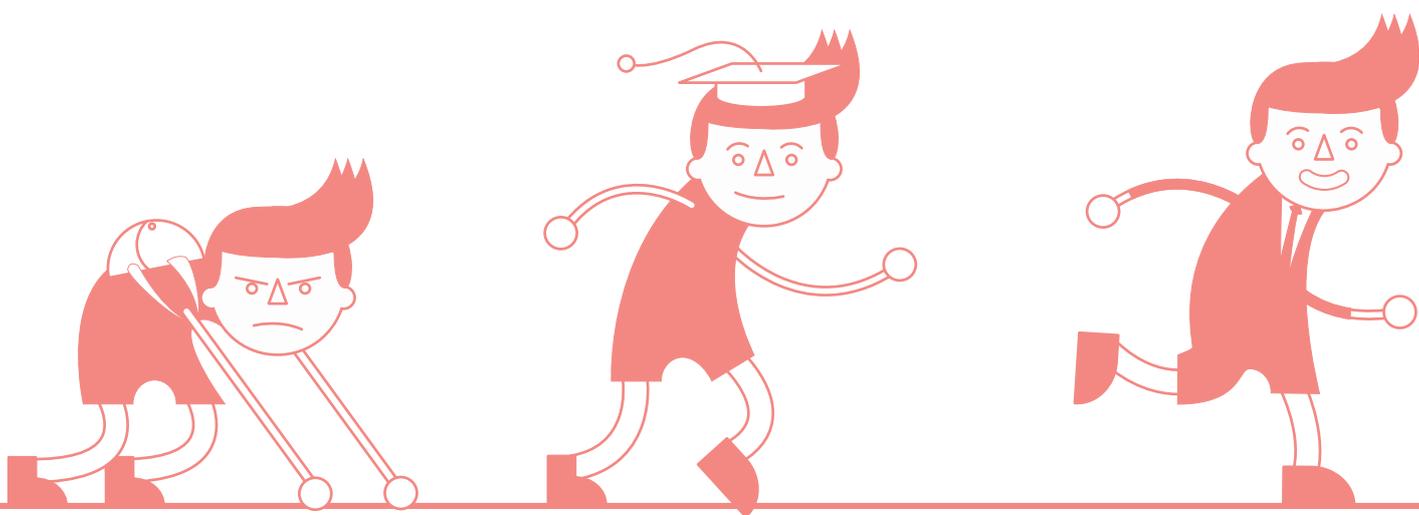




Encuentra tu primer empleo en 10 pasos:

PREPARADOS PARA NO QUEDARNOS PARADOS

Guía de orientación laboral para universitarios



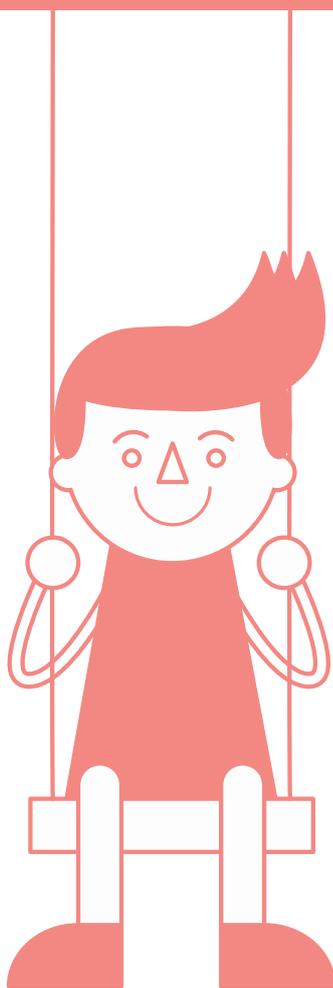
index

Todos los contenidos de la guía en pocas líneas

- Carta de Adecco - 3 -**
- Intro - 4 -**
- Millenials: radiografía de la generación Y - 5 -**
- Márcate una meta - 6 -**
- Especialízate - 8 -**
- Estudia el mercado - 10 -**
- El currículum - 13 -**
- Dónde buscar -16 -**
- Mentoring - 19 -**
- Redes sociales- - 22 -**
- Crea un blog - 25 -**
- Aprende a comunicar - 28 -**
- La maleta no muerde - 30 -**
- Diversidad - 32 -**
- ¿Tienes discapacidad? Te buscan - 34 -**
- Proyecto Unidos - 35 -**
- Búsqueda de empleo: glosario básico - 36 -**

Carta

De Adecco



Hubo un día en el que decidiste estudiar en la Universidad. Impulsado por diferentes motivos: tenías una vocación muy clara y querías dedicarte a ella, deseabas tener la posibilidad de encontrar un empleo cualificado, representaba para ti un reto personal y la plenitud de la trayectoria educativa o, sencillamente, no tuviste otra alternativa.

El caso es que hoy estás aquí. Eres uno de los 1.438.115, universitarios españoles. Arranca un nuevo curso y otra vez tienes todo por delante: nuevas asignaturas, nuevos profesores, nuevos compañeros y, sobre todo, nuevas experiencias que te enriquecerán como ser humano.

La etapa universitaria es efímera: por eso es importante que saborees cada instante, que aprendas de cada persona que conozcas y te esfuerces por avanzar, por cultivarte, por convertirte en ese profesional que siempre soñaste ser.

Y no lo olvides: aunque pueda parecer lejano, tu futuro laboral ya está aquí. De hecho empezó a forjarse el primer día en que pisaste esta Facultad. Tus intereses, amistades, profesores, materias y vivencias, van orientando tu trayectoria hacia unas inclinaciones específicas, que serán determinantes a la hora de definir tu futuro profesional.

Y sí... llegará el día en el que, sin entender muy bien cómo el tiempo ha pasado tan rápido, te encuentres en la situación de buscar tu primer empleo. Es posible que al principio te asuste la idea y sientas vértigo. No te preocupes: todos hemos pasado por lo mismo y es un sentimiento natural, que se irá desvaneciendo a medida que acumules experiencias.

Y aunque estamos seguros de que antes o después acabarás encontrando esa primera oportunidad, desde la Fundación Adecco queremos aportar nuestro granito de arena para que esta tarea sea más fácil. La Guía que tienes entre tus manos nace para ser la linterna que ilumine tu camino hacia el primer empleo. Las pautas que encontrarás a continuación son sencillas, pero determinantes, y te ayudarán decisivamente a alcanzar tu objetivo.

Pero más allá de compendios de recomendaciones, me permitiré darte un consejo que trasciende a toda lección de manual: confía siempre en ti mismo. Sé realista pero no dudes nunca de tus capacidades ni coartes tus aspiraciones: esfuérate y podrás llegar tan lejos como quieras. Recuerda que los límites están donde tú quieras ponerlos.

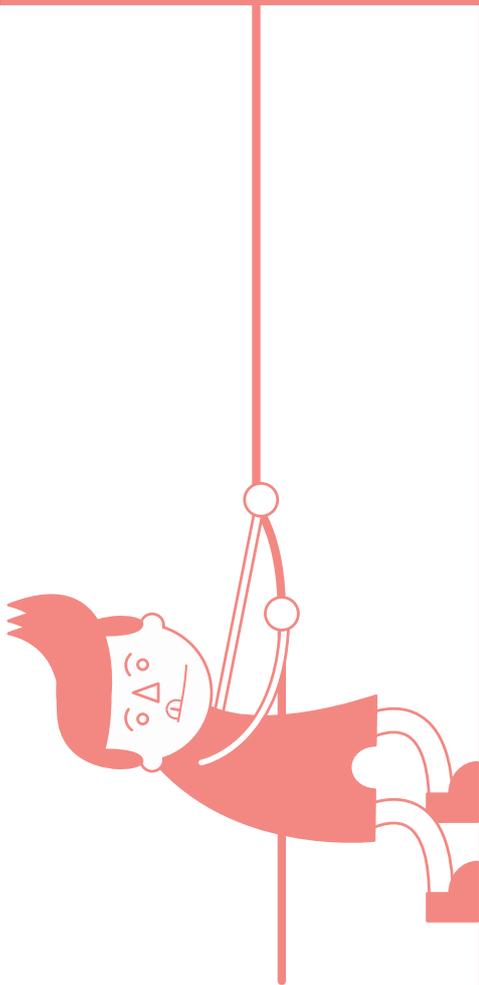
Confía siempre en ti mismo y no te pongas límites

Margarita Álvarez

Directora de Márketing y Comunicación de Adecco
Secretaria General del Observatorio de Innovación en el Empleo (EOI)

Intro

Prepárate para tu primer empleo en 10 pasos



Al mismo tiempo que inicias estás letras posiblemente esté empezando tu primera experiencia en el mercado laboral: la búsqueda de empleo. Durante los años de Universidad nadie te ha explicado cómo debes buscar trabajo. Para hacerlo con eficiencia y eficacia es recomendable seguir las pautas y orientación de profesionales y expertos en selección.

Sin embargo, si todavía te encuentras en cursos intermedios, esta guía es más óptima para ti. Si nos vamos a la etimología de la palabra “Curriculum”, ésta proviene de “carrere”, que significa “carrera”. Es en la Universidad cuando empiezas a definir tu perfil, al menos la parte más académica de una carrera profesional que te ayuda a proyectar tu vida hacia el futuro. Esta carrera es larga y los primeros pasos son importantes.

Hoy estás formándote, preparándote para ser un #GranProfesional. Por ello, es importante que mantengas la flexibilidad y apertura a un mundo repleto de posibilidades y enseñanzas. Es una etapa experimental en la que debes descubrirte a ti mismo.

Los tiempos están cambiando y la selección de personal también. Cada vez más se empieza a hablar de conceptos como la marca personal o personal branding. En el mercado laboral eres tu propia marca y debes competir para posicionarte, para destacar y diferenciarte. La formación, la especialización y la forma de proyectarte en redes sociales profesionales, en internet y en tu propio currículum, optimizarán tu búsqueda y te ayudarán a crear un perfil atractivo para las empresas.

Sin embargo, esto no es todo. Hay muchos factores que intervienen en este proceso y cuanto mejor lo conozcas y más lo domines, más sencillo te resultará alcanzar cualquier objetivo que te propongas. Por este motivo te animamos a profundizar en los consejos que expertos en selección de Adecco y la Fundación Adecco han elaborado para ayudarte a orientar la búsqueda de tu primer empleo.

**En el mercado
laboral tú eres
tu propia marca
y debes
diferenciarte**

Francisco Mesonero
Director General de la Fundación Adecco

Millennials

Radiografía de la generación Y

Emprendedores

Quieren desarrollar sus propias ideas, ya sea por su cuenta o dentro de una empresa (intraemprendedores).

Innovadores

Reinventan los procesos antiguos y los enriquecen con nuevas ideas y aportaciones de valor.

Digitales

Están familiarizados de forma innata con las Nuevas Tecnologías. El entorno online es su mundo y en él se desenvuelven con soltura y naturalidad.

Flexibles

Cambiar de trabajo será usual para ellos. Están abiertos al cambio y saben que evolucionar es la clave para sobrevivir.

Críticos

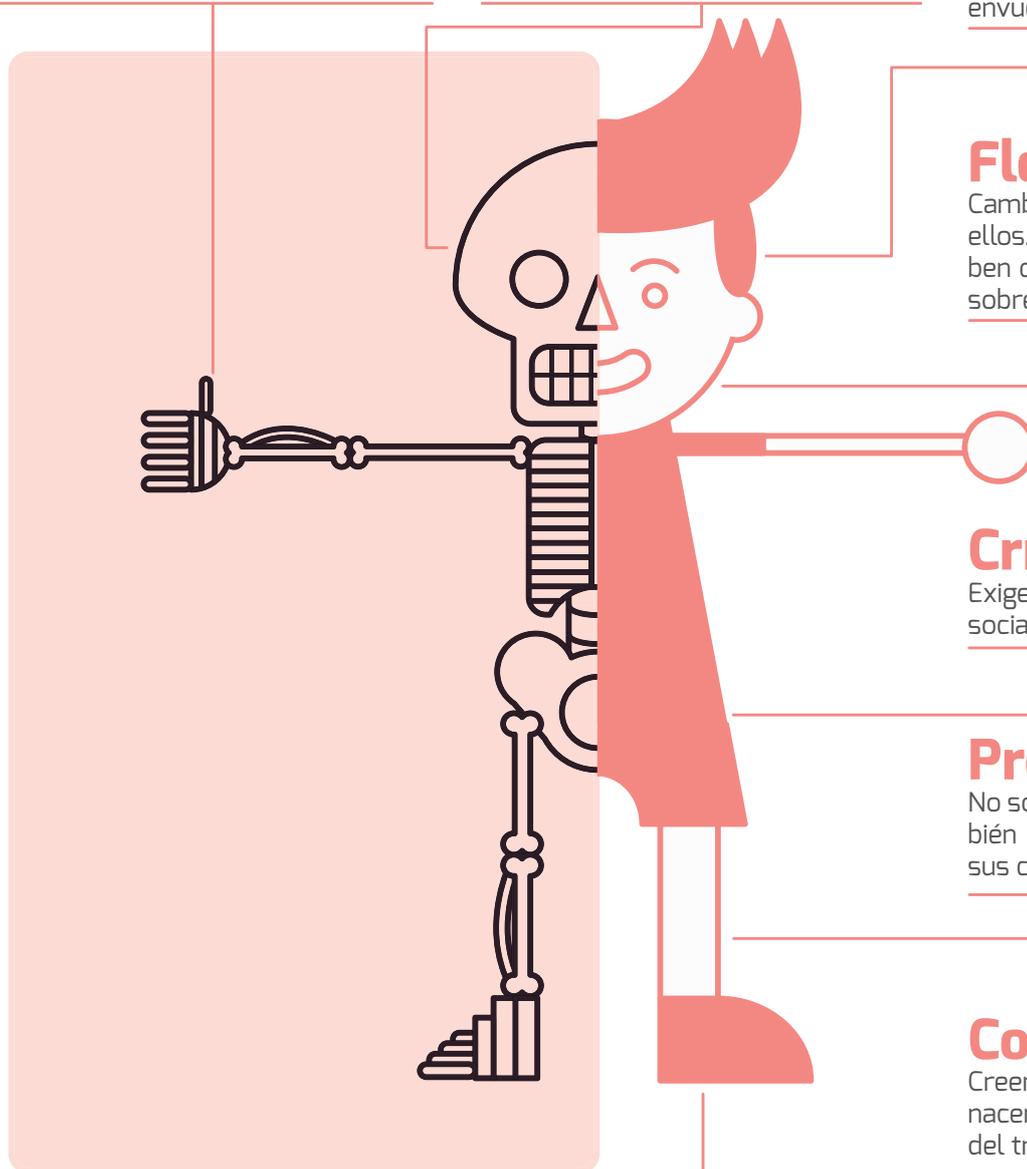
Exigen transparencia y compromiso social al entorno de trabajo.

Prosumidores

No sólo consumen información, también la producen y la comparten en sus canales sociales.

Colaboradores

Crean que los mejores resultados nacen del intercambio de ideas, fruto del trabajo en equipo.



Márcate una meta

a largo plazo



· finish · finish

Márcate metas

En tu primera experiencia laboral debes valorar, sobre todo, los elementos intangibles

La idea de encontrar un empleo cualificado ronda en nuestra cabeza desde que decidimos estudiar en la Universidad. Queremos trabajar “de lo nuestro”, realizando aquello que más nos gusta y con un contrato acorde a nuestra formación.

Para alcanzar esta meta no podemos olvidar una máxima: “El que sube una escalera debe empezar por el primer peldaño”. Situados en este primer escalón, debemos formularnos la pregunta ¿qué buscamos en nuestra primera oferta de empleo?: ¿salario alto?, ¿un horario ideal?, ¿hacer nuevos amigos? Estos aspectos pueden influir en nuestra decisión, pero no han de ser, ni mucho menos, los que más pesen a la hora de definir la búsqueda de un primer empleo.

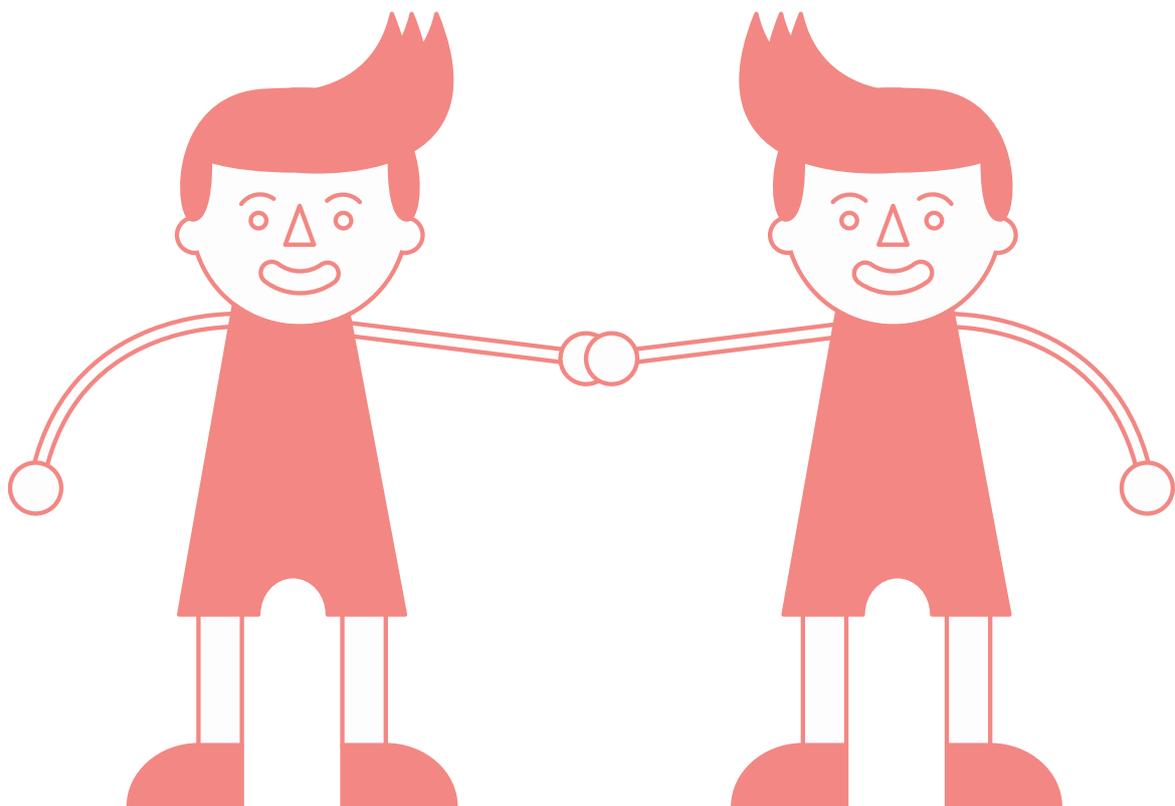
Nuestro consejo es que **pienses en el largo plazo y focalices la atención en elementos intangibles: posibilidad de aprender, hacer nuevos contactos, demostrar capacidades a la empresa y que nos acabe promocionando o, sencillamente, sumar una experiencia muy valiosa al currículum que nos abra las puertas de futuras ofertas de trabajo**. Recuerda que después de una primera oportunidad es más fácil que llegue una segunda. ¿Cuántos casos hay de estudiantes que empezaron trabajando gratis y que ahora son personalidades dentro de su sector? Bill Gates, Steve Jobs, Steven Spielberg, Ferrán Adriá... todos empezaron con una beca: tenían claro qué les gustaba, cuál era su objetivo y lo construyeron desde los cimientos.

En esta primera etapa, es importante elaborar un **listado de empresas “diana”** o referentes en nuestro sector e informarnos acerca de si ofrecen becas o contratos en prácticas (el formato más habitual cuando optamos a un primer empleo). Si logramos que una empresa reconocida nos dé una oportunidad, tendremos la posibilidad de darnos a conocer y acabar formando parte de su plantilla o, en cualquier caso, dejar una huella de prestigio en nuestro currículum.

En otras palabras: nuestra primera experiencia laboral no ha de servir para obtener ingresos, sino para situarnos en la senda que nos lleve al objetivo deseado. Para definir este objetivo, es muy importante que hagamos un ejercicio de **autoconocimiento** (ver segundo apartado) y nos preguntemos dónde queremos vernos en el futuro: así podremos trazar el camino para llegar a nuestra meta.

Especialízate

y conócete a ti mismo



Especialízate

En la era de la especialización, debemos convertirnos en expertos en una parcela específica

En un mercado altamente competitivo, las titulaciones tradicionales: periodista, médico, biólogo... han quedado obsoletas, al menos por sí solas: hay que dotarlas de un apellido. Por ejemplo: periodista económico, médico forense, biólogo marino, etc.

Dicho de otro modo, estamos en la **era de la especialización** y ello requiere que nos convirtamos en auténticos expertos. La mayoría de las áreas son pluridisciplinarias y debemos focalizar la atención en una parcela específica de conocimiento: así nos diferenciaremos y nos convertiremos en profesionales más atractivos para las empresas.

¿Cómo decidir en qué área me especializo?

Para escoger nuestra rama de especialización debemos interrelacionar 3 variables que son, por orden de importancia, las siguientes: qué demanda el mercado, qué me gusta hacer y qué se me da bien.

1- Qué demanda el mercado. El mercado laboral está vivo y sus necesidades van variando a lo largo del tiempo. Por ejemplo, hace 10 años la figura del community manager era residual y ahora se ha convertido en un profesional en auge. Por tanto, antes de decidir nuestra especialización debemos prospectar nuestro sector: conocer qué perfiles está demandando y en cuál creo que encajaría mejor.

2- Qué me gusta hacer. El proverbio dice “escoge un trabajo que te guste y no tendrás que trabajar ni un solo día de tu vida”. Este segundo aspecto es fundamental para decantarnos por una especialización: estudiaremos con más entusiasmo y optimizaremos nuestro rendimiento.

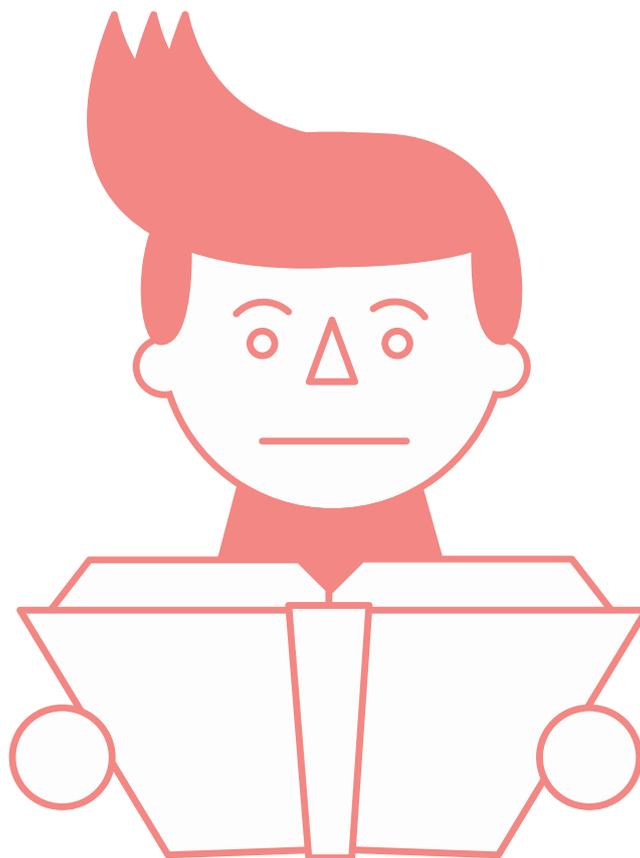
3- Qué se me da bien. Este aspecto suele ir íntimamente relacionado al anterior. Si identificamos un perfil que está demandando el mercado, que nos gusta y que además se nos da bien, habremos cerrado el círculo virtuoso que necesitamos para conseguir nuestro primer empleo.

Es importante que empecemos a especializarnos desde la misma etapa universitaria: escogiendo aquellas asignaturas que más se ajusten a la especialización, contactando con profesores, conocidos y otras personas que nos puedan asesorar, realizando algún curso o formación extrauniversitario y, sobre todo, investigando, leyendo y documentándonos, para estar al día de todas las novedades de la especialización elegida.

De este modo, cuando llegue nuestra primera experiencia práctica, demostraremos unos conocimientos superiores a la media que causarán una excelente impresión a la empresa.

Estudia el mercado

*antes de redactar
tu currículum*



El mercado

Es más sencillo que nosotros nos adaptemos al mercado a que el mercado se adapte a nosotros

Cuando nos enfrentamos a la búsqueda de empleo, lo primero que nos viene a la mente es preparar un currículum, lo más completo posible, para después enviarlo a las empresas contratantes. Es cierto que este punto es esencial, pues se trata de nuestra carta de presentación y hay que cuidarlo al detalle. Pero debemos invertir el orden: **primero estudiaremos el mercado laboral y después ajustaremos nuestro currículum a sus demandas.** ¿Por qué? Sencillamente porque es más fácil que nosotros nos adaptemos al mercado a que el mercado se adapte a nosotros, ¿no crees? Pero ¿cómo estudiar el mercado?

Tenemos que interiorizar una dinámica: todos los días consultaremos los principales portales de empleo y echaremos un vistazo al tipo de puestos que se demandan. Quizás detectemos que la mayoría de las ofertas de nuestro sector exigen inglés y que tenemos que ponernos las pilas con el idioma, o hacer más destacadas nuestras estancias en el extranjero.

Es posible que muchas ofertas destaquen determinados aspectos que buscan en los candidatos: polivalencia, proactividad, disponibilidad para viajar... Ser consciente de estas demandas nos ayudará mucho a redactar las cartas de motivación, en las que fijaremos la atención en aquello que más valoran los Departamentos de Recursos Humanos.

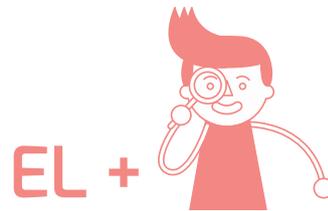
Sin duda alguna, conocer el mercado supone una ventaja competitiva para todo estudiante universitario, que podrá:

- **Adaptar su currículum** y su carta de presentación a las competencias que demandan las ofertas.
- **Anticiparse**, accediendo a formaciones específicas que adecúen su candidatura a las exigencias del mercado.
- **Conocer de forma más inmediata las ofertas de empleo**, al tener interiorizada la dinámica de consultarlas. Su candidatura llegará antes a la empresa y tendrá más posibilidades de incorporarse al proceso de selección.
- Tener un **mayor ratio de éxito** en las entrevistas de trabajo, al tener claro lo que buscan las empresas y haberse preparado para ello.

Según el informe “Los + buscados”, realizado por Adecco en 2015, los perfiles más demandados por las empresas son los que se exponen en el gráfico que podemos encontrar a continuación:

El mercado

Dar un paso más allá de la especialización puede ser la estrategia acertada



EL +
BUSCADO



EL +
COTIZADO

SECTOR

Área sanitaria

Médico general coordinador de seguros sanitarios

Médico especialista en Ginecología y Obstetricia

Área científica

Regulatory affairs

KAM Hospitalario

Área legal

Analista de inversiones

Controller Financiero

Área de ventas

Key Account Manager

Sales Manager Cloud Services

Área de marketing

Online Marketing Manager

Shopper Marketing Manager

Área de ingeniería

Ingeniero de mejora de procesos

Responsable de Producción

Área de tecnología

Senior mobile developer

Responsable de i+D

Área ventas

Área Manager

Retail Manager

Área logística

Responsable comercial con inglés

Responsable de Operaciones

Área RRHH

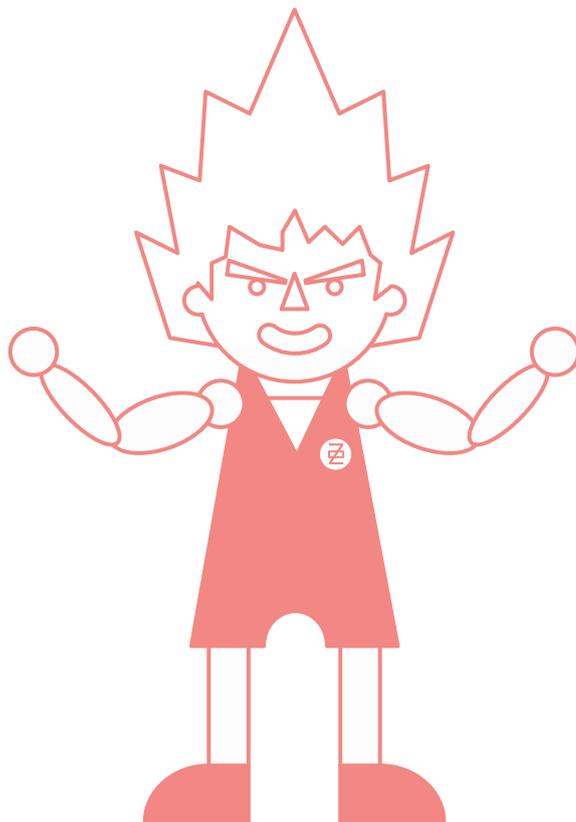
HR Business partner

Director de RRHH

En el ejercicio de profundizar en el mercado laboral, seguramente encontremos algunas ofertas que demandan capacidades muy específicas. Por ejemplo, dominio básico del idioma chino. Estas ofertas no son predominantes, pero suelen ser las mejor remuneradas, al ser más difícil encontrar un perfil que cumpla el requisito exigido. En este caso, merece la pena preguntarse, ¿y si me apunto a una academia de chino y aprendo a dominar el lenguaje básico de mi sector? Responder de forma afirmativa también es una estrategia acertada: requiere un importante esfuerzo pero nos diferenciaremos y haremos nuestro perfil mucho más exclusivo.

El currí- culum

*céntralo en tus
competencias*



Currículum

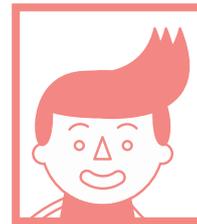
Cuando no tenemos experiencia lo mejor es centrar el CV en nuestras competencias

Una vez tenemos claro qué demanda el mercado, llega el momento de preparar el currículum que nos abrirá las puertas de ese primer empleo. Pero, ¿cómo hacerlo atractivo si no tenemos experiencia laboral? Sencillamente, focalizando la atención en nuestras competencias y en las actividades extracurriculares. Todo suma cuando se trata de convencer a la empresa de que nos de una oportunidad por primera vez.

El currículum sin experiencia ha de constar de los siguientes apartados:

Nombre Apellido1 Apellido2

Info de contacto:
Lugar de residencia
Teléfono móvil
Linkedin
Twitter
Blog...



Fotografía

Con ropa formal, colores neutros (mejor negro, gris, blanco, azul marino). Sonríe siempre.

Perfil profesional. Breve extracto en el que **nos presentaremos y expondremos nuestros objetivos** y motivaciones, así como lo que podemos aportar a la compañía: iniciativa, visión a largo plazo, nuevos enfoques, etc. *Este apartado debe variar, con matices, en función de la oferta a la que estemos optando.

Formación académica. Nombre de la titulación que hemos cursado (o que estamos cursando). Si tenemos algún **Master lo incluiremos en otro apartado llamado "Formación complementaria"**.

Logros. Matrículas de honor, tesis, investigaciones, reconocimientos, etc .

Conocimientos específicos. Idiomas, informática, etc. **Es importante utilizar negritas y destacados** que resalten las diferentes áreas que dominamos.

Habilidades y competencias. En este apartado podremos desarrollar con algo más de detalle lo expuesto en el extracto y **aprovechar para resaltar lo mejor de nosotros mismos**. Hoy en día, algunas de las cualidades más valoradas por las empresas son: habilidades sociales y de comunicación, capacidad de análisis, flexibilidad y adaptabilidad a los cambios, polivalencia, trabajo en equipo, iniciativa y, sobre todo, actitud positiva.

Información de interés. En este apartado incluiremos toda la **información extracurricular que pueda aportar valor a nuestra candidatura**: Estancias en el extranjero; Participación en actividades de voluntariado; Implicación activa con ONGs y otras entidades sin ánimo de lucro; Carnet de conducir B y coche propio; Disponibilidad para viajar; Intereses personales: (Sólo lo incluiremos si tenemos aficiones muy exclusivas que puedan aportar valor al puesto. No debemos caer en tópicos como cine, lectura y música, pero sí podría ser interesante incluir la pertenencia a un Club de Ajedrez o las habilidades para tocar u instrumento musical).

Currículum

La carta de motivación nos ayudará a captar el interés de la empresa

La carta de motivación o presentación

Es importante acompañar el currículum de una carta de motivación en la que expliquemos, expresamente, por qué queremos formar parte de la empresa en cuestión, incluyendo detalles específicos que capten la atención del entrevistador. Por ejemplo: me llamó mucho la atención el producto que sacó al mercado NOMBRE DE LA EMPRESA el año pasado y me siento muy identificado con los valores de la marca: innovación, creatividad, etc.

Además, si la oferta se presta a ello, podemos incluir un **portfolio** con artículos o trabajos de interés que hayamos realizado.

Por último, y aunque entregar el currículum en mano ya no se estila, en ocasiones podemos necesitar hacerlo. En este caso, es importante incorporar algún **elemento diferencial**, por ejemplo un código QR o bidi que lleve directamente a la versión online de nuestro currículum en LinkedIn.

Es muy sencillo de realizar y existen numerosas webs gratuitas que nos ayudarán. Por ejemplo: <http://es.qr-code-generator.com/>

Por otra parte, y especialmente en los últimos años de carrera, podemos añadir destacados dentro del apartado Formación, como puede ser la tesis o proyecto de final de carrera. Esta sección permitirá demostrar que somos capaces de enfrentarnos a retos y resolver conflictos, a través de la secuencia reto-gestión-logros. Por ejemplo:

Carrera: Arquitectura

Proyecto final de carrera/Reto: Rehabilitación de una fábrica textil para convertirla en museo de arte contemporáneo

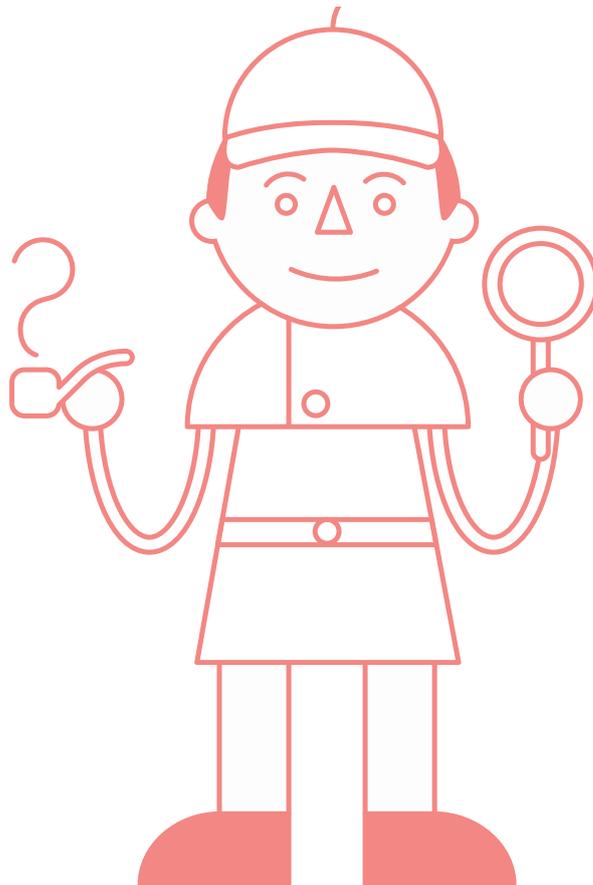
Gestión: Plan de acción, timing, Aplicación de normativa, conocimiento del mercado, diseño, contacto con grupos de interés, etc.

Resultado final/Logros: Presentación del proyecto final con Nota de X y méritos, si es que los hay. Interés por parte de X museo, presentación a concursos etc.

Por último, sobre todo en los sectores más tecnológicos, será útil contar con un **videocurrículum**, es decir, una presentación audiovisual en la que, en 2 ó 3 minutos, resumamos nuestro perfil profesional, exponiendo los principales argumentos para ser contratados. Es importante que en este videocurrículum optemos por la vestimenta adecuada para la empresa y proyectemos una imagen de seguridad en nosotros mismos. No debe exceder los 3 minutos, por lo que hemos de ser capaces de captar la atención del entrevistador en el menor tiempo posible.

Dónde buscar

*los lugares donde
encontrar empleo*



Dónde buscar

Tenemos que agotar todos los canales de búsqueda para aumentar nuestras posibilidades de éxito

Ya tenemos claro lo que demanda el mercado y hemos elaborado un currículum adaptado a sus necesidades. El siguiente paso es difundir nuestra candidatura a través del máximo número de canales. De este modo multiplicaremos nuestras posibilidades de éxito.

A continuación, resumimos las principales fuentes a las que no puedes dejar de acudir:

- **Centro de Orientación e Información de Empleo (COIE)** de tu Universidad. Casi todas las Universidades cuentan con una bolsa de empleo con ofertas para estudiantes universitarios o recién titulados. Lo primero que debemos hacer es inscribirnos en la misma: pasaremos a formar parte de una base de datos que hará accesible nuestra candidatura a las empresas. Periódicamente recibiremos, además, información en nuestro correo electrónico sobre las nuevas ofertas que se van publicando.

La ventaja del COIE es que ya tiene segmentado el mercado, con ofertas dirigidas especialmente a profesionales con escasa o nula experiencia laboral.

- **Portales de empleo.** Se han afianzado como uno de los principales canales, debido al gran volumen de ofertas que ponen a disposición del usuario, así como la actualización permanente de las mismas. Algunos de los principales portales son Infojobs, Infoempleo, Trovit, Trabajar.com, Studentjob, Monster, Laboris, RedTrabaja, etc. Importante: no basta con tener un perfil creado, sino que debemos consultar diariamente las nuevas ofertas e inscribirnos si encajan con nuestra candidatura.

- **Servicios Públicos de Empleo.** Son organismos autónomos que promueven, diseñan y desarrollan medidas y acciones para el empleo, cuya ejecución se ajusta a las diferentes realidades territoriales. Todos cuentan con su particular bolsa de empleo, poniendo a disposición ofertas de trabajo para los desempleados de su zona. En este enlace se puede acceder a todos los sitios web de cada Comunidad Autónoma <http://www.citapreviainem.es/servicio-de-empleo/>

- **Webs corporativas de las empresas.** Muchas empresas cuentan con la sección: “¿quieres trabajar con nosotros?” o publican directamente las vacantes en su página corporativa. En cualquier caso, es importante elaborar un listado de empresas “diana”, en las que podemos encajar, y establecer un contacto con todas ellas. Ya sea respondiendo a una oferta que ellos mismos han publicado u optando por la candidatura espontánea, es decir, ofreciéndonos a trabajar en la compañía si surgen vacantes, aunque en la actualidad no tengan ninguna disponible.

Dónde buscar

Busca todas las fuentes de búsqueda de empleo y busca ofertas a través de cada una de ellas

- **Agencias de colocación, entidades especializadas.** Recuerda que tienes a tu disposición organismos expertos que te ayudarán en tu búsqueda de empleo. El Grupo Adecco cuenta con una red de 300 oficinas en toda España y realiza una media de 450.000 contratos al año. Si buscas empleo, no dudes en acudir a tu oficina más cercana: los consultores expertos te orientarán y te ofrecerán apoyo para encontrar el empleo que buscas. www.adecco.es

Si tienes certificado de discapacidad, la Fundación Adecco es tu sitio. Con 14 oficinas en España, sus consultores de selección te ayudarán a definir tu perfil, a poner en valor tus competencias y a acceder a empleos que se adapten a tus necesidades y expectativas. www.fundacionadecco.es

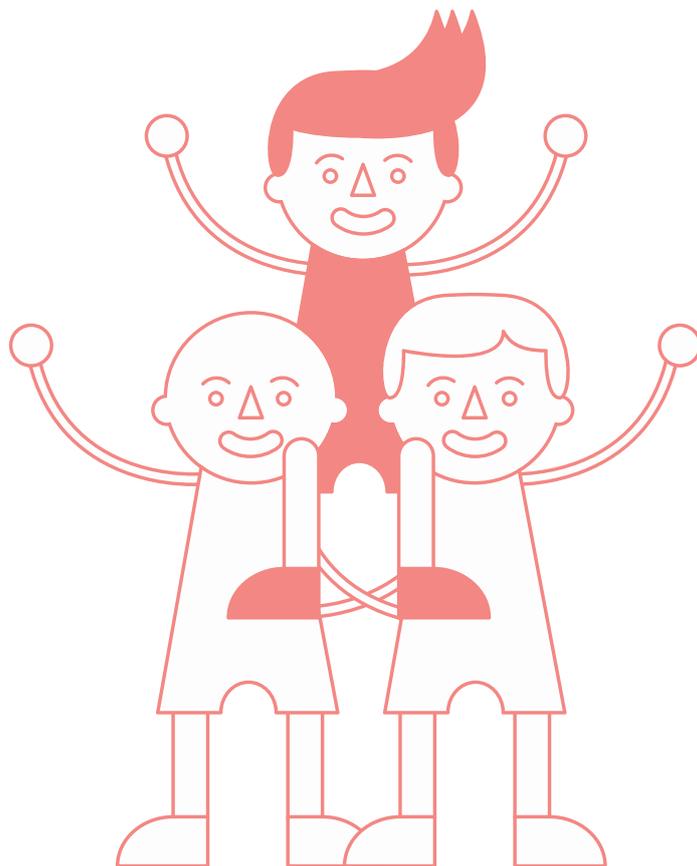
- **Colegios profesionales.** Regístrate en el correspondiente Colegio profesional de tu especialidad académica. Ello te permitirá establecer contacto con colegas de profesión, conocer la parte práctica de la misma y su aportación de valor a la sociedad.

- **Redes Sociales.** La búsqueda de empleo cualificado no puede plantearse sin las Redes Sociales. Un perfil activo en LinkedIn es vital si queremos captar la atención de las empresas. Si además tenemos Twitter y lo utilizamos de forma profesional, alcanzando una masa crítica de al menos 500 seguidores, construiremos una marca personal que marcará la diferencia con respecto a los demás candidatos. Consulta el apartado 8 para profundizar más en el uso de las Redes Sociales.

- **Networking.** ¿Sabías que el 60% de los trabajadores consiguen su primer empleo gracias a contactos personales? Trabajar la red de contactos es crucial para agilizar la búsqueda de empleo. En el apartado 7 te explicamos cómo.

Mentoring

***busca a alguien que
te oriente***



Mentoring

Hacer networking consiste en crear una red de contactos que nos ayuden a conseguir oportunidades de trabajo

El **networking** es una pieza clave en el acceso a un empleo cualificado. Como señalábamos en el apartado anterior, es mucho más sencillo encontrar un trabajo si una persona conocida nos recomienda (de hecho, el 60% de los profesionales encuentra su primer empleo a través de un conocido). La red de contactos empieza a construirse desde la infancia, pero hay que trabajarla especialmente cuando entramos en la Universidad, pues es en este momento cuando tendremos más posibilidad de acercarnos a profesionales de nuestro sector.

¿Quién compone nuestra red de contactos?

- Familiares
- Amigos o “amigos de amigos”
- Conocidos
- Compañeros
- Profesores
- Expertos (personalidades que acuden a nuestra facultad como ponentes o gurús de la materia).

Cuando entramos en la Universidad, hay que reforzar especialmente las 3 últimas. Es importante buscar, en nuestro entorno, personas que trabajen o hayan trabajado en nuestro sector, que nos puedan orientar, enriquecer con su visión, aportar nuevos contactos y ser la llave que nos abra las puertas de nuevas experiencias. Esta metodología se conoce con el nombre de mentoring. Se trata de una técnica de aprendizaje interpersonal donde se asigna una persona con experiencia y conocimiento (mentor) que apoya a otra, más junior, a comprender su desarrollo profesional.

El abanico de mentores puede muy amplio: amigos de nuestros padres, vecinos, antiguos compañeros de nuestros hermanos mayores, etc. No nos debe dar reparo contactar con ellos, ya que todos hemos pasado por lo mismo y lo entenderán perfectamente.

Desde la Fundación Adecco, apostamos por el mentoring a través del Proyecto Unidos, mediante el que universitarios con discapacidad, cuentan con el apoyo de un trabajador de una empresa de su sector, que le acompaña, aconseja y orienta (ver último apartado, página 23).

Sin embargo, no hemos de conformarnos con lo que encontramos por casualidad en nuestro camino, sino que **debemos ampliar nuestra red de contactos** asistiendo a eventos, ferias, congresos, conferencias, cursos seminarios, etc. En estos foros, conoceremos a muchas personas en nuestra situación que pueden acabar en una empresa que demande otro profesional con nuestro perfil. E, incluso, podemos establecer un contacto directo

Mentoring

El mentoring es una técnica de aprendizaje donde se asigna a una persona con experiencia para que oriente a otra más junior

con alguna persona que nos proporcione una oportunidad laboral. Además, este tipo de encuentros proporcionan un valor añadido esencial: el cara a cara. Si conseguimos que nos conozcan personalmente, habremos dado un paso clave.

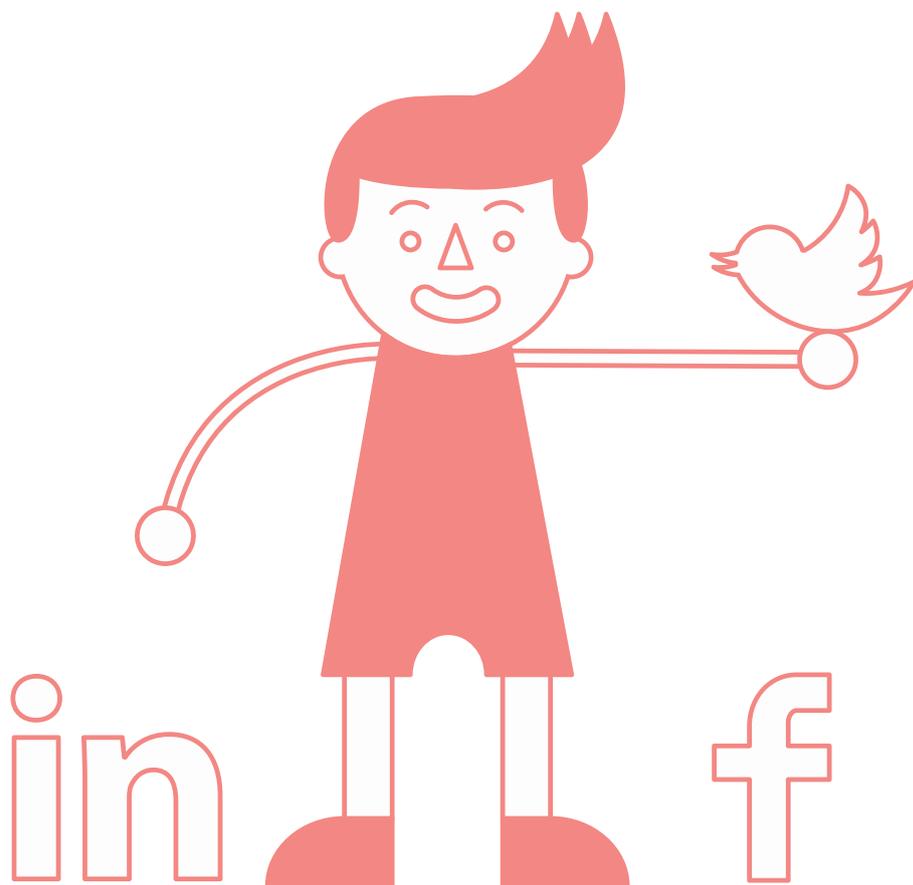
En resumen, cuanto más gente conozca que estamos buscando trabajo, mayores serán nuestras posibilidades de que alguien se acuerde de nosotros cuando tenga la oportunidad. Lo mejor es comentar abiertamente y con transparencia qué tipo de empleo estamos buscando y qué valores añadidos podemos aportar. Ello nos ayudará a ganarnos la confianza de los demás.

Teoría de los seis grados de separación

Se le llama seis grados de separación a la hipótesis que intenta probar que cualquiera en la Tierra puede estar conectado a cualquier otra persona del planeta a través de una cadena de conocidos que no tiene más de cinco intermediarios (conectando a ambas personas con sólo seis enlaces), algo que se ve representado en la popular frase «el mundo es un pañuelo». La teoría fue inicialmente propuesta en 1930 por el escritor húngaro Frigyes Karinthy en un cuento llamado Chains. (Fuente. Wikipedia).

Redes sociales

marca personal I



Redes sociales

Las redes sociales nos ayudan a construir nuestra marca personal en el mundo online

Las Redes sociales no sólo son un complemento al “cara a cara”, sino una herramienta esencial para construir nuestra marca personal, concepto que está adquiriendo un gran valor cuando se trata de encontrar empleo.

¿Qué es la marca personal? En inglés personal branding, se trata de un **concepto de desarrollo que concibe a las personas como marcas comerciales** que, al igual que éstas, deben cuidar su imagen y esforzarse por construir una reputación, con el objetivo de conseguir el mayor éxito posible en las relaciones sociales y profesionales.

En el pasado, la marca personal se construía a través del boca a boca o aquello que los demás opinaban sobre nosotros. Actualmente, la marca personal está en el rastro digital que genera nuestro nombre en Internet. Veamos dos casos prácticos:

CASO 1. Una empresa ha entrevistado a 2 candidatos que reúnen perfectamente las competencias para el puesto (responden a las iniciales C.M.N y P.R.G). Al reclutador le cuesta decantarse y decide introducir el nombre de ambos aspirantes en Google. Cuando introduce el primer nombre (C.M.N) sólo encuentra un perfil de Facebook. Sin embargo, P.R.G tiene LinkedIn activo, un blog personal y un Twitter con 750 seguidores. Las dudas del reclutador se disipan: sin duda, P.R.G ejerce una mayor influencia en los que le rodean y su reputación en la red será beneficiosa para la empresa.

CASO 2. Una empresa está buscando un Responsable Comercial con inglés, pero las candidaturas que le llegan no cumplen sus expectativas. De modo que decide invertir el proceso y ser ella la que busque directamente al candidato. Decide hacerlo a través de LinkedIn: es un proceso ágil y rápido y podrá acceder a muchos CV con una sólo búsqueda. Además, el hecho de que el candidato utilice LinkedIn ya pasa un filtro importante, pues el profesional debe ser una persona que sepa moverse en el mundo online. La empresa localiza al candidato idóneo en LinkedIn y le llama para proponerle un primer encuentro, sin que él haya tenido que mover un dedo.

Estos 2 casos prácticos ilustran a la perfección por qué tenemos que ser activos en Redes Sociales. Por si estos motivos no fueran suficientes, aquí te proporcionamos otras razones:

¿Por qué utilizar las Redes Sociales para buscar trabajo?

- Porque **no todas las ofertas están en los portales de empleo**. Son cada vez más las empresas que, por ahorro de costes, apuestan por la publicación gratuita de ofertas en Redes Sociales.

- Porque **conocerás a muchas personas** nuevas y recuperarás contactos perdidos que pueden ayudarte.

Redes sociales

Una de cada cinco empresas descarta a los candidatos que nos son activos en redes

- El **70%** de las personas que buscan trabajo lo hacen también a través de las redes sociales y no podemos permitirnos quedarnos fuera: tenemos que ser competitivos.

- Una de cada cinco empresas ha llegado a descartar a candidatos por no saber utilizar las redes sociales, pues esto puede significar que no se han adaptado a los nuevos tiempos ni a las formas de pensar modernas.

- El **recorrido de tu candidatura será mucho mayor**. Un currículum en papel puede perderse con facilidad. La web es un espacio infinito y cualquiera, desde cualquier lugar del mundo, podrá acceder a tu candidatura.

- **Demostrarás a las empresas tu conocimiento digital** y eso siempre suma, aunque estés optando a un puesto que nada tiene que ver con los ordenadores.

Si ya estás convencido, ahora falta lo más importante: crear un perfil. Puede que al principio te cueste un poco, ¡es normal! Pero con la práctica, descubrirás que son una herramienta de gran utilidad.

Los 3 pasos para utilizar las Redes Sociales a nivel profesional:

1- Crea un perfil profesional. Escoge una foto formal en la que estés sonriendo.

A continuación, descríbete como tú prefieras. Recuerda que, cuanto más original seas, más atractivo será tu perfil para los demás. En Twitter dispones de una limitación de 140 caracteres para definirte. Aprovechalos para resaltar tu máxima cualidad. Por ejemplo: 55 años, pero joven de espíritu, con gran entusiasmo y en busca de nuevos proyectos profesionales. En LinkedIn dispones de más espacio para extenderte como quieras. No completes sólo los campos de "Formación" y "Experiencia": redacta también un "Extracto", que te permitirá hacer un balance de tu trayectoria profesional y resaltar tus mejores cualidades.

2- Construye tu red de contactos. Encuentra a amigos y conocidos que puedan ayudarte a encontrar empleo. Busca también a personas y a empresas que, aunque no conozcas, querrías incorporar a tu red de contactos. Lo bueno de las Redes Sociales es que son "inteligentes" y ellas mismas te empezarán a sugerir seguir a personas una vez comprueben tus preferencias.

3- Interactúa. No sirve de nada conseguir muchos contactos si no se interactúa con ellos. Procura responder a sus comentarios, participar en diálogos, unirse a grupos de debate y colgar información de interés.

Crea un blog

marca personal II



Crea un blog

Administrar un blog nos diferenciará de la masa

Las redes sociales son imprescindibles para construir nuestra marca personal, pero crear y administrar un blog supone un inmenso valor diferencial. El blog se convertirá en nuestro espacio virtual por excelencia, el soporte en el que compartiremos reflexiones, noticias, recomendaciones y otros artículos de interés para nuestro sector.

Por ejemplo, si soy Ingeniero informático, puedo crear un blog que aborde asuntos de Tecnología, Ciencia e Internet y después viralizar los artículos a través de mis Redes Sociales. Si el contenido es interesante y aporta valor, conseguiré convertirme en un *influencer* en la materia.

Un *influencer* es una persona que cuenta con cierta credibilidad sobre un tema concreto, y por su presencia e influencia en redes sociales puede llegar a convertirse en un prescriptor interesante para una marca. (Blog 40 de fiebre)

A continuación, exponemos algunas razones de peso para crear un blog profesional:

1. Te diferenciará de “la masa”.

El mundo del empleo también se rige por las leyes de la oferta y la demanda. En otras palabras, cuanto más exclusivo sea el producto, más se cotizará. En el mercado laboral el producto somos nosotros mismos y nuestra misión es diferenciarlo del resto.

El blog es la mejor herramienta para conseguirlo: requiere esfuerzo y una cierta constancia que no todo el mundo está dispuesto a asumir. Si lo hacemos nosotros, habremos superado un filtro importante y nuestra candidatura destacará.

2. Evidenciará tu iniciativa y tu talento.

Tener un blog activo dirá mucho de ti, presuponiendo muchas de tus cualidades: iniciativa, esfuerzo, constancia, espíritu de colaboración, creatividad, innovación, etc.

3. Te proporcionará reputación profesional en el sector.

Un blog personal y activo permitirá que, si alguna empresa busca nuestro nombre en Google, pueda acceder a muchos artículos relacionados con nuestro sector de actividad. Ello nos posicionará como expertos y multiplicará nuestras oportunidades profesionales.

4. Te convertirás en un profesional 2.0.

Saber manejar las herramientas 2.0 es un valor añadido, independientemente de nuestra profesión. En la sociedad de la información, cada vez

Crea un blog

Nuestro blog debe basarse en contenido de calidad y único

más digitalizada, supondrá un valor diferencial estar familiarizado con las herramientas y conocimientos que presupone la administración de un blog (pluggins, SEO, encuestas, RSS etc).

Si nuestro blog es activo y está bien posicionado, es imprescindible incluirlo en nuestro CV como muestra de nuestras competencias en la materia.

5. Mejorará tus habilidades de comunicación.

Escribir en un blog desarrolla nuestras habilidades de redacción y comunicación con los demás. Ello tiene un efecto muy positivo en nuestras relaciones sociales, que se hará notar en las entrevistas de trabajo, en el día a día en la empresa, etc

Algunas recomendaciones para gestionar tu blog:

- Apuesta por **contenido de calidad**, es decir, interesante y útil para los usuarios. Lo mejor es redactar artículos que puedan aportar valor a otras personas, con contenidos llamativos que se ajusten a lo que los usuarios suelen introducir en los motores de búsqueda (una buena idea es apostar por títulos que empiecen por Qué, Cómo, Cuándo y Dónde). Además, no han de ser demasiado largos y siempre deben incluir la palabra clave del tema del artículo.

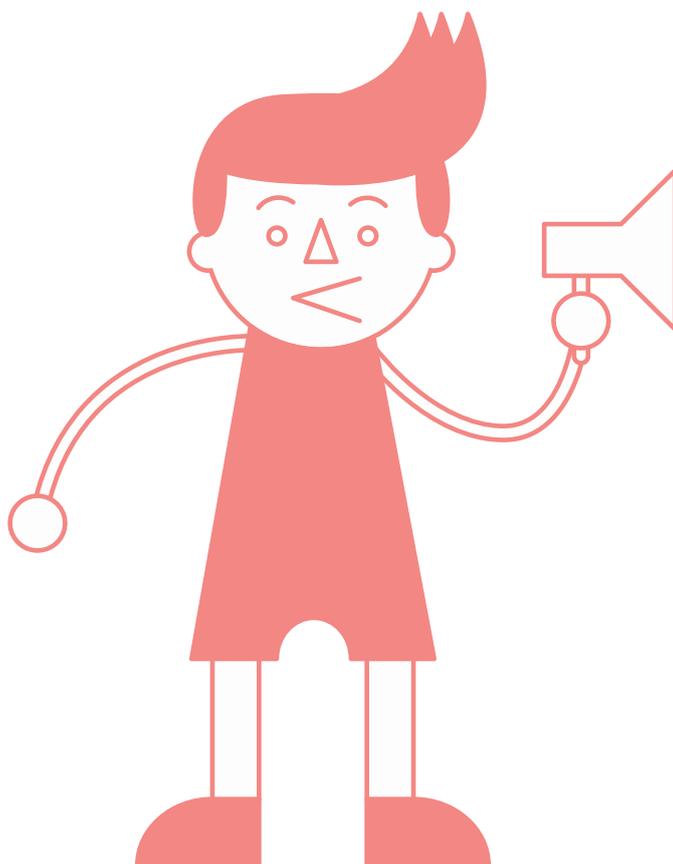
- **No plagies** otras páginas. Copiar palabra por palabra un artículo de otra web no aporta ningún valor, y además Google nos penalizará por "contenido duplicado". Puedes documentarte todo cuanto quieras, pero el artículo final debe tener tu propio estilo.

- **Sé original**. Diferenciarse en la red es cada vez más difícil, pero tenemos que esforzarnos por aportar puntos de vista y enfoques novedosos que llamen la atención de nuestros seguidores.

Pero, ¿cómo crear mi blog? Tienes a tu disposición multitud de herramientas gratuitas y muy intuitivas como Wordpress, Blogger, etc. Investigando un poco en Internet, podrás crear una página web en muy poco tiempo. Para aprender más sobre cómo crear un blog, te recomendamos consultar el blog 40 de fiebre, donde encontrarás consejos útiles y prácticos <http://www.40defiebre.com/blogs/>

Aprende a comunicar

y a hablar en público



Comunicar

Aprender a hablar en público nos permitirá acceder a puestos de responsabilidad

El miedo a hablar en público limita nuestro talento

En nuestra digitalizada sociedad, cada vez se presta más atención a las relaciones sociales a través de la red, lo que en ocasiones va en detrimento de la comunicación tradicional, cara a cara. De hecho, y según algunos expertos, uno de los temores más apremiantes de las nuevas generaciones es, precisamente, hablar en público. Según Eugenio Camacho, Media Coach & Comunicador: “este miedo paraliza, genera sufrimiento y limita el enorme talento de las personas”.

Si sientes ansiedad cuando tienes que enfrentarte a hablar ante un público, no te preocupes: es un sentimiento muy natural. Sin embargo, aprender a controlarlo es muy útil de cara a acceder a puestos de trabajo de responsabilidad y con mejores condiciones que nuestra competencia. ¿Por qué? Sencillamente porque las empresas detectarían que sabemos llegar a las personas con nuestras ideas y ejercer una influencia sobre ellas.

¿Cómo aprender a hablar en público?

Nadie dijo que fuera fácil y posiblemente nunca lleguemos a dominar los nervios al 100% (no importa, una pequeña dosis de nervios no es preocupante, siempre que sepamos controlarla). El problema es cuando llegamos a sentir ansiedad y nos bloqueamos: en este caso sí debemos trabajar para aprender a gestionarlos.

Algunos trucos para bloquear el miedo a hablar en público son los siguientes:

- Practica tu discurso frente a un espejo. Cuanto mejor te lo sepas, menos margen dejarás al error y a la improvisación, al menos las primeras veces. El hacerlo frente a un espejo permitirá que detectes tics y erratas que puedes corregir. También encontrarás la entonación adecuada para que el mensaje llegue a todo el mundo. Además notarás que, cuando hayas hablado muchas veces en público, cada vez tienes que ensayar menos, sintiéndote más libre y cómodo con la improvisación.

- Respira profundamente antes de hablar. No repases la exposición justo antes de entrar en escena: mejor respira hondo para eliminar la tensión muscular y favorecer la circulación sanguínea.

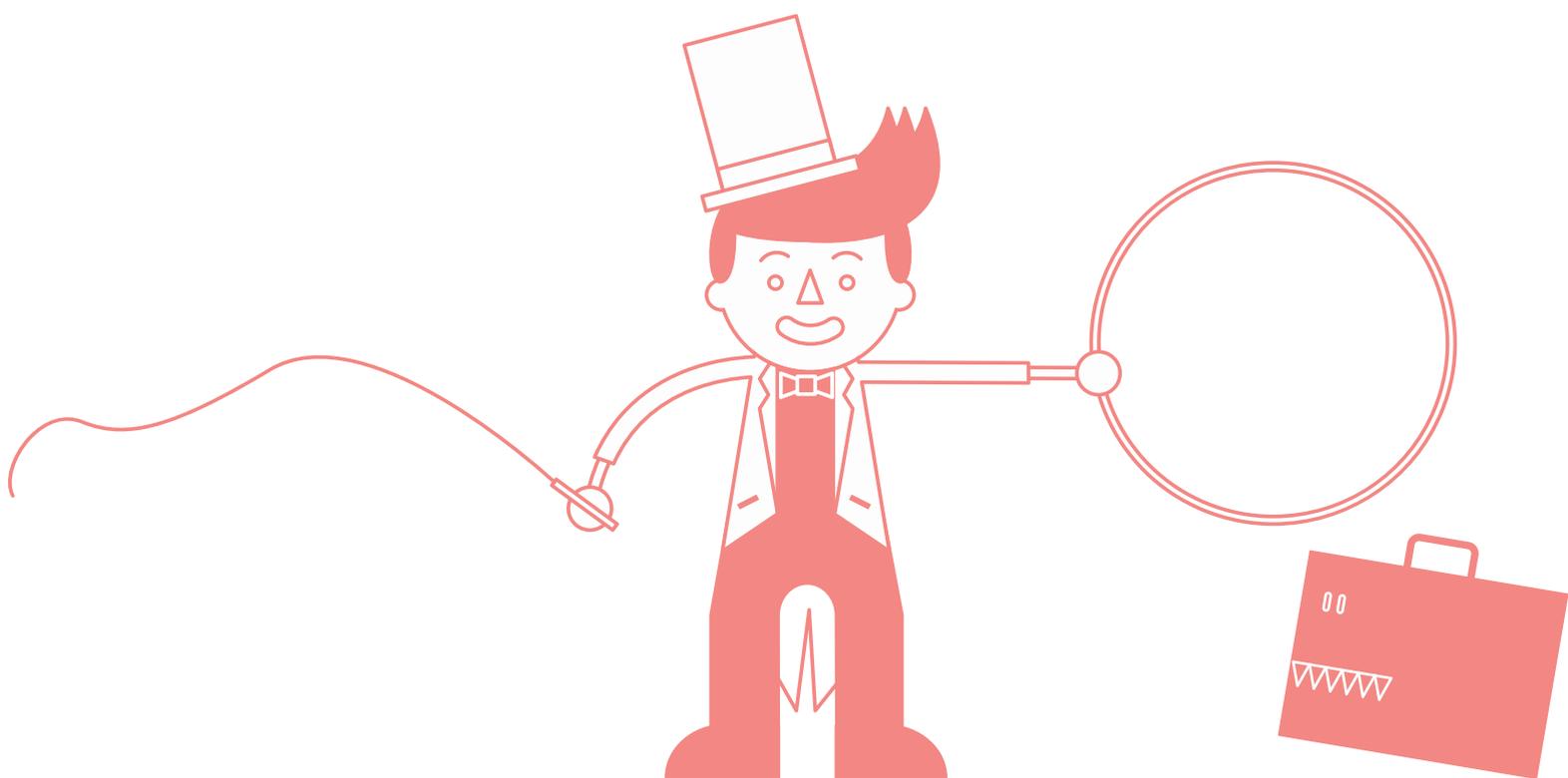
- Anticípate a posibles preguntas que puedan formularte y piensa qué respuesta darías.

- Lee mucho, para incrementar tu capacidad de expresión y vocabulario.

- Haz teatro. Puede ser un buen tratamiento para mejorar las habilidades sociales, la autoestima y el temor para hablar en público.

La maleta no muerde

*pasa una tempora-
da en el extranjero*



Extranjero

Las estancias en el extranjero presuponen inquietud, y dominio de idiomas

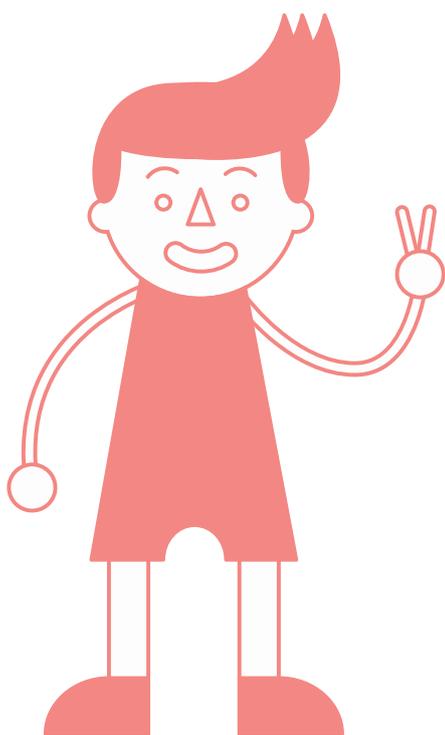
Según un estudio de Alumni Global Search, las estancias en el extranjero ya se puntúan más que el expediente académico. Ello es debido a que la empresa presupone unos valores y habilidades en el candidato que le diferencian del resto: inquietud, curiosidad, capacidad de desenvolvimiento, tolerancia, amplitud de miras y lo último (y quizás más importante), dominio de idiomas.

Las estancias en el extranjero pueden materializarse a través de una beca académica que nos permita estudiar fuera un año, pero hay muchas otras fórmulas. Por ejemplo, acudir un verano a trabajar de camarero a Irlanda suma puntos, aunque este empleo no esté relacionado con lo que estamos estudiando. También podemos pasar dos meses fuera realizando un curso de inglés o alojarnos en casa de alguna familia extranjera: esto último es muy positivo porque podremos conocer de cerca otras culturas y desarrollar mejor nuestras capacidades de comunicación.

Pasar un tiempo en el extranjero es especialmente importante cuando no tenemos experiencia profesional, y sin duda se convertirá en un elemento diferenciador a la hora de competir con otros candidatos. Al fin y al cabo y en términos generales, todos tenemos una trayectoria similar: titulación, idiomas, informática, etc. Por ello, cuando un reclutador se encuentra con un currículum con estancia en el extranjero, éste suele superar siempre el primer filtro.

Discapacidad

en el ámbito universitario



Un 1,3% de los universitarios tiene discapacidad

Según el II Estudio Universidad y Discapacidad, de la Fundación Universia:

El número total de alumnos con discapacidad asciende a 17.702, lo que supone un 1,3% de la comunidad universitaria. Se aprecia una ligera diferencia entre el porcentaje de alumnos con discapacidad que estudian en universidades públicas (1,3%) y los que lo hacen en universidades privadas (0,9%). El perfil de la comunidad universitaria con discapacidad suele ser hombre con discapacidad física que realiza estudios de Ciencias Sociales y Jurídicas, salvo en el caso del alumno de doctorado en el que el perfil tiende a ser mujer con discapacidad física que elige estudios de Artes y Humanidades. [...]

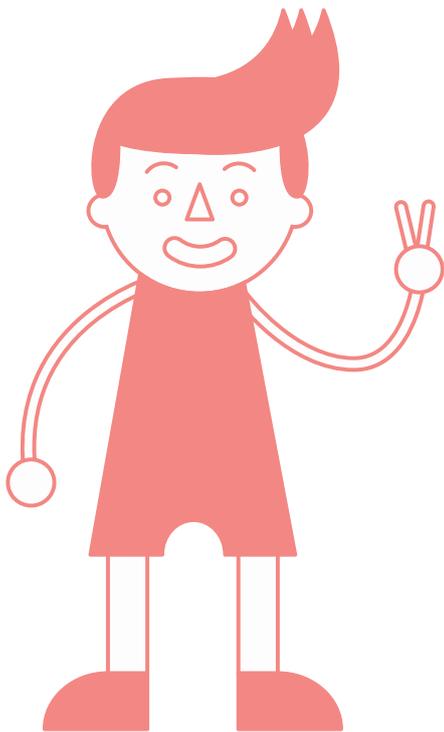
El 95% de universidades declaran disponer de un servicio, programa o persona encargada de la atención a estudiantes con discapacidad que depende en un 74% de los casos del Vicerrectorado de Estudiantes (en sus distintas denominaciones), ha sido creado en los últimos 10 años (52%) y destina más de 30 horas semanales a la atención de estudiantes con discapacidad (53%). Estos Servicios de Atención se dan a conocer mediante la página Web de la universidad (98%), a través de campañas de difusión (83%) y gracias al contacto directo y personalizado con el propio Servicio (83%). Sin embargo, hay un 52% de los universitarios con discapacidad que no han acudido al citado Servicio porque indican que desconocían su existencia. Asimismo, en más del 70% de universidades, los Servicios de Atención a la Discapacidad establecen comunicación con otras áreas internas de la universidad y con agentes externos relacionados con la discapacidad y el sector educativo, con el fin de favorecer una mejor atención a los estudiantes con discapacidad.

Según el informe **El reto de la integración laboral del joven con discapacidad**, realizado por la Fundación Adecco, es significativo cómo un porcentaje muy destacado de los universitarios con discapacidad, se acoge a la modalidad a distancia (40%). Por su parte, un mayoritario 60% estudia de forma presencial, si bien el 35% de éstos declara haber encontrado barreras en su entorno formativo. La principal, según las respuestas: un equipo humano no sensibilizado o acostumbrado a tratar con personas con discapacidad (44%). También un 40,7% destaca la falta de adaptaciones en las aulas y un 11,1% las dificultades para acceder al centro debido a la insuficiente accesibilidad.

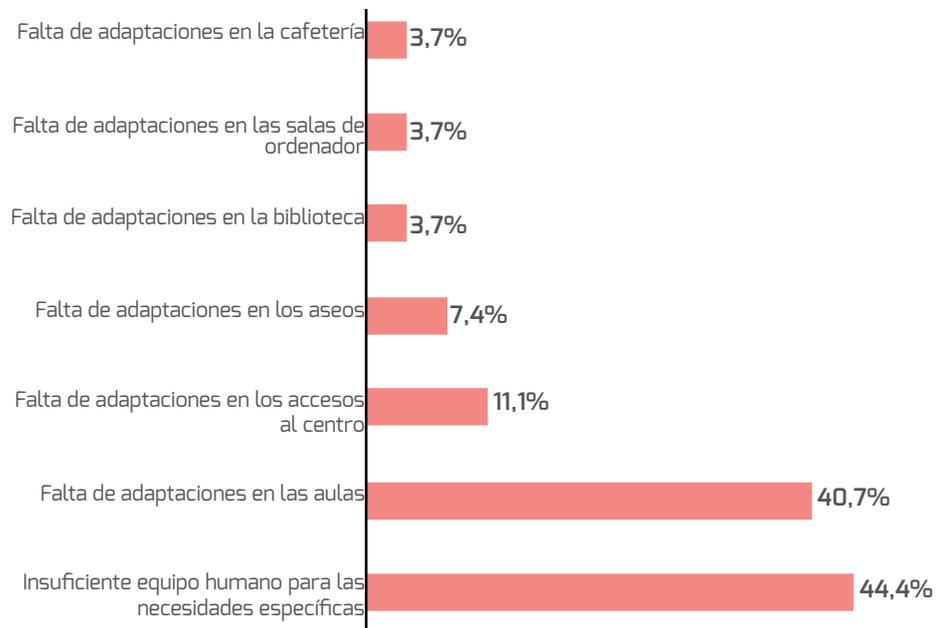
Fuente: Encuesta Fundación Adecco. El reto de la inserción laboral del joven con discapacidad

Discapacidad

en el ámbito universitario



Barreras en el entorno educativo



Fuente: Encuesta Fundación Adecco. El reto de la inserción laboral del joven con discapacidad

La falta de sensibilización es la principal barrera para la integración

Te buscan

Las empresas buscan profesionales como tú



Incorporar personas con discapacidad tiene ventajas para las empresas

A la luz de las cifras expuestas en el apartado anterior, podemos concluir que la discapacidad sigue infrarrepresentada en la Universidad (sólo el 1,3% de los estudiantes tiene certificado de discapacidad y 4 de cada 10 estudia a distancia). Detrás de esta baja participación se encuentran barreras sociales y familiares que, en ocasiones, presuponen que la persona con discapacidad no podrá estudiar, aunque realmente sí tenga competencias para ello. También influyen las posibles barreras que los alumnos pueden encontrar en la Universidad (un 35% encuentra obstáculos físicos y psicológicos, según el estudio de la Fundación Adecco), lo que frena su participación en este ámbito.

Sin embargo, si tienes certificado de discapacidad y estudias en la Universidad, debes tener claro que las empresas buscan profesionales como tú.

¿Por qué las empresas buscan profesionales con discapacidad?

- Porque **discapacidad es sinónimo de talento**. Además de las competencias y conocimientos que has adquirido en tu carrera, ves reforzados valores como la capacidad de sacrificio, el esfuerzo o el afán de superación. Todo ello se traduce en mayor rendimiento y productividad.

- Porque la **Ley General de la Discapacidad (LGD)** exige a las empresas de más de 50 trabajadores la incorporación de un porcentaje de trabajadores con discapacidad no inferior al 2%. En otras palabras, una empresa de 500 trabajadores debería contratar a 10 personas con discapacidad; una de 1.000 tendría que incorporar a 20. En este sentido, cabe destacar que no abundan las personas con discapacidad con estudios superiores y muchas empresas encuentran dificultades para cubrir sus vacantes más cualificadas por profesionales con discapacidad. Por ello, esta condición puede convertirse en una ventaja competitiva si dominamos las competencias exigidas por el puesto.

Entonces, ¿debo indicar en el currículum que tengo discapacidad?

No es necesario: el certificado de discapacidad no habla de tus competencias ni las determina, con lo que no es un aspecto a reflejar en el currículum. No obstante, sí puedes indicarlo en la entrevista de trabajo, una vez hayas pasado el filtro inicial porque cumples las competencias para el puesto. Es importante cómo y cuándo comentarlo. No es necesario hablar de la LGD, que ya es conocida por las empresas, sino que puedes aprovechar para reflejarlo cuando te pregunten por las competencias que puedes aportar al puesto de trabajo.

Tengo una discapacidad que, creo, me ha hecho más fuerte en la vida. Estoy muy acostumbrado a ser resolutivo, a innovar y a esforzarme por conseguir mis metas.

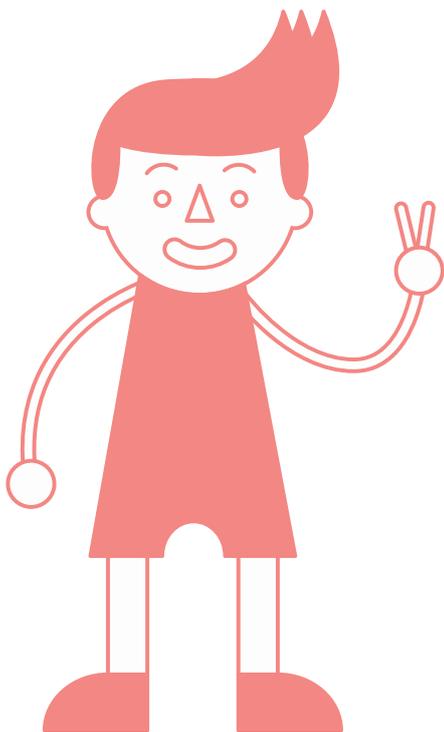
Proyecto Unidos

Déjanos acompañarte

proyecto

Unidos

fundación Adecco



Si quieres participar en el proyecto infórmate en proyectounidos.es

El Proyecto Unidos es un programa de orientación en el que universidad y empresa unen su conocimiento, recursos y experiencia para acompañar, orientar y preparar a los estudiantes con discapacidad durante su etapa académica y su acceso al mercado laboral.

El proyecto Unidos es pionero y nació en 2013 con la misión de normalizar la discapacidad en el entorno universitario, desarrollando el nivel de empleabilidad de sus estudiantes y ofreciéndoles la posibilidad de conocer y ser conocidos en las empresas participantes.

La figura central del proyecto es el mentoring. Empleados voluntarios de las empresas adheridas –mentores- deciden tutorizar a uno de los estudiantes con discapacidad y apoyarles con sus conocimientos y experiencias. El proceso incluye acciones de acogida y presentación, al menos 2 contactos al mes, seguimiento durante el curso y asesoramiento telefónico y/online a lo largo de todo el año académico.

El proyecto cuenta con la participación de 27 empresas y 9 Universidades comprometidas: Adecco, Airbus Group, Alten, Atos, Bausch and Lomb, BMC, Bombardier, Capgemini, Copasa, DNV, Everis, Fujitsu, Gas Natural Fenosa, Indra, Insa Mahou San Miguel, Inspiralia, Orange, Philips, REE, Santa Lucía, Siemens, Talgo, Schneider, Cadagua, Ferrovial Agroman y JYSK; Universidad Politécnica, Universidad Carlos III, Universidad Rey Juan Carlos, Universidad Autónoma, Universidad de Alcalá de Henares (Madrid), Universidad de Castilla la Mancha y Universidad de Valencia, Universidad Politécnica de Valencia y Universidad de Deusto.

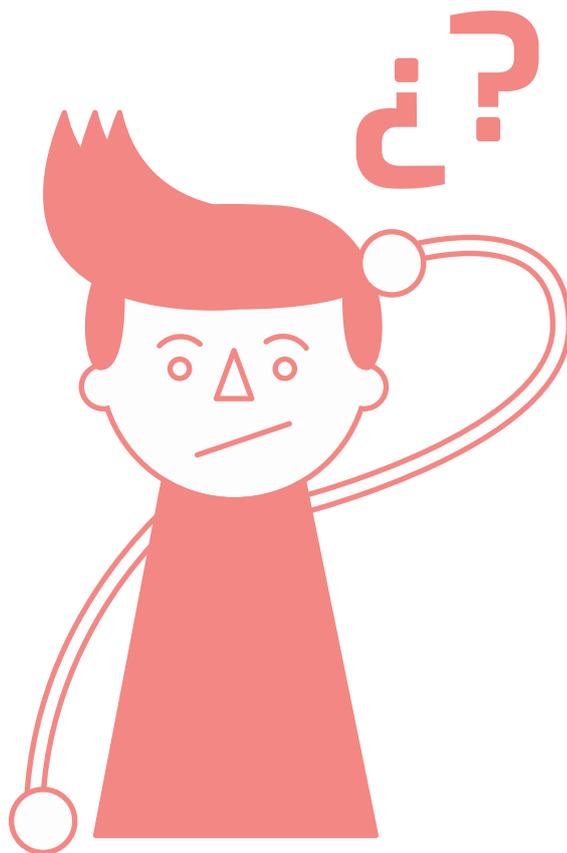
Según Francisco Mesonero, director general de la Fundación Adecco: “actualmente participan en el proyecto 60 estudiantes con discapacidad y sus experiencias son muy positivas, se sienten acompañados y apoyados por sus mentores y están encontrando oportunidades formativas y laborales en las empresas de estos últimos. Por su parte, los mentores nos transmiten una gran satisfacción, al haber conocido de cerca la discapacidad, derribando barreras y estereotipos”.

Empresas que participan en el Proyecto Unidos:



BÚSQUEDA DE EMPLEO

Glosario básico



A

Actitud. Disposición personal que nos conduce a comportarnos de una u otra manera. En el mercado laboral, la actitud positiva es uno de los elementos más valorados por las empresas.

Agencias de colocación. Son entidades públicas o privadas, que realizan actividades que tienen por finalidad proporcionar un trabajo a las personas desempleadas. Para conseguir este fin valoran perfiles, aptitudes o conocimientos de las personas desempleadas y también pueden realizar actuaciones relacionadas con la búsqueda de empleo tales como la orientación, información profesional o selección de personal.

Aptitud. Capacidad para operar competentemente en una determinada actividad (RAE). Ejemplo: tener aptitudes para las Matemáticas.

B

Becario/a. Persona que disfruta de una beca o ayuda económica, concedida por una entidad pública o privada. Los becarios desarrollan diversas funciones dentro de una organización/empresa/entidad, siempre bajo tutorización y exentos de responsabilidad. El objetivo principal es adentrar a la persona en el mundo laboral, desarrollándose personal y profesionalmente.

Bolsa de empleo. Listado que efectúa una empresa privada o una institución pública donde se inscriben los candidatos para ejercer un determinado puesto de trabajo, según una especialización/cualificación concreta. También se refiere al listado general de ofertas de empleo disponibles, que es consultado por las personas que buscan trabajo. Cada bolsa puede tener subdivisiones en otras bolsas más específicas.

Búsqueda activa de empleo. Combinación de diferentes métodos y estrategias para encontrar un empleo. La búsqueda activa implica una periodicidad diaria en las tareas, así como un control actualizado de los canales de búsqueda. En definitiva, se trata de “concebir la búsqueda de empleo como un empleo en sí mismo”.

C

Candidatura. Presentación de la solicitud para optar a un puesto de trabajo, en respuesta a una oferta publicada, a través del envío de nuestro currículum, carta de motivación, etc.

Candidatura espontánea. Presentación de la solicitud para optar a un puesto de trabajo por iniciativa propia, anticipándonos a las futuras necesidades de la empresa, sin esperar que se inicie inmediatamente un proceso de selección

Carta de motivación. Documento, de carácter personal, redactado con el objetivo de motivar a una empresa o empresario a contratarnos. Suele utilizarse para destacar entre la masa de currículums recibida. Por lo tanto, una buena carta de motivación es la que se redacta específicamente para un puesto concreto, resaltando las actitudes y aptitudes que más valora la empresa contratante.

Competencia profesional. Capacidad que tenemos para poner en práctica todos nuestros conocimientos, habilidades y valores en el ámbito laboral.

Contrato de trabajo. Acuerdo escrito entre el trabajador y el empresario, en virtud del cual el empleado se compromete a prestar sus servicios de forma voluntaria, por cuenta ajena y bajo la dirección del empresario, que a su vez se compromete al pago de una retribución y al respeto de las condiciones que se pacten en el documento.

-Contratos formativos. Aquellos que tienen por objeto la cualificación profesional de los trabajadores en un régimen de alternancia de actividad laboral retribuida con actividad formativa recibida en el marco del sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo. Incluyen el contrato para la formación y el contrato en prácticas. El primero sustituye parcialmente la regulación del anterior contrato de aprendizaje y el segundo apenas cambia.

-Contrato indefinido. Aquél que se concierta sin establecer límites en la prestación de los servicios.

-Contrato temporal. Aquél que tiene por objeto incorporar a alguien para un puesto de trabajo por un tiempo determinado y una actividad muy concreta.

Currículum (CV). Concepto latino que significa “carrera de la vida”. En el ámbito laboral, se refiere al documento que recoge la información de índole personal, formativa y laboral, que hemos adquirido a lo largo de nuestra vida, con el objetivo de servir como presentación para postularnos a un puesto de trabajo. El currículum ha adquirido una gran importancia, al constituir nuestra carta de presentación y el filtro para que las empresas nos llamen para una entrevista de trabajo.

D

Disponibilidad. Flexibilidad que el trabajador está dispuesto a aceptar ante las condiciones horarias de trabajo. Puede ser inmediata, total, sólo fines de semana, etc. En las entrevistas de trabajo que se hacen a muchos jóvenes la pregunta sobre la disponibilidad es muy habitual, pues muchos compaginan sus estudios con las primeras experiencias laborales.

E

Empleabilidad. Conjunto de habilidades, actitudes, conocimientos, experiencias y valores que determinan nuestra capacidad de encontrar un empleo acorde a nuestro perfil, necesidades y expectativas. Cuando una persona no está preparada para preparar un currículum o afrontar una entrevista de trabajo, suele decirse que debe aumentar su empleabilidad.

Emprendedor. Persona que, a partir de una idea propia, se lanza a la puesta en marcha de una actividad profesional por cuenta propia. Un emprendedor sabe identificar una oportunidad de negocio y se dispone a conseguir los recursos necesarios para comenzarla y, más adelante, desarrollarla con éxito.

Empresa de Trabajo Temporal (ETT). Organización privada cuya actividad consiste en poner a disposición de otra empresa (la Empresa Usuaria), con carácter temporal, trabajadores por ella contratados.

F

G

Freelance. Término inglés que se utiliza popularmente en castellano para referirse a los trabajadores autónomos, es decir, aquellos que trabajan por su propia cuenta, asumiendo, por tanto, los costes correspondientes de su Seguridad Social.

Fuente de búsqueda de empleo. Conjunto de canales disponibles en los que los demandantes de trabajo pueden encontrar ofertas de trabajo u oportunidades laborales. Por ejemplo: portales de empleo, contactos personales, Redes Sociales, tec.

Fuente de reclutamiento. Conjunto de canales disponibles en los que las empresas pueden encontrar trabajadores para cubrir sus vacantes. Por ejemplo: portales de empleo, Colegios profesionales, tejido asociativo, etc.

Gestión de la Diversidad. Política de Recursos Humanos destinada a promover la contratación de personas de diferentes edades, razas, sexos, nacionalidades y capacidades, bajo el convencimiento de que la diferencia aporta riqueza a la organización en su conjunto, incrementando sus oportunidades de abrirse a nuevos mercados y conectar con públicos diversos.

H

I

Headhunter. En español, cazatalentos, se trata de una figura con alta experiencia en el área de los Recursos Humanos, que ayuda a las empresas a seleccionar sus profesionales, realizando una búsqueda directa sin que el candidato tenga la necesidad de buscar trabajo. Es decir, el headhunter sabe dónde encontrar el talento y se dispone a buscarlo.

Identidad corporativa. Aspectos tangibles (logo, colores más utilizados) e intangibles (estilo de comunicación, misión, visión y valores) que configuran la personalidad de la marca. En la actualidad, las empresas buscan alinear a todos sus trabajadores con la identidad corporativa.

Influencer. Un influencer es una persona que cuenta con cierta credibilidad sobre un tema concreto, y por su presencia e influencia en redes sociales puede llegar a convertirse en un prescriptor interesante para una marca. (Blog 40 de fiebre)

Identidad corporativa. Aspectos tangibles (logo, colores más utilizados) e intangibles (estilo de comunicación, misión, visión y valores) que configuran la personalidad de la marca. En la actualidad, las empresas buscan alinear a todos sus trabajadores con la identidad corporativa.

Influencer. Un influencer es una persona que cuenta con cierta credibilidad sobre un tema concreto, y por su presencia e influencia en redes sociales puede llegar a convertirse en un prescriptor interesante para una marca. (Blog 40 de fiebre)

Intraemprendedor. Persona que, a partir de una idea propia, se lanza a la puesta en marcha de un proyecto, dentro de una empresa en la que trabaja como asalariado. La empresa pone a disposición del empleado su confianza y recursos y le ofrece la posibilidad de desarrollar una idea, de la que ambos resultarán beneficiados.

J

K

Jornada laboral. Período de tiempo de duración del trabajo diario. La jornada puede ser completa (8 horas), parcial (menos de 8 horas), partida (con una pausa para comer), etc.

L

M

Marca personal. En inglés personal branding, se trata de un concepto de desarrollo que concibe a las personas como marcas comerciales que, al igual que éstas, deben cuidar su imagen y esforzarse por construir una reputación, con el objetivo de conseguir el mayor éxito posible en las relaciones sociales y profesionales.

N

Newtorking. Red de contactos formada por familiares, amigos y otros conocidos que pueden ayudarnos a encontrar trabajo. “Hacer networking” significa trabajar la red de contactos para que ésta sea más amplia y de calidad.

Ñ

Newtorking. Red de contactos formada por familiares, amigos y otros conocidos que pueden ayudarnos a encontrar trabajo. “Hacer networking” significa trabajar la red de contactos para que ésta sea más amplia y de calidad.

O

Q

P

R

Pluriempleo. Desempeño de 2 o más empleos por parte de la misma persona.

Población activa. Conjunto de personas en edad laboral que tienen trabajo o están buscándolo.

Población inactiva. Conjunto de personas en edad laboral, que no tienen trabajo ni lo buscan.

Políticas activas de empleo. Actuaciones que inciden sobre el mercado de trabajo para dotarlo poder corregir sus desequilibrios y desajustes. Las políticas activas de empleo juegan un papel importante, ya que tienden a mejorar la cualificación profesional de la población y a facilitar la inserción laboral de los desempleados e incentivar la creación del empleo estable (UGT).

Portal de empleo. Espacio virtual especializado que integra ofertas de empleo y demandantes de trabajo, poniéndoles en contacto.

Portfolio. Colección de trabajos de interés realizados, por un demandante de empleo, que sirve como herramienta de presentación a una empresa u oferta de trabajo.

Proceso de selección por competencias. Es aquel que fija la atención en las capacidades de la persona entrevistada en lugar de en factores externos como la edad, el sexo o la nacionalidad. De este modo se elimina todo prejuicio a la hora de efectuar la contratación.

Prospectar el mercado. Realizar un análisis y evaluación de las empresas que ofrecen trabajo en nuestro sector, así como en el tipo de puestos que ofertan. Esta actividad nos permitirá familiarizarnos con el mercado laboral de nuestro ámbito y adaptarnos mejor a sus exigencias.

Reciclaje profesional. Actualización de conocimientos y competencias que nos permitirá adaptarnos a las nuevas necesidades laborales. Se aplica sobre todo a mayores de 45 años que han perdido su empleo en sectores que ya no generan oportunidades laborales y que, por tanto, deben reorientar su carrera profesional.

Responsabilidad Social Empresarial (RSE). Comportamiento responsable y ético de la empresa con todos los públicos con los que se relaciona (sus propios empleados, proveedores, clientes, medio ambiente, sociedad, etc).

S

Salario Mínimo Interprofesional (SMI). Cuantía retributiva mínima que percibe el trabajador referida a la jornada legal de trabajo. En España, el SMI está fijado en 9.089 euros en 14 pagas o, lo que es lo mismo, 648 euros al mes.

Seguridad Social. Sistema Público por el cual el Estado garantiza a las personas comprendidas en su ámbito de aplicación, así como a los familiares o asimilados que tuvieran a su cargo, la protección adecuada frente a las situaciones que se contemplan en la ley (UGT).

Servicios Públicos de Empleo. Son organismos autónomos que promueven, diseñan y desarrollan medidas y acciones para el empleo, cuya ejecución se ajusta a las diferentes realidades territoriales. Todos cuentan con su particular bolsa de empleo, poniendo a disposición ofertas de trabajo para los desempleados de su zona. En este enlace se puede acceder a todos los sitios web de cada Comunidad Autónoma <http://www.citapreviainem.es/servicio-de-empleo/>

T

Tasa de actividad. Cociente entre la población activa (o población económicamente activa) y la población en edad de trabajar, habitualmente expresado en porcentaje. En España, la tasa de actividad actual es del 60%.

Tasa de paro. Cociente entre las personas desempleadas y número de personas activas, habitualmente expresado en porcentaje. En España, la tasa de paro actual es del 22,3%.

Trabajo por cuenta ajena. Desempeño de una actividad profesional en una empresa, en calidad de asalariado, donde es dicha empresa la que asume los costes de nuestra Seguridad Social.

Trabajo por cuenta propia. Desempeño de una actividad profesional de manera autónoma, en la que es el propio trabajador quien asume los costes de su Seguridad Social.

U

V

Y

Vacante. Empleo o posición en una empresa que permanece libre, sin estar ocupado por nadie, y que por tanto está abierto a la recepción de candidaturas.

Yacimiento de empleo. Sector o área de actividad que tiene previsión de demandar gran cantidad de trabajadores en un futuro próximo. Estos yacimientos o nichos van variando a lo largo de los años.

Videocurrículum. Presentación, en soporte audiovisual, en la que el propio candidato presenta su candidatura y expone los principales argumentos para ser contratado. No debe exceder los 3 minutos.

W

Z

X
