad**, para que conozcan todo lo que la universidad puede hacer por ellos, y para que a la finalización de su estancia universitaria tengan muchas más oportunidades de conseguir el empleo de sus sueños.

El camino se hace andando, poco a poco, pero debemos conocer a priori todos los servicios que nos ofrece la universidad y nuestro entorno para poder organizarnos y planificar nuestro recorrido. Esta iniciativa se ha diseñado pensando en ayudar a los estudiantes a su ingreso a la universidad, para que conozcan todo lo que 'deberían' haber hecho antes de finalizar sus estudios... y vayan consiguiendo completar ese 'currículum' tan demandado por las empresas cuando ya sean titulados.

El pre-currículum son recomendaciones para cada una de las etapas del estudiante en la universidad, puede completarse como se desee, ya que prácticamente todas las actividades pueden ser simultaneadas. Paulatinamente, y casi sin darte cuenta, estarás en la senda de tu desarrollo personal y profesional mediante la consideración de aquellas actividades que pueden ser de interés para tu candidatura futura.

Desde el OBSERVATORIO OCUPACIONAL sabemos que para conseguir el trabajo que queremos (en puestos relacionados con nuestra titulación, interesantes, etc.) **debemos estar bien preparados** y no es suficiente con ser graduado para conseguirlo. Además de la titulación académica deberás:

- **Conocer qué perfiles de empresas o trabajos son más interesantes para ti.**
- **Tener conocimiento de uno o más idiomas extranjeros** (te ayudará a optar a empresas y ofertas de empleo diferentes, conocer personas de otros países, viajar mejor, etc.).
- **Conocer los programas informáticos básicos, y los específicos de tu titulación o sector.**
- **Realizar estancias internacionales ya que ayuda al desarrollo personal y profesional.** Puedes optar a una estancia Erasmus, realizar prácticas internacionales como estudiante,

colaborar en un programa de voluntariado europeo, etc.

- **Establecer contactos con personas que trabajen en empresas de tu interés**, para que te hablen de ellas, dispongas de información relevante, conozcas sus requisitos, etc. Puedes hacerlo acudiendo a jornadas, encuentros, congresos, etc. Pregunta por todo lo que te interese, conoce y date a conocer. Cultiva y cuida tus relaciones (practica el 'networking').
- **Realizar prácticas**. Es una de las mejores formas de inserción laboral. Te permiten conocer diferentes puestos, tareas, empresas, sectores, etc., además de mostrar que eres un buen profesional y aportas valor a la organización. Recuerdas, tendrás experiencia, conocerás mejor el mundo de la empresa y te conocerán más a ti.
- **Consulta el Título de Experto Universitario en Competencias y Habilidades Profesionales (<http://mifuturo.umh.es>)**. Te ayudará a completar las competencias más valoradas por las empresas como: negociación, adaptación al cambio, liderazgo, etc. El complemento perfecto para conseguir empleo o desarrollarse profesionalmente.

Por supuesto, todo **esto debe complementar un excelente expediente para acelerar tu camino hacia el éxito profesional**, aunque a continuación te proponemos una lista de actividades que puedes realizar durante tu etapa universitaria, y al inicio de tu vida profesional:

- 1. Permanece atento a tu entorno**. Asiste y participa en cualquier actividad relacionada con tu titulación o área de conocimiento. Nunca se sabe qué es lo próximo que te va a apasionar, de qué te vas a enterar, o a quién vas a conocer.
- 2. Asiste a congresos, conferencias, jornadas, seminarios o charlas relacionadas con tu ámbito profesional**.
- 3. Busca conexiones y puntos en común entre las actividades que más te gusten y tu titulación**. La clave del éxito es divertirse con tu trabajo, y hacer de lo que te divierte, tu empleo.

4. **Participa con alguna comunicación en una jornada, congreso, seminario, etc.** Mejorarás tus habilidades de comunicación en público.
5. **Pregunta a tus profesores, compañeros o antiguos estudiantes sobre las opciones de desarrollo profesional, salidas profesionales, oportunidades de negocio, etc.**
6. **Organiza visitas (formales e informales) a empresas de todo tipo.** Conoce el mundo de las organizaciones, su funcionamiento, peculiaridades.
7. **Sé sensible a las necesidades de los demás, de las organizaciones, y plantea soluciones.**
8. **Ofrece tu ayuda a todo el que puedas.** Quien siembra, recoge.
9. **Fórmate en idiomas,** practica un tándem lingüístico, certifica tus conocimientos de idiomas (Escuela Oficial de Idiomas, TOEFL, Cambridge, etc.).
10. **Realiza todas las prácticas que puedas.** Sabrán lo buen profesional que eres, verás que sabes más de lo que piensas, conocerás salidas profesionales y sabrás qué área es la que más te gusta.
11. **Realiza prácticas en el extranjero.** Las experiencias en contextos desconocidos valen por dos. Aprenderás a enfrentarte a nuevas situaciones.
12. **Mantente atento a oportunidades de negocio.** Puedes emprender un negocio propio, o poner tu idea en marcha desde una empresa que te contrate.
13. **Hazte con un mentor profesional (una persona relacionada con tu futura profesión) que pueda aconsejarte y acompañarte en la toma de decisiones importantes.** Además, podrá aportar referencias en un futuro proceso de selección.
14. **Practica deportes** (en los que se desarrollan competencias valoradas por las empresas)
15. **Ostenta cargos de representación** (delegado de estudiantes, subdelegado, capitán del equipo, presidente de asociación, etc.). Te ayudará a gestionar equipos, delegar, etc.

16. Ofréctete como voluntario o colabora con asociaciones de forma desinteresada.

17. Realiza trabajos para asignaturas sobre empresas o sectores reales.

18. Asiste a jornadas y foros de empleo. Conocerás de primera mano los requisitos de las empresas, podrás conocer nuevas organizaciones (y que te conozcan), entregar tu currículum, tarjeta y carta de presentación, etc.

19. Realiza planes de negocio, proyectos empresariales, participa en concursos de ideas innovadoras. Puedes conocer gente emprendedora, conseguir apoyos para la creación de una futura empresa y ganar premios.

20. Realiza formación complementaria: competencias y habilidades profesionales, cursos de especialización, y cuestiones relacionadas con el día a día de la empresa (ejemplos sistemas de calidad, responsabilidad social corporativa, planes de igualdad, etc.).

21. Aumenta tus conocimientos informáticos: generales (ofimática), específicos (propias de la profesión o titulación), internet (redes sociales, diseño páginas web), etc.

22. Participa en concursos y convocatorias: literarios, artísticos, emprendedores, radio, etc. Prepara candidaturas, memorias e informes. Desarrolla tu expresión oral y escrita.

23. Realiza cursos o talleres donde aprender competencias transversales: comunicación, negociación, adaptación al cambio, planificación, organización.

24. Desarrolla tu capacidad de comunicación: haz teatro, participa en la liga de debate, etc. Te dará soltura para hablar en público y a escuchar a los demás, además de formarte en diversas cuestiones (sociales, culturales, económicas, políticas...). Cuida tu reputación personal y también online.

25. Habla con compañeros de cursos superiores o antiguos alumnos, pídeles opinión sobre asignaturas, consejos, etc. y potencia las relaciones interpersonales.

Y recuerda: 'Harías muchas más cosas si creyeras que son menos las imposibles'.

EMPLEABILIDAD 2.0



4

▶ EMPLEABILIDAD 2.0

La **EMPLEABILIDAD** es la capacidad que tiene una persona para encontrar empleo, o mejorarlo si ya lo tiene, de la forma más rápida y en las mejores condiciones posibles. Entre los factores que entran en juego se encuentra la formación, la experiencia y las cualidades y actitudes personales.

Los trabajadores deben ir acorde con las **demandas del mercado de trabajo y adaptarse a los cambios para conseguir reciclarse** y no quedarse obsoleto en sus conocimientos y habilidades profesionales.

Actualmente este concepto **es la clave para la supervivencia en el mundo laboral**, por lo que es importantísimo que se vigile el nivel de empleabilidad que una persona posee tanto dentro de la empresa, en la que trabaja o quiere trabajar, como en el conjunto del mercado de trabajo.

El mercado laboral actual se encuentra inmerso en una dinámica en la que tienden a desaparecer los contratos de por vida y se avanza hacia la progresiva flexibilidad de los empleos. Esto nos obliga a estar lo mejor preparados posible para poder enfrentarnos a estos cambios, y por lo tanto resulta muy conveniente contar con una elevada **EMPLEABILIDAD**.

Generalmente, cuando **las empresas buscan candidatos para un puesto de trabajo**, siguen valorando una serie de características básicas como son la **experiencia, una sólida formación, las cualidades humanas o valores, y cada vez más las competencias profesionales, especialmente la capacidad de comunicación, las relaciones con las personas y la iniciativa en la resolución de problemas.**

Es fácilmente imaginable que si eres una persona con un **alto grado de EMPLEABILIDAD** generarás **un mayor interés en el mercado de trabajo y te resultará mucho más factible encontrar trabajo, o mejorar tu puesto si ya estuvieras trabajando.** En este sentido, cada uno debe de tener las riendas para dirigir su propia carrera, **ninguna empresa se va a “casar” contigo para toda la vida, así que no pongas tu futuro en sus manos.** Si no asumes la responsabilidad de dirigir tu propio futuro, alguien lo hará por ti, y casi seguro que no será mejor.

¿POR QUÉ EMPLEABILIDAD 2.0?

En el pasado reciente, para encontrar empleo se respondían anuncios de prensa, radio, se acudía a la entrevista y al finalizar el proceso de selección, eras o no contratado.

Actualmente, las grandes empresas disponen de páginas web a través de las que hacerles llegar el currículum vitae y la carta de presentación. También existen los portales de empleo con los que las organizaciones que recogen los currícula provocando que vayan desapareciendo las ofertas en papel para figurar en la red. El candidato debe adaptarse y saber comunicar lo buen candidato que es a través de estos medios, por lo que proponemos el uso de herramientas 2.0 para añadir a nuestro currículum. Por ejemplo mediante la creación de un blog (donde ofrecer mucha más información), con la presencia activa en redes profesionales, con la participación en foros y grupos de opinión, etc. Es decir, aportar más información que la simple acumulación de eventos de nuestra carrera profesional, y así dar muestras evidentes de nuestra calidad profesional a través de nuestras aportaciones a la red.

Existen multitud de herramientas disponibles en Internet para la búsqueda de empleo, **aquí te presentamos algunas de las más útiles, pero no tienes porqué tenerlas todas, eso sí como consejo crea una identidad online, por ejemplo utiliza el mismo 'nick' o nombre de usuario para que puedan encontrarte fácilmente:**

4.1 BLOGS



Un blog, o bitácora, es un sitio web periódicamente actualizado que recopila cronológicamente textos, artículos, vídeos, fotos del autor o autores, donde el autor conserva siempre la libertad de dejar publicado lo que crea pertinente.

Existen varios sitios web donde nos facilitan plantilla, pluggins, etc. para realizar nuestro propio blog de una forma sencilla y atractiva algunos de ellos son: www.wordpress.com, www.blogger.com, o www.blogspot.com.

El blog es una de las mejores herramientas de promoción que existen a nivel personal y se puede ir creando a lo largo de nuestra vida. En él se puede hablar de todos los temas que nos interesen (a nivel profesional, ocio, cultura, etc.) y ofrece la oportunidad de demostrar conocimientos, gustos, preferencias, etc. El autor se convierte en un generador de contenidos, y las personas interesadas en este tema se harán eco de las mejores entradas en el blog, se comentarán en la red, y al mismo tiempo se puede compartir con otras personas con intereses comunes. En muchas ocasiones supone un valor añadido, ya que cualquier organización interesada buscará todo sobre ti en la red. El hecho de tener un blog ya te convierte en usuario activo de la red y demuestra que estás acostumbrado a utilizar las nuevas tecnologías, dando un valor añadido a tu autocandidatura.

El uso del blog para compartir tus intereses profesionales mostrará iniciativa, motivación, es una manera de demostrar interés en tu sector y que estás actualizado respecto a la información, normativa, etc.

Además, a través de un blog podrás contactar con personas con intereses similares a los tuyos. Si investigas por la red encontrarás ejemplos de profesionales que han sido contratados por empresas a partir de su repercusión mediática (a través del blog creado o de su perfil en redes sociales). Un blog **puede ser una herramienta de promoción**, y las utilidades del mismo pueden ser varias: **tener una reputación como experto en algún tema, aprender a comunicar a través de la generación de contenido, texto, vídeo, imágenes, tener un foro abierto de conversación con personas con intereses comunes.** Y para un empleador, ¿por qué puede ser interesante? Para ello podemos hacer la siguiente reflexión, si envías un mail de autocandidatura a una empresa y en él ven que escribes un blog, ¿crees que la empresa le echará un vistazo? **Invirtiendo un poco de tiempo podrán comprobar tus intereses particulares, tu forma de comunicarte, tu forma de organizar la información, etc., todas ellas competencias profesionales muy valoradas actualmente por las empresas.**

Para saber qué escriben otras personas en sus blogs, acerca de cualquier tema que nos interese, podemos entrar en www.bitacoras.com, una de las herramientas más potentes de búsqueda de blogs de habla hispana. También www.technorati.com es la aplicación más práctica para realizar un

análisis de blogs con un elevado grado de importancia.

Herramientas como Jobsket www.jobsket.es, te permitirán enriquecer tu blog y añadir información profesional sobre ti. **Jobsket** ofrece un soporte en el que los usuarios podrán colgar su curriculum y exponerlo como “**miniatura**” en su blog, a modo de “**widget**” (un *widget* es una pequeña aplicación o programa, usualmente presentado en archivos o ficheros pequeños, entre sus objetivos están dar fácil acceso a funciones frecuentemente usadas y proveer de información visual. Los widgets pueden ser vistosos relojes en pantalla, notas, calculadoras, calendarios, agendas, juegos, ventanas con información del tiempo en su ciudad, etc.). De este modo aquellas personas (posiblemente con intereses afines) que lleguen a tu blog, podrán acceder de forma directa a tu currículum.

Ten en cuenta que las empresas interesadas en ti buscarán todos los contenidos relacionados contigo, por lo que un blog es una muy buena manera de promocionarte y convertirte en referencia.

4.2 TWITTER



Es una red social de **microblogging** basada en el diálogo y que crea estrechos vínculos entre sus usuarios. **Twitter** destaca por su simplicidad y es una herramienta muy útil a la hora de relacionarnos con personas de nuestro mismo ámbito laboral.

Alrededor de Twitter han surgido multitud de aplicaciones, herramientas y técnicas para facilitarnos el encontrar un empleo. Dada la magnitud de la información disponible sobre Twitter, hemos creído conveniente dedicarle un apartado dentro de esta guía.

En la web www.twitjobsearch.com es otro servicio que nos permite buscar ofertas de trabajo en **Twitter**. Solamente tenemos que buscar el puesto e información geográfica de lo que buscamos y esperar a que el sistema nos muestre los resultados ordenados por relevancia.

También podemos realizar búsquedas de empleo, por ejemplo a través de los “hanstag” cuyo símbolo

es una “#” agrupa todos los contenidos de una misma palabra o grupos de palabras. Buscando #empleo; o #trabajo puedo acceder a ofertas de trabajo, personas que buscan colaboradores para sus empresas u otras que como tú buscan empleo.

Como profesionales de cualquier tema podremos enviar noticias relevantes con frecuencia, construyendo cierto prestigio que puede atraer a responsables de recursos humanos de las más inesperadas compañías. Si nuestro objetivo es encontrar empleo tenemos que mostrar que dominamos nuestra área profesional y, para ello, no hay mejor forma que informar sobre noticias y proyectos en los que estamos trabajando, protegiendo siempre los datos confidenciales, por supuesto. También encontrar colaboradores y personas afines que generen contenido de tu interés, compartiendo información, asistiendo a seminarios, jornadas etc. se puede llegar a colaborar, incluso trabajar.

Debemos hablar del **Twitter Pitch** (haciendo alusión al “Elevator Pitch” o Discurso del Ascensor) esta vez **“un currículum en 140 caracteres”**, un mini resumen de lo más destacado de tu currículum utilizando abreviaturas pero que se puedan comprender. Un ejemplo de un currículum en este formato podría ser: “Busco #empleo: Ing. Industrial, 28a, inglés y alemán alto, máster energ.renov, exp. prof. durante 3a, movilidad a nivel nacional”.

4.3 REDES SOCIALES: FACEBOOK, TUENTI, ETC.



La red social más grande del mundo, nos permite estar conectado con amigos, conocidos, empresas, etc. de esta forma y gestionando mis contactos puedo a través del *Networking*, dar a conocer que busco empleo y ayudar a otros a encontrarlo.

Existen multitud de grupos, personas con intereses comunes donde a través de una invitación puedo participar y aportar contenidos útiles para el grupo. También existen empresas que publican sus ofertas haciendo uso de este tipo de redes.

Aunque no se trate de una red profesional, Facebook es un buen canal en la búsqueda de empleo y posee infinidad de aplicaciones a tener en cuenta a la hora de buscar trabajo. **Facebook ha creado “el nuevo Facebook para profesionales”** el nuevo servicio que está arrasando en Estados Unidos: llamado **BranchOut**. Más información <http://branchout.com>.

Un caso curioso es **El Club de Interactivos**, una asociación que lucha por acabar con el paro en el mundo artístico, digital e interactivo. En su perfil se publican ofertas de empleo relacionadas con el ámbito digital <http://www.facebook.com/clubdeinteractivos>.

En pocos años se prevé que este tipo de redes sociales se impondrán como mecanismos de búsqueda de trabajo, un medio más transparente, donde las empresas publicarán sus perfiles favoritos, y se podrá recomendar y/o enviar una oferta a un amigo de forma inmediata. Los usuarios deberán aprender a gestionar mejor su privacidad en los citados perfiles y ya este tipo de plataformas están trabajando para intensificar herramientas para gestionar la privacidad.

4.4 REDES PROFESIONALES: LINKEDIN O XING



El objetivo del *networking* (o gestión eficaz de las redes de contactos) y uno de los fines de la relación con otras personas, es conectar con gente con intereses similares para descubrir oportunidades, incrementar conocimientos o compartir información. Se hace referencia a la utilización de la propia red de contactos (personales y profesionales) con el objetivo de obtener información acerca de empresas y personas con las que relacionarte personal o profesionalmente.

Puede parecer que estamos hablando de interesarse y conocer personas que “nos pueden beneficiar en el plano profesional”. Sin embargo, el *networking* no es eso. **Consiste en contactar con personas de nuestro mismo ámbito profesional que podrán servirnos tanto para encontrar empleo, como para futuras relaciones de negocios, o simplemente para ampliar información de nuestro mundo profesional.**

Redes como **Xing**, **LinkedIn** y otras muchas ofrecen la posibilidad de ampliar contactos y relacionarte con un sector especializado dentro del mercado laboral. Ofrecen la oportunidad de aportar tu currículum, añadiendo recomendaciones de contactos de tu entorno profesional y añadir otros aspectos relevantes sobre ti, además de encontrar perfiles adecuados a un puesto de trabajo (para las empresas), contactar con empresas, así como formar parte de las comunidades que gestionan.

LinkedIn ha puesto en marcha un portal para ayudar a encontrar trabajo a los estudiantes o a los que acaban de graduarse (www.linkedin.com/studentjobs). **LinkedIn** impulsa así un acercamiento entre las empresas y los jóvenes que aspiran a su primer empleo. El servicio se basa en recomendaciones personalizadas, redes de contactos y promoción para que las compañías encuentren candidatos. El portal de LinkedIn es un espacio dedicado al empleo, pero en esta ocasión centrado en los jóvenes que aún están estudiando y en los que acaban de graduarse. La red social destinada al sector profesional siempre se ha caracterizado por ser utilizado para encontrar trabajo.

El **“Job Portal for Students and Recent Graduates”** oferta empleos para estudiantes y recién graduados, poniendo en contacto a empresas con quienes están a punto de entrar en el mercado laboral. De esta forma los jóvenes pueden encontrar prácticas adaptadas a sus necesidades y capacidades, o incluso entrar a trabajar en una empresa.

Además de empresas, LinkedIn también ha incluido otro tipo de organizaciones donde los jóvenes pueden estar interesados en trabajar, como ONG's o servicios públicos.

Algunos consejos para contactar con un profesional que encuentres en redes profesionales:

- **Identifica cuál es la persona de contacto con la que te interesa hablar.**
- Si fuera posible trata antes de contactar directamente que alguien que conozcas te presente, **de no ser así:**
- **Muéstrale el interés que tienes por entrar en su compañía.**

- **Demuestra tus conocimientos y tu trayectoria profesional.**
- **No insistas con tus mensajes, preguntas y solicitud de trabajo.** Cuando un directivo necesite a alguien con tu perfil, seguro que contactará contigo antes de publicar una oferta general en un portal de empleo.
- **El *networking* se basa en la premisa de 'empieza a construir y ofrecer',** aprende a compartir y generar valor en tu red, lo demás llegará sin pedir.



DECÁLOGO DE LA EMPLEABILIDAD



5

► DECÁLOGO DE LA EMPLEABILIDAD

1. Piensa siempre en positivo, lo que equivale a ver la botella medio llena y no medio vacía, puesto que nadie contrata a pesimistas.

2. No te sientas jamás como un parado, sino a caballo “entre dos trabajos”. Si no has tenido nunca la oportunidad de trabajar, piensa que cuando estabas estudiando realizabas un trabajo, al igual que cuando afrontas el proceso de búsqueda de empleo. Por tanto, aprovecha el tiempo y prepárate para mejorar tu candidatura. Durante la etapa “entre dos trabajos” puedes colaborar con distintas asociaciones, ONG's ofreciendo tu tiempo y un trabajo profesional que luego puedas adjuntar al currículum. También puedes crear un blog donde a través de tus aportaciones vayas convirtiéndote en experto de aquello a lo que pretendes optar, empieza poco a poco, aportando información, generando debate, etc.

3. Si has tenido muchos empleos en poco tiempo, piensa en positivo y justifica que te ha servido como experiencia para conocer distintos sectores y actividades.

4. Si eres polifacético, escoge aquellas áreas que mejor dominas y céntrate en ellas, ten en cuenta que nadie sabe hacerlo todo bien. Muchas personas ante la indecisión de qué camino optar se paralizan, ¿por qué no empezar por el que más te guste y el que mejor rendimiento obtengas?, después de estar un tiempo realizando estas tareas, siempre puedes cambiar a otro...

5. Utiliza tus contactos y relaciones, nadie buscará trabajo por ti pero mucha gente puede proporcionarte al menos una entrevista. **Fomenta y utiliza tu networking**, que como comentaremos es una herramienta de búsqueda de empleo basada en las relaciones sociales. La red debe ir creciendo y ampliándose, para ello es importante ir a eventos, jornadas, cursos de formación, perteneces a redes sociales y profesionales online, pero siempre desde el punto de vista de la gestión de los contactos, es decir, conocer personas afines a tí, respecto a tu carrera profesional y personal y establecer contactos sólidos, empezando por ofrecer, conocimientos, ideas, incluso unir contactos, seguro que con el tiempo la red te devuelve más de lo que has aportado.

6. Crea tu marca personal y promóciate, prepárate una estrategia para poder promocionarte de la mejor forma posible. Para ello analiza donde estás, y donde te gustaría estar.

7. Si es necesario acude a un profesional experto en orientación profesional para que te ayude a conocerte mejor, quizás puedas descubrir nuevos caminos profesionales para los que estás preparado sin saberlo. Los encontrarás en universidades, ayuntamientos, asociaciones empresariales, etc.

8. Se directo y claro, si transmites un lenguaje demasiado denso y confuso, nunca podrás destacar tus auténticas cualidades, o aquellas que puedan ser más valoradas en cada perfil laboral. Tú serás siempre tu 'mejor vendedor', prepara una pequeña presentación de ti de aproximadamente un minuto (discurso del ascensor*), cuando alguien te pida que te presentes hazlo bien y demuestra que serías útil en muchos puestos de trabajo, porque hay muchas más oportunidades laborales que las visibles.

*El discurso del ascensor, también conocido como conversación del ascensor proviene del concepto norteamericano Elevator pitch. El concepto nace con la finalidad de dar nombre a aquel discurso necesario para explicar en forma breve (lo que tarda un viaje en ascensor) todo sobre un negocio, empresa o proyecto a quienes interesa que estén al tanto del tema, directivos, inversionistas, empresarios, accionistas, clientes, etc. Debes preparar tu propio discurso.

9. Muestra continuo interés por todas las cosas, la gente interesada es gente capaz de integrarse y las empresas suelen pensar globalmente, no en individuos aisla dos.

10. Escucha con atención, ten los ojos abiertos, se agradecido, no mientas jamás y muéstrate abierto a probar lo que dices. Normalmente lo natural es lo que "vende" siempre mejor.

Ten siempre presente los consejos que se derivan de este concepto de empleabilidad y acostúmbrate a ellos para que calen en ti cuanto antes, y ya los poseas durante toda tu trayectoria laboral.

NUEVOS REQUERIMIENTOS DE LAS EMPRESAS A LOS UNIVERSITARIOS RECIÉN GRADUADOS



► NUEVOS REQUERIMIENTOS DE LAS EMPRESAS A LOS UNIVERSITARIOS RECIÉN GRADUADOS

Lo primero que debes tener claro a la hora de promocionar en un puesto de trabajo es contar con los conocimientos y formación que actualmente demanda el mercado. Aunque parezca que nada cambia, una simple consulta a las ofertas de empleo más recientes nos suele mostrar algunos cambios significativos en los requisitos solicitados, es interesante que practiques este ejercicio y consultes tú mismo las ofertas, para saber en todo momento que puedes hacer para que al finalizar tus estudios o durante tu etapa de búsqueda de empleo reúnas los requisitos solicitados por las empresas. **Anticípate, saldrás ganando.**

De forma muy general y a grandes rasgos reproducimos a continuación los **aspectos que más valoran las empresas en sus ofertas de empleo:**

1. ESTUDIOS UNIVERSITARIOS

Evidentemente, tener una sólida y adecuada formación universitaria es uno de los aspectos más importantes a tener en cuenta a la hora de buscar trabajo, pero es aconsejable acompañarla de mucha iniciativa personal. Realizar prácticas en empresas es una vía de empezar a adquirir la experiencia en tu etapa de estudiante en la Universidad. Para ello, **existen servicios como el OBSERVATORIO OCUPACIONAL de la UMH, que facilitan a los estudiantes prácticas en empresas y ofrecen asesoramiento e información de todos aquellos aspectos que puedan mejorar tu empleabilidad** (según los datos extraídos de los estudios de inserción laboral de los graduados UMH, la primera forma de conseguir empleo por dichos graduados fueron las prácticas en empresa, la segunda fueron los contactos).

2. IDIOMAS

Es conveniente conocer idiomas correctamente, y es obvio indicar que cuantos más domines mayores serán tus posibilidades. En cuanto a *ranking* de idiomas el líder es el inglés seguido

del alemán y el francés. Podrás verlo en las ofertas de empleo la fuerte demanda de graduados cualificados con idiomas, y aunque a veces en los primeros empleos no sea un requerimiento será útil para la promoción o cambio del mismo. Hay muchas actividades que te pueden ayudar a mejorar los idiomas y a través de becas puedes realizar estancias internacionales como: Erasmus Estudios, Erasmus Prácticas, Prácticas Internacionales para estudiantes y graduados, Servicio de Voluntariado Europeo a través del programa Youth in Action, etc.

3. EXPERIENCIA PROFESIONAL

Es un factor totalmente **imprescindible**, al igual que para acceder a un puesto de trabajo es fundamental contar con experiencia, para promocionar en el trabajo también resulta un requisito primordial. Se suele valorar más que cualquier estudio genérico.

Participa activamente en todas las actividades y proyectos de la empresa, absorbe toda información que se te ofrezca y toma iniciativas en todo aquello que puedas. Esta actitud es la mejor forma de demostrar tu valía y de ir haciéndote imprescindible poco a poco dentro de la empresa.

4. INFORMÁTICA Y USO DE INTERNET

Es **importante** tener un **elevado grado de conocimientos** sobre esta herramienta básica, aunque no es necesario llegar a ser un informático especialista, e ir actualizando día a día estos conocimientos, estando a la última de cualquier novedad que pueda surgir. En la actualidad es muy valorado el poder trabajar en red, cada vez más las personas trabajan físicamente separadas o incluso en ciudades o países diferentes, se hace pues necesario conocer herramientas para compartir y trabajar en red. También para conocer personas de otros ámbitos, saber lo que hacen otros, discusiones, etc. existen herramientas profesionales y sociales que nos pueden ayudar, como: foros profesionales, blogs, microblogs, youtube, redes profesionales, webs, etc.

5. ESTUDIOS DE POSTGRADO

Cada vez son más necesarios los cursos de formación específicos (másters, doctorados, etc.), por lo que es recomendable tomar la decisión de estudiar por lo menos uno para incorporarlo a tu currículum vitae. De toda la oferta existente, especialmente destacan los cursos generalistas como los Master in Business Administration (MBA) y aquellos específicos relacionados con una responsabilidad concreta. Estos estudios te permitirán centrar tus estudios en una o varias salidas profesionales.

6. FACILIDAD PARA LA ADAPTACIÓN

Es necesario ser capaz de desenvolverte en cualquier lugar y entre cualquier tipo de personas, cultura o ambiente. El tipo de empresa, su dimensión, el sector en el que actúa o la zona geográfica de influencia puede llegar a ser muy determinante en algunas ofertas laborales.

7. COMPETENCIAS PROFESIONALES

Aquí se enmarcan algunas como: **la imagen, la capacidad de comunicación verbal y no verbal, la toma de decisiones, capacidad de liderazgo, resolución de problemas, disponibilidad geográfica, trabajo en equipo, etc.** como se recogen en nuestra publicación sobre competencias “Competenciándote, 10 historias para desarrollar competencias profesionales” (UMH, 2010). Son las que más se tienen que desarrollar y actualmente de las más buscadas por las empresas, por lo que deberás ir desarrollándolas, y ampliaremos información con mayor profundidad en capítulos posteriores. Recuerda la ‘Ley del 50-50’, en una entrevista valorarán tus competencias técnicas (titulación, idiomas, etc.) en un 50%, y tu forma de ser, competencias profesionales y personales y la posibilidad de incorporarte con éxito al equipo humano de tu empresa en otro 50% aproximadamente.

8. VALORES

Las empresas buscan personal que **compartan sus valores**, y los trabajadores para sentirse a gusto trabajando necesitan compartir los valores de la empresa, muchas empresas definen sus valores en la web corporativa, deberás conocerlos para saber si eres un buen candidato y si te interesa trabajar en ellas. Algunos de los más repetidos por las empresas son: orientación al cliente, respeto por el Medio Ambiente, multiculturalidad, etc.



EL UNIVERSITARIO CINCO ESTRELLAS



► EL UNIVERSITARIO CINCO ESTRELLAS

Es evidente que poseer una adecuada combinación de estas características personales brinda mayores posibilidades de éxito a nuestra candidatura, aunque la realidad aporta algunas evidencias más interesantes que otras. Así, poseer estudios universitarios, tener entre 25 y 30 años, con dos de experiencia, dominar como mínimo dos idiomas, y haber realizado cursos de posgrado o máster es actualmente la combinación mágica del éxito profesional, lo que podríamos denominar un universitario 5 estrellas.

Sin embargo, en diversos estudios realizados, los empresarios valoran enormemente en la adecuada formación de los estudiantes universitarios, **independientemente de la titulación que estén cursando**, una serie de habilidades y conocimientos que inciden en esas cinco estrellas y que se corresponden con requerimientos muy generalizados en el mercado laboral.

Los futuros graduados dispuestos a integrarse inmediatamente en el mercado laboral deberán contar con muchas de las facetas que a continuación se detallan. El nivel óptimo y grado de profundización y conocimientos estará en función de las expectativas profesionales de los estudiantes y de los requerimientos de las enseñanzas de grado respectivo. De todas formas, **te aconsejamos** que procures fomentar estas habilidades si quieres contar con un elevado nivel de empleabilidad y todo lo que como hemos visto conlleva.

La **Universidad Miguel Hernández de Elche** ha sido una de las universidades que junto con el Club de Gestión de la Calidad participó en el documento titulado **“Mejora en la Formación Universitaria: Sugerencias desde la empresa”**, en el que se han considerado 12 habilidades fundamentales.

De la documentación manejada y del análisis de las demandas de las empresas, hemos considerado como fundamentales las siguientes **12 habilidades**: liderazgo, trabajo en equipo, gestión del cambio, ética, cultura empresarial, identificación de problemas, creatividad, gestión de proyectos, gestión de compra y venta, autoaprendizaje, calidad y dotes de comunicación.

Estas habilidades a su vez se subdividen en una serie de capacidades que se suponen necesarias para contar con dicha potencialidad.

1. LIDERAZGO

1.1 Dirigir personas.

Saber hacer, de modo que las personas consigan resultados a nivel individual y grupal. Dirigir equipos hacia la consecución de resultados.

1.2 Implicación personal.

Saber mantener actitudes y comportamientos que demuestren el compromiso permanente del directivo.

1.3 Dirigir reuniones.

Capacidad para obtener ideas y conocimientos a través de reuniones.

2. TRABAJO EN EQUIPO

2.1 Trabajar en equipo.

Trabajar con otros y vincular el éxito particular al éxito con los demás. El trabajo en equipo es superior a la suma de las aportaciones individuales.

2.2 Toma de decisiones.

Dominar el proceso de toma de decisiones, que incluye el qué, quién, cómo, dónde y cuándo. Esto facilita el desarrollo de las organizaciones y la rapidez en las actuaciones.

2.3 Relaciones interpersonales.

Capacidad para establecer vínculos de confianza y colaboración mutua. Las relaciones entre personas son en la mayoría de las ocasiones la base del éxito de las organizaciones.

3. GESTIÓN DEL CAMBIO

3.1 Adaptación al cambio.

Capacidad para acomodarse a entornos cambiantes.

3.2 Orientación al cambio.

Capacidad para estimular la introducción de novedades tecnológicas, organizativas, etc. Predisposición a la innovación y a la mejora.

3.3 Multifuncionalidad.

Capacidad de desempeño en distintos puestos de trabajo.

4. ÉTICA

4.1 Respeto a los principios y valores éticos universales.

Capacidad de compromiso con los valores universales comúnmente aceptados.

4.2 Virtudes de la convivencia.

Respeto a las personas y al medio ambiente, mediante la aceptación de las reglas socialmente establecidas.

5. CULTURA EMPRESARIAL

5.1 Capacidades emprendedoras.

Saber cultivar aptitudes personales de autonomía e iniciativa. Impulsar las iniciativas para crear y enriquecer empresas.

5.2 Visión.

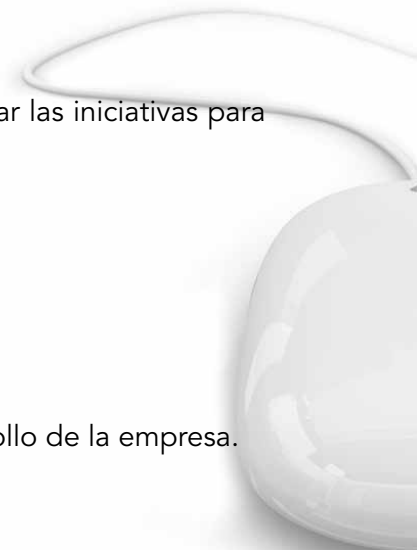
Capacidad para detectar oportunidades y potencialidades a explotar.

5.3 Organización y gestión.

Capacidad para dimensionar y estructurar una empresa.

5.4 Captación de recursos.

Capacidad de identificar personas y medios necesarios para el desarrollo de la empresa.



6. IDENTIFICACIÓN DE PROBLEMAS

6.1 Capacidad de análisis.

Saber distinguir y separar los datos de una situación compleja para tener un conocimiento claro de la realidad.

6.2 Capacidad de reacción.

Saber plantear de forma ordenada y cuantificada el conjunto de factores que afectan a una determinada situación.

6.3 Capacidad de síntesis.

Habilidad para resumir y compendiar materias o situaciones complejas.

7. CREATIVIDAD

7.1 Capacidad de innovación y cambio.

Habilidad para modificar una situación introduciendo elementos distintos a los contemplados por el sistema.

7.2 Desarrollo del pensamiento inductivo.

Capacidad de llegar a los principios a partir del conocimiento de datos, mediante un método lógico ascendente.

8. GESTIÓN DE PROYECTOS

8.1 Habilidades de planificación, organización y comunicación.

Capacidad para estructurar y coordinar un proyecto, asignar recursos, seguirlo y transmitirlo de forma inteligible para todos.

8.2 Orientación a resultados.

Habilidad para saber direccionar los esfuerzos y sortear obstáculos hasta alcanzar el objetivo planificado.

9. PROCESOS DE COMPRA Y VENTA

9.1 Capacidad de análisis.

Saber distinguir y separar los datos en una situación compleja para tener un conocimiento claro de la realidad.

9.2 Saber buscar información.

Capacidad crítica para seleccionar las fuentes y los datos.

9.3 Habilidades de negociación y persuasión.

Capacidad de escucha, asertividad (capacidad de exponer tus preferencias sin invadir los derechos de los demás) y empatía (ponerse en el lugar del otro).

9.4 Habilidades de planificación y gestión.

Capacidad para estructurar un proceso, y traducirlo a la práctica después de forma eficaz.

10. AUTOAPRENDIZAJE

10.1 Capacidad de autocrítica

Capacidad para realizar un diagnóstico objetivo de las propias carencias en orden a la consecución de los objetivos fijados. Propio conocimiento de sus necesidades.

10.2 Saber buscar información.

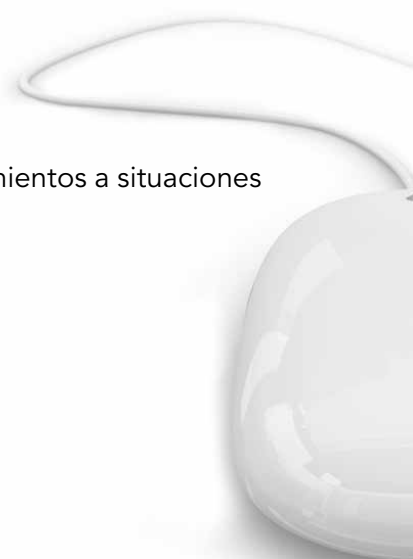
Capacidad crítica para seleccionar las fuentes y los datos.

10.3 Orientación práctica.

Capacidad de aplicar conceptos, estructuras teóricas y nuevos conocimientos a situaciones reales.

11. CALIDAD

11.1 Capacidad de relación.



Saber plantear de forma ordenada y cuantificada el conjunto de factores que afectan una determinada situación.

11.2 Búsqueda de la mejora continua.

Incorporar a la actividad ordinaria el uso de las técnicas que facilitan la aplicación de la gestión de la calidad total.

12.COMUNICACIÓN

12.1 Habilidades de motivación, persuasión y negociación.

Capacidad de escucha, asertividad y empatía. En el ámbito empresarial es absolutamente necesario la capacidad de vender ideas y soluciones y para ello hace falta buenas dotes de persuasión y negociación.

12.2 Corrección en la expresión oral y escrita.

Capacidad para saber transmitir mensajes con precisión, tanto a nivel colectivo como a nivel individual.

Todas estas **habilidades** podríamos considerarlas como **de primer orden** respecto a los requerimientos de las empresas a los universitarios, sin embargo os apuntamos otras relacionadas con las anteriores que también empiezan a tener un elevado grado de interés entre los empresarios.

- INICIATIVA.
- RESPONSABILIDAD.
- FORMACIÓN SÓLIDA.
- DOTES DE MANDO.
- DINAMISMO.
- AFÁN DE SUPERACIÓN.
- MOVILIDAD FUNCIONAL Y GEOGRÁFICA.
- PROFESIONALIDAD.
- SINCERIDAD.
- ASPECTO FÍSICO.

Antes de proseguir en tu lectura convendría que reflexionaras sobre las anteriores habilidades, chequeando en tu caso la valoración que posees actualmente y las posibilidades de ir mejorando en cada una de ellas en función de tu situación personal.

La Universidad Miguel Hernandez de Elche otorga un diploma a aquellos graduados que más han destacado en su especialidad, con el reconocimiento **“UNIVERSITARIO 5 ESTRELLAS UMH”**

Es habitual que cuando los estudiantes finalizan sus estudios, se encuentren con problemas a la hora de encontrar un empleo. Básicamente estos problemas vienen determinados por sus **dificultades para afrontar con éxito una entrevista de empleo, realizar un currículum vitae, la insuficiente formación en idiomas extranjeros, la falta de habilidades de comunicación, la inexperiencia laboral, la falta de capacidad para liderar equipos de trabajo, inexperiencia en toma de decisiones y técnicas de negociación, etc.**

En la UMH, hasta ahora, la labor realizada por el OBSERVATORIO OCUPACIONAL ha posibilitado que los estudiantes puedan realizar prácticas en empresas que les permitan adquirir experiencia laboral. Sin embargo, la formación integral de los estudiantes puede ir más allá, mediante cursos y seminarios de formación complementaria para la adquisición y desarrollo de competencias profesionales, idiomas y facilitando el intercambio con universidades extranjeras junto a actividades para desarrollar su implicación social.

A la hora de contratar a un universitario, más que sus conocimientos académicos, propios de la titulación que ha cursado, **a los empleadores les interesan otras competencias profesionales que conforman su formación integral a la que nos referimos.**

Aún siendo importantes los resultados académicos, **los futuros profesionales deben obtener una formación integral, realizando actividades que favorezcan su futura incorporación en el mercado laboral.** Para ello, se ha puesto en marcha una acción innovadora, que consiste en la **emisión de un certificado al finalizar los estudios** que acredite su rendimiento en diferentes áreas de formación que se corresponden con lo que denominamos un **“Universitario 5 Estrellas”**.

Los estudiantes, además de obtener buenas calificaciones en las distintas materias, **deben adquirir una formación integral** que combine conocimientos, teóricos y prácticos, incorporar experiencias en el mundo laboral, potenciar la dimensión europea de su currículum o, incluso, representar una implicación social con su entorno más inmediato.

Para ello todos los años la **UMH** certifica una nueva promoción de graduados universitarios la posibilidad de obtener, además el Título Oficial, un certificado que, adicionalmente, acredita su rendimiento en diferentes áreas de formación. Con el Título de **“Universitario 5 Estrellas”**, lo que hace nuestro Rector es certificar el rendimiento integral de aquellos alumnos que, al finalizar sus estudios, han destacado en los siguientes aspectos/estrellas que se valoran:

- 1. Rendimiento académico.** Se tiene en cuenta la nota media del expediente (con una ponderación de un 30%).
- 2. Realización de prácticas en empresas.** Se considera el número total de horas de prácticas realizadas en empresas colaboradoras (con una ponderación de un 25%).
- 3. Desarrollo de habilidades profesionales.** Valorado en función del número de horas empleadas en formación complementaria a la del título oficial (con una ponderación de un 20%).
- 4. Proyección europea del currículum.** Consideramos el conocimiento de idiomas y el número de meses que el alumno ha dedicado en programas de intercambio internacional (con una ponderación de un 15%).
- 5. Implicación y proyección social.** Se valora teniendo en cuenta las actividades de implicación social realizadas: colaboración con ONG's, tutor-asesor de estudiantes, delegado de estudiantes, etc. (con una ponderación del 10%).

Las diferentes valoraciones de los apartados anteriores, ponderadas según la carrera de que se trate, dan lugar a una puntuación global a partir de la cual es posible delimitar qué estudiantes, una vez finalizada la carrera, han alcanzado una formación integral que se corresponde con el perfil universitario que deseamos lograr. De este modo, todos los años, un porcentaje de estudiantes que superan un determinado percentil en esa puntuación global optarían a este certificado de cara a su inserción en el mundo laboral.

Además, desde la entrada en vigor del **Espacio Europeo de Educación Superior** se establece que todos los aspectos comentados estén recogidos en el **Suplemento Europeo al Título**, para que un estudiante al final de su etapa universitaria además del título pueda tener una relación de todas las actividades realizadas durante su etapa universitaria y que le han ayudado en su desarrollo personal y profesional, con lo cual podrán estar incluidas las siguientes actividades: prácticas en organizaciones, idiomas estudiados, estancias internacionales, representación estudiantil, voluntariados, deportes, formación complementaria: informática, asistencia a ponencias, jornadas, etc. **Todo ello con el objetivo de desarrollar competencias útiles para su incorporación al mercado de trabajo.**



INSTRUMENTOS BÁSICOS PARA AFRONTAR CON EFICACIA UNA CANDIDATURA



8

▶ INSTRUMENTOS BÁSICOS PARA AFRONTAR CON EFICACIA UNA CANDIDATURA

De entre las muchas herramientas utilizadas para la inserción laboral, te vamos a señalar aquellas que consideramos más básicas y al mismo tiempo necesarias para afrontar con éxito el proceso de búsqueda de empleo. De todas formas si quieres ampliar sobre el tema puedes consultar **la guía universitaria de orientación para el empleo de la Universidad Miguel Hernández, “¿Qué debes saber para buscar trabajo?” y “¿Qué debes saber para mejorar tu empleabilidad?”**, en la que se desarrolla ampliamente y de forma específica las técnicas y herramientas de búsqueda de empleo (ambas accesibles a través de la página web del **OBSERVATORIO OCUPACIONAL** www.umh.es/observatorio/publicaciones.htm).

8.1 CARTA DE PRESENTACIÓN Y AGRADECIMIENTO

La primera es un instrumento muy utilizado, y la segunda menos, la carta de agradecimiento se podría enviar después de recibir el resultado de la entrevista, siendo positivo o negativo el mismo, expresando nuestro agradecimiento por el tiempo dedicado, su grado de eficacia es muy alto, quizás por el poco uso que se hace de esta herramienta. Aquí **os presentamos un ejemplo de formato carta** y si disponemos del correo electrónico del destinatario se podría enviar por este medio (es recomendable saber el nombre e información de utilidad de la persona que nos ha realizado la entrevista).

Ambas cartas deben estar personalizadas para cada una de las empresas (y persona si se dispone de esta información) **a las que van a ser enviadas, ya que si creamos una estándar perderán parte del sentido para el que las creamos.**

Podríamos decir que **hacen la función de tarjeta de visita**, nos estamos presentando a la empresa para crear un buen impacto en todo lo que hacemos y ser recordados como candidatos diferentes.

CARTA DE PRESENTACIÓN

En esta carta debes manifestar claramente tus expectativas profesionales, quién eres tú en relación a otro candidato, es decir, puedes destacar tus mejores cualidades profesionales y personales, también podrás mostrar interés en la compañía, puedes hacer alusión a algo que hayas visto en los medios de comunicación: nuevas aperturas, premios, etc. o algún detalle llamativo en su web, y tiene principalmente dos objetivos, por un lado crea interés en la persona que va a recibir tu solicitud y por otro lado pone de relieve los datos específicos de tu currículum.

EJEMPLO CARTA DE PRESENTACIÓN

Estela Estévez
estela.estevez@gmail.com
Avda. Denia S/n
Alicante

Autidoría, S.L.
Attn. María Gómez
Responsable de RRHH

Estimada Sra. Gómez:

He cursado mis estudios en el Grado de Psicología en la Universidad Miguel Hernández de Elche, obteniendo la máxima calificación con el certificado Universitario 5 Estrellas en marzo de 2011.

Durante mis estudios he podido desarrollar una gran capacidad de resolución y adquirir una perspectiva global de todas las áreas de la psicología, con especial énfasis en el área de recursos humanos, actualmente cursando máster en dicha especialidad.

A lo largo de mi formación, he intentado potenciar mi espíritu de trabajo en equipo, iniciativa e implicación en las tareas asumidas. También mi conocimiento de idiomas, mediante estancias en el extranjero y cursos de la Escuela Oficial de Idiomas.

He tenido oportunidad, asimismo, de desarrollar las experiencias laborales que a continuación se detallan en el CV que adjunto.

Presento mi candidatura para que sea tenida en cuenta en este proceso de selección. Tengo experiencia en la dirección de equipos, capacidad de liderazgo y motivación, soy una persona emprendedora, planificadora. Mi nivel de informática es óptimo en múltiples y variadas aplicaciones y tengo gran aptitud de adaptación ante diversas situaciones.

Agradeciendo su tiempo y consideración, quedo a su entera disposición para realizar la entrevista y pruebas que sean oportunas.

Un cordial saludo,
Estela Estévez

CARTA DE AGRADECIMIENTO

Es quizás la carta menos utilizada, pero tiene una gran utilidad, además de ser un signo de cortesía.

Se han dado casos de personas que han sido rechazadas en el proceso de selección y, posteriormente, han sido contratadas después de enviar este tipo de carta.

EJEMPLO CARTA DE PRESENTACIÓN

Noelia Blaya Valeo
Lepanto, 9
03020 Alicante
Tel: (96) 5636001
e-mail: blaya@cdc.es

Alicante, 16 de mayo de 2011

Sr. D. Santiago Saura Nuñez
Director del Departamento de Marketing
SHANOA, S.A
San Jorge, 123
28009 Madrid

Estimado Sr. Saura:

Quiero agradecerle nuevamente el que dispusiera parte de su tiempo, para realizar la entrevista de trabajo y en escuchar mis proyectos. Gracias por sus consejos que los tendré en cuenta para próximas entrevistas ya que me parecieron de gran valor.

Igualmente quiero agradecerle la información que me dio, que estoy seguro me serán de gran utilidad, así como la posibilidad de contactar con el Sr. Marín, a quien llamaré la próxima semana.

Le mantendré informado del desarrollo de mis proyectos.

Atentamente le saluda,
Noelia Blaya

8.2 CÓMO HACER EL CURRICULUM VITAE

El currículum vitae es el instrumento más importante a la hora de enfrentarte al proceso de búsqueda de empleo, ya que en él realizas un resumen de toda tu vida formativa y profesional. Por ello te vamos a brindar una serie de consejos, así como un ejemplo, lo cual te ayudará a confeccionar tu propio currículum.

- En general contendrá los siguientes apartados: Datos personales; Formación Universitaria, Formación Complementaria, Informática, Idiomas, etc.
- **Cuando demos una sucesión de fechas**, cursos, formación universitaria, experiencia profesional, etc., se suele poner en orden cronológico inverso, primero lo más reciente, ya que suele ser lo más relevante.
- **Utiliza un lenguaje sencillo, una estructura y presentación coherente y que facilite la lectura.**
- **Redacta oraciones y párrafos breves.**
- **Evita las faltas de ortografía, repasa sintaxis, gramática y signos de puntuación.**
- **Cuida la calidad de la impresión.**
- **No utilices el pronombre yo, déjalo implícito. Emplea la tercera persona del singular.**
- **Evita autoreferencias.**
- **Evita mencionar aquello que pueda perjudicarte.**
- **Incluye una fotografía escaneada** (salvo que su calidad no sea óptima, en cuyo caso te recomendamos que la incorpores en papel fotográfico).
- **Dale un nombre adecuado al archivo por ejemplo 'Currículum Vitae Daniela Gómez'**, para cuando sea enviado por email.

- **Trata que ocupe lo menos posible entre una y dos hojas como máximo.**
- **Aporta información relevante**, olvida tus estudios del colegio, instituto, etc. excepto si por algún motivo puede ser importante, por ejemplo, la obtención de un premio extraordinario, realizarlo en un colegio bilingüe etc.
- **Organiza la información y trata que tu currículum tenga un cierto atractivo al leerlo:** colores, organización, simplicidad, ayudará a ser leído.
- **Si hablas de tus competencias, trata de argumentarlo** por ejemplo si dices que sabes trabajar en equipo, haz referencia a tus prácticas cuando en la empresa donde las realizaste tuviste que trabajar con un equipo multidisciplinar...etc. Puede que en la entrevista te pregunten por este hecho.
- En la medida de lo posible y en tus datos personales **proporciona información de tu blog, microblog o pertenencia a redes profesionales, en todas ellas se pueden ver recomendaciones de compañeros, etc.**
- **Recuerda** que todos dejamos una huella en redes sociales, preocúpate de tu reputación digital, cada vez más es un elemento que observan especialmente los seleccionadores.
- **Puedes utilizar el modelo de currículum Europeo, y adaptarlo a tu gusto** (sólo en Europa).
- **Trata siempre que tu currículum refleje tu personalidad y profesión**, por ejemplo de alguien titulado en Bellas Artes, se espera un currículum diferente, incluso en un soporte físico distinto al de un titulado en Estadística. **Se creativo.**
- En los datos personales **no olvides:** nombre y apellidos, un mail 'profesional', teléfono, datos de contacto, 'skype' o similar para entrevistas internacionales, etc.

EJEMPLO DE CURRÍCULUM VITAE:

ALBERTO MARTÍNEZ GÓMEZ**INFORMACIÓN PERSONAL**

Fecha de nacimiento: 21 de mayo de 1983

Dirección: C/ Lope de Vega, 13 4º 1 Elche

Teléfono: (+34) 666666666

Nacionalidad: Española

E-mail: alberto.martinez.gomez@gmail.com

Licencia de conducir: Tipo B

skype: albertomartinez

FORMACIÓN UNIVERSITARIA

2005-2010. GRADO EN INGENIERIA ELÉCTRICA. UNIVERSIDAD MIGUEL HERNÁNDEZ DE ELCHE.

Especialidades: Mecánica y Automática

2011. CURSANDO MÁSTER UNIVERSITARIO EN INSTALACIONES TÉRMICAS Y ELÉCTRICAS. UMH.

EXPERIENCIA LABORAL

PROSOLIA ENERGIA SOLAR, S.L.

(11/2009 – 04/2010)

Redacción de dossier sobre energías renovables y ciudad sostenibles, colaboración en proyecto de central fotovoltaica, energías renovables y ciudad sostenibles.

HOCHSCHULE NIEDERRHEIN

(09/2008 – 06/2009)

Erasmus-Prácticas. Desarrollo de software destinado a comunicaciones inalámbricas. ALEMANIA

ARBORA&AUSONIA. XIXONA (ALICANTE)

(09/2006 – 05/2007)

Prácticas en Empresa. Estudio de las medidas adoptadas por la empresa para la protección de la salud de los trabajadores, mediante la prevención de riesgos derivados del trabajo

FORMACIÓN COMPLEMENTARIA

2010 Instalaciones Solares Térmicas. **COLEGIO OFICIAL DE INGENIEROS DE ALICANTE. 150 h.**

2009 Aplicación del nuevo marco legislativo a las Instalaciones Eléctricas. **UMH. 30 h.**

2007 Jornadas sobre la escasez de agua. **Excmo. Ayuntamiento de Murcia. 10 h.**

IDIOMAS

Lengua materna: Castellano y valenciano

| | Conversación | Lectura | Escritura |
|--------|--------------|------------|------------|
| Inglés | Alto (C2) | Alto (C2) | Alto(C2) |
| Alemán | Medio (B2) | Medio (B2) | Medio (B2) |

CONOCIMIENTOS INFORMÁTICOS: nivel alto

MICROSOFT OFFICE
OFIMÁTICA Dominio del paquete Office

PROGRAMACIÓN EN JAVA
AUTOCAD

HABILIDADES Y COMPETENCIAS PROFESIONALES

2010. Título de Experto en Habilidades y Competencias Profesionales. **UMH**

Capacidad de adaptación al cambio

Facilidad de comunicación.

Capacidad de aprendizaje

Iniciativa. Toma de decisiones

Visión global estratégica

Trabajo en equipo

Relaciones interpersonales

Disponibilidad geográfica

8.3 LA AUTOCANDIDATURA

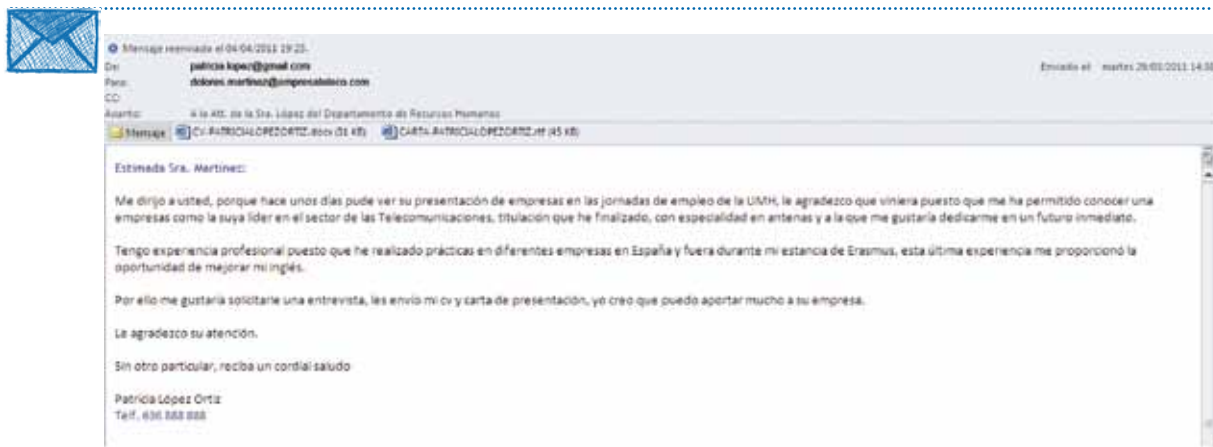
Una autocandidatura es la forma en que los candidatos manifiestan su interés por trabajar o colaborar, o incluso realizar prácticas en la etapa de estudiantes a una empresa que no tiene oferta, es decir, para muchas empresas demuestra el gran interés del candidato por su empresa.

Por supuesto una buena autocandidatura no nos garantiza el empleo o la práctica deseada, pero seguro que obtenemos mejores resultados, que quedándonos en casa y rellenando los miles de formularios que existen en los portales de Internet.

QUÉ DEBE TENER UNA BUENA AUTOCANDIDATURA:

1. **Información del candidato** que sea muy atractiva para la empresa, de forma que ahora o un futuro próximo piense en nosotros para tenernos en cuenta en un proceso de selección.
2. **Conocimiento de la empresa y motivos por los que querer trabajar en ella.**
3. En la medida de lo posible irá **dirigido a la persona oportuna en la entidad**, responsable de recursos humanos, jefe de personal, gerente, etc.
4. **Debe ser sencilla y fácil de leer**, las personas de recursos humanos o gerentes en general tienen poco tiempo. Con lo cual facilitarles el leer nuestro currículum puede ser un elemento diferenciador.

A continuación podrás ver un ejemplo de correo electrónico de autocandidatura, que incluye carta de presentación y currículum vitae adjunto:



8.4 TÉCNICAS BÁSICAS DE ENTREVISTA

El objetivo de toda entrevista es demostrar que eres el candidato más idóneo para el puesto. Es importante que no pienses en tu competencia, trata de hacer lo mejor posible para demostrar quién eres tú. Para ello es recomendable que sigas las siguientes pautas o consejos.

ANTES DE LA ENTREVISTA.

- **Asegúrate del lugar y de la hora de la entrevista.** Apúntalo en el móvil, agenda, etc.
- **Un día o dos antes, acércate al lugar donde tendrá lugar la entrevista.** Así podrás controlar el tiempo que tardas en llegar y podrás familiarizarte con los alrededores. Te sentirás mucho mejor cuando acudas a la misma.

- Sé puntual, si por alguna razón vas a llegar tarde comunícalo lo antes posible.
- Viste de manera correcta. Si te sirve de consejo, ve a la entrevista vestido como lo hacen los profesionales que ocupan el puesto al que optas.
- Haz todo lo posible por ofrecer tu mejor imagen.
- No utilices el tuteo, salvo que te lo sugieran.
- Intenta recopilar información sobre la empresa con la que te vas a entrevistar, así como también de su competencia.
- Averigua todo lo que puedas sobre el puesto de trabajo al que optas (sueldo, funciones, horario, etc.).
- Lleva algunas copias de tu currículum vitae.
- Siempre que puedas practica antes de la entrevista.
- Si por algún motivo te fuera imposible acudir el día y la hora prevista, avisa lo antes posible, explica lo qué ha pasado y solicita otro día y hora, poniéndote a su entera disposición.

DURANTE LA ENTREVISTA

- Saluda a la persona que te va a entrevistar con su nombre si lo sabes, de no ser así, pregúntaselo amablemente, mirándole a los ojos, apretándole la mano de una manera segura pero sin apretar excesivamente. Ten en cuenta que la primera impresión es importante.
- Actúa de una manera natural y mantente relajado.
 - Siéntate de forma que puedas mantener siempre contacto visual con el entrevistador,

derecho en la silla o ligeramente inclinado hacia delante. Las manos deben estar visibles, mantente relajado.

- Cuida tanto tu comunicación verbal como la no verbal, ten presente que es más importante como se dicen las cosas que lo que se dice.
- Deja que el entrevistador dirija la entrevista, pero saca provecho de las oportunidades de hablar.
- Provoca preguntas que puedas aprovechar para mostrar tu conocimiento del sector.
- Sonríe. Muéstrate cordial y relajado, proyecta una imagen de optimismo.
- Nunca des a entender que necesitas el trabajo desesperadamente.
- No asistas a la entrevista acompañado.
- No contestes a una pregunta si no lo has entendido bien. Pide que te la aclaren.
- Nunca utilices términos negativos o expresiones como “no lo sé”, “creo que no”, “no estoy de acuerdo” o similares.
- Si no sabes la respuesta a una pregunta en particular, admítelo abiertamente. No intentes contestar. Piensa que, lo normal, es que nadie puede saberlo todo.
- En ocasiones al final de la entrevista, el entrevistador te da la oportunidad de preguntar, “¿Tienes alguna pregunta?”. Aprovecha para interesarte por la empresa, preguntar más detalles del puesto, etc.
- En las primeras entrevistas de empleo se desaconseja preguntar por el salario, este tema llegará y tendrás que estar conforme con estas condiciones para aceptar el empleo. Si el entrevistador pregunta cuanto quieres ganar, puedes dar una referencia por ejemplo a

la banda salarial según convenio de este tipo de empresas para el puesto que se oferta (deberás llevar preparado este dato), o haber investigado de antemano lo que para se paga a un profesional en la empresa para un puesto de responsabilidad y experiencia similar a la tuya.

- En ocasiones el entrevistador nos preguntará varias veces por algún punto que no le ha quedado claro en la entrevista, trata de despejar estas dudas, dando información diferente.

DESPUÉS DE LA ENTREVISTA

- Recopila toda la información conseguida durante la entrevista. A ser posible inmediatamente después de su celebración. Te permitirá evaluar tu actuación y así evitar errores. Te resultarán útiles los siguientes aspectos:
- El nombre de la empresa y del entrevistador.
- La impresión general que te ha producido la empresa, el trabajo y el entrevistador.
- Las preguntas realizadas por el entrevistador ante tus respuestas.
- Los comentarios realizados por el entrevistador sobre el currículum, el expediente académico o el historial laboral.
- El lenguaje no verbal del entrevistador.
- Evalúa el éxito de la entrevista, resaltando los puntos positivos y negativos del encuentro:
- Tus mejores respuestas.
- Tus respuestas a mejorar.
- Tu lenguaje no verbal y tu comportamiento.

El objetivo es aprender de la experiencia para corregir o mejorar tu actuación, afrontando otra oportunidad en mejores condiciones.

Recuerda guardar esta información de contacto construyendo una base de datos, y después del resultado de la entrevista, agradecer al entrevistador y a la empresa por el tiempo que han invertido en ti.

8.5 EL VIDEOCURRÍCULUM

El vídeo es una herramienta nueva, y por este motivo diferenciadora, que puede darte la oportunidad de que te conozcan un poco más y en algunas empresas será bien valorada y te servirá como elemento diferenciador.

Por ejemplo piensa cuando envías tu currículum a una empresa internacional, crees que algunas empresas valoran el hecho de poder verte expresándote en su idioma y que en un minuto o dos máximo seas capaz de resumir tus logros académicos.

El hecho de realizar un vídeo currículum no garantiza que la empresa lo vea, pero sigue siendo un elemento diferenciador y puede ser mencionado incluso visto en la entrevista de trabajo.

El Videocurrículum es la forma en que “los buscadores de empleo” muestran sus habilidades y experiencia más allá de las posibilidades que ofrece el tradicional currículum de papel. Permite a los empleadores ver y oír como expresan los aspirantes sus habilidades personales.

Podemos interesarnos por la empresa, saber cuáles son sus valores, qué buscan, y reflejar en el vídeo que nos ajustamos a ello, que tenemos motivación y ganas de trabajar con ellos. Además, el Videocurrículum ayuda las empresas a evaluar aspectos diferentes: como por ejemplo el nivel de práctica, la manera de expresarse, las capacidades de síntesis y las cualidades de comunicación.

ALGUNOS CONSEJOS PARA SU ELABORACIÓN

- Crea un guión, con apartado: presentación, formación académica, logros, idiomas, despedida.
- Ensayar delante del espejo y con otras personas, hasta que salga de forma natural y espontánea.
- Al inicio y al final, escribe tu mail de contacto.
- Subtitula parte del contenido, ayudará a su comprensión.
- Sonríe, muéstrate relajado y controla la comunicación verbal y no verbal.
- Grábalo en un sitio 'bonito', y en una actitud agradable, si es en exteriores asegúrate que se oye bien.
- Sube el vídeo a tu canal de youtube, vimeo, etc. si el tamaño del archivo generado es grande no podrá ser enviado por mail.
- Despidete pidiendo una entrevista para explicarle en detalle tus logros.
- Dirección 'skype' o similar.

8.6. OTRAS VIAS DE INFORMACIÓN

Además de los resultados que ofrecen las entrevistas para que las empresas puedan conocer a un candidato, últimamente empiezan a generalizarse otras vías para que las organizaciones puedan evaluar con mayor exactitud las habilidades y cualidades tanto de sus empleados como de los candidatos a serlo.

Los nuevos criterios para promocionar dentro de una empresa suelen estar también relacionados con las capacidades de los individuos más que con los resultados obtenidos o la antigüedad dentro de la casa. En los últimos tiempos, los "assessment centre", o centros de evaluación, se han convertido en una de las herramientas más populares para evaluar a los trabajadores, siendo unos

procesos estandarizados de evaluación que aseguran a cada participante el respeto al principio de igualdad de oportunidades, ya que pueden demostrar sus capacidades a través de un amplio abanico de situaciones. Mediante una serie de exámenes exhaustivos de experiencias, conocimientos y capacidades, la empresa consigue la información necesaria para afrontar la contratación, la promoción interna, la formación y el desarrollo de sus profesionales.

Los ejercicios que debe contemplar cada trabajador son complejos y variados: desde los habituales cuestionarios de personalidad y motivación o los test de aptitudes hasta otros muchos más novedosos como los denominados "scheduling exercises" (que sirve para evaluar la capacidad de planificación), los "fact finding" (que evalúan la capacidad de análisis y solución de problemas), los ejercicios "in-tray" (en los que se somete a los participantes a situaciones de máxima presión para evaluar su rendimiento intelectual y su capacidad de reacción) o los "role-play" (que analizan las habilidades de relación interpersonal). Al término de los ejercicios se evalúan los resultados de forma conjunta y se elabora un informe.

Las empresas utilizan diferentes herramientas para seleccionar a los mejores. Aquí te mostramos algunas de ellas:

ENTREVISTA ESTRUCTURADA

- Alta aceptación por entrevistado/entrevistador.
- De fácil uso y logística.
- Requiere formación.
- Exige una hora por entrevista.



TEST

- Puede realizarse en grupos.
- Económico.
- Útil como filtro.
- No está muy clara la relación con el puesto de trabajo.
- Más difícil aceptación por los usuarios

TÉCNICAS DE *ROLE-PLAYING* (REPRESENTACIÓN DE ROLES)

- Se ve al candidato en el puesto/tarea/rol.
- Utilización del cambio de papeles y situaciones simuladas con varias iteraciones .
- Costosa de desarrollar adecuadamente.
- Formación de los observadores.

ASSESSMENT CENTER (CENTROS DE EVALUACIÓN)

- Se ve al candidato en el puesto, tras la utilización del role-playing.
- Validez predictiva elevada.
- Múltiples iteraciones.
- Costosa de desarrollar.
- Recursos administrativos/logística.
- Formación de los observadores.
- Formación de los observadores.

COMPORTAMIENTO ANTE LA ENTRADA EN UNA EMPRESA



9

► COMPORTAMIENTO ANTE LA ENTRADA EN UNA EMPRESA

Una vez que ya has utilizado con éxito las técnicas de búsqueda de empleo, que te explicamos en la anterior guía, y has conseguido que te ofrezcan una oportunidad de demostrar tu valía, te vamos a brindar una serie de consejos para que la entrada en la nueva empresa resulte todo un éxito. El primero es que recuerdes que **el proceso de selección no acaba nunca, así como las oportunidades de promoción** se irán dando en función de tu trabajo diario, por ello trabaja, trabaja y trabaja.

Además de lo que venimos comentando es conveniente afrontar el compromiso que significa entrar a trabajar en una empresa cumpliendo las siguientes actitudes:

HUMILDAD

No intentes cambiarlo todo pensando que solo tus ideas son válidas y que hasta ahora todo lo que se ha hecho en la empresa ha sido inútil. Date un respiro, conoce primero la empresa que ya tendrás tiempo para demostrar tú valía, a través de ideas, enfoques, propuestas, etc.

ATENCIÓN

Presta atención a todo lo que ocurre en la empresa, jerarquía de la empresa, clientes, proveedores, estilo de dirección del responsable, cultura corporativa, relaciones entre los empleados, etc., te ayudará más adelante.

RECEPTIVIDAD

Muéstrate abierto ante cualquier opinión o comentario de tus compañeros. Toda información puede resultarte de gran utilidad y, además, te integrarás mejor en el ambiente de trabajo.

SOCIABILIDAD

Intenta ser amable con todo el mundo, interésate por tus compañeros y procura no escatimar en sonrisas. Trata de ser uno más únete al equipo y trata de conocer a cada uno de sus integrantes individualmente.

PRUDENCIA

No intentes “ir de listo”, aprende de todos y piensa dos veces las cosas antes de decirlas. Todo redundará en beneficio del colectivo en el que quieras integrarte.

SERIEDAD

Realiza tu trabajo con el mayor interés posible, que refleje la idea de que eres una persona seria y responsable.

Aunque te parezcan actitudes absolutamente lógicas, no todos las siguen convenientemente y luego se enfrentan con sorpresas para ellos inesperadas. Por tanto, pon de tu parte todo cuando empieces en una empresa y después sigue planteándote tu carrera profesional como seguidamente te aconsejamos.



FACTORES QUE PUEDEN FAVORECER TU CARRERA PROFESIONAL



10

▶ FACTORES QUE PUEDEN FAVORECER TU CARRERA PROFESIONAL

Es conveniente saber que **desde el primer momento que entras a trabajar en una empresa, aunque no lo percibas estás siendo evaluado por tus superiores, compañeros y personal de otros departamentos, etc.** y que todos ellos pueden influir en mayor o menor medida en que tu carrera en esa empresa sea fructífera.

Creemos que es importante que conozcas algunos de los factores que los directivos de las empresas tienen en cuenta a la hora de plantearse la promoción de alguno de sus empleados. Entre ellos suelen destacarse los siguientes:

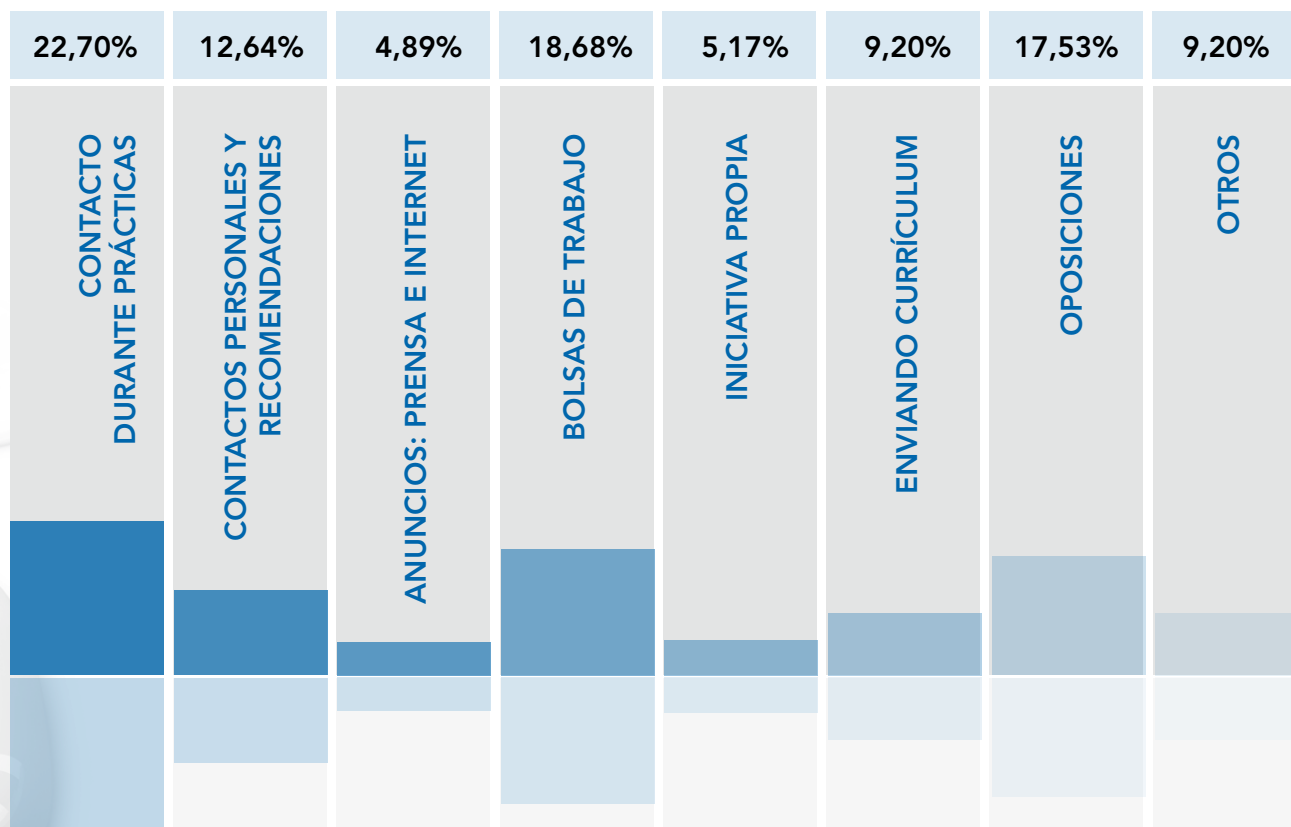
1. Obtener buenos resultados que se traducen en beneficios para la empresa.
2. Ocupar determinados puestos de relevancia, dificultad o dedicación.
3. Tener una buena imagen física y psíquica.
4. Contar con una buena formación y curriculum vitae. Formación conti
5. Estar abierto a la movilidad geográfica.
6. Ser conocido y bien relacionado en la empresa, así como extraprofesionales.
7. Orientación al cliente y a su fidelización.
8. Saber informarse, documentarse y trabajar en equipo.
9. Tener experiencia internacional.
10. Seguir el ascenso de un superior.



Por tanto cuanto más se adecue tu comportamiento a las expectativas que sobre ti ponen tus superiores, tanto más fácil será convencerles para que sigan depositando su confianza en tu candidatura y apoyándote en futuras promociones.

En el siguiente gráfico se puede observar en porcentaje las formas más habituales de acceso a un puesto de trabajo.

Fuente: UMH, Observatorio Ocupacional, "Estudio de Inserción Laboral curso 2008/09"



ESTRATEGÍAS MÁS UTILIZADAS PARA PROGRESAR EN LA EMPRESA



► ESTRATEGIAS MÁS UTILIZADAS PARA PROGRESAR EN LA EMPRESA

Una vez expuestos los consejos más adecuados para acceder a un puesto de trabajo, vamos a tratar a continuación las **estrategias a seguir para mejorar dentro de la empresa**.

Antes de definir las posibles estrategias para alcanzar un éxito profesional y promocionar dentro de una empresa, resulta interesante señalar las **cuatro fases por las que transcurre la vida de un empleado con carrera directiva**.

1. FASE DE ATERRIZAJE

- Incorporación inmediata a la empresa.
- Recién diplomados o licenciados.
- Tareas generalmente técnicas.
- Reducido control del trabajo a realizar.
- Escaso conocimiento de la empresa.
- Pocas relaciones con el personal de la empresa.
- Esta etapa suele durar de tres meses a dos años.

2. FASE TÉCNICA O DE CONSOLIDACIÓN

- Llevamos, de manera general, como mínimo más de un año en la empresa.
- Elevado control y conocimiento del trabajo que desarrollamos.
- Elevados conocimientos de la empresa.
- Aumentan las relaciones con los altos cargos de la empresa.
- Aspiramos a puestos de mayor contenido y responsabilidad.

3. FASE DIRECTIVA

- Total relación con los altos cargos de la empresa, ya que se pasa a ser uno de ellos.
- El trabajo técnico es sustituido por el de organización y dirección.
- Importancia primordial de las relaciones y el aspecto político.
- Se demanda cada vez más poder e influencia.
- Las habilidades sociales cobran vital importancia.

4. FASE DE LIDERAZGO

- La ocupación profesional está totalmente desplazada por el aspecto político.
- Total poder decisor y negociador dentro de la empresa.
- Relaciones con cargos de poder de otras empresas.
- Se reciben ofertas para ocupar altos cargos en otras empresas.
- Es difícil la vuelta atrás.

Una vez definidas las distintas fases por las que suele discurrir la trayectoria profesional, es el **momento de que te dispongas a alcanzar tu objetivo marcado**, ten la seguridad de que será un camino duro y lleno de obstáculos, por lo que será necesario establecer una buena estrategia para alcanzar la meta propuesta. Entendiendo como estrategia la **concepción, preparación y dirección de acciones que se plantean con la finalidad de alcanzar determinados objetivos**.

En este sentido resulta necesario pararnos a reflexionar sobre, qué es lo que queremos hacer y cuáles son las posibilidades de conseguirlo. La estrategia sirve, sobre todo, para orientar los movimientos de la forma más práctica y acertada posible.

A continuación te brindamos unas recomendaciones básicas sobre la forma correcta de elaborar la estrategia.

- Analiza tus puntos fuertes y débiles.
- Define tu objetivo dentro de la empresa.
- Sitúate en un punto de partida orientado hacia oportunidades positivas.
- Genera alternativas profesionales haciendo buenos contactos.
- Dónde estoy y a dónde quiero llegar.
- Qué posibles obstáculos podré encontrar en el camino.
- Cuáles son los primeros pasos que he de dar.
- Saber si lo que se va a alcanzar vale la pena por el esfuerzo que cuesta.
- Qué elementos necesitaré para alcanzar el objetivo.
- Por último no desanimarse y ser tenaz en el empeño.

Hay que tener en cuenta que **no existen estrategias universales**, cada uno debe crear la suya propia en función de sus objetivos, conocimientos, entorno, situación..... De todas formas te vamos a facilitar una serie de **pautas que toda persona con miras de proyección tiene que emplear** en el día a día.

Trabaja duro y más que nadie, sin fijarte en los que trabajan menos y pasan su tiempo sin aprovecharlo en las líneas que os hemos sugerido.

Sé realista. Por muy bien que trabajes o caigas en la empresa el puesto de trabajo no está asegurado de por vida, estamos en un mundo donde el trabajo se caracteriza por su precariedad e inseguridad. Hay que mentalizarse que se suele cambiar de trabajo varias veces a lo largo de una vida profesional.

Acostúmbrate a los golpes. A lo largo de tu trayectoria profesional vas a encontrarte con muchos éxitos y satisfacciones, pero también es seguro que te vas a encontrar con fracasos. Así que estate prevenido para afrontarlos y aprende de ellos.

Confía en ti. No atribuyas tus éxitos o fracasos a la mayor o menor suerte que puedas tener, tú eres quién genera las condiciones para que aparezca esta suerte.

Mantén una actitud dinámica y emprendedora. No esperes a que te digan lo que tienes que hacer, plantea nuevas alternativas y arguméntalas.

No te autolimites. No pongas condiciones a tu crecimiento, los límites se encuentran donde tu los quieras poner. Cuanto mayores sean tus metas más lejos llegarás, si tu meta es pequeña, acabarás alcanzando pobres resultados.

Practica el Networking: Crea, mantén y gestiona bien tus contactos. Muéstrate accesible para tus contactos, ayúdalos. Trata de conocer y colaborar con personas nuevas todos los años, ofrece ayuda a todos los que puedas.

Colabora con distintas empresas u organizaciones. En la medida de lo posible trata de relacionarte

con más empresas que la tuya, estos contactos vendrán bien en el futuro.

Conserva y fomenta el prestigio. Aunque no lo creas, tu prestigio profesional no solo es conocido dentro de tu empresa, fuera de la empresa por contactos con clientes, proveedores, etc también tiene un elevado grado de conocimiento. El único inconveniente es que no solo se conoce lo bueno también se conoce lo malo y esto quizás sea lo que antes trasciende al exterior.

Sé honesto en tu trabajo. Realiza el trabajo de forma limpia y aprende de los que trabajan de esta forma. El trabajo mal hecho a la larga se paga.

Cuida tu formación continuada. Vivimos un momento de cambio e innovación continua, lo cual hace necesario el constante reciclaje.

Coopera más que compite. Cambia el chip de “si él triunfa, yo fracaso” por el “todos ganamos”.

Sé autocrítico. Analiza tus puntos débiles y tus errores e intenta corregirlos.

Hazte parte de la empresa. Integra y exterioriza los valores corporativos de la empresa, estés donde estés haz empresa.

Dentro de las estrategias para cambiar de empleo como ejemplo vamos a presentar una figura denominada **Headhunter**.

11.1 LOS CAZADORES DE TALENTO O HEADHUNTER

La palabra **headhunter**, en castellano “**cazatalentos**”, es un término muy extendido en el mundo empresarial aunque realmente no es muy adecuada. Lo que cazan, los llamados cazatalentos, no son talentos (dones naturales), sino **personas con experiencia en su profesión y/o en la conducta de personas y normalmente con una sólida formación universitaria**. Así “**cazaexperimentados**”, sería la palabra que mejor lo definiría.

Los **headhunter** se diferencian de las agencias de colocación o de selección de personal en diversos aspectos:

Se concentran fundamentalmente en la búsqueda de directivos.

Casi nunca ponen anuncios en la prensa para encontrar personal. Atraen a los candidatos casi exclusivamente de otras empresas, lo que viene a llamarse búsqueda directa.

Cobran honorarios globales.

Preparan informes de los candidatos, aunque éste haya redactado ya uno propio.

Las mayores consultoras *headhunter* del mundo son Korn/Ferry, Egon Zehnder, Berndtson, Ward-Howell, Amrop, Spencer Stuart, Heidrick&Struggles, Tasa, Russel Reynolds y Carré Orban. Todas ellas tienen oficinas en nuestro país.

Ten en cuenta que actualmente las empresas que buscan una nueva incorporación están poniendo cada vez mayor énfasis en la personalidad de los candidatos. Así, **los cazatalentos dicen que ya no basta sólo con ser un buen profesional, sino que hay que afinar mucho en su carácter y su perfil personal.**

11.2 LOS PLACEHUNTERS

A diferencia de un *headhunter* es una persona que tiene por **objetivo apoyar al profesional a encontrar una posición en una empresa que lo satisfaga laboralmente.** Entrenando a los **trabajadores para ascender o cambiar de trabajo**, siguiendo una metodología estratégica y planes de marketing personales. Podría ayudarnos ante una situación de cierre de la empresa, con recolocación, adaptación del puesto actual a nuevas oportunidades, etc.

LOS ERRORES MÁS COMUNES QUE LLEVAN AL FRACASO



12

▶ LOS ERRORES MÁS COMUNES QUE LLEVAN AL FRACASO

A continuación vamos a enumerar aquellos **errores que generalmente suelen conducir al fracaso**. Intenta evitarlos y seguro que será más factible conseguir un éxito en tu trayectoria profesional:

- **Esperar que el trabajo llegue**, frases del tipo 'ya he echado 100 currículum', 'lo he hecho todo'. Recuerda el trabajo está ahí, pero tú no sabes dónde es ahí. En vez de esperar que el trabajo llegue, tienes que salir a buscarlo.
- **No prepararse adecuadamente, si repetidamente en las ofertas de empleo solicitan nivel alto de inglés y llevo 6 meses buscando empleo**. Es tiempo más que suficiente para poder mejorarlo. Igual con programas informáticos, etc.
- **Creer que el trabajo es una cuestión de suerte**, fíjate en las personas que consiguen, mantienen y ascienden en su trabajo. Por lo general son muy trabajadores y constantes. Huye de los tópicos.
- **No adquirir competencias**. Formación en competencias profesionales, no sólo estudiar una titulación universitaria nos abrirá las puertas de nuestro trabajo soñado, deberemos ser buenos en comunicación, negociación, trabajo en equipo, si ya lo sabes. Practica.
- **Limitarte a asistir a clase**. Debes estar en todos los sitios que puedas, jornadas, conferencias, formación, foros... trata de estar al día de lo último de tu profesión. Lee revistas especializadas, así como las noticias relacionadas con tu profesión.
- **Hacer el mínimo esfuerzo**. Los profesionales que más éxito tienen son los que se implican y trabajan.
- **Ser desagradecido o creer que es nuestro derecho el que los demás nos faciliten el camino**. Se agradecido con todos los que te ayudan, muchos también lo hacen y no los conoces.
- **Solo pensar en uno mismo y en que los demás nos ayuden**. Trata de pensar en los demás, ¿en qué podría ayudarte yo?. No pidas, ofrece.
- **No fijar objetivos**. Marca objetivos profesionales a corto, medio y largo plazo. Estos objetivos deberán estar alineados con los personales. Rectifica llegado el momento.

- **Refugiarse en la autocompasión en vez de actuar hacia la mejora.**
- **Estar siempre serio y de mal humor.** Trata de estar alegre en todo lo que hagas, las personas positivas atraen mejores resultados.
- **Creer que se sabe todo y que nadie nos puede aconsejar.** Busca un mentor, una persona fuera de tu círculo personal y familiar que te ayude en tu carrera profesional, puede ser un compañero experimentado, un profesor al que se lo pidas, un tutor de prácticas de empresa, etc.
- **Intentar acelerar excesivamente el camino hacia el éxito.** Cada cosa requiere su tiempo, en ocasiones tener paciencia es una virtud.
- **No ir directamente hacia los objetivos propuestos.**
- **No prestar atención a los pequeños detalles.**
- **Abandonar demasiado pronto el camino y la estrategia marcada.**
- **Llevar a cuestras una amargura pasada.**
- **Dormirse en los laureles.**
- **Tener un enfoque a muy corto plazo.** Piensa en todo lo que haces como: ¿una inversión? ¿un gasto?. Ir a aprender inglés 6 meses a Reino Unido puede estar rentabilizado en pocos años si consigues un trabajo mejor remunerado por saber inglés.
- **Falta de flexibilidad funcional y geográfica.** Tu movilidad geográfica, de puesto, etc. te identificará como una persona flexible y te permitirá más versatilidad en la empresa, sobre todo al principio muéstrate así. Quizás para conseguir un empleo cerca de tu lugar de residencia actual debas vivir unos años fuera para formarte y adquirir una experiencia profesional.
- **La búsqueda de empleo, es un trabajo.** Organízate y dedica cada día unas horas entre formación y búsqueda activa de empleo.

Por muchos tropiezos en los que se incurra **nunca se debe debilitar nuestra autoconfianza**, debemos mantener siempre una **actitud positiva** y ser capaces de **almacenar en nuestro interior refuerzos positivos** que podamos utilizar en situaciones en las que no hemos alcanzado la meta esperada. Esta confianza interna contribuirá enormemente a asegurarnos el **éxito**.

LOS DIEZ PRINCIPIOS BÁSICOS DEL MARKETING PERSONAL



13

▶ LOS DIEZ PRINCIPIOS BÁSICOS DEL MARKETING PERSONAL

Según venimos comentando las personas que quieren desarrollar una carrera profesional deben seguir una serie de consejos relacionados con sus características personales y profesionales, pero de manera que luzcan adecuadamente como consecuencia de una acción comercial propia. Así, el **marketing personal** es un proceso que siguiendo las técnicas de venta busca el éxito en la trayectoria profesional.

De esta manera recogemos seguidamente una serie de principios que te van a ayudar en el desarrollo de tu carrera profesional.

1. **El éxito** en la trayectoria depende de la calidad de la persona y de la habilidad para saber “venderse” y demostrar su valía.
2. **La actitud** es más importante que la aptitud en el éxito de la carrera profesional. Si no crees en ti mismo, será difícil que alguien crea en ti.
3. **Para progresar** profesionalmente no hay que resistirse a los cambios, sino que hay que considerarlos como una oportunidad y una potencialidad.
4. **Aumenta tu capacidad de éxito** mejorando tu comunicación. Asegúrate que el mensaje recibido es el que quieres emitir, te facilitará las cosas y evitará problemas.
5. **Mentalízate** en mejorar día a día. La confianza y la dependencia son esenciales para el desarrollo profesional.
6. **El éxito del valor añadido** estriba en saber qué es lo que la gente desea, y darle más de lo que espera, siempre hay que superar las expectativas que los demás se hacen de nosotros.
7. **Una negociación ideal** es aquella que genera una ganancia mutua. Cuantos más conocimientos tengas, de las posturas de todos más fácil será encontrar el éxito.
8. **Una “venta” personal** eficaz es el fruto de una planificación cuidadosa de todo lo relacionado.
9. Cuando **tu candidatura significa un “buen producto”** procura negociar con quien toma las decisiones y ten en cuenta que quién formula las preguntas generalmente controla la situación.

10. **El marketing personal es un proceso largo** que dura toda la vida, utilízalo bien y disfruta de su éxito.

La **marca personal** es un concepto que deberás ir conociendo para diferenciarte como profesional. Hace referencia **a qué tienes tú que te diferencia a un compañero de promoción**, y seguro que la respuesta es “muchas cosas” o “pocas cosas”, si la respuesta es la primera, ahora debes plasmarlo en todo el proceso de selección. Si la respuesta es “pocas cosas” primero deberás encontrar en qué casos puedes ser diferente para construir “tu currículum” y tu carrera profesional que será única.

Lo que mejor funciona es: observa en qué eres bueno y qué es lo que te gusta, y dedícate a ello, serás el mejor.

Desarrollar una marca personal consiste en crear, desarrollar, identificar y comunicar las características que nos hacen sobresalir sobre el resto, ser relevantes, influyentes, diferentes y visibles en un entorno homogéneo, competitivo y cambiante.

Algunas herramientas para ayudarte a construir tu marca personal pueden ser:

- Especializarte en un micro campo.
- Dar conferencias, seminarios, impartir formación sobre el mismo.
- Crear un blog de referencia.
- Escribir artículos de opinión.
- Como te imaginas es un camino largo, y paso a paso se deberá construir.
- Puedes adquirir tu propio dominio personal.

Uso de tumblr (www.tumblr.com)

Pues bien, básicamente **Tumblr** nos ofrece la inmediatez de un fotolog pero con muchas más

posibilidades (sin limitación de una entrada por día y con la posibilidad de añadir además fotos, vídeos, citas... o incluso únicamente texto). Está cercano a un blog porque tiene más o menos las mismas posibilidades que una cuenta en blogger, por ejemplo, así que es posible usarlo como blog principal... pero también cuando digo que está cercano a twitter es porque puede usarse de la forma opuesta, únicamente colgar una pequeña reflexión, un enlace interesante que hemos visto en nuestro lector de "feeds" habitual, etc.

Crearse uno es tan sencillo como entrar en la página de Tumblr, introducir tu e-mail, una contraseña y escoger un dominio (que tendrá la estructura <http://nombre.tumblr.com> y ya podemos empezar a compartir cosas de forma inmediata. Nos aparecerá nuestro dashboard y simplemente elegiremos qué queremos colgar (texto, foto, vídeo...) sin olvidarnos de que adicionalmente podemos escribir en "cualquier modo" texto e insertar vínculos e imágenes (al estilo de un blog cualquiera).

Uso de: Google Profiles (<https://profiles.google.com>)

Un perfil es la descripción que ofreces de ti mismo en los productos de Google y en la Web. [Tu perfil te permite gestionar la información que otros usuarios ven sobre ti, como tu biografía, tus datos de contacto y los enlaces a otros sitios relacionados contigo o creados por ti.](#)

Como mínimo, tu nombre, tus apellidos y tu foto son públicos en Internet. Puedes, asimismo, añadir información de interés sobre ti en el perfil. También puedes permitir que otros usuarios se pongan en contacto contigo sin tener que mostrar tu información de contacto

Uso de: About Me (www.about.me)

About.me es un servicio que nos permite [crear un perfil de presentación con nuestros datos personales para que compartamos con quien queramos](#). Por ejemplo, podemos crear una página con nuestra imagen, breve descripción de nuestra trayectoria profesional, información personal enlaces a redes sociales, etc.

Se podría crear con el fin de dejar un breve currículum con una foto, de forma que pueda ser visitado por las empresas a las que nos presentamos en un proceso de selección.

Nos ofrece estadísticas e información sobre nuestra página, así que podemos ver las visitas que tiene y hacer un seguimiento.

OTRAS HERRAMIENTAS DE INTERÉS

BACKTYPE.COM/ALERTS

Localiza comentarios con las palabras clave introducidas y permite seguir las actualizaciones con alertas.

BITACORAS.COM

Es la herramienta más potente de búsqueda de blogs en habla hispana.

BLOGPULSE.COM

Servicio de Nielsen que analiza a diario la blogosfera. Permite syndicar los resultados mediante RSS.

BOARDTRACKER.COM

Una aplicación para hacer un seguimiento de las conversaciones en foros de habla inglesa.

DELICIOUS.COM

Base de datos en red, que posibilita guardar y acceder on-line a nuestras páginas favoritas.

ES.SPLITWEET.COM

Gestor multicuentas de Twitter que permite, además, la búsqueda por palabras clave.

FOROS.ORG

Herramienta manual de búsqueda, especializada en comunidades y foros en castellano.

FRIENDFEED.COM

Agregador social en el que los usuarios publican los contenidos de distintos espacios sociales.

GOOGLE.COM/ALERTS

Aplicación que permite investigar en lo más rastreado en el buscador de Google.

ICEROCKET.COM

Aplicación que permite conocer las actualizaciones de una marca en bitácoras, Twitter o Myspace.

KEOTAG.COM

Es un motor de búsqueda que facilita la localización de la información deseada en los sitios sociales.

PODCAST.COM

Parecida a las dos anteriores, pero con más de 85.000 grabaciones de audio o podcast

TWEETBEEP.COM

La principal diferencia de este servicio es que realiza envíos de las actualizaciones por e-mail

SOCIALMENTION.COM

Localiza comentarios, contenidos en redes sociales.

TECHNORATI.COM

La aplicación más potente para realizar un análisis de los blogs con un elevado grado de importancia.

PARA COMPARTIR TUS PRESENTACIONES

www.slideshare.net

www.issuu.com

PARA COMPARTIR TUS FOTOS

www.flickr.com

www.panoramio.com

PARA COMPARTIR TUS VÍDEOS

www.youtube.com

www.vimeo.com

Como puedes comprobar son consejos útiles que recogen la manera de pensar y de actuar que venimos comentando y que hay que complementar con el siguiente concepto que pasamos a tratar seguidamente.



LA INTELIGENCIA EMOCIONAL



14

► LA INTELIGENCIA EMOCIONAL

En las páginas precedentes hemos hecho referencia a actitudes personales más que a aptitudes, de forma que los comportamientos que seguimos las personas están guiados por distintas facetas de nuestra inteligencia. Así, el concepto de inteligencia emocional es un término que está muy de moda en los últimos tiempos tal y como se puede observar por la multitud de libros, que se agolpan en bibliotecas y librerías, destacando el gran éxito editorial de Daniel Goleman “La inteligencia emocional” convirtiéndose en todo un fenómeno de masas. Sin embargo aunque parezca una moda pasajera impuesta por EEUU, se está comprobando que los puntales que la sustentan están reportando importantes beneficios a sus seguidores.

La inteligencia emocional es una forma de interactuar con el mundo que tiene muy en cuenta los sentimientos, y engloba habilidades tales como el control de los impulsos, la autoconciencia, la motivación, el entusiasmo, la perseverancia, la agilidad mental, etc. Estas características configuran rasgos de carácter como: la autodisciplina, la compasión o el altruismo, que resultan indispensables para una buena y creativa adaptación social.

Podemos decir que la inteligencia emocional fundamentalmente se basa en los siguientes principios o competencias:

1. AUTOCONOCIMIENTO

Capacidad para conocerse uno mismo, saber los puntos fuertes y débiles que todos tenemos.

2. AUTOCONTROL

Capacidad para controlar los impulsos, saber mantener la calma y no perder los nervios.

3. AUTOMOTIVACIÓN

Capacidad para realizar cosas por uno mismo, sin la necesidad de ser impulsado por otros.

4. EMPATÍA

Capacidad para ponerse en la piel de otros, es decir, intentar comprender la situación del otro e intentar saber cómo va a reaccionar.

5. HABILIDADES SOCIALES

Capacidad para relacionarse con otras personas, ejercitando dotes comunicativas para lograr un acercamiento eficaz.

1. ASERTIVIDAD.

Saber defender las propias ideas pero respetando las de los demás, enfrentarse a los conflictos en vez de ocultarlos, aceptar las críticas cuando pueden ayudar a mejorar.

2. PROACTIVIDAD.

Capacidad para tomar la iniciativa ante oportunidades o problemas, responsabilizándose de sus propios actos.

3. CREATIVIDAD.

Capacidad para observar el mundo desde otra perspectiva, diferente forma de afrontar y resolver los problemas.

Cualquiera en algún momento de su vida, personal o laboral, ha podido darse cuenta de la importancia de tener en cuenta positivamente este conjunto de principios expuestos.

La competitividad creciente a la que se enfrentan las empresas hace que éstas valoren la existencia de personas que además de ser creativas destaquen por su proactividad hacia la innovación, apareciendo en los últimos tiempos lo que se ha dado en llamar **brainworkers**. Bajo esta denominación englobamos a todos aquellos profesionales que trabajan en una empresa encargados de solucionar problemas. Son los profesionales que marcan la transición de la sociedad industrial a la sociedad de

la información y que están presentes donde sea posible la innovación o la mejora.

Los **Brainworkers** se caracterizan por creerse ante los problemas complejos y derrumbarse ante el trabajo rutinario, poseen una alta capacidad de innovación, suelen encajar mal en las empresas con esquemas tradicionales y tienen la característica de ser buenos comunicadores y persuasores. En cumplimiento de su condición, también suelen establecer redes informales con personas externas a la empresa para defender mutuamente sus ideas.

Los **Brainworkers**, también llamados “trabajadores del conocimiento” no acostumbran a acomodarse en un único puesto de trabajo, parecen desarrollar una actitud de resistencia interna contra su propia especialidad, de forma que si pasan demasiado tiempo ejerciéndola no tardan en buscar nuevos retos para satisfacer su necesidad de experiencias innovadoras. Los trabajadores del conocimiento en la sociedad de la información se salen del molde de la sociedad industrial, siendo creativos en la resolución de problemas complejos.



LA GESTIÓN DE LAS REDES DE CONTACTOS O *NETWORKING*



15

► LA GESTIÓN DE LAS REDES DE CONTACTOS O NETWORKING

Esta nueva palabra aparece y es utilizada comúnmente para definir la nueva herramienta de búsqueda y promoción de empleo, basada en las relaciones sociales, por la cual las personas con quienes te comunicas (compañeros, clientes, proveedores, amigos, familiares...) se convierten a su vez en transmisores de información y fuente de información, en este caso canalizadores de tus necesidades laborales. El **Networking** no es otra cosa que **crear y sacar el mejor partido posible a una red de contactos para el logro de objetivos profesionales**. Seguro que conoces a muchas personas que han encontrado o han mejorado en su trabajo por los contados comentarios de otras personas.

El **Networking** no busca la obtención inmediata de un empleo o la promoción de éste sino la creación de las condiciones necesarias para que esto ocurra. Pero para ello **el Networker** debe cuidar de forma extrema sus contactos y fomentar en la mayor medida posible nuevos contactos. A continuación incluimos algunas pautas y escenarios que pueden ayudarte a desarrollar el **Networking** según las conclusiones más generalizadas:

- Cuida tus relaciones con antiguos compañeros de trabajo, jefes, colaboradores e incluso clientes o proveedores.
- Acude a cursos, seminarios o presentaciones, para entrar en contacto con personas afines a tu actividad e inquietudes. Cada vez más, las empresas utilizan estos actos para captar nuevos profesionales.
- Pertenencia a asociaciones profesionales en donde ponerte en contacto con compañeros del mismo sector. Ello te va a permitir intercambiar ideas y obtener información sobre tu área de actividad, a la vez que darte a conocer entre profesionales de tu sector.
- Utilización de todo el potencial que ofrece Internet. Cada vez existen más lugares en la red

donde muchas empresas demandan sus necesidades. Una muestra de ello son las páginas web que recogemos en la bibliografía. Blogs, redes sociales y profesionales está a nuestra disposición. Es aconsejable utilizar el mismo nombre de usuario o nick en todas para crear una identidad personal y ser reconocido.

- Los pasillos de la empresa, aunque parezca sorprendente, son también lugares proclives a darnos a conocer a otras personas de la empresa y ampliar nuestro círculo de contactos.
- Nunca se sabe qué persona/s nos dará la directriz de lo que realmente buscamos. No tiene que ser necesariamente una persona relacionada con el sector que buscamos, o un alto responsable del área económica o de recursos humanos.
- La persona principal para alcanzar nuestro objetivo no siempre es la que más conocemos o mejor nos cae.
- No conseguiremos un puesto de trabajo, o lo mantendremos, si no lo merecemos. No confundamos *networking* con enchufismo.
- Estar convencidos de la efectividad del *networking*.
- Tener ganas, motivación y autoconfianza de progresar en la carrera profesional.

Es importante que tengas en cuenta que las personas con un alto nivel de **Networking**, no lo tienen por su alta sociabilidad o facilidad para contactar con la gente, lo tienen por su alto grado de movilidad y por la flexibilidad para tratar con gente muy diversa perteneciente a círculos o entornos muy variados. Son personas que continuamente están haciendo nuevas relaciones y aprovechando cualquier oportunidad de nuevo contacto que pueda surgir. **Y han aprendido a gestionar estos contactos.**

El buen Networker identifica cualquier vacío que pueda detectar en su red de contactos y trata de rellenarlo de la mejor forma posible, así mismo anota cada nuevo contacto junto con la estimación de la posible amplitud y características de la red que puedan generarse de ese nuevo conocimiento.

A modo de ejemplo, vamos a presentarte una posible agenda o control de contactos que todo **Networker** debería poseer.

El formato podría ser una base de datos conteniendo los siguientes campos:

- Nombre y apellidos de la persona
- Empresa en la que trabaja
- Cargo de la persona
- Dónde contacte con dicha persona
- Fecha de contacto
- Detalles de la persona, etc.
- Intereses comunes (hobbies, etc.)

Es importante que en tus contactos personales mantengas unas **normas básicas de relación**, de forma que te permita ofrecer y recibir información de una forma correcta. A continuación te indicamos algunas habilidades que te van a ayudar a conseguirlo:

Aprende a compartir.

Comunica sin aburrir.

Desarrolla tu sentido del humor.

“Véndete” a ti mismo.

Reconoce los aciertos de los demás.

Sé coherente con tus propias ideas.

Muéstrate receptivo.

Comunícate positivamente.

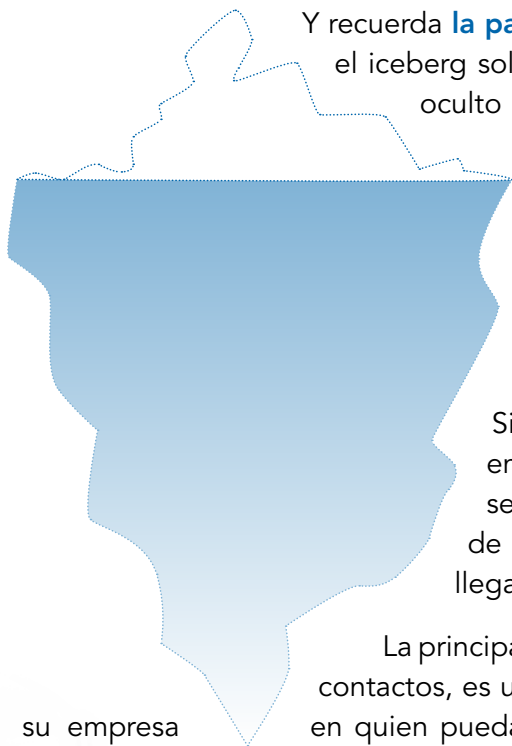
Conecta con los demás.

Ofrece tu mejor imagen.

Ayuda a los demás cuando esté en tus manos.

Sé tolerante y evita prejuicios.

Ten sentido de la oportunidad.



Y recuerda **la paradoja del 'ICEBERG DEL EMPLEO'**. El empleo al igual que el iceberg solo es visible una mínima parte de su tamaño real, que reside oculto bajo el agua. En ese mismo sentido, las ofertas de empleo que se publican, tales como las que aparecen en infojobs.com, tecnoempleo.com, grandes compañías, las pocas ofertas de periódicos, empresas intermediarias, etc. son una mínima parte de las ofertas de trabajo que se generan en el mercado. La mayor parte de vacantes que surgen en las empresas se cubren sin necesidad de ser publicadas ya que son cubiertas por los círculos más cercanos a la empresa. Si la vacante que se genera no puede ser cubierta dentro de la empresa, es ofrecida a los contactos y conocidos, si aún así no se localiza a un candidato idóneo, se recurre a ampliar el ámbito de difusión a otros contactos más lejanos en la red y finalmente llegaría a convertirse en oferta pública en internet.

su empresa
ser acertado.

La principal forma de encontrar empleo en nuestro país es a través de los contactos, es una cuestión de confianza. El empleador busca a alguien para en quien pueda confiar y parece que ser recomendado por alguien puede ser acertado. Esta forma de ser citados a una entrevista no nos asegura el ser contratados, pero si nos ha abierto las puertas de la empresa. Todo lo demás dependerá de lo ajustado de nuestro perfil a la oferta y de la capacidad del entrevistado para mostrar su idoneidad al puesto convenciendo al empleador que se será capaz de cumplir los cometidos del puesto.

Por ello recuerda, si buscas trabajo: apaga el ordenador, sal de casa, coge tus tarjetas de visita personalizadas, algunos currículums siempre a mano y empieza a ampliar tu red de contactos.



16

► EL COACHING

Como hemos estado desarrollando, las empresas están cambiando y han pasado de organizaciones con estilo piramidal a organizaciones con estructuras más horizontales donde se necesita que todos los empleados sean capaces de crecer en su desarrollo personal e incentivar el progreso en los demás. Por todo ello una herramienta que nos será muy útil para este propósito es el *coaching*.

¿QUÉ ES EL COACHING?

El *coaching* es una herramienta de desarrollo personal y profesional con los demás o con uno mismo (*autocoaching*) para que se obtengan resultados fuera de lo común y mejoren su forma de hacer las cosas. **Genera nuevas posibilidades de acción y permite la obtención de resultados extraordinarios.** Nos acerca al logro de nuestros objetivos permitiendo desarrollarnos personal y profesionalmente.

Es una herramienta que desarrolla un conjunto de competencias a través de las cuales se establecen los objetivos a alcanzar, la forma de llevar adelante el programa de ejecución, la agenda de trabajo y la evaluación de los resultados que el cliente va alcanzando.

El *coaching* es mucho más que una herramienta para la gestión, es un modo de ser y de hacer las cosas de manera cotidiana, lo que lo convierte en una herramienta eficaz en la gestión de empresas y de valor incalculable en el desarrollo personal para obtener metas tanto personales como profesionales.

El *coach* a través de varias sesiones estructuradas trata de mejorar cualquier aspecto que la persona que recibe dichas sesiones se propone desarrollar, es una técnica **basada en preguntas que el mismo asesorado deberá contestar**, sin que el coach aconseje o indique cómo hacerlo. Se trata de una técnica que lleva a la reflexión y al desarrollo a través de planes de acción y un compromiso de mejora.

Se puede aplicar a cualquier aspecto de la vida, y se empieza a encontrar en las empresas como un medio para el desarrollo de las personas, mucho mejor que la formación tradicional en competencias, ya que el asesorado encuentra sus propias soluciones, a través de un proceso de reflexión.

¿PARA QUÉ SIRVE?

- Tener conversaciones estructuradas y productivas con tus compañeros, superiores, clientes, etc.
- Aprender las habilidades esenciales del líder-coach.
- Conocer los diferentes estilos de comportamiento de las personas.
- Implementar planes de acción y procesos de mejora en el propio equipo.
- Diseñar un plan de acción propio de desarrollo personal y/o profesional

CONCEPTOS ANTES DEL COACHING

- La escucha activa, escucha responsable.
- Feedback.
- Preguntas poderosas.
- Creencias limitadoras.

PREMISAS PARA REALIZAR UNA SESIÓN DE COACHING

- Que se puede mejorar.
- Que estoy dispuesto a cambiar.
- Que voy a hacer algo en el día a día para cambiar.



ESTRUCTURA DE UNA SESIÓN DE COACHING

- Preparación.
- Seleccionar el asunto.
- Definir el objetivo.
- Analizar la situación actual.
- Generar alternativas.
- Diseñar un plan de acción, evaluación y seguimiento.

¿CÓMO PUEDO APLICARLO EN LA MEJORA DE MI EMPLEABILIDAD?

A través de sesiones de *coaching* o a través del *autocoaching*, haciéndome algunas de las siguientes preguntas:

- ¿Cuáles son mis intereses profesionales a corto, medio y largo plazo?
- ¿En qué tipo de empresa me gustaría trabajar?
- ¿En qué región o país me gustaría que estuviera?
- ¿Qué tipo de empleo me gustaría tener: cargo, salario, condiciones?
- ¿Qué voy a hacer para conseguir todo esto?
- ¿Qué me falta?
- ¿Por dónde empiezo?

A través de todas estas preguntas, debería elaborar un plan de acción para ejecutar y conseguir los resultados esperados. Pudiendo en todo caso volver a plantear otra batería de preguntas, plan de acción, ejecución y vuelta a la revisión del planteamiento.

BIBLIOGRAFÍA



Los libros, revistas y páginas webs que a continuación reseñamos pretendemos que te sirvan, al igual que está guía de orientación profesional, de ayuda y apoyo en el desarrollo de tu exitosa carrera profesional.

- ALBRECHT, K. (2006): **"Inteligencia social"**. Vergara, Barcelona.
- ALLES, M (1998): **"Empleo. El proceso de selección. La incidencia de la empleabilidad y el desempleo en la atracción e incorporación de recursos humanos"**. Ed. Economía y empresa, Buenos Aires, Argentina.
- ALLES, Martha Alicia (1998): **"Cómo manejar su carrera"**. Ed. Granica, Buenos Aires, Argentina.
- ALLES, Martha Alicia (1999): **"La entrevista laboral"**. Ed. Granica, Buenos Aires, Argentina.
- ALVAREZ, P (1999): **"Vías para encontrar trabajo"**. Ed. Economía y empresa, Madrid.
- ANDERSON, CHRIS (2007): **"La economía Long Tail: de los mercados de masas al triunfo de lo minoritario"**. Ed. Urano, Barcelona.
- ANDERSON, CHRIS (2009): **"Gratis: el futuro de un precio radical"**. Ed. Urano, Barcelona.
- BRANDEN, Nathaniel (1999): **"La autoestima en el trabajo"**. Ed. Paidós, Barcelona.
- CASAS I BARTOL, Josep (1992): **"Cómo reclutar y seleccionar el personal"**. Ed. De Vecchi, Barcelona.
- CORNALBA, F. (2005): **"Transformar los deseos en resultados"**. Ed. Vecchi, Barcelona.
- COVEY, S. R. (1998): **"Los 7 hábitos de la gente altamente efectiva: la revolución ética en la vida cotidiana y en la empresa"**. Ed. Paidós Ibérica, Barcelona.
- CHRISTAKIS, Nicholas A.; FOWLER, James H.(2009): **"Conectados"**. Ed. Taurus, Barcelona.
- CURTICHS, JAVIER, ET AL (2011): **"Sentido Social"**. Ed. Profit. Barcelona
- D'APRIX, R (1999): **"La comunicación para el cambio. Cómo conectar el lugar de trabajo con las cambiantes demandas del empleo"**. Ed. Economía y empresa, Barcelona.
- DANS, ENRIQUE (2010): **"Todo va a cambiar"**. Ed. Deusto, Barcelona.
- DE JONG (2010): **"Sácale partido a Internet"**. Ed. Ediciones Gestión 2000, SA, Barcelona.
- DECHANCE, J. (2005): **"Hablemos claro: claves para potenciar la comunicación en las relaciones personales"**. Ed. Edaf, Madrid.

- DÍAZ, AMPARO (2011): **"El talento está en la red"**. Ed. LID, Madrid.
- FUNDACIÓN CARLOS III: **"Cómo hacer despegar la carrera"**. Nueva Economía/El Mundo. 3 de Octubre 1999, pag. 35.
- FUNDACIÓN KNOW HOW: **"Las más deseadas"**. ABC/Nuevo Trabajo. 4 de Julio 1999, pag. 9.
- GAN Federico, FARRES Santiago, MOLERA Olga, PASMONTES Mercedes (1999): **"Cómo tener el futuro en tus manos"**. Ed. Apóstrofe, Barcelona.
- GODIN, SETH (2008): **"La vaca púrpura: diferénciate para transformar tu negocio"**. Ed. Gestión 2000, Barcelona.
- GOLEMAN, Daniel (1995): **"Inteligencia emocional"**. Ed. Kairos, Barcelona.
- KAUSHIK, AVINASH (2010): **"Analítica Web 2.0: el arte de rendir cuentas online y la ciencia de centrarse en el cliente"**. Ed. Gestión 2000, SA, Barcelona.
- LEVINE, RICK ET AL (2008): **"El manifiesto Cluetrain: el ocaso de la empresa convencional"**. Ed. Deusto, Barcelona.
- LI, CHARLENE, y BERNOFF, JOSH (2009): **"El mundo Groundswell: Cómo aprovechar los movimientos sociales espontáneos de la red"**. Ed. Empresa activa, Barcelona.
- LLADÓ, Jaime y VALLS Antonio (1997): **"Consiga el éxito en su trayectoria profesional"**. Ed. Gestión 2000, Barcelona.
- NAFRÍA, ISMAEL. **"Web 2.0. El usuario, el nuevo rey de Internet"**. Ed. Gestión 2000, Madrid.
- NIETO, Silvia (1999): **"Cómo ascender en la empresa"**. Ed. Emprendedores. Temas de hoy, Madrid.
- PÉREZ ORTEGA, ANDRÉS (2008): **"Marca Personal. Cómo convertirse en la opción preferente."** Ed. ESIC, Madrid.
- PICCARDO, Nicoletta (1992): **"Cómo conseguir el éxito profesional"**. Ed. De Vecchi, Barcelona.
- POPOVICH, Igor (1996): **"El éxito en las entrevistas de trabajo"**. Ed. Pirámide, Madrid.
- PUCHOL, LUIS (1993): **"La venta de si mismo"**. Ed. ESIC, Madrid.
- REICHEL, WOLFGANG (1996): **"Estrategias para conseguir trabajo"**. Ed. Drac, Madrid.
- REYNOLDS, GARR (2009): **"Presentación Zen: ideas sencillas para el diseño de presentaciones"**. Ed. Pearson Prentice Hall, Madrid.

- ROVIRA, A. Y TRIAS, F. (2004): **"La buena suerte"**. Ediciones Urano, Barcelona.
- SERRANO AZAT, G (1999): **"Cómo hacer un currículum"**. Ed. Economía y empresa. Madrid.
- SUÁREZ SÁNCHEZ-OCAÑA, ALEJANDRO (2011): **"Ha llegado la hora de montar tu empresa"**. Ed. Deusto, Barcelona.
- TYE, JOE (1999): **"1001 ideas para triunfar en su carrera"**. Ed. Gestión 2000, Barcelona.
- UNDABARRENA. A: **"Cómo hacer despegar la carrera"**. Nueva Economía/El Mundo. 3 de Octubre 1999, pag 35.
- UNIVERSIDAD MIGUEL HERNÁNDEZ (2000): **"Qué debes saber para mejorar tu empleabilidad"**. Ed. Universidad Miguel Hernández de Elche.
- UNIVERSIDAD MIGUEL HERNÁNDEZ (2002): **"Manual para la Creación de Empresas por Universitarios"**. Ed. Universidad Miguel Hernández de Elche.
- UNIVERSIDAD MIGUEL HERNÁNDEZ (2006): **" +100 de actividades para el desarrollo de competencias profesionales en el ámbito universitario"**. Ed. Universidad Miguel Hernández de Elche.
- UNIVERSIDAD MIGUEL HERNÁNDEZ (2006): **"Competencias Profesionales en los titulados UMH"**. Ed. Universidad Miguel Hernández, Elche.
- UNIVERSIDAD MIGUEL HERNÁNDEZ (2010): **"Competenciándote. 10 historias para desarrollar competencias profesionales"**. Ed. Universidad Miguel Hernández de Elche.
- UNIVERSIDAD MIGUEL HERNÁNDEZ DE ELCHE (1998): **"Qué debes saber para buscar trabajo"**. Ed. Universidad Miguel Hernández de Elche.
- URÍA, Felipe (1995): **"El outplacement"**. Ed. Pirámide, Madrid.
- VALLS, Antonio (1998): **"Las 12 habilidades directivas clave"**. Ed. Gestión 2000, Barcelona.
- VAN-DER HOFSTADT, C. J. (2005): **"El libro de las habilidades de comunicación"**. Ed. Díaz de Santos, Madrid.
- VAN-DER HOFSTADT, C. J. y GÓMEZ GRAS, J.M. (2006): **"Competencias y habilidades profesionales para universitarios"**. Ed. Díaz de Santos, Madrid.

WEBS DE INTERÉS



GUÍA DE WEBS DE INTERÉS SOBRE EMPLEO

Empleo en general:

Access Empresa que se dedica a la gestión de los Recursos Humanos, que ofrece un servicio especializado y completo de trabajo temporal y consultoría.

<http://www.accessett.com/>

Adecco Servicios de empleo temporal y empleo fijo, consultoría y recolocación y una amplia variedad de servicios. Perteneció al Grupo Adecco, uno de los principales proveedores mundiales de soluciones de Recursos Humanos.

<http://www.adecco.es/>

AgioGrupo Grupo de Recursos Humanos dedicado al trabajo temporal, *outsourcing*, consultoría de formación y selección.

<http://www.agioglobal.com/>

Cbjobs Filial española de CareerBuilder.com, una bolsa de empleo online líder en Estados Unidos. Dispone además de una sección de consejos profesionales dirigidos a la búsqueda de empleo, elaboración de CV y cartas de presentación, entrevistas de trabajo y sobre el lugar de trabajo.

<http://www.careerbuilder.es/>

Emplea Web para la búsqueda del empleado, puesto que se pueden consultar currículos de particulares de todo el mundo debidamente clasificados.

<http://www.emplea.eu/>

Expansiónempleo Portal que proporciona un servicio de ofertas de empleo para profesionales con o sin experiencia. Ofrece artículos con novedades y tendencias del mercado laboral, consejos y orientación en la búsqueda de empleo.

<http://www.expansionyempleo.com/>

Infoempleo Servicio gratuito de empleo con una amplia oferta de trabajos y posibilidad de inserción de CV y de crear páginas personales para "acceder al mercado".

<http://www.infoempleo.com/trabajo/>

Infojobs Bolsa de empleo online especializada en el mercado español. Además del servicio de empleo ofrece novedades, consejos y recursos para acceder al mercado laboral.

<http://www.infojobs.net/>

Laboris Bolsa de trabajo nacional con un motor de búsqueda de empleo por categoría laboral y provincia, y

además pone a del usuario disposición guías y recursos necesarios para buscar trabajo en Internet.

<http://www.laboris.net/>

LinkedIn Servicio orientado a profesionales, concebida como una red de referencias entre profesionales.

<http://es.linkedin.com/>

Myskills Red global de contactos profesionales y organizaciones que facilita la difusión de los servicios, logros y habilidades profesionales demandados y ofertados.

<http://www.myskills.com/>

Manpower Portal de servicios de trabajo temporal y oportunidades de empleo. Además desde si fundación fomentan la inserción y reinserción laboral de personas con discapacidad y riesgo de marginación social.

<http://manpower.es/> - <http://www.fundacionmanpower.org/>

Mercaempleo Consultoría de relaciones humanas en el área de mercado de ofertas y demandas de trabajo con servicios para empresas y particulares. Consultoría 24 horas, enviar ofertas, test de competencias. España.

<http://www.mercaempleo.es/>

Monster Portal para la gestión activa del empleo, que proporciona un servicio de ofertas de empleo para profesionales con o sin experiencia. Ofrece artículos con novedades y tendencias del mercado laboral, consejos y orientación en la búsqueda de empleo.

<http://www.monster.es/>

Ofertas Empleo.net Espacio dedicado a las ofertas de empleo, formación y empleo, master, postgrados y trabajo.

<http://ofertasempleo.net/>

Opcionempleo Buscador de ofertas de empleo disponibles en Internet en más de 50 países, generadas por: compañías que publican ofertas en sus páginas Web, agencias de empleos en online y agencias de reclutamiento especializadas. La interfaz de la Web de Opcionempleo actúa como un conductor de tráfico hacia las páginas de origen.

<http://www.opcionempleo.com/>

redtrabaj@ Herramienta para difundir ofertas de empleo y ayudar a las personas en la búsqueda de trabajo. Este portal es fruto de un acuerdo de colaboración de los servicios públicos de empleo y la empresa de recursos humanos Manpower.

<https://www.redtrabaja.es/>

Servicio Público de Empleo Estatal Portal de empleo especializado en trámites en línea de prestaciones por

desempleo, publicaciones y documentación legislativa, formación para el empleo,... pertenece al Ministerio de trabajo e Inmigración.

<http://www.sepe.es/>

Trabajar.com Dispone de varias herramientas, siendo la de buscador de ofertas la principal, en la que se puede buscar empleo, por categorías profesionales, a nivel nacional. También dispone de un servicio de búsqueda de formación.

<http://www.trabajos.com/>

Tus anuncios Portal de anuncios clasificados que dispone entre sus clasificados una sección de demandas de empleo.

http://www.tusanuncios.com/clasificados/empleo_ofertas-empleo

Universia Red de universidades más grande del mundo, que ofrece oportunidades para acceder y mejorar la calidad del mercado laboral a través de una amplia gama de prestación de servicios online, entre los que destacan: Blog de empleo, desarrollo profesional, guía de empresas, empleo, oposiciones.

<http://www.universia.es/empleo/>

Xing Red de *networking* profesional, orientada a gestionar contactos y establecer nuevas conexiones entre profesionales de cualquier sector.

<http://www.xing.com/es/>

Autoempleo:

Autoempleomujer.com Página subvencionada por el Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad, la Fundación Laboral WWB en España (Banco Mundial de la Mujer), ofrece a las mujeres emprendedoras y empresarias de toda España un servicio de asistencia personalizada y gratuita para autoempleo.

<http://www.autoempleomujer.com/>

Creaciondeempresas Proyecto de Improdex Desarrollo Empresarial SL, que nace con el objetivo de facilitar la información necesaria para crear una empresa, permitiendo su constitución de manera rápida, fácil y económica para aquellos emprendedores que decidan realizar los trámites personalmente.

<http://www.creaciondeempresas.com/>

Emprenemjunts Página de apoyo al emprendedurismo que pretende la eficiencia de los recursos utilizados en este campo, redundando en beneficio de los usuarios.

<http://www.emprenemjunts.es/>

Enisa Empresa Nacional de Innovación, SA, empresa de capital público adscrita al Ministerio de Industria,

Turismo y Comercio, proporciona a las pequeñas y medianas empresas instrumentos y fórmulas de financiación a largo plazo.

<http://www.enisa.es/>

Tormo Buscador de franquicias, que permite discriminar entre las más exitosas, innovadoras, con menor inversión, más rentables, etc. La mejor opción para crear una empresa con el respaldo de una marca.

<http://www.tormo.com/>

Ventanilla única empresarial Programa público de asesoramiento online gratuito con respuesta en 48h. De este servicio puede beneficiarse cualquier persona con un proyecto emprendedor o con una empresa que desarrolle su actividad en España, sin limitación en cuanto al número de consultas que desee realizar.

<http://www.ventanillaempresarial.org/>

Primer empleo y estudiantes:

Primer Empleo Portal de empleo dirigido a estudiantes y titulados sin experiencia laboral, se trata de una bolsa de empleo española especializada en ofertas de primer empleo, becas y prácticas para candidatos sin experiencia labora.

<http://www.primerempleo.com/>

Sin experiencia Web de ofertas de empleo y prácticas de empleo para universitarios sin experiencia laboral previa, bolsa de empleo público, información sobre Master, etc.

<http://www.sinexperiencia.com/>

StudentJob Portal de empleo online especializado en trabajo para estudiantes, prácticas en empresa y trabajos. Está presente, en países como Francia, Alemania, Bélgica o Reino Unido.

<http://www.studentjob.es/>

Empleo en el extranjero

Red EURES Herramienta que conecta los servicios públicos de empleo de 31 estados europeos, por lo que permite conocer las necesidades de empleo en estos países, posibilita colgar el currículum y ofrece información sobre las condiciones de vida y de trabajo en los distintos miembros de la Unión Europea.

<http://ec.europa.eu/eures/home.jsp?lang=es>

Ministerio de Asuntos Exteriores Web que ofrece todas las claves y enlaces a otras Web oficiales para trabajar fuera de nuestras fronteras

<http://www.maec.es/es/Home/Paginas/HomeEs.aspx>

Ministerio de Trabajo e Inmigración Web que dispone una base de datos de Registro de Demandantes de Empleo en el Exterior (REDE)

http://www.mtin.es/es/sec_trabajo/index.htm

Top Jobs on the Net Ofertas y demandas de empleo a nivel de toda Europa. Página en inglés.

<http://www.topjobs.net/>

PÁGINAS DE INTERÉS POR TITULACIONES:

Administración y dirección de empresas

Economistas.org Página de El Consejo General de Colegios de Economistas de España, que contiene información relativa a los economistas, en temas de legislación, formación, actualidad,...También recoge convocatorias públicas de empleo para economistas publicadas en el BOE, vacantes de empleo en organismos internacionales del sector, e información sobre ayudas o becas.

<http://www.economistas.org/>

SecretariaPlus.com Portal de las secretarías y ayudantes de dirección. Hay ofertas de empleo para candidatos, bolsa de trabajo y búsqueda de candidatos para empresas y servicios de selección especializados. Además aporta información sobre formación, noticias, guías...en relación con las funciones de secretariado.

<http://www.secretariaplus.com/>

Ciencias ambientales

Ecoempleo Página de El Observatorio del Empleo y la Formación Medioambiental. Da información sobre formación, servicio y empleo. Además, tiene noticias de actualidad en relación a este sector. En cuanto al empleo, destaca una opción que te permite buscar empresas relacionadas con el Medioambiente en la Comunidad Valenciana.

<http://www.ecoempleo.com/>

Ciencias de la actividad física y del deporte

JobsInSports.com Ofertas relacionadas con el deporte, en USA.

<http://www.jobsinsports.com/>

Fisioterapeutas

Fisionet Página dedicada a la oferta de empleo público para la profesión de fisioterapeuta. Existen anuncios de empleo público en todas las Comunidades Autónomas.

<http://www.fisionet.net/>

Informática y telecomunicaciones

Asociación de Técnicos de Informática Ofrece una bolsa de trabajo para los ingenieros e ingenieros técnicos en informática.

<http://www.ati.es/jobs/>

IT-Job Servicio gratuito para profesionales de la informática y las telecomunicaciones, que pone ofrece numerosas ofertas de empleo en Europa y fuera de ella, y garantiza a empresas la búsqueda directa y eficaz de personal cualificado.

<http://itjobs-online.com/>

Tecnoempleo Empleo especializado en informática y telecomunicaciones, permite realizar búsquedas tanto en España como en otros países.

<http://www.tecnoempleo.com/>

Ingenierías

Civeling ingenieros El primer portal español de recursos de ingeniería civil y construcción, que tiene entre sus servicios una bolsa de trabajo propia.

<http://www.civileng.com>

Medicina

Portalesmedicos.com Bolsa de empleo para personal sanitario. Ayuda en la búsqueda de trabajo en el medio sanitario. Información sobre oportunidades laborales en Medicina y Salud, detalladas según las diferentes especialidades Médicas y de Enfermería.

http://www.portalesmedicos.com/empleo_formacion_medicina_salud/

Periodismo

Periodistas.com Bolsa de trabajo para periodistas que pone a disposición de los usuarios ofertas de empleo

específicas del sector periodístico.

<http://es.periodistas.trabajar.com/>

Psicología

Eduso.net Portal que informa sobre noticias ofertas y demandas de empleo, convocatorias de empleo público. Incluye además información sobre ayudas y subvenciones; conferencias, cursos y seminarios; y jornadas y congresos en el ámbito de la Educación Social.

<http://www.eduso.net/>

OPOSICIONES

Opositor.com Portal que ofrece amplia información sobre oposiciones.

<http://www.opositor.com/>

VOLUNTARIADO

Haces Falta Portal con ofertas de empleo remuneradas en organizaciones no gubernamentales, posibilidad de llevar a cabo actividades de voluntariado.

<http://www.hacesfalta.org/oportunidades/remuneradas/>

Sabática Página que presenta diferentes opciones para vivir de cerca un proyecto de voluntariado, formación o trabajo en el extranjero.

<http://www.sabatica.org/>

FORMACIÓN Y VARIOS

EducaFormación Portal de formación complementaria, que difunde ofertas de cursos, master y postgrados, online y presencial en toda España.

<http://www.educaformacion.com/>

Publicaciones de la Junta de Andalucía Página que permite la descarga de monografías sobre CV, entrevistas de selección, autocandidaturas, búsqueda de trabajo en Internet, red de contactos, prácticas y becas de

prácticas entre otras.

<http://www.juntadeandalucia.es/educacion/nav/contenido.jsp?pag=/Contenidos/PSE/orientacionyatiendiversidad/orientacion/Publicaciones>

Test de orientación vocacional Test que ayuda a valorar las distintas alternativas académicas.

<http://www.edukativos.com/docs/testdeorientacionvocacional.html>

TUS DERECHOS

Comisiones obreras Sitio orientado a prestar servicios de defensa de los intereses del mundo salariado, de las personas que están en el paro, de los emigrantes, de la inmigración y de la juventud.

<http://www.ccoo.es/>

Cuantoganas.com Página para contrastar el nivel salarial con el mercado laboral.

<http://www.cuantoganas.com/>

Tusalarario.com Web a través de la cual se accede a páginas salariales que conforman la red WageIndicator en América latina y países de habla hispana. Donde se puede encontrar información referida a salarios, derechos laborales, consejos útiles o datos estadísticos.

<http://www.tusalarario.com/>

UGT Sitio en el que destacan servicios como la orientación laboral, legislación, formación y salud laboral.

<http://www.ugt.es/>

BLOGS PROFESIONALES

Blog de senior manager Recomendaciones para el uso eficiente de las Redes Sociales, estrategias de Social Media y consejos efectivos para la Búsqueda de Empleo. Información útil sobre Reclutamiento 2.0 y el mundo laboral en general.

<http://www.seniorm.com/>

Marca propia Web orientada al desarrollo de estrategias de posicionamiento profesional. Difunde documentos y libros relacionados.

<http://www.marcapropia.net/>

Mario Dehter Blog que contiene artículos en relación a la pasión por aprender, emprender, innovar y liderar.

<http://www.mariodehter.com/>

T-Orienta.info Web dedicada a los recursos laborales, en la que se comentan artículos, recomiendan lecturas sobre carrera profesional, búsqueda de empleo y desarrollo personal y profesional.

<http://t-orienta.info/>

Yoriento Blog sobre orientación profesional, búsqueda de trabajo, empleo 2.0, productividad personal, coaching, psicología en la empresa, Networking y Recursos Humanos en Internet.

<http://www.yoriento.com/>

ResearchGate Plataforma que ofrece una bolsa de trabajo de carácter internacional donde se pueden encontrar nuevas oportunidades de ocupación y programas de postgrado que cubren todas las disciplinas científicas.

<http://www.researchgate.net/>

GuíadeGerencia Blog que contiene referencias de libros y artículos relacionados con el desarrollo personal, economía, empresa...

<http://guiadegerencia.com/>

Blog de Psicología Laboral – Consultores Espacio creado para compartir experiencias y nuevas inquietudes respecto a las personas y su trabajo, los recursos humanos, el management y la calidad de vida laboral.

<http://psicologiaparaempresas.blogspot.com/>

El blog de Recursos Humanos Blog en el que se recogen puntos de vistas para generar debate y profundizar en diferentes temas de Recursos Humanos, formación, orientación laboral, redes profesionales, empleo online y todo aquello que tenga algo que ver con la gestión de las personas.

<http://www.elblogderrhh.com/>

Directivo Pyme Espacio destinado a comentarios, notas y curiosidades sobre gestión empresarial, economía y marketing.

<http://directivopyme.blogspot.com/>

By Carmen Jasanada Blog que gira en torno a la importación de la comunicación interna para optimizar el desarrollo y gestión de las personas que componen las empresas, destacando en este proceso el protagonismo de recursos estratégicos clave como son la filosofía 2.0 y los sistemas de información.

<http://www.carmenjasanada.com/>

Psicopedagogía Laboral Web que comparte reflexiones, puntos de debate e información útil sobre el empleo de la mano de un formador, orientador laboral, psicopedagogo y educador social.

<http://psicopedagogialaboral.blogspot.com/>

José Luis Del Campo Villares Blog que recoge entradas sobre temas relacionados con Social Media, Recursos Humanos y de organización.

<http://delcampovillares.com/>

Proyectos Personas Pasiones Blog que contiene entradas relacionadas con gestión de proyectos y personas.

<http://proyectospersonaspasiones.blogspot.com/>

Brand-Coaching Blog soporte a los servicios ofertados para construir marcas Irresistibles. Ofrece documentación sobre el *Brand Coaching*: qué es, para qué sirve y qué proporciona.

<http://brandcoaching.wordpress.com/servicios-brand-coaching/>

La web del Observatorio Ocupacional de la UMH. Trabajando desde su creación por mejorar el nivel de empleabilidad de sus estudiantes constituye una ventana de potencialidades hacia el mercado laboral.

www.umh.es/observatorio

Síguenos también a través de las principales redes sociales como observatorioUMH, además de visitarnos en

<http://blogs.umh.es/observatorio> y en <http://empleate.umh.es>



EL TEST DE LA EMPLEABILIDAD



► EL TEST DE LA EMPLEABILIDAD

Este test está realizado con el objetivo de comprobar si has reflexionado sobre todo lo aquí expuesto por ello contesta **a, b, o c**, según te identifiques con la respuesta:

1. ¿Crees que conocer personas de tu sector o profesión te pueden ayudar para encontrar empleo?

- a. Sólo si son de mi círculo más cercano o familia.
- b. Siempre que gestione esta red de contactos correctamente y me consideren una persona profesional y de confianza.
- c. Las ofertas de empleo están en las empresas, no en las personas.

2. ¿Crees que realizar una experiencia de al menos 6 meses internacional te puede beneficiar para encontrar empleo?

- a. Sí aprenderé un idioma extranjero.
- b. Este tipo de experiencias es muy valorado por las empresas no sólo por la práctica de un idioma extranjero, sino por el desarrollo personal que se alcanza.
- c. No encuentro la relación entre las dos cosas.

3. ¿Crees que realizar una práctica/s en empresa u otro tipo de organizaciones antes de finalizar estudios universitarios te puede beneficiar para encontrar empleo?

- a. Sí por la experiencia que adquiero.
- b. Este tipo de experiencias es muy valorado por las empresas no sólo por la práctica en sí misma, también conocer más personas de tu sector y ser conocido, aumentan la autoestima, incluso podrías optar a una oferta laboral al finalizar.
- c. Prefiero dedicarme sólo a estudiar, también se valorará en una entrevista posterior.

4. ¿Qué puedes hacer para saber qué perfiles demandan las empresas en tu sector?

- a. Observar las ofertas.
- b. Hacer un seguimiento de las ofertas de mis empresas 'favoritas', por puesto de trabajo, tratar de asistir a jornadas, foros de empleo, etc. donde asistan las citadas empresas y hacer preguntas a las personas de recursos humanos, etc., crearme un perfil en redes profesionales y contactar con trabajadores, etc.
- c. Preguntando a conocidos.

5. ¿Crees que realizar actividades extra como: cursos de comunicación, idiomas, deporte, representación estudiantil, ligas de debate, teatro, etc. te puede ayudar en la búsqueda de empleo?

- a. Es posible pero algunas de ellas no lo veo claro.
- b. En todas estas actividades se desarrollan competencias profesionales muy requeridas por las empresas.
- c. No veo la relación.

RESPUESTA

Si la mayoría de respuestas son a o c.

Deberías repasar nuevamente el libro y dejarte asesorar por profesionales, tus profesores, amigos graduados ya, y el servicio de orientación y empleo de tu universidad.

Si la mayoría de respuestas son b.

Enhorabuena has interiorizado el mensaje principal de este manual, ahora adelante sigue mejorando tu empleabilidad y alcanza el trabajo de tus sueños.

empleabilidad empleabilidad emp

2.0



**Cátedra de
Inserción Laboral**
TÍTULO DE EXPERTO UNIVERSITARIO EN
HABILIDADES Y COMPETENCIAS PROFESIONALES UMH
Patrocinado por:



UNIVERSITAT
Miguel
Hernández
OBSERVATORIO OCUPACIONAL
ESTUDIAS+TRABAJAS



CONÉCTATE AL EMPLEO

Busca **observatorioumh** en las redes sociales

 facebook.com/observatorioumh

 tuenti.com/observatorioumh

 linkedin.com/observatorioumh

 Nuestro blog: blogs.umh.es/observatorio

 flickr.com/observatorioumh

 twitter.com/observatorioumh

 youtube.com/observatorioumh