

GUÍA PRÁCTICA PARA LA BÚSQUEDA DE EMPLEO



Consejos útiles y prácticos de grandes expertos,
que te aportarán seguridad y confianza en tu búsqueda de empleo.

dipu **E**mplea

Pacto provincial para la creación de empleo estable y de calidad



Dionisio Contreras Casado, nació en 1973, en Fuenteguelmes (Soria). Estudió Trabajo Social y Educación Social, y ha dedicado gran parte de su vida profesional a trabajar para la inserción laboral de colectivos con dificultad de incorporarse al mercado de trabajo, tanto en España como en distintos países de Latino América.

Como fruto de todas sus vivencias y experiencias en 2004 crea [Emogestión](#), empresa en la que centra su actividad como consultor de Inteligencia Emocional orientada a Empresas y Organizaciones.

Impulsor y coordinador del proyecto GUÍA PRÁCTICA PARA LA BÚSQUEDA DE EMPLEO, Dionisio Contreras es coautor de esta guía junto a grandes expertos del panorama laboral y desarrollo personal de este país, como son:

Javier Peña.

[Portal Parados](#)

Gloria Alonso Rodríguez.

[Empieza Consultora](#)

Alejandra Zapata Navarro.

[Empieza Consultora](#)

Eduardo Moreno Romero.

[Educoro el Empleo 2.0](#)

Auxiliadora Zapata Navarro.

[Empieza Consultora](#)

Título: “GUÍA PRÁCTICA PARA LA BÚSQUEDA DE EMPLEO”

Diputación Provincial de Guadalajara. Proyecto DipuEmplea, cofinanciado por el Fondo Social Europeo.

Autores: Dionisio Contreras Casado, Javier Peña, Gloria Alonso Rodríguez, Alejandra Zapata Navarro, Eduardo Moreno Romero, Auxiliadora Zapata Navarro.

Primera edición: Diciembre 2013

ISBN: 978-84-92502-32-5

Depósito legal: B.28229-2013

Queda prohibida, salvo excepción prevista en la ley, cualquier forma de reproducción, distribución, comunicación pública y transformación de esta obra sin contar con la autorización de los titulares de propiedad intelectual. La infracción de los derechos mencionada puede ser constitutiva de delito contra la propiedad intelectual (arts. 270 y s. del Código Penal). El Centro Español de Derechos Reprográficos (www.cedro.org) vela por el respeto de los citados derechos.

Diseño Gráfico y Maquetación: www.rgapublicidad.net

Impreso por: Editorial Humanitas, S.L.

GUÍA PRÁCTICA[★][☾] PARA LA BÚSQUEDA DE EMPLEO



Consejos útiles y prácticos de grandes expertos
que te aportarán seguridad y confianza en tu búsqueda de empleo

dipu  emplea

Pacto provincial para la creación de empleo estable y de calidad

Saludo de la presidenta.

La Diputación Provincial de Guadalajara está desarrollando una intensa labor en el campo de la formación de las personas a través del proyecto DipuEmplea. Somos conscientes de la importancia que tiene la formación en la mejora de la cualificación de las personas; somos conscientes de la importancia que tiene la adecuada preparación en la búsqueda de empleo, en la incorporación al mercado laboral; somos conscientes, en definitiva, de la necesidad de estar con la principal preocupación de los ciudadanos, que es el acceso al mercado de trabajo. En esta línea, el proyecto DipuEmplea se ha encaminado, desde sus inicios, a cumplir con el objetivo de ayudar a las personas que quieren y no pueden trabajar con un buen asesoramiento que les ayude en la tarea de la búsqueda de empleo.

Desde la Administración Pública tenemos que trabajar sin descanso en todos aquellos aspectos que puedan ayudar a generar empleo y, por supuesto, creando cuantas herramientas sean precisas para apoyar a los ciudadanos en la búsqueda de oportunidades de trabajo en unos momentos especialmente difíciles.

Con este objetivo presentamos esta Guía práctica, un documento que pretende ser una herramienta útil y eficaz para mejorar los métodos habituales en la búsqueda de empleo, aportando nuevas perspectivas que sirvan de orientación y proponiendo un cambio de actitud frente a una labor tan compleja.

Deseo que esta Guía, como una propuesta más del Programa DipuEmplea, aporte esas nuevas ideas o formas de actuar que pueden mejorar nuestras posibilidades para conseguir el éxito en el camino hacia el mercado laboral.

Ana Guarinos.

Presidenta de la Excma. Diputación Provincial de Guadalajara



ME HE QUEDADO EN PARO ¿AHORA QUÉ?

Quedarse en paro no significa quedarse parado, ¡MUÉVETE!





Javier Peña.

Estudió Periodismo en la Facultad de Ciencias de la Información de la Universidad Complutense de Madrid. Ha ejercido su labor profesional durante veinte años en Onda Cero donde trabajó en las emisoras de Ciudad Real, Toledo y Madrid. En septiembre de 2009, creó la web www.portalparados.es, destinada a informar a aquellas personas que buscan trabajo en internet y que se ha convertido en la principal referencia periodística del sector laboral en internet.

Ha compatibilizado esa labor con colaboraciones en el programa “Aquí Hay Trabajo” de TVE y en la actualidad, se ha convertido en asesor de empleo en los principales programas de la Cadena COPE y escribe semanalmente en la web de EFE Empresas. Ha intervenido en otros programas, como Espejo Público, de Antena 3 y ha participado como ponente en diferentes jornadas sobre Orientación Laboral y Recursos Humanos, organizadas por universidades y compañías del sector.



ME HE QUEDADO EN PARO ¿AHORA QUÉ?

Desde el mismo momento en el que una persona busca su lugar en el mercado laboral, comienza una nueva experiencia en nuestras vidas que debemos afrontar con el mismo esfuerzo o más que en cualquiera de las actividades profesionales que hayamos realizado con anterioridad.

Como comprobaremos en éste y los próximos capítulos, nuestra actitud puede ser un elemento clave para que convirtamos este periodo en una oportunidad para seguir nuestro aprendizaje.

En este apartado, vamos a explicarte alguno de los primeros pasos que debes seguir para iniciar la búsqueda de empleo que debe ser una labor que va mucho más allá del envío compulsivo de currículos

1. Apuntarse a la oficina de empleo

Tanto si tienes derecho a una prestación o subsidio por desempleo como si no es así, conviene que acudas a la oficina de empleo que te corresponda para darte de alta como demandante de trabajo. Eso te permitirá tener acceso a las ofertas de trabajo que gestionan, a los cursos que organizan y a sus servicios de orientación laboral, entre otros.

Pero es también importante apuntarse porque muchas entidades te van a solicitar el certificado de inscripción para acceder a sus actividades, ofrecerte descuentos, etc.

a. ¿Has cotizado en los últimos meses o años?

Si te acaban de despedir de un trabajo, debes apuntarte en un plazo de quince días desde la fecha en la que se acabó el contrato, si es que tienes derecho a la prestación o el subsidio por desempleo. Actualmente, las oficinas de empleo tienen un servicio de cita previa que permite ahorrar colas.

No debes alarmarte si por ejemplo, el plazo para inscribirte termina el 12 de enero y te han dado cita para el 14 de ese mismo mes porque tú la has solicitado dentro del periodo legal establecido.

b. Prestación por desempleo. Duración y cuantía

La prestación por desempleo es aquella que se genera por el tiempo en el que hemos estado contratados por cuenta ajena. En concreto, tenemos derecho a ella si hemos cotizado un mínimo de 360 días en los últimos seis años.

Aunque puedes encontrar en la web del Servicios Estatal Público de Empleo (SEPE) una calculadora con el tiempo que te corresponde exactamente de prestación y la cuantía, te podemos facilitar este cuadro para que te hagas una idea aproximada:

<u>DÍAS DE COTIZACIÓN</u>	<u>DÍAS DE PRESTACIÓN</u>
De 360 a 539	120
540 a 749	180
720 a 899	240
900 a 1079	300
1080 a 1259	360
1260 a 1439	420
1440 a 1619	480
1620 a 1799	540
1800 a 1979	600
1980 a 2159	600
Desde 2160	720



En los primeros seis meses, tu prestación se calculará sobre el 70% de la base imponible de 180 últimos días cotizados. A partir del séptimo mes, la cuantía se reduce al 50% de esa base. En ambos casos, existe una prestación mínima que en 2013, iba desde los 497€ si no tienes cargas familiares a los 664,74€ si tienes uno o más hijos. Y también una cuantía máxima que oscila entre 1087,2€ sin cargas, 1242,52 con un hijo y 1397,83€ con dos o más hijos.

Para acceder al cobro del paro, como lo conocemos popularmente, debes entregar el modelo oficial de solicitud, tu DNI, el libro de familia si tienes hijos a cargo y el certificado o certificados de las empresas en las que has trabajado en los últimos meses. Es posible que en algunos casos, necesites igualmente una copia de los documentos oficiales correspondientes a los últimos 180 días cotizados, es decir, las nóminas aunque lo normal es que tu oficina disponga ya de esa información.

Si tu último trabajo ha sido por cuenta propia, no dispones de este tipo de prestaciones si bien, desde 2011, se ha incorporado la Prestación por cese de actividad de los trabajadores autónomos. Para acceder a ella, no basta con haber cotizado a la Seguridad Social, en el RETA, sino que debes haber pagado igualmente la cotización por cese de actividad durante un mínimo de doce meses. Eso sí, debes demostrar que estás al corriente de pago de tus cuotas a la SS y que ha sido involuntaria tu situación de desempleo. Podrás percibir desde dos meses de prestación si has cotizado un año hasta 12 meses si has cotizado cuarenta y ocho meses o más.

c. Subsidios por desempleo. Diferentes tipo, características, requisitos, etc

El subsidio por desempleo es una ayuda que ofrecen los servicios públicos de empleo a aquellas personas que no cumplen los requisitos para optar a una prestación o la han terminado. A diferencia del cobro del paro, la cuantía es la misma para todos y pesan más las circunstancias de cada trabajador que el tiempo de cotización durante el periodo laboral.

Pueden solicitar el subsidio por desempleo aquellas personas que hayan finalizado el tiempo de prestación o aquellas que han trabajado menos de un año con un mínimo de 3 meses si tienes hijos a cargo y de 6 meses si no los tienes. Además, podrán acogerse a ella los mayores de 55 años, los emigrantes españoles retornados y los presos que hayan permanecido en la cárcel más de seis meses si cumplen los requisitos complementarios.

La duración depende mucho de la situación por la que se ha accedido a él y su cuantía corresponde al 80% del Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples (IPREM) que en 2013, se situó en 426 euros.

Dos de las obligaciones comunes a todos los subsidios son carecer de rentas superiores al 75% del Salario Mínimo Interprofesional y estar inscrito como demandante de empleo en los servicios públicos.

d. Ayuda del Plan Prepara

Desde que comenzó la crisis, los diferentes gobiernos han impulsado una ayuda temporal de seis meses que se suma a la prestación y al subsidio por desempleo. En un primer momento, se le denominó Plan PRODI y tras sucesivas reformas, ha pasado a denominarse Plan Prepara.

En la actualidad, la que hemos conocido como “la ayuda de los 400 euros”, puede llegar a los 450 en el caso de que los beneficiarios tengan hijos a cargo. Eso sí, se cobra una sóla vez y por un periodo de seis meses.

Para solicitarla, es necesario ser parado/a de larga duración, haber finalizado la prestación o el subsidio por desempleo, demostrar que se ha buscado activamente trabajo en los últimos meses y carecer de rentas superiores al 75% del Salario Mínimo Interprofesional.

Junto a ello, las personas que reciban la ayuda, deberán participar en un itinerario personalizado de inserción laboral y en todas aquellas acciones encaminadas a mejorar su cualificación profesional.



e. Renta Activa de Inserción

Quizás la Renta Activa de Inserción, también llamada por sus siglas RAI, es la menos conocida de todas cuantas se facilitan desde los servicios de empleo. Está destinada a desempleados de larga duración en situaciones muy especiales. En concreto, a personas mayores de 45 años, con discapacidad, víctimas de violencia de género y trabajadores retornados del extranjero.

Para optar a ella, es necesario suscribir un compromiso de actividad en el que se ofrecerá a los beneficiarios tutorías individualizadas, la elaboración de un itinerario individualizado de inserción, gestión de ofertas y la posible incorporación a planes de empleo o formación.

La RAI representa un ingreso mensual del 80% del IPREM (426 euros en 2013) que se percibe durante once meses en una primera fase. Después, habrá que esperar un año hasta solicitarlo nuevamente y así durante un máximo de tres ocasiones.

f. Ayudas Sociales

Si ya has cubierto todos los caminos que te hemos marcado a través de tu oficina de empleo y sigues sin obtener un puesto de trabajo, debes contemplar la posibilidad de acudir a los Servicios Sociales de tu ayuntamiento desde donde te podrán guiar en las posibilidades que estén a tu alcance en función de tus circunstancias.

La mayoría de gobiernos autonómicos pusieron en marcha los llamados "salarios sociales" para personas que no disponen de ingresos. En el caso de Castilla La Mancha, se denomina Ingreso Mínimo de Solidaridad. Puedes obtener más información sobre esta ayuda a través del 012.

g. Si quieres montar un negocio, puedes capitalizar el paro

Cobrar una parte o la totalidad de la prestación por desempleo en un solo pago es una de las posibilidades que se te ofrecen si quieres crear una

empresa, constituirte como autónomo o formar parte de una cooperativa de trabajo asociado o sociedad laboral de nueva creación.

Para optar a ello, debes tener un mínimo de tres mensualidades de prestación por desempleo aún por percibir, acreditar la fórmula que has elegido para trabajar por cuenta propia y no haberse acogido a la capitalización en los cuatro años anteriores a la solicitud.

Tienes varias fórmulas para elegir. Puedes solicitar que la prestación por desempleo sirva para pagar la cuota a la Seguridad Social que te corresponde en los primeros años de actividad o bien, que te sufraguen los gastos necesarios para poner en marcha la actividad, participar en la cooperativa o en la sociedad laboral. En todos los casos, deberás justificar con facturas esos desembolsos.

Si tu intención es convertirte en autónomo, podrás obtener el 60% de la cantidad que aún te quede por percibir de la prestación para los gastos derivados de tu actividad. Y si eres hombre menor de 30 años o mujer menor de 35, puedes lograr el 100% de la prestación.

No obstante, para informarte de esta posibilidad o de las prestaciones, subsidios y ayudas ligadas al desempleo, puedes informarte en tu oficina de empleo o en el teléfono del Servicio Estatal Público de Empleo (SEPE) que es el 901 11 99 99

2. ¡Necesitas un plan!

Una vez completado el proceso administrativo, sobre todo si tienes derecho a recibir alguna de las ayudas que te hemos detallado, el objetivo debe ser volver cuanto antes al mercado laboral en un puesto de trabajo adecuado al perfil profesional que tienes.

Lo primero que debemos es definir nuestro objetivo. Con frecuencia preguntas a cualquier persona ¿en qué sector o profesión buscas trabajo? Y la respuesta es “de lo que sea”. Eso es imposible porque seguramente, no



estarás capacitado/a para protagonizar una operación quirúrgica a corazón abierto, a impartir clases de suajili o si no eres fontanero, no tendrás especial pericia en instalar tuberías. Y si uno está dispuesto a iniciarse en esas profesiones, deberá buscar la formación adecuada para tal caso.

En consecuencia, el objetivo que nos proponemos, debe ser realista con la experiencia y la formación que hemos acumulado a lo largo de todos estos años. Debemos buscar empleo en aquellas profesiones que conocemos por formación y/o trayectoria. Y esto es así porque todo ser humano sabe hacer como mínimo una cosa realmente bien pero no podemos desempeñar cualquier labor posible.

Una vez fijado el objetivo, debemos trazar una estrategia que consiste básicamente en el conjunto de acciones que debemos desarrollar para encontrar el trabajo que nos hemos marcado. Mi consejo es que ese camino sea lo más detallado posible y que lo pongamos por escrito para que nos sirva de pauta.

Hasta el comienzo de la crisis, la mayoría de estrategias se basaban exclusivamente en enviar currículos a las empresas que conocíamos y a estar pendientes de los anuncios de trabajo en prensa y en los primeros portales de empleo que comenzaban a funcionar.

En los últimos años, se ha producido una auténtica revolución debido a la expansión de las nuevas tecnologías, de internet y también a la mayor competencia para lograr un puesto de trabajo. Por lo tanto, ahora debemos contemplar un sinnúmero de posibilidades que se nos abren.

Eso sí, debemos tener presente algunos aspectos importantes que nos condicionarán la búsqueda:

- ¿Conocemos nuestras fortalezas y nuestras debilidades en comparación a otros candidatos?

- ¿Nuestro currículum se adecúa a las ofertas de empleo que hemos visto en los principales portales? ¿O deberíamos aprender algún idioma o programa informático para mejorar nuestras posibilidades?
- ¿Tenemos un listado de empresas que pueden reclamar profesionales de nuestro perfil?
- ¿Hemos investigado todas las fuentes de empleo que están a nuestra disposición?

A todas estas preguntas, y a algunas más, trataremos de dar respuesta en esta guía para que puedas definir con claridad todos los caminos.

Como la búsqueda de trabajo, se debe convertir en un empleo en sí mismo, conviene que tengamos una agenda en la que vayamos anotando las actuaciones que vamos realizando cada día, a qué empresas hemos enviado el currículum, con qué personas hemos contactado personal o telefónicamente y redactar todas aquellas tareas que aún nos quedan pendientes en función de la estrategia que nos hemos marcado.

La agenda nos permite llevar un orden, sobre todo mental. Racionaliza nuestra labor y nos ahorrará muchísimo tiempo. Si por ejemplo, hemos mantenido una entrevista de trabajo con un responsable de selección, podemos anotar incluso nuestras impresiones, aquellos aspectos que nos han llamado la atención de la conversación, que nos pueden servir de aprendizaje para futuros encuentros.

Este documento evitará que dupliquemos los esfuerzos y que podamos repasar en cualquier momento todas las acciones relevantes que hemos venido ejerciendo y si se adecuan o no a la estrategia que nos hemos marcado.



3. Conócete a ti mismo

Uno de los mayores tesoros que puede tener el ser humano es la capacidad de conocer sus puntos fuertes y débiles, sus fortalezas y debilidades. Nos podemos remontar dos mil años atrás para contemplar en el Templo de Apolo, en Delfos (Grecia) una inscripción que reza “gnóthi seautón” que se traduce en castellano como “Conócete a ti mismo”.

Si en cualquier aspecto de la vida, es necesario aplicarnos esta máxima, es esencial en la búsqueda de empleo. Por eso, debemos acometer un proceso de autoevaluación en el que necesitamos saber qué competencias profesionales nos sitúan por encima de cualquier otro candidato en el mercado laboral y en qué apartados debemos mejorar para incrementar nuestras posibilidades de obtener un puesto de trabajo.

En el caso de nuestras fortalezas, conocerlas nos permitirá subrayarlas en cualquier proceso de selección que va desde la elaboración del currículum a mantener una entrevista de trabajo.

Y por lo que respecta a nuestras debilidades, nos servirá para mejorarlas, para disimularlas o para presentarlas como un punto fuerte si ello es posible sin caer en la osadía.

Existen competencias profesionales concretas que se basan en los conocimientos y en las habilidades propias de nuestra actividad laboral. Para determinar cuáles son, debemos revisar ofertas de empleo en nuestro sector que nos indicarán qué tipo de personas buscan las empresas y qué necesitamos para ponernos al día.

Y existen otro tipo de habilidades que se pueden aplicar a cualquier puesto de trabajo. Un reciente estudio de una plataforma de internet, Marketyou y de Saville Consulting determinaba alguna de estas últimas:

- Capacidad para innovar que parte de nuestra posibilidad de ofrecer propuestas creativas y originales en nuestro puesto.

- Capacidad para trabajar con rigor en la que se valora nuestra meticulosidad para realizar nuestro trabajo
- Capacidad de análisis en la que se juzgará la posibilidad que tenemos de entender la información que recibimos y analizarla
- Capacidad para dirigir a un grupo de personas
- Capacidad para comunicarse con seguridad, convicción y confianza
- Capacidad para interactuar con los demás, tanto en el caso de los compañeros como de potenciales clientes
- Capacidad para trabajar en equipo
- Capacidad para gestionar el estrés cuando se produce alto nivel de presión y responsabilidad
- Capacidad de adaptación cuando se producen cambios en nuestro entorno laboral
- Capacidad para organizar con el fin de coordinar y estructurar actividades
- Capacidad de orientación al logro en la que se valora la forma en la que cada trabajador contribuye a los objetivos de la empresa y a los que se le marcan personalmente a él
- Capacidad de especialización en una materia concreta dentro de nuestra profesión

Evidentemente, este tipo de competencias no se aplican a todas las profesiones y dependerá también del orden jerárquico que queramos ocupar en la futura empresa. Si nuestra actividad carece de responsabilidad por ejemplo, el reclutador se fijará menos en las posibilidades que tenemos de dirigir u organizar equipos de trabajo.



A pesar de ello, conviene que nos vayamos preguntando cuáles de estas capacidades se ajustan a nuestra personalidad porque tarde o temprano, deberemos exponerlas.

4. ¿Por dónde empiezo a moverme?

Una vez que nos hemos hecho un examen a nosotros mismos, ya estamos preparados para salir al exterior. Por supuesto que necesitaremos redactar un currículum que se ajuste a ese análisis y del que hablaremos en esta misma guía en mayor profundidad. Ese documento es nuestra carta de presentación pero no la única en este nuevo mundo de la tecnología.

De hecho, se decía con frecuencia hace unos años que aquello que no salía en televisión, no existía. Hoy podemos decir lo mismo con internet porque si no estamos allí, resultará extraño para cualquier responsable de un proceso de selección.

Nuestros primeros pasos deben estar encaminados a estar presentes en todas aquellas fuentes que nos van a permitir un conocimiento lo más amplio posible de las ofertas de trabajo que puedan aparecer en el mercado:



Potenciar nuestra red de contacto. Debemos tener muy presente que según distintos estudios, entre el 75 y el 80 de las oportunidades de empleo no aparecen públicamente. Las empresas prefieren no divulgarlas salvo en pequeños círculos de relación. Por tanto, sólo podemos conocerlas a través de excompañeros de trabajo, familiares y amigos que tengan relación con la compañía. Ellos deben ser nuestros principales aliados en la búsqueda de empleo. Y en algunas profesiones, ese porcentaje del que hablamos puede ser aún mayor.

Mantenerse informado de las empresas en expansión. Esta es otra forma de acceder a esas ofertas de empleo que permanecen ocultas. Podemos enviar nuestra autocandidatura a aquellas compañías cuyos planes próximos podemos conocer a través de medios de comunicación generales o especializados en materia de empleo.

Apuntarnos a todos los portales de empleo. Internet es un mercado creciente en la búsqueda de trabajo pero a la vez, más complejo cada día. Hasta hace unos años bastaba con usar portales, como Infojobs, Infoempleo o Monster para estar pendientes de las oportunidades laborales. Ahora tenemos una gama más amplia de portales que van desde los propios de los servicios públicos de empleo autonómicos, de ayuntamientos, de las Cámaras de Comercio, portales especializados en sectores económicos, rastreadores de ofertas en todos ellos, etc. Y en todos ellos debemos estar presentes aunque cuidado porque nos podemos encontrar con algunos muy poco serios y cuyo objetivo no es precisamente ayudarnos.



Consultar con las empresas de trabajo temporal y las agencias privadas de colocación. Las últimas reformas legales han propiciado que este tipo de compañías puedan trabajar en sectores hasta ahora vetados para ellas. Y poco a poco se van incorporando a internet con sus propias webs de empleo en la que ofrecen todas las propuestas laborales que están a su disposición. La tendencia nos indica que en un futuro, van a adquirir un mayor protagonismo en el mercado laboral debido a las iniciativas de colaboración con los servicios públicos de empleo.



Visitar las webs de empleo de las empresas que nos interesan. En ellas, tenemos una ventaja que es la de presentar nuestra candidatura aunque en ese momento, no dispongan de una vacante que se ajuste a nuestro perfil. Casi todas las compañías de tamaño mediano y grande disponen de un apartado en el que poder enviar nuestro currículum y estar pendiente de sus ofertas. Muchas de ellas además usan ya las redes sociales para promocionarlas, como os comentaremos en otro capítulo de esta guía.

Acudir a los servicios de orientación laboral. Los profesionales que trabajan en estos departamentos nos pueden ayudar a perfilar la estrategia, a elaborar el currículum y a acompañarnos en nuestro proceso de búsqueda activa de empleo. Cometeríamos un error si pensásemos que los orientadores profesionales deben ser los encargados de buscarnos trabajo, eso lo debemos hacer por nosotros mismos pero contaremos con su experiencia para incrementar nuestras posibilidades de lograr nuestro objetivo. Podemos encontrar servicios de orientación laboral en nuestro ayuntamiento, en las Cámaras de Comercio, las mancomunidades, en organizaciones empresariales, sindicales, en asociaciones y las propias oficinas de empleo, entre otras.

Mantener presencia activa en las redes sociales. Aunque dedicaremos un apartado específico a este asunto, es una de las principales novedades de esa revolución que se ha producido en internet durante los últimos años. Debemos cuidar tanto las redes sociales, dirigidas al ámbito profesional, como a las de uso más personal.

Buscar fórmulas alternativas que nos diferencien. Desde la posibilidad de abrir un blog en el que hablemos de nuestra profesión hasta otras iniciativas que nos diferencian de otros candidatos, como la elaboración de un videocurrículum original, el abanico es muy amplio y nuestra imaginación puede contribuir a nuestro éxito profesional. Quizás no sea necesario echar mano de colocarse en un escaparate, como recientemente realizaba un desempleado en Zaragoza, pero cualquier detalle grande o pequeño puede llamar la atención de un reclutador

Contactar con Headhunters. Esta posibilidad está abierta especialmente para algunos sectores profesionales y para puestos de mediana o alta responsabilidad en una empresa. Se trata de esos “cazatalentos” que siempre están pendientes de captar a aquellos trabajadores más preparados para sus clientes. Muchos trabajan ya también a través de internet, bien a través de las redes profesionales o de sus propias webs. Eso sí, más que llegar nosotros a ellos, muchas veces ellos te pueden encontrar a tí si hemos potenciado nuestra marca personal, como también abordaremos en profundidad.

5. Algunos Portales de Empleo que debes tener en cuenta

Ya te hemos contado en el apartado anterior que es fundamental estar presente en los portales de empleo de internet aunque de ellos, sólo obtenemos un 15% de las oportunidades laborales del mercado, según un estudio que realizamos en Portalparados.

Hemos seleccionado alguno de los más representativos, tanto generalistas como sectoriales que os pueden ayudar:



Portal de la Consejería de Empleo y Economía de Castilla la Mancha. Allí podrás realizar varios trámites administrativos, entre ellos sellar la demanda de empleo cada tres meses, consultar cursos de formación y ofertas de empleo.



infojobs.net Es el portal generalista más conocido y más utilizado. Aunque dispone de miles de ofertas, existen profesiones que no están muy representadas en ellas. Particularmente interesante para profesionales de administración, marketing, comercial, etc



infoempleo.com El siguiente generalista más utilizado y con características similares al anterior.



monster.es Es una web presente en medio mundo y aquí en España, acaba de suscribir una alianza para gestionar la sección de Empleo del Diario El País.

trabajar.com Es una site que ha ido perdiendo fuerza en los últimos tiempos pero ha implementado una red de diversos portales destinados a profesionales, como periodistas, abogados, etc.



trabajando.es Nacida de su matriz en Chile, aquí en España ha constituido una comunidad laboral en la que se encuentran portales de empleo de medios de comunicación, como Antena 3, El Economista, Portalparados o el programa Aquí Hay Trabajo de TVE; universidades, ayuntamientos y asociaciones sectoriales de empresas.

careerbuilder.es Está especializado en ofertas para un rango medio-alto aunque agrupa numerosos sectores de actividad económica.



experteer.es Está especialmente dirigido a personas que buscan empleo como directivos o ejecutivos.

michaelpage.es Web de la Consultora Michael Page.

laboris.net Forma parte del mismo grupo empresarial que Infojobs y tiene características parecidas.



quieroempleo.com Portal de empleo de las Cámaras de Comercio e Industria de toda España con ofertas en sectores diversos.

Portales destinados a buscar una primera experiencia laboral: [Primerempleo.com](#), [Studentjob.com](#) y [Job and Talent](#).

Portales especializados en Tecnología e Informática: [Ticjob](#), [Tecnoempleo](#), [Computrabajo](#), [Domestika](#) y [Wiseri](#).

Portales especializados en turismo: [Turijobs](#) y [Turiempleo](#).

Portales especializados en moda: [Fashionjobs](#), [Empleomodaes](#) y [Afashionmix](#).

Portales especializados en hostelería: [Hosteleo](#), [Hosteltur](#) y [HosteleríaMadrid](#).

Portales especializados en el Tercer Sector: [Eduso](#), [Hacesfalta](#).



[dipuemplea.es](#) Portal de empleo de la Diputación de Guadalajara en el que encontrarás ofertas de empleo, cursos de formación, foro, ayudas para emprendedores y noticias de interés.

Servicios de Empleo de Ayuntamientos: Algunos ayuntamientos, como el de [Azuqueca de Henares](#), dispone de su propio portal de empleo en internet y otros tienen servicios de intermediación laboral para acceder a oportunidades laborales en nuestro municipio.



[Bolsa de trabajo de CEOE-Cepyme en Guadalajara](#). Puedes redactar un formulario en su web para optar a un trabajo en las empresas que están asociadas.

[Bolsa de empleo de la Asociación de Jóvenes Empresarios \(AJE\) de Guadalajara](#). No ofrecen las ofertas a través de internet pero puedes presentar tu candidatura a través del correo electrónico.



6. Nuestro estilo de vida

Nos hemos quedado sin trabajo o quizás no lo hayas tenido nunca pero eso no se debe convertir en un obstáculo para que nuestra vida continúe. Hace unos años, entrevisté a la periodista, Samanta Villar que dedicó uno de los programas de "21 días" a una familia en paro. Tras bucear en la experiencia de esas personas, me trasladó su sorpresa porque *"en un momento en el que las personas necesitan abrirse más a los demás, ocurre el fenómeno contrario y se cierran en sí mismos"*. Ese es precisamente uno de los principales errores que debemos evitar desde el primer momento.

Es verdad que comprobaremos con cierta amargura cómo algunas personas de nuestro entorno más próximo van desapareciendo pero es una oportunidad para saber quién está realmente a nuestro lado y eso siempre es una buena noticia.

El paro es una circunstancia de nuestra vida pero no debe apoderarse de ella hasta el punto de olvidarnos de otros elementos importantes. Os proponemos una sencilla regla que podemos denominar "8+8+8", es decir, ocho horas para buscar trabajo, ocho horas para dormir y ocho horas para ocuparnos de otras actividades. Cada uno distribuye su calendario de actividad como crea conveniente.

Por eso, debemos establecer una serie de pautas que debemos incorporar o no eliminar de nuestra cotidianidad:

La guerra al pijama. Como gran parte de la búsqueda de trabajo se desarrolla en casa, podemos ir descuidando poco a poco nuestro arreglo personal. Debemos plantear una guerra abierta a permanecer todo el día en pijama, seguir las pautas habituales de aseo personal y cuidar nuestro aspecto como si tuviésemos un empleo.

Organizar nuestro tiempo. Si recuerdas tu etapa de estudiante, teníamos un calendario diario con las asignaturas que nos impartían cada hora. Podemos aprovechar este tiempo para elaborar uno similar en el que

racionalicemos los tiempos de búsqueda y no nos descuidemos en otros, como el sueño o los horarios de comida.

El ocio no está prohibido. Puede generar mala conciencia en algunas personas la posibilidad de aprovechar este tiempo para impulsar alguna de nuestras aficiones. Y debe ser todo lo contrario porque esas ocupaciones permiten que desconectemos en algún momento de nuestra actividad principal que es la búsqueda de empleo. E incluso, existen actividades de ocio compartidas con otras personas que pueden fomentar nuestra red de contactos.

Practicar deporte también nos ayudará en los objetivos que nos proponíamos en el apartado anterior. El bienestar físico contribuirá a mantener la mente despejada y activa.

La información es poder. No nos podemos aislar del mundo. Estar pendiente de los medios de comunicación es imprescindible para saber qué pasa a nuestro alrededor. Somos ciudadanos aunque estemos sin trabajo e incluso, detrás de una noticia podemos encontrar alguna idea para buscar trabajo.

Mantener nuestras relaciones personales. Aunque algunas personas desaparezcan, debemos organizar actividades con nuestros amigos y familiares

Colabora en labores de voluntariado. Otra de las opciones que nos permitirá seguir proactivos y nos obligará a salir de casa es la posibilidad de colaborar con asociaciones, ONG,S y otras entidades. Además de eso, nos proporcionará la satisfacción de ayudar a otras personas que lo necesitan. Y será muy valorado en la mayoría de los procesos de selección a los que nos podamos enfrentar.



7. Actualiza tus conocimientos

Una de las posibilidades que debemos tener muy presente si queremos volver al mercado laboral es que la competencia es hoy día mucho mayor. Por ello, es conveniente que pongamos al día nuestros conocimientos que podemos adquirir a través de varias vías:

a. Cursos no reglados. Nos pueden servir para aprender determinadas habilidades, como programas informáticos específicos en los que es más importante demostrar que sabes manejarlos que obtener un título como tal. Los pueden impartir distintas entidades y empresas privadas. Es posible obtenerlos en algunos casos de forma gratuita pero en la mayoría, tendrá un coste

b. Cursos de Formación para el Empleo, conocidos anteriormente como Formación Ocupacional. Sirven fundamentalmente para aprender un oficio y dependen de los servicios públicos de empleo aunque los pueden impartir otras entidades, como la Diputación Provincial, los Ayuntamientos, sindicatos, empresarios o empresas privadas. A su término, recibirás un certificado de profesionalidad.

c. Talleres de empleo o Escuelas Taller. Tienen el mismo objetivo que los anteriores pero se trata de ofrecer a los alumnos una formación mucho más práctica que teórica. Habitualmente, las escuelas taller van destinadas a menores de 25 años y los talleres a los mayores de esa edad.



Castilla-La Mancha

d. Cursos de Formación Profesional. Son cursos que dependen de la Consejería de Educación de Castilla La Mancha. Su objetivo es formarnos en una actividad profesional de mayor cualificación que los cursos anteriores y tienen una duración de dos años. Existen titulaciones de Grado Medio, para las que necesitas haber terminado la ESO. Y en las de Grado Superior, deberás poseer el título de Bachillerato.

e. Grados Universitarios. Desde la entrada en vigor del llamado Plan Bolonia, las antiguas licenciaturas y diplomaturas universitarias han sido sustituidas por Grados. No es sólo un mero cambio de nombre sino que se han unificado en toda Europa las enseñanzas y la validez de estos títulos. Puedes acceder a esta formación si has acabado el bachillerato y la selectividad, además de otras fórmulas de acceso para mayores de 25 o 40 años.

f. Másteres Universitarios. Complementan la formación que han obtenido los graduados universitarios y ofrecen una mayor especialización en el campo profesional al que nos queremos dedicar. Conviene tener presente que estos másteres deben depender de una Universidad pública o privada para que tengan una validez legal. Otra cosa son determinados Másteres que organizan Escuelas de Negocio u otras entidades que te ayudarán a entrar en el mercado laboral en función del prestigio que tengan los organizadores de esos estudios.

8. ¿Es hora de cambiar de profesión?

Puede ser una de las decisiones más arriesgadas que deberemos afrontar en nuestra etapa. Plantearnos la posibilidad de cambiar de profesión es una alternativa que debemos valorar con el máximo realismo posible y atendiendo a nuestra capacidad y a la situación del mercado laboral.

Si procedemos de una de las profesiones que antes de la crisis, generaba miles de puestos de trabajo y ahora se han reducido notablemente esas oportunidades, quizás sea la fórmula más sensata. Quizás nuestro sector no vuelva a generar la misma actividad que antes de la recesión.

Sin embargo, debemos estudiar detenidamente hacia qué otra actividad nos encaminamos. Podemos revisar otras profesiones que sean afines a la nuestra y ofrezcan ahora mismo mayores salidas laborales.

Será mucho más arriesgado optar por algo completamente diferente a lo que estábamos haciendo. Es posible hacerlo pero debemos tener en cuenta que



deberá ser un cambio a largo plazo hasta que obtengamos la cualificación académica que precise nuestra nueva profesión y podamos salir al mercado laboral a competir con otros candidatos.

En algunos casos, debemos ser conscientes que nos encontraremos con la imposibilidad de acogernos a programas de empleo en prácticas o específicos para los que buscan su primer empleo si somos mayores de determinada edad, por lo que no contaremos con esa puerta de entrada al mercado laboral y debemos revisar otras alternativas.

9. Colectivos específicos (Si buscas primer empleo, colectivos vulnerables)

a. Aquellos que buscan su primer empleo. Si has obtenido una titulación universitaria o de Formación Profesional, debes optar por algún programa de prácticas que ofrecen las empresas de tu sector o algunos otros de grandes empresas, destinados a quienes buscan su primera experiencia laboral. Debes contar con el apoyo de los departamentos de orientación laboral del centro educativo en el que has cursado tus estudios. Y estar pendiente de organismos, como la Fundación Universidad-Empresa o la Fundación SEPI, entre otras.

b. Personas con discapacidad. Pueden contar con el apoyo de programas, como Por Talento que impulsa la Fundación Once, las organizadas por entidades sociales, como la Cruz Roja o bien ponerse en contacto con asociaciones de afectados, como Cocemfe que suelen disponer de sus propios departamentos de formación y empleo. Destacamos la figura de los Centros Especiales de Empleo que permiten desarrollar una labor profesional a personas con distinto tipo de discapacidad.

c. Parados de larga duración, mayores de 45 años, en riesgo de exclusión o mujeres víctimas de violencia de género. Existen varios programas específicos para todos estos colectivos que desarrollan algunas instituciones públicas, asociaciones sin ánimo de lucro, como Cruz Roja o Cáritas, la Obra Social de La Caixa o Fundaciones de Adecco y Randstad,

entre otras muchas. Debes investigar qué tipo de programas pueden facilitarte tu labor de búsqueda y formación en el mercado laboral.

10. Buscar trabajo en el extranjero



Desde que comenzó la crisis, otra de las posibilidades que nos planteamos es la de buscar trabajo fuera de España. Debemos tener presente que los trabajadores españoles podemos movernos libremente por los países del Espacio Económico Europeo (EEE) que agrupa a todos los de la Unión Europea, a los que se suman Liechtenstein, Islandia y Suiza, aunque este último país ha establecido algunas restricciones en los últimos meses. Eso sí, debemos cumplir con los trámites administrativos que marca cada uno de los gobiernos para empadronarnos en su territorio, etc.

Si optamos por esta zona de Europa, lo primero que debemos tener en cuenta es la necesidad de hablar idiomas. En algunos países, nos será suficiente con tener buen nivel de inglés pero en otros, deberemos aprender su lengua oficial si queremos optar a un puesto de trabajo. Si viajamos a la aventura y sin conocer el idioma, nos arriesgamos a optar a puestos de muy baja cualificación o a volvernos sin encontrar un puesto.

Es recomendable salir de España con una cantidad de dinero suficiente que nos permita vivir una temporada mientras llega nuestra oportunidad. Y si estás cobrando la prestación por desempleo, podrás recibirla durante tres meses en estos países, siempre que lo notifiques en tu oficina de empleo y te inscribas en el servicio de empleo del país al que te marches.

Si recibes la prestación y tu destino es un país que no pertenece al EEE,



deberás interrumpir el cobro de la prestación porque la normativa sólo te permite salir un máximo de quince días fuera de España.

En todo caso, la referencia para buscar empleo en Europa es la Red Eures, el gran portal de empleo que recoge todas las ofertas de trabajo de una treintena de países de los que te hemos comentado. En su web, podrás inscribir tu currículum, incluso podrás redactarlo en el modelo Europass que unifica los estilos de los distintos países, etc. La Red Eures dispone además de un consejero en cada una de las provincias para poder consultar con ellos cualquier duda o información que necesitemos sobre los procesos de selección.

Además de la Red Eures, muchos países disponen de webs de sus servicios públicos de empleo, a través de las cuales un ciudadano español también puede optar a una oferta laboral:

Francia dispone de la web del Pôle d'Emploi en la que te puedes inscribir sin problema desde España

Alemania cuenta con una versión en español de Jobbörse, su web pública de ofertas de trabajo . Junto a ello, han puesto a disposición de los jóvenes europeos una web, The Job of My Live para optar a la Formación Dual alemana en la que se une la formación y el empleo.

Puedes consultar las ofertas de trabajo y las condiciones generales para trabajar en **Noruega** a través de Nav.no, web de servicio público del país.

En **Reino Unido**, tenemos la web que nos ofrece su servicio público de empleo, el Jobcentre Plus y además la Embajada española dispone de un portal de empleo con oportunidades específicas para trabajadores de nuestro país.

En otros países europeos, también dispones de espacios de sus servicios públicos de empleo. Junto a ello, te pueden ofrecer oportunidades laborales las Cámaras de Comercio españolas en el extranjero, las empresas de trabajo

temporal que disponen de sedes en todos estos países y te recomendamos que visites el portal de cada embajada porque muchos de ellos te informan de otras posibilidades.

La atención de muchos trabajadores españoles se ha centrado en los últimos tiempos en los países de Latinoamérica. Tenemos la ventaja de contar con un idioma en común y alguno de ellos se encuentra en un momento económico pujante. Aquí el principal problema es que la mayoría nos exigirán un permiso de trabajo para ejercer nuestra labor allí y es necesario que visites la web de cada embajada para conocer los trámites necesarios o contactar directamente con ellos.

Algunos países latinoamericanos están desarrollando programas específicos para atraer a profesionales españoles, con lo que se facilitan todos los trámites burocráticos. Ha sido el caso de Brasil que ha ofrecido empleo a 7.000 médicos españoles para trabajar en 25 distritos indígenas del país y Ecuador que ha desarrollado dos planes para atraer profesores, por un lado, y el Plan Prometeo, dirigido a investigadores extranjeros o ecuatorianos que viven en el exterior.

No es demasiado difícil indagar a través de internet aquellos portales de empleo que funcionan en cada uno de los países del centro y sur de América si bien el permiso de trabajo será fundamental para viajar con garantías.

Tanto en el caso de Europa como de Latinoamérica, existen agencias especializadas que se encargan en España de reclutar a trabajadores aunque conviene que repaséis algunos consejos al final de este capítulo para evitar fraudes en estas ofertas de empleo. También conviene revisar en internet la fiabilidad de estas empresas para no encontrarnos sorpresas de última hora.

11. Oposiciones

Más de la mitad de los universitarios españoles se fijan como meta ser funcionarios de las distintas administraciones, según un estudio reciente elaborado por la Cátedra ATA de la Universidad de Cádiz. Probablemente si hiciéramos una encuesta entre trabajadores de otros niveles formativos, los resultados serían relativamente similares. Un puesto de trabajo fijo representa una enorme tentación en los tiempos que corren.

Para conseguir ese objetivo, las personas interesadas deben pasar por un proceso de selección que convocan las instituciones públicas. Las vacantes habitualmente se cubren por el procedimiento de oposición en el que los candidatos se enfrentan a un conjunto de pruebas iguales para todos. Otras fórmulas para cubrir las vacantes en el ámbito público son los concursos-oposición en los que a los resultados de los exámenes, se suma la puntuación de los méritos académicos y profesionales que alega cada aspirante. Y en menor medida nos podemos encontrar los concursos de méritos en el que sólo se tiene en cuenta el currículum de cada persona.

Seguramente te has planteado la posibilidad de preparar una oposición y la primera dificultad a la que te enfrentas es conocer las convocatorias de las administraciones. Puedes obtener información a través del Portal de Información al Ciudadano de la Administración General del Estado, el 060 que tiene un apartado específico que recoge todas aquellas que publica el BOE. Asimismo, sería deseable que visitases las webs del Gobierno de Castilla La Mancha, de la Diputación de Guadalajara y de tu Ayuntamiento porque suelen tener un apartado donde publican las convocatorias de empleo público.



Sería deseable que comenzases la preparación de este tipo de exámenes mucho antes de que se publiquen porque dispondrás de mayor tiempo de estudio y de mayores garantías de éxito.

Muchas personas contemplan la posibilidad de prepararse una oposición como una alternativa inmediata de obtener un empleo. Y ese es el principal error de muchas personas que deben tener en cuenta que ese proceso es una especie de “carrera de fondo” en la que probablemente, no se consiga el objetivo a la primera y hay que seguir insistiendo porque se va aprendiendo con cada convocatoria.

Junto a este consejo de carácter general, podemos agregar otros igualmente importantes si tienes previsto tomar este camino:

- La constancia y la fuerza de voluntad son dos características fundamentales para preparar una oposición.
- Estudia detenidamente cómo es el proceso de selección al que te enfrentas. Debes conocer los trámites administrativos, los requisitos, los plazos, etc.
- Plantéate si tienes la suficiente fuerza de voluntad para prepararlo por tu cuenta o necesitas acudir a alguna academia para mejorar tus posibilidades.
- Planifícate el tiempo que diariamente dedicarás al estudio y sé disciplinado.
- Tener un buen temario que desarrolle todos los aspectos que se indican en la convocatoria aumentará tus posibilidades de éxito.
- Es esencial que elijas un buen lugar de estudio, bien iluminado donde tengas todo ordenado.



- Elaborar resúmenes y esquemas de cada uno de los temas que te servirán para repasar posteriormente.
- Si tienes posibilidad de acceder a test o exámenes anteriores, práctica para conocer cómo se desarrollan las pruebas.
- El día previo a los exámenes descansa lo mejor posible. No te pases la noche estudiando.
- En cuanto tengas en tus manos la hoja con la prueba, lee cuidadosamente los enunciados y tómate un tiempo para pensar en la respuesta antes de escribir.

Muchas personas se dirigen a mí para preguntarme si es mejor preparárselas por uno mismo o en una academia. Depende de varios factores, como si somos capaces de ser constantes o disponemos de material suficiente para estudiar sin la ayuda de terceros. El aspecto económico también es un elemento que debemos tener en cuenta para tomar una decisión.

12. Ojo con las ofertas falsas de empleo

Terminamos este primer capítulo con un elemento importante. Desde que comenzó la crisis, las ofertas falsas de empleo han experimentado un incremento cercano a un 70%. Aunque nos podemos encontrar con este tipo de trampas en un anuncio en cualquier parada de autobús, o en las secciones de anuncios clasificados de los periódicos, sus autores se han centrado en internet para tratar de engañarnos.

Nos prometen dinero fácil a cambio de muy poco. Y en ocasiones, no sólo nos roban dinero sino que nos plantean un problema con la justicia.

El Presidente del Observatorio de Internet, Francisco Canals que se hizo pasar durante 30 días por demandante de empleo en la red. ¿Qué se encontró en resumen?:

Falsos centros de información laboral. Captan a sus víctimas mediante sugerentes y atractivos puestos de trabajo para los que ni siquiera es necesaria formación o experiencia, el candidato al empleo deberá llamar a un número de tarificación especial en el que le cobrarán entre 1,10 y 1,87 euros por minuto . Tras superar un tiempo suficiente de conversación, terminarán por colgarle el teléfono o sumirle en una interminable música en espera que cuya única finalidad es la de añadir minutos.

Falsas ofertas de empleo en el extranjero. Suelen ser habitual propuestas para trabajar en hoteles falsos del Reino Unido u otros similares que nos llegan a nuestro correo sin haberlas solicitado. Normalmente, son propuestas con una remuneración muy atractiva. Debemos informarnos previamente si realmente existen esas empresas y si están inmersas en un proceso de selección.

Spam de la crisis. Se trata de correos electrónicos no solicitados, no autorizados que advierten al usuario sobre la posibilidad de cambiar su vida, optar a un nuevo puesto de trabajo y mejorar su situación económica. Suelen estar escritos por personas extranjeras, con lo que la redacción ya nos da una pista de la poca seriedad.

Empresas de selección no solicitadas que al igual que el spam entran en nuestra cuenta de e-mail con mensajes que nos advierten de sus atractivos puestos de trabajo e interesantes remuneraciones, le animan a que llene los datos y el formulario de contacto.

Fraudes del get quich rich. Al estilo de “hágase rico rápidamente” a menudo se trata de negocios piramidales cuyo modus operandi no está permitido en nuestro país y que actúan bajo la apariencia de empresas serias, venden productos de cosmética, tecnología o alimentación. Captan a su clientela a través de anuncios clasificados, sin dar detalles



previos de su identidad tratan de reunir a sus víctimas en hoteles o centros de convenciones en las que se desarrollaran dinámicas de grupo y presentaciones con falsos testimonios todo con el fin de conseguir más afiliados.

Las academias que ofrecen empleos con la condición de matricularse previamente a un curso.

Por todo ello, os podemos ofrecer algunos consejos para evitar los fraudes y estafas en las ofertas de trabajo:

- Nunca pagar dinero por acceder a una oferta de trabajo, ya sea a través de una llamada a teléfonos 806, 807, etc, o bien aquellas empresas que nos obligan a pagar por un curso previo a la incorporación al mercado laboral.
- Desconfiar de los correos electrónicos que nos llegan sin haberlos solicitado, prometiéndonos un trabajo en el extranjero o en casa con un sueldo extremadamente alto.
- Desconfiar si esos correos electrónicos no usan una dirección corporativa de la empresa para comunicarse con nosotros y son direcciones de Hotmail, Gmail, Yahoo, etc
- No aceptar nunca una oferta que consista en hacer transacciones económicas a través de cuentas bancarias porque el origen del dinero suele ser ilegal y nos causará problemas judiciales.
- Desterrar ofertas para componer bolígrafos u otros utensilios desde casa a cambio de enviarles primero una cantidad económica.
- Evitar los falsos negocios que nos prometen pingües beneficios. Suelen reunirnos en un salón de actos y convencernos de las ventajas de esas inversiones. En realidad, se trata de empresas piramidales o multinivel.



HABILIDADES EMOCIONALES PARA ENFRENTARSE AL DESEMPLEO.

Saber gestionar tus emociones es dar un gran salto.





Dionisio Contreras Casado.

Trabajador Social y Educador Social, Experto universitario en Tratamiento y Prevención de las Dependencias y en Inteligencia Emocional. Técnico Superior en Prevención de Riesgos Laborales. Ha dedicado gran parte de su vida profesional a trabajar para la inserción laboral de colectivos con dificultad de incorporarse al mercado de trabajo, tanto en España como en distintos países de Latino América. Autor de numerosos artículos técnicos en revistas profesionales españolas y mexicanas. Coautor del “Diccionario de Trabajo Social”, editado en 2012 por Alianza Editorial, y autor del libro “Inteligencia Emocional para Desempleados”, editado en 2013 por Editorial Humanitas.

www.emogestion.com

[@emogestion](https://twitter.com/emogestion)



HABILIDADES EMOCIONALES PARA ENFRENTARSE AL DESEMPLEO

1.- Hábitos y Creencias que alejan de una búsqueda proactiva de empleo.

El principal enemigo de algunas personas desempleadas, no es su formación académica, ni su experiencia profesional, ya que en muchos casos, se han forjado buenos currículums, y sin embargo sienten que no tienen nada que aportar, quedan noqueadas por el miedo, y la confianza que debieran tener en ellas mismas, y que en otro tiempo tuvieron, se desvanece, e incluso llegan a pensar que nunca la tuvieron.

Tendemos a pensar que los acontecimientos, en nuestro caso el desempleo, provocan, incluso producen emociones, y por lo tanto conductas. Si esto fuera así, todos tendríamos el mismo comportamiento ante la misma situación, lo que es radicalmente incierto, ya que la respuesta emocional no depende tanto del acontecimiento, como de las creencias y pensamientos de la persona que siente la emoción.

Por lo tanto, cuando pasamos por una situación de desempleo, tenemos que cuidar mucho nuestro modo de pensar, para poder interpretar ajustadamente los acontecimientos activadores de emociones displacenteras. A menudo, nuestro pensamiento, nuestras “creencias”, son tan limitantes, que nos impiden “creer” que podemos estar bien. Por eso cuando tenemos que enfrentarnos a un estresor de estas características, es muy importante contar con una buena “higiene mental”.

Importante es comprender que de las emociones no son buenas ni malas, SON AGRADABLES (placenteras) O DESAGRADABLES (displacenteras), te informan de necesidades, y cuando avanzas hacia lo que necesitas, tu sistema emocional te felicita con emociones placenteras. En cierta manera, las emociones son brújula o guía de acción, pero antes es necesario transformarlas.

Por lo tanto, las emociones negativas no existen, si bien si existen las emociones que nos hacen sentir mal. Todas las emociones pueden ser consideradas como positivas, ya que todas ellas, nos reportan información sobre nuestro sistema de creencias, y son potencialmente una fuente de conocimiento sobre nuestro sistema de valores, creencias e ideas, que puede ser tenido en cuenta para cuestionarlo y posteriormente modificarlo

No solemos cuestionar nuestras creencias, nuestros hábitos de pensamiento, y cuanto menos los cuestionamos, con más virulencia actúan sobre nosotros, y así un desempleado puede ser presa de estados emocionales como la depresión, culpabilidad, ansiedad o rabia. Todo ello tiene su origen en la cabeza de quien lo siente.

Por lo tanto, el pensamiento, entendido como *la capacidad de las personas para reflexionar sobre sí mismas, y representar el entorno en el que viven*, puede ser nuestro peor enemigo de una persona desempleada. Cuando estamos desempleados, (aunque también cuando no lo estamos), pensar es lo que más hacemos: pensamos en nuestras capacidades, pensamos en el futuro, pensamos en el trabajo..., pensamos y pensamos, en muchos casos anticipándonos erróneamente a lo que va a pasar, y creando desviaciones perceptivas de la realidad, dando lugar a trastornos importantes, que nos hacen percibir la realidad de un modo distorsionado, e ir forjando un concepto personal propio infravalorado y muy alejado de la esencia personal, de las capacidades, aptitudes, habilidades y competencias que en otro momento sentíamos como propias.

Para “pensar bien” es importante identificar el pensamiento irracional, desadaptativo o destructivo para posteriormente poderlo sustituir por uno adaptativo, racional o más ajustado a la realidad. Para ello, es imprescindible la auto-observación. Vamos a ver un caso en el que se ejemplifiquen las cinco preguntas, a las que es preciso dar respuesta, si queremos aprender de nuestras emociones, y ampliar nuestra consciencia:



1.- ¿Qué ocurrió inmediatamente antes de que el pensamiento tuviera lugar o qué lo disparó?

“Llamé a una empresa en la que había realizado una entrevista, para informarme en qué estado se encontraba el proceso selectivo, y me informaron de que la plaza ya estaba cubierta. No era yo el elegido.”

2.- ¿Qué pasó por mi mente?

“He fracasado”. “Nunca encontraré trabajo”

3.- ¿Qué sentí después del pensamiento?

“Tristeza, frustración, miedo”

4.- ¿Cuál fue mi comportamiento posterior al pensamiento?

Había quedado en ir a comer con unos amigos y anulé la cita. Me quedé en casa, llorando.

5.- ¿Qué pasó después de mi comportamiento?

Me sentía sin fuerzas. Al día siguiente me costó más enfrentarme a la realidad de buscar trabajo.

Adaptación de Walter Riso

Vemos pues, como una emoción sobreviene como consecuencia de la interpretación que se hace de un acontecimiento (“Llamé a una empresa en la que había realizado una entrevista, para informarme en qué estado se encontraba el proceso selectivo, y me informaron de que la plaza ya estaba cubierta. No era yo”). En este sentido, si bien no somos responsables de los acontecimientos en sí, si lo somos de cómo los interpretamos (“he fracasado”, “nunca encontraré trabajo”), y debemos de implicarnos en el cambio de nuestras actitudes modificando nuestras creencias, transformando nuestro pensamiento, aumentando nuestra reflexión introspectiva, y entrenándonos para ser habilidosos en la superación de la dificultad por la que atravesamos.

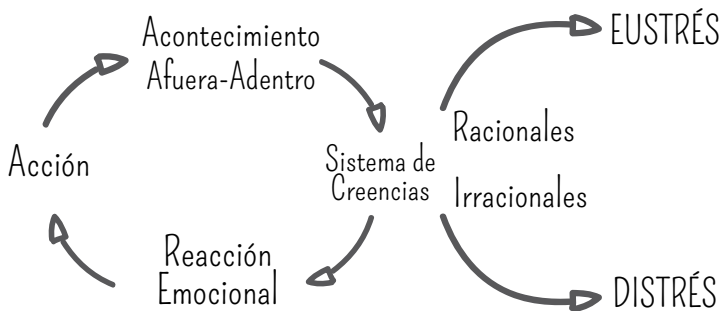
Dependiendo de nuestros pensamientos (rationales o irracionales) tendremos uno u otro tipo de reacción emocional: eustrés o distrés.

¿Qué es el EUSTRÉS?

- Es una respuesta que surge de pensamientos racionales.
- Es un estrés adaptativo, porque es ajustado a los requerimientos de la situación a la que enfrentarse.
- Es una respuesta equilibrada que produce equilibrio.
- Aumenta la efectividad, porque las acciones que se derivan de esta respuesta emocional, son diseñadas y planificadas desde ideas ajustadas a la realidad.

¿Qué es el DISTRÉS?

- Es una respuesta que surge de pensamientos irracionales.
- Es un estrés desadaptativo, porque ocasiona un desgaste emocional excesivo en relación al acontecimiento al que hay que enfrentarse.
- Es una respuesta desequilibrada que produce desequilibrio orgánico.
- Las acciones que se derivan de una respuesta emocional desadaptativa o distrés, son poco efectivas ya que echan sus raíces en una percepción irreal, espectral y sombría de la realidad.





Si nuestro modo de pensar, es decir, si el sistema de creencias puesto en marcha no es limitante, se activa un ciclo en el que, la situación es percibida como oportunidad, se incrementa la capacidad de adaptación, lo que permite encontrar la mejor respuesta a la situación "difícil", y todo ello deriva en emociones placenteras.



Si por el contrario, se activa el sistema de creencias irracionales, se activa el ciclo del estrés no adaptativo. La situación es percibida como amenazante, disminuye nuestra capacidad de adaptación, damos respuestas inadecuadas a la situación, y finalmente nos instalamos en sentimientos displacenteros: insatisfacción, ansiedad e intranquilidad, entre otros.



Cuando se está desempleados, son habituales ideas irracionales del tipo:

- “No puedo más...”
- “Estoy a punto de rendirme...”
- “Soy licenciado y ni siquiera me quieren para prácticas”
- “Continuamente pasa por mi cabeza la idea de acabar con todo definitivamente”
- “Necesito ayuda, guía...”
- “No sé por dónde empezar...”
- “Creo que ya no puedo controlarlo más”
- “Si no encuentro trabajo ya, mi vida se va al garete...”
- “Haga lo que haga, no encontraré trabajo porque todo está fatal”

Estas ideas que damos por sentadas son la raíz de estados emocionales, de modo que, por ejemplo, el sentimiento de desesperanza del desempleado, se sustenta muy a menudo en la creencia ilógica, irracional e inadecuada de su propia incapacidad: “no puedo más”.

Aquel que pueda modificar sus pensamientos, puede cambiar su destino

En nuestra mano está entrar en la espiral de la desgana reactiva, la desmotivación y la parálisis, o adoptar nuevas actitudes y diseñar un comportamiento nuevo, que ofrezca una respuesta proactiva y una reacción emocional más adaptativa y útil a nuestra situación.

Aquí radica la diferencia en el modo de enfrentarse al desempleo:

- De modo reactivo o con resistencia: la persona no cuestiona sus creencias y se ve envuelta en el torbellino de las emociones displacenteras: rabia, miedo, impotencia, resentimiento.
- De modo proactivo o con responsabilidad: la situación vivida es aprovechada para el aprendizaje, y toda la energía emocional, es convertida en un torrente creativo que nos ayuda a enfrentarnos con más solvencia a la nueva situación.



Podemos y debemos operar un cambio en nuestra estrategia de afrontamiento que, superando la obsesión y el pensamiento compulsivo, la tristeza crónica o la desesperanza, nos aproxime a la potenciación de nuestras capacidades, el autoconocimiento y el dominio de nuestra circunstancia.

En el siglo I de nuestra era ya lo dejó escrito Epicteto: “no nos afecta lo que nos sucede, sino lo que pensamos sobre lo que nos sucede”, por lo que éste no parece ser un problema nuevo al que nos tenemos que enfrentar.

2.- Condiciones emocionalmente inteligentes para una búsqueda de empleo proactiva.

Las verdaderas claves para una superación suficiente del desempleo, y que están en la base del correcto desarrollo de las técnicas de búsqueda de empleo, son de índole psicológica, y tienen que ver con aspectos relacionados con el crecimiento personal, y la inteligencia emocional.

La Inteligencia Emocional es considerada por muchos autores como la inteligencia que todo ser humano debe poseer para lograr el éxito en cualquier área de su vida.

Inteligencia Emocional: “la habilidad para percibir, valorar y expresar emociones con exactitud; la habilidad para acceder y/o generar sentimientos que faciliten el pensamiento; la habilidad para comprender emociones y el conocimiento emocional y la habilidad para regular las emociones promoviendo un crecimiento emocional e intelectual (Mayer y Salovey, 1997).

A estas alturas, nadie puede negar la gran influencia que ejercen las emociones en nuestra manera de pensar, y nuestro modo de pensar en nuestras emociones, tanto que son parte importante del motor de nuestra conducta. El desafío al que nos enfrentamos en un proceso de búsqueda de empleo, es al del manejo adecuado de nuestras emociones, que es tanto como decir, al reto de ser emocionalmente inteligentes.

Ser emocionalmente inteligente no consiste en aplicar una serie de técnicas sobre la propia vida, sino que implica un cambio personal que comienza por el autoconocimiento y la liberación de bloqueos interiores.

El fortalecimiento personal no es una cuestión de atrezzo, ni de apariencias, y vencer la tendencia a sentirse víctima de los acontecimientos no es una cuestión que se pueda disimular, sino que implica una reflexión profunda y un compromiso con el cambio.

Consecuencia de todo esto, se experimenta una calma, y una confianza personal, que nace del interior, y que es difícilmente alterable por las situaciones externas. Calma y autoconfianza de la que surge una actitud optimista y proactiva que predispone a la acción efectiva.

Una autoconfianza baja es percibida de modo inmediato, en un proceso de selección de personal y de entrevistas de trabajo, y del mismo modo que el saber popular afirma que los perros huelen el miedo, así quedaremos al descubierto, ante nuestro entrevistador o seleccionador, si no nos hemos procurado una confianza personal sólida y fundamentada.

Hemos identificado 10 condiciones “emocionalmente inteligentes” que han de darse en una persona afectada por el desempleo, para que su acción sea apropiada para conseguir sus objetivos y alcanzar su meta.

a) Conocer los puntos fuertes.

Es importante conocerlos, no sólo porque es una de las preguntas más habituales en una entrevista de trabajo, sino porque de conocerlos bien va a depender gran parte del éxito de nuestra búsqueda.

Si no conoces tus puntos fuertes, va a resultar muy complicado que puedas convencer a un seleccionador de personal, de que tú eres el candidato ideal. Son los cimientos de cualquier búsqueda, ya que cualquier búsqueda siempre ha de comenzar por responder a la pregunta: “¿por qué soy yo el candidato idóneo?”, y si no conozco mis fortalezas, seré incapaz de mostrarlas y hacerlas valer. Por otro lado, gastaré menos



energía en mejorar mis fortalezas, una vez identificadas, y convertirlas en excelencia, que en conseguir una competencia mediocre, partiendo de una ignorancia absoluta.

No conocer las fortalezas personales, no implica no tener fortalezas o puntos fuertes. Significa más bien, que no nos hemos parado a analizar nuestra vida laboral, nuestro currículum y nuestras experiencias vitales, y en función de todo ello, y tras haberlo comparado con los resultados obtenidos, descubrir los aspectos en los que una persona es competente y diestra. Nadie mejor que un demandante de empleo debe conocer al dedillo su vida laboral, haberla interpretado, y ser capaz de exponerla de un modo atractivo a sus contactos y en sus entrevistas de trabajo.

Ejercicio para localizar puntos fuertes

Coge un bolígrafo y un papel y contesta las siguientes preguntas:

¿Cuáles son mis habilidades?

¿Cuáles son mis capacidades?

¿Cuáles son mis aptitudes?

¿En qué tengo una experiencia singular y que me da valor?

¿Qué cosas hago bien?

¿Por qué cosas me han felicitado, o me han valorado?

En relación con los demás, ¿En qué cosas soy especialmente habilidoso?



Finalmente, y tras reflexionar sobre lo que has escrito, pregúntate en qué trabajo puedes encajar, o cómo puedes rentabilizar tus puntos fuertes a través del autoempleo. El siguiente paso es comprometerse con dicho objetivo, trabajar para desarrollar los puntos fuertes que has identificado, y no desistir hasta que alcances el objetivo propuesto.

b) Descubrir la forma de desarrollarlos.

Pero que nadie se eche a dormir cuando identifique sus puntos fuertes, pensando que el mero hecho de tenerlos es suficiente para postularse con ventaja en una oferta, ya que si no se desarrollan y trabaja sobre ellos, en poco tiempo quedarán obsoletos. Es preciso ser consciente de que, cuando se está desempleado, una de las tareas inexcusable es tender puentes entre el presente y el futuro, y en ese sentido es vital invertir en el desarrollo de aquellos puntos personales que marcan una diferencia, y constituyen un hecho diferencial, con respecto al resto de personas desempleadas.

Desarrollar los puntos fuertes de un modo proactivo, nos plantea alguna que otra dificultad: ¿Cómo adaptar lo que considero una ventaja diferencial a un futuro puesto de trabajo?; ¿Se necesita en el mercado laboral lo que sé hacer?; ¿Cuánto tiempo debo invertir en el desarrollo de lo que considero una ventaja?; ¿Puedo hacerlo?; ¿Quiero hacerlo?; ¿Tengo fuerzas para salir de mi área de comodidad y trabajar en la mejora de los aspectos que considero puntos fuertes, o permitiré que mermen por la inacción y se atrofien?.

c) Aprender a gestionar las propias emociones como elemento catalizador de avance.

Gestionar las emociones y encauzarlas debidamente en aras de la consecución de los objetivos propuestos, es un desafío para una persona que se enfrenta a situaciones no queridas y emociones no deseadas, como lo es el desempleo.

Sin embargo, debido a las numerosas carencias que tenemos en materia de control emocional, cuando nos enfrentamos al desempleo, solemos optar por una de las alternativas siguientes:

- Como no nos gusta lo que sentimos, lo rechazamos e intentamos eliminarlo. Pese a lo cual, el malestar, progresivamente adquirirá



más intensidad, y las consecuencias de no trabajar la emoción, se harán patentes.

- Como no nos gusta lo que sentimos, intentamos negarlo e incluso no sentirlo. Hemos dicho anteriormente que las emociones traen información de nuestra persona, por lo que negarlas o intentar “no sentir las”, implica cortar de raíz la comunicación con nosotros mismos, perdiendo la conciencia de los aspectos personales y de pensamiento, de los que nuestras emociones nos quieren informar. No sería de extrañar que quienes opten por esta alternativa, desarrollen trastornos psicósomáticos de todo tipo.

Cuando hablamos de gestión emocional o autocontrol, el primer paso es la conciencia de la emoción, y no podremos avanzar mientras no reconozcamos y nos responsabilicemos de la emoción que tenemos.

No obstante, se expresen o se acallen, se gestionen o se nieguen, cuando una persona se enfrenta, emocionalmente hablando, al desempleo, suele pasar por cuatro etapas, a las que es necesario estar muy atento si pretendemos actuar sobre ellas:

- 1) **Negación:** El desconcierto inicial e inmediato a comprobar que ya no se tiene trabajo, hace que la persona recién desempleada no se crea lo que le está pasando.
- 2) **Rabia:** Una emoción que nos informa que no queremos estar así, y de que es preciso buscar aliados y ponerse en marcha para superar esta situación.
- 3) **Tristeza:** Compruebo que salir de dónde me encuentro, me va a costar esfuerzo. Observo mi entorno y confirmo mis obligaciones contraídas: casa, hijos...: Creo que me van a faltar las fuerzas, me invade la tristeza.

4) **Aceptación:** Comprendo perfectamente mi circunstancia, y me enfrento a ella con cierto grado de consciencia, me alejo de mi pasado y comienzo a diseñar el futuro, trabajando en el presente.

d) Diseñar estrategias realistas para alcanzar las metas y deseos personales.

Mucho más frustrante que no alcanzar las metas propuestas, es no tener metas que alcanzar, o que éstas sean tan timoratas y acomplexadas que no merezca la pena el más mínimo esfuerzo por conseguirlas, lo que hace engordar aún más la frustración y el desencanto del desempleado. De algún modo se puede afirmar que las metas son un componente capital para la excelencia en el logro individual, ya que sin ellas una persona desempleada, actúa muy por debajo de su potencial, dejándose marchitar inconscientemente.

Nada es fruto del azar: es preciso perfilar un plan personal que nos permita enfrentarnos a la nueva situación de desempleo, intentando identificar y aprender de las emociones resultantes. Este es el camino para no quedar varado en la autocompasión y la pena.

Te propongo un ejercicio que facilite el establecimiento de metas y objetivos, y ayude al diseño de una estrategia válida de afrontamiento al desempleo. A la hora de establecerte metas y diseñar una estrategia de avance, ten en cuenta los siguientes aspectos:

- **Valoración inicial.** ¿Qué actitud tengo?, y en consecuencia, ¿Qué aspectos tengo que desarrollar para trascender o superar el desempleo?.
- **Visión:** ¿Qué tipo de trabajo es en el que más puedo aportar?, ¿A qué me siento inclinado, me apasiona?, ¿En qué entorno me gustaría trabajar?.



- **Limitación.** ¿Qué pensamientos limitadores me alejan de mi visión?. ¿Existen otras limitaciones?.
- **Motivación y Desarrollo.** ¿Cómo podría superar mis limitaciones para materializar mi visión?, ¿Cómo me estoy preparando – conocimientos, destrezas, actitudes y habilidades- para alcanzar mi visión?
- **Objetivos y Estrategia:** ¿Cuál es el camino?, ¿Cuánto tiempo necesito?, ¿Qué metas intermedias valoraré para comprobar que estoy progresando?.

e) Saber enfrentarse a los cambios y tener capacidad de adaptación a nuevos escenarios.

Queremos llegar a la meta, pero ahorrarnos el camino.

Todo cambio implica una crisis, que puede ser mayor o menor en función de la capacidad de adaptación que tenga la persona que se enfrenta a él, y esto, en muchas ocasiones, deriva en una mejora.

Hemos de asumir el compromiso de afrontar con dinamismo el cambio, y para ello te propongo una *guía de adaptación al cambio*:

1. Identificar el origen del estrés.

No podremos adaptarnos a la nueva situación si no hemos aislado el “estresor”, y hemos sido capaces de responsabilizarnos de la interpretación que hacemos de él.

2. Reconocer resistencias.

Si ante un despido, una situación prolongada de desempleo, o un cambio de trabajo, tenemos dificultades para aceptar la nueva situación y trabajar para que se produzca un cambio, es debido a las resistencias, que hacen su aparición básicamente porque sentimos la necesidad de protegernos ante lo que interpretamos como amenazante.

3. Desmantelar

Hemos de desmantelar toda actitud que nos limita a la hora de enfrentarnos activamente a nuevos escenarios, para lo que:

- a) Analizaremos nuestro pensamiento y también nuestra actitud en el nuevo escenario, en el que aparece la dificultad.
- b) Valoraremos el riesgo que estamos dispuestos a asumir con nuestro nuevo pensamiento o actitud.

4. Actitud comprometida

Ahora es el momento de intentarlo, de aprender lo nuevo, sin temor al fracaso, sin miedo al futuro, apegados al aprendizaje que supone la nueva vivencia y arraigados en el presente y en el interés por aprender.

5. Aprendizaje y evolución:

El aprendizaje y la evolución son la consecuencia del trabajo emocional que supone enfrentarse al cambio. Un compromiso personal y dinámico que nunca termina, y del que surgen nuevas ideas y oportunidades que debemos, a su vez, valorar para que nos ayuden a avanzar.

f) Tolerar la frustración y aceptar el fracaso.

Parece cierto que saber esperar, demorar la gratificación, recibir noes y desapegarse de los resultados, es algo que en un proceso de búsqueda, uno debe dar por descontado, y por otro lado constituyen claves de una salida exitosa de la situación, pero más cierto parece que la paciencia en estas circunstancias suele escasear.

La sabiduría en un proceso de búsqueda de empleo, consiste en saber esperar, y saber tolerar el malestar, ya que uno se expone a muchos estímulos que pueden interpretarse como agresiones. Nadie está obligado a encontrar trabajo: está obligado a intentarlo, y cuando uno se apega a la experiencia de búsqueda, el malestar no existe y los resultados no tardan en llegar, mientras que si el apego es hacia los resultados, la búsqueda constituirá una fuente de frustración constante.



Ignacio Larrañaga, en su hermosa parábola “con la ardiente paciencia de un trival”, lo describe a la perfección: «Hoy siembras un extenso trival en el campo. Vuelves a la semana siguiente y no se ve nada: parece que el trigo murió debajo de la tierra. Vuelves a las dos semanas y todo sigue igual: el trigo sigue sepultado en el silencio de la muerte.

Retornarás a las cuatro semanas y observarás con emoción que el trival, verde y tierno, emergió tímidamente sobre la tierra. Llega el invierno y caen toneladas de nieve sobre el trival recién nacido que, aplastado por el enorme peso, sobrevive, persevera. Vienen las terribles heladas capaces de quemar toda vida. El trival no puede crecer, ni siquiera respirar. Simplemente se agarra obstinadamente a la vida entre vientos y tempestades para sobrevivir. Asoma la primavera y el trival comienza a escalar la vida lenta pero firmemente. Apenas se nota diferencia entre un mes y otro; parece que no crece. Cuando vuelves unos meses más tarde, con tus asombrados ojos te encontrarás con el espectáculo conmovedor de un inmenso trival dorado, ondulado suavemente por la brisa. ¿De dónde viene esta maravilla? De las noches horribles del invierno. Por haber sobrevivido con una obstinada perseverancia en las largas noches del invierno, hoy tenemos este espectáculo.

No hay más. Cuando llegue la hora en que parezca que, en lugar de adelantar, retrocedes, mantente en pie, sobrevive, persevera como el trival. Cuando la helada de la aridez o la niebla del tedio te penetren hasta los huesos, persevera con una ardiente paciencia: en tus firmamentos habrá estrellas y en tus campos espigas doradas».

g.- Saber mantener una disciplina y ser perseverante.

Mientras te haces con las riendas del control mental y emocional, es probable que necesites una guía comportamental, que te haga mantener cierta disciplina, y te ayude en tu objetivo. Es importante no abandonarse a la indisciplina, ya que cuanto más te alejes de un estilo de vida motivador, más difícil será regresar a conquistar la motivación necesaria para conseguir el objetivo propuesto.

Cuando no se tiene trabajo, es cuando con más método se tiene que trabajar. Cada uno tiene que ser capaz de diseñar su plan de disciplina y “trabajo para buscar trabajo”, pero ya que puede ser fácil flaquear, sugiero seguir algunas de las siguientes pautas con disciplina, desde el primer momento.

1. Rutina mañanera: levantarse temprano todos los días laborables, y no salir de casa más tarde de las 8:30 o 9:00 de la mañana. Es muy importante sincronizar el horario con el de las personas que trabajan. Dar un paseo, realizar recados o trámites, o hacer la compra, justifican suficientemente el hecho de vencer la pereza, levantarse temprano y sentirse una persona activa.

Por otro lado, y como complemento de la rutina de la mañana, destacamos la importancia del cuidado personal, cuyo objetivo es mantener la misma imagen e higiene que cuando se trabajaba. En cuanto a la ropa, es importante mantener el estilo personal previo a quedarse desempleado. El pijama: el peor uniforme.

Ha cambiado tu situación laboral, pero no tienen por qué cambiar tus rutinas ni tu cuidado personal.

2. Aléjate de la televisión y del sofá: la televisión tiene una gran fuerza expresiva, y un gran poder de influencia, y lo que a menudo ofrece son modelos de fracaso o representaciones fatalistas sobre el futuro que pueden justificar la pasividad del que se expone a ella. Dejarse influir por la televisión, acentúa la impresión de que se vive en un entorno social sórdido y peligroso.

Por otro lado, desde la publicidad, la televisión invita al espectador a disfrutar de vacaciones, asistir a espectáculos, acceder a bienes y servicios diversos, u ofrecen un modelo de vida al que el espectador, quizá ahora no pueda acceder. En este caso, exponerse a la televisión es programarse para la frustración, e ir abonando la plantita del sentimiento de inferioridad.



El sofá y la televisión nos abocan a la pasividad de la que hay que huir sí o sí, y cualquier actividad sustitutiva será mejor que quedar paralizado frente a él.

3. Relaciónate: Además de ser importante por no perder contactos que puedan ser útiles para estar en contacto con el mundo laboral, mantenerse actualizado y conocer posibles ofertas, es una actitud que nos ayuda a prevenir el victimismo y la queja, siempre que no utilices la relación con los demás para quejarte o lamentarte.

Los desempleados que gozan de un alto grado de interacción con su entorno muestran un mayor nivel de bienestar, son más comunicativos, sienten menos la adversidad, tienen mayor habilidad para comunicarse y expresar sus necesidades, más disposición a dejarse ayudar y apoyar por los demás, y además crean un sentido de pertenencia, que le previene de sentirse “un bicho raro”.

4. Dedicar un espacio diario a la formación: Estar desempleado, sobre todo cuando el desempleo se prolonga, puede constituir una amenaza para la actualización de contenidos de la actividad laboral personal, sin embargo, y aunque estés desempleado, las herramientas informáticas evolucionan, el software cambia, los materiales y las técnicas cambian y mejoran, y es responsabilidad de la persona que busca empleo, estar constantemente actualizado.

Por otro lado es un buen momento para adquirir nuevas destrezas y habilidades, y apoyándose en la experiencia y conocimientos anteriores, redefinir el perfil profesional y adaptarlo a los nuevos requerimientos laborales.

En conjunto, el tiempo dedicado a la formación, no debiera ser menor de dos horas diarias.

5. Utiliza diariamente herramientas de internet para buscar trabajo: Es positivo que le dediques un tiempo diario, a buscar ofertas, actualizar perfiles o leer los blogs que te mantienen conectado a tu profesión o a ofertas formativas relacionadas con tu actividad laboral.

Aunque quizá nos falte familiarizarnos con estas herramientas, hemos de comprender que no se trata de un juego, si bien cuando nos relacionamos a través de ellas, el futuro profesional está en juego, por lo que los datos y la información personal que comparto, ha de ser muy cuidada y estudiada.

6. Haz ejercicio: Para gozar de una buena salud física y un bienestar emocional y mental es preciso dedicar al menos 30 minutos al ejercicio físico, y sobre todo cuando se está pasando por un momento de fragilidad, como puede suponer estar desempleado. Es haciendo ejercicio cuando el cerebro segrega endorfinas, que reducen el dolor y aumentan la sensación de felicidad.

El ejercicio físico está relacionado con la reducción de emociones vinculadas al estrés, como la ansiedad, y haciendo ejercicio se mejora considerablemente la sensación de control.

7. Duerme lo necesario. No menos de lo necesario, pero tampoco más. Es conveniente que te procures un espacio para el sueño reparador (7 u 8 horas), que te ayude a enfrentarte a la búsqueda con más energía y a mejorar tu toma de decisiones. Evita recurrir a somníferos, a pesar de que lo consideres una solución rápida y buena.

Una higiene del sueño pasa por:

- Elegir una dieta que facilite el sueño, y en general, elige una alimentación inteligente.
- Relajarse antes de acostarse.
- No esperar a estar muy cansado para descansar.
- Realizar ejercicios respiratorios.



8. Respira. A través de la respiración somos capaces de autorregular los estados emocionales, de un modo poderoso. Tanto es así que en todas las técnicas de relajación es considerada la respiración.

Procura que tu expiración sea dos veces más prolongada que la aspiración.

Si te sientes tenso y con ansiedad, puedes hacer aspiraciones profundas y retener la respiración de 25 a 30 segundos.

Apoyándonos en ejercicios respiratorios vamos a influir en la actividad nerviosa, transformamos el estado emocional, aceleramos la recuperación psíquica, y nos energizamos convenientemente.

h) Aprender a motivarse:

Implica trabajar sobre los sentimientos que nos apartan de un alto nivel de motivación, ya que actúan como gafas que alteran las formas básicas de percibir la realidad, y hacen que se perciba de un modo distorsionado. Estos sentimientos son:

- 1.- **Sentimiento de obligación:** "tengo que encontrar un buen trabajo", "tengo que formarme en X";
- 2.- **Queja:** "nadie hace nada por mi", "si por lo menos a alguien le interesara mi curriculum".... "todo está muy mal y así no encontraré trabajo nunca", "los puestos de trabajo están dados de antemano";
- 3.- **Miedo:** "si no encuentro trabajo, mi estilo de vida se verá afectado", "no lo resistiré";
- 4.- **Culpa:** "soy el culpable de no poder dar vacaciones a mi familia", "soy el culpable de que mis hijos no puedan tener todo lo que me gustaría", "cuando tuve trabajo, tenía que haber ahorrado";

5.- Resentimiento: “Ninguno de mis antiguos compañeros sacó la cara por mí cuando me despidieron”, “Después de creer que gozaba del cariño de mi jefe, prescindí de mí, sin darme explicaciones”.

La culpa centra su atención en el pasado, mientras que la “responsabilidad” atiende al aprendizaje presente que me será útil en el futuro. El sentimiento de culpa es muy habitual en una sociedad como la nuestra, que valora a las personas en virtud del rol social que ocupan, por su apariencia externa o por lo que consumen.

Del papel de la víctima sólo puede salir una actitud tendente a culpabilizarme a mí o culpar a los demás, al sistema o “vete tú a saber a quién” de mis emociones, de mis sentimientos. Y de aquí sólo nacen bloqueos y un fuerte sentimiento de impotencia.

Enfrentarse a la nueva situación desde el victimismo, es tanto como atarse un bloque de plomo en los pies y “arrojarse al mar”. Una actitud así bloquea la acción proactiva y reactivamente me tumba en el sofá a esperar que suene el teléfono con “la oferta de empleo” que me saque de donde me encuentro.

Ante una situación como el desempleo, que puede ser interpretada como un acontecimiento desestabilizador, la tentación es erigirse como víctima, máxime cuando las víctimas obtienen la compasión de los demás.

Lo difícil, pero quizá lo más útil, y siempre lo que más nos aproxima al concepto de felicidad, es avanzar aprendiendo de lo que la vida pone ante nosotros, y responder o responsabilizarnos de la situación que nos “toca vivir”. Responsabilizarse no es culpabilizarse.

i) Liderar mi situación de desempleo.

“Un hombre encontró un huevo de águila y lo puso en el nido de una gallina, en un corral. El aguilucho fue incubado junto con la nidada de polluelos, y creció con ellos.



Toda su vida el águila hizo lo que hacían los pollos del corral, creyendo que era uno de ellos. Escarbaba la tierra en busca de gusanos e insectos. Piaba y cacareaba. Y movía las alas y volaba unos pocos metros.

Pasaron los años y el águila envejeció. Un día vio un ave magnífica volando por encima de ella, en el cielo sin nubes. Se deslizaba con graciosa majestad entre las poderosas corrientes de aire, moviendo sus fuertes alas doradas. La vieja águila miraba hacia arriba con asombro.

– ¿Quién es ése? –preguntó.

– Es el águila, el rey de las aves –le dijo su vecino–. El pertenece al cielo. Nosotros pertenecemos a la tierra; somos pollos.

Así, el águila vivió y murió como un pollo, porque creía que era un pollo”.

Anthony de Mello

Muchos desempleados no se dan cuenta del rol de liderazgo que tienen en la situación que les toca vivir, y son incubados por una sociedad o un entorno, que les invita a creer que el destino está escrito, y no hay nada que ellos puedan hacer. Águilas convertidas en pollos.

Sin embargo, teniendo en cuenta nuestras fortalezas y también nuestras áreas de mejora, debemos de mantener una actitud abierta al aprendizaje, eliminando los juicios sobre nosotros mismos y sobre el entorno, y mantener siempre una actitud líder capaz de erigirnos como arquitectos de nuestro destino. Una persona que es capaz de liderar su vida es resistente a la adversidad, y puede superar una situación de desempleo simplemente con el compromiso.

¿Qué quiero hacer? ¿Qué puedo hacer?
¿Qué necesito hacer? ¿Qué voy hacer?

SON LAS PREGUNTAS QUE SE HACE
UNA PERSONA QUE SE LIDERA

EN EL EXTREMO OPUESTO,
UNO PUEDE PREGUNTARSE

¿Qué va a ser de mí?
¿Qué me permiten hacer?
¿Qué remedio me queda?

Liderarse implica tener la capacidad de poder visualizarse en distintos escenarios, y así poder anticiparse a las situaciones con las que nos podemos encontrar. Es un ejercicio que nos permite tomar la delantera de nuestra respuesta, y así poderla hacer proactiva, y que no sea una mera reacción.

Propongo un test, con el que puedes medir tu capacidad para liderar el desempleo

- ¿eres capaz de adaptarte a los cambios? ¿tienes afán de mejorar?
- ¿consideras que permaneces abierto y flexible a nuevas ideas o propuestas?
- ¿piensas que tus acciones son conscientes y nacen de tu autenticidad?
- ¿confías en ti, en tus posibilidades y potencialidades, a la hora de buscar empleo?
- ¿consideras aceptable tu conocimiento personal? ¿eres capaz de ser crítico contigo?
- ¿controlas tus emociones? ¿tienes templanza en la adversidad?
- ¿te consideras disciplinado? ¿afrontas las situaciones con valor e integridad?
- ¿te comprometes con tus objetivos? ¿te responsabilizas de tus errores?
- ¿eres intuitivo? ¿disfrutas con lo que haces, o lo haces para obtener resultados?
- ¿aprovechas cualquier acontecimiento o situación para desarrollarte personalmente?
- ¿tienes energía y un optimismo fundado? ¿eres capaz de gestionar tu atención y tu tiempo?
- ¿te consideras una persona con iniciativa y proactividad? ¿eres capaz de reinventarte?
- ¿consideras que tu pensamiento es reflexivo? ¿eres capaz de resistir a la adversidad?



j) Comprender y dominar el entorno.

Finalmente, y progresivamente, a medida que se han ido trabajando el resto de condiciones, para una búsqueda de empleo emocionalmente inteligente, se adquiere una comprensión y cierto dominio del entorno en el que hay que desenvolverse para obtener nuestro objetivo.

En un proceso de búsqueda, poseer las habilidades sociales necesarias para enfrentarse con solvencia emocional al entorno, es en sí mismo, la herramienta más valiosa, (por eso es a la que se llega, tras haber ampliado el resto de condiciones), ya que la importancia que tienen el capital social en el proceso de búsqueda, es simple y llanamente fundamental. Solo no puedes conseguir tu objetivo.

La realidad puede ser hostil, pero lo realmente ventajoso es cómo puedes construirla interiormente y recrear un entorno que colabore contigo en mejorar tu situación personal; por lo tanto es necesario que abandones la perspectiva egocéntrica de la búsqueda y promuevas acciones socialmente útiles e inteligentes: es así como se obtienen los mejores resultados en nuestra búsqueda.

Cuando comprendes y dominas el entorno, eres capaz de:

- 1) Analizar convenientemente el contexto interpersonal de búsqueda: lo que implica distinguir quién puede ayudarte a la consecución de tu objetivo, en qué y cómo.
- 2) Relacionarte haciendo valer tus “puntos fuertes”, respetando siempre el contexto en el que lo haces. Mucha gente en su búsqueda de empleo, no sabe “venderse socialmente”, y otros al no conocer el entorno al que han mandado el currículum, al ser citados a una entrevista, “mentan la soga en casa del ahorcado”, poniendo fin así a un asunto que podía haber terminado en contratación. En resumidas cuentas: has de ser influyente, es decir, durante todo el proceso de búsqueda, y en especial en las entrevistas de trabajo o relaciones con empresas, has de poder causar una impresión favorable.

3) Ofrecerte como el profesional idóneo para resolver y minimizar problemas a los que se enfrenta la empresa que te contrata. Esto es: no eres una persona que busca trabajo, eres un profesional que ofrece soluciones. Quizá pueda parecer poca la diferencia, sin embargo de la comprensión del entorno surge una mirada hacia el otro, a las necesidades de la empresa, y uno se aleja del egocentrismo que le sitúa como “parado”, y se ofrece como profesional capaz de aportar algo.

En este sentido, en tu proceso de búsqueda, te invito a que trabajes los siguientes aspectos:

- **La comunicación emocional**, es decir la que tiene que ver con la expresión de necesidades. Te va a ayudar a comprender las necesidades del que ofrece un puesto de trabajo.
- **La capacidad de escucha**. A menudo se enseñan técnicas de búsqueda de empleo, que parece que invitan a diseñar un discurso, imponer una pose, y en vez de hacer “entrevistas de trabajo”, realizar “representaciones cuasi-teatrales”. Entrevistarse implica saber escuchar a tu interlocutor, y conseguir elevar la interlocución al punto en el que ambas partes puedan expresar ideas y pueda producirse un ambiente de negociación.
- **La asertividad**. Implica hacer valer nuestros derechos y saber defender nuestros intereses, que en ocasiones permanecen ocultos tras una baja autoestima. No olvides que en cualquier proceso de búsqueda de empleo tienes derecho a:
 - Ser tratado con respeto y dignidad.
 - Ser escuchado y tomado en serio.
 - Tomar tus propias decisiones.
 - Rechazar una oferta sin sentir culpa.



- Solicitar lo que quiero, (y también saber respetar que mi interlocutor me diga NO)
- Cometer errores.
- Pedir la información sobre el puesto, la empresa, salario o cualquier cosa que estime necesaria para la toma de una decisión.
- **La capacidad de empatía**, entendida como habilidad emocional que te va a permitir conectarte con las personas y las organizaciones, y así poder dar una respuesta adecuada a sus necesidades.



TODO LO QUE QUISISTE SABER SOBRE EL CV
Y NO TE ATREVISTE A PREGUNTAR...

Una disciplina donde cada detalle cuenta.

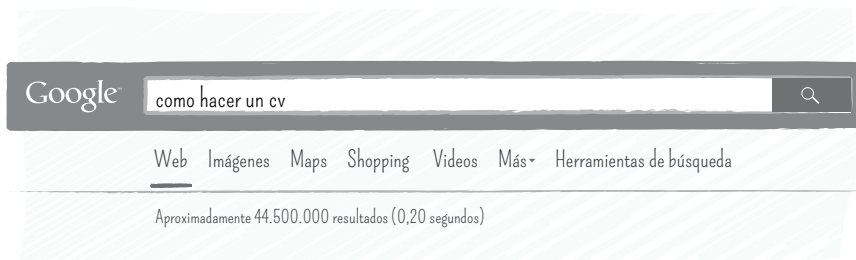




Gloria Alonso Rodríguez.

Máster en dirección y gestión de centros de servicios sociales, Técnica en Responsabilidad Social y norma SGE21 de Forética y logopeda. Cuenta con un gran recorrido profesional en diferentes organizaciones y empresas de reconocido prestigio, siendo la responsable de los servicios de empleo: orientación, creación y consolidación de empresas. Es coautora de guías y manuales de orientación laboral y emprendimiento responsable. Motivadora ponente con un gran interés en la tecnología y muy activa en las redes sociales. Destaca el grupo “orientación para el empleo” que dirige personalmente en la red social LinkedIn, bajo la firma de Empieza Consultora (www.empiezaconsultora.es), y que ya cuenta con mas de 4.800 miembros.

TODO LO QUE QUISISTE SABER SOBRE EL CV Y NO TE ATREVISTE A PREGUNTAR....



Resulta atrevido, cuando menos, después de realizar una sencilla búsqueda, escribir sobre el Curriculum Vitae (CV). No obstante, como el objetivo de esta Guía es resultar de ayuda a quienes buscan empleo nos ponemos a ello.

Empecemos por el principio, la palabra “Curriculum” procede del vocablo latino “**Currere**” que significa carrera o corrida, y del verbo “**Curro, currere**”, correr, recorrer, rodar. En el latín clásico se utiliza este término como **Curriculum vitae** o **curriculum vivendi**, para hacer referencia a una carrera de vida.¹

Numerosos debates abiertos defienden que el Curriculum ha “muerto”. Nada más lejos de la realidad. Por ello es nuestra intención que este capítulo aporte información interesante y actual, y os anime a plantearos la elaboración del Curriculum Vitae como el “**punto clave**” en la búsqueda de empleo.

¡Pon tu Curriculum en presente!

Si nos ceñimos a la etimología, queda claro, no debe ser un documento invariable o cerrado ya que se refiere a nuestro “Recorrido de vida profesional”, y esto es muy importante tenerlo en cuenta. El CV es un documento vivo que debe actualizarse y ajustarse en función de los cambios que experimente nuestra vida profesional, es decir, nueva formación

o experiencia profesional, nuevo objetivo laboral, modificaciones en la disponibilidad, etc.

Antes de pasar a la acción (realizar el CV), con el fin de incluir la información importante y más adecuada para cada ocasión, es imprescindible dedicar un tiempo a la reflexión.

1. CV A MEDIDA

“Antes de escribir hay que decidir”

El CV es herramienta necesaria, no suficiente, en la búsqueda activa de empleo. Así, cuando hablamos de CV deberíamos pensar en un documento:

- **Preciso y Ajustado:** Ni más, ni menos. Conviene que tenga la extensión que necesite, pero no en exceso, sin inflar ninguno de los apartados con información vacía. Es necesario realizar un ejercicio para concretar, ajustar y acertar con la información conveniente. Un CV excesivamente largo y que no aporta datos de alcance, está condenado a no ser leído. **Sintetiza y concreta la información.**
- **Personal y Personalizado:** Solo tuyo, en la mayoría de las ocasiones es lo primero que conocerán de ti. No hay “fórmula mágica”, solo esfuerzo y dedicación. Quien mejor que tú sabe lo que quieres y cuál es tu valor añadido? Busca, compara y elige modelos, formatos, aplicaciones, selecciona tu información. **CV a la medida**



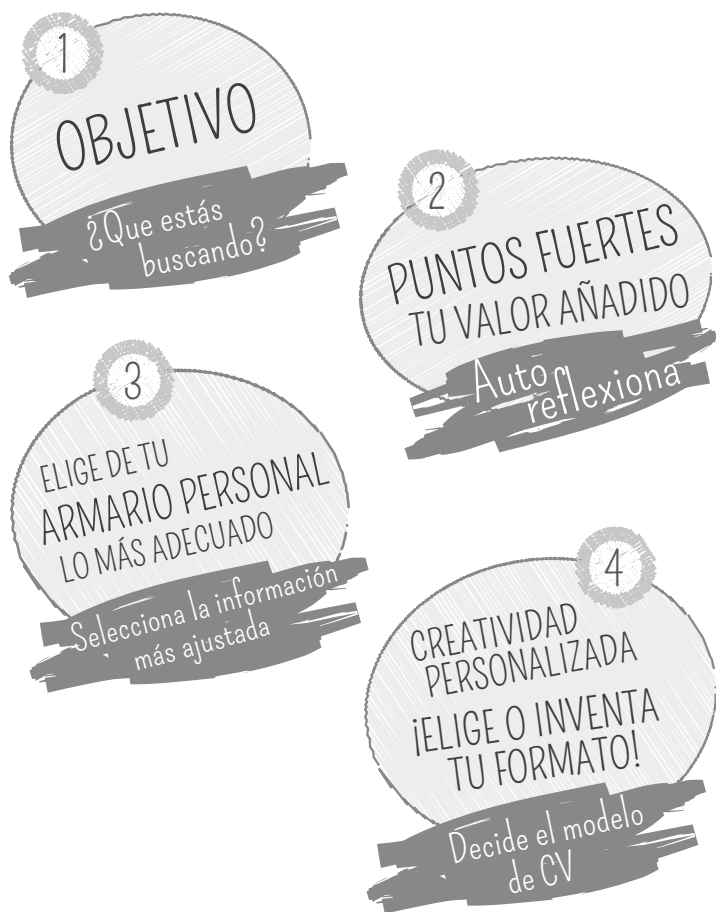
[@arturoromeros](https://twitter.com/arturoromeros) / Aromerosierra86@gmail.com

- **Claro y Cierto:** Sencillo de leer y entender. Ajustado a la oferta, a la empresa, que responda a tu objetivo profesional. Debe ser coherente para que al leerlo no deje dudas sobre por qué y para qué lo has enviado. Los datos (títulos, experiencias laborales, estancias...) deben ser verificables, eso sí, una vez nos lo soliciten. Redacta en afirmativo y de forma positiva. En el CV no hay información obligatoria, hay veces que se equivoca y se piensa que se está cumplimentando una documentación oficial, o un formulario de los muchos que cumplimentamos en las bolsas de empleo. En tu CV, tú eres quien manda!!! :) **Decide los contenidos para animar a una completa lectura.**
- **Flexible y Atractivo:** Fácil de modificar, nada de tener un único CV, hay que apostar por la diversidad. Irías con el mismo traje a la piscina que a una fiesta? Ten en tu "armario" diferentes y atrayentes modelos que te permitan diferentes combinaciones ajustadas a lo que buscas. Resulta innecesario recordar que un documento con, tan solo una falta de ortografía pierde todo el interés. **¡Enfócalo al objetivo!**



CV con diseño de [María Luengo](#), diseñadora gráfica.

- **Social² y en red³.** Suponen el “Elixir de la vida eterna” del CV. Ya no es opcional tener perfil en las redes sociales. Si estás, ¡TE ENCONTRARÁN! Es imprescindible nuestra elección reflexionada de las redes sociales más convenientes para nuestro objetivo profesional, las más utilizadas son LinkedIn, Facebook y Twitter. Del mismo modo, la información que compartamos, las imágenes que publiquemos, las opiniones que reflejemos, los contactos que realicemos, crearán nuestra identidad, única, es decir, nuestra Marca Personal que nos podrá otorgar notoriedad. En función de todo ello obtendremos resultados, o no?. Coherencia y Control en las redes.



En numerosos “decálogos de recomendaciones”, sobre lo que se debe o no se debe hacer, suele aparecer una muy interesante:

“Ponte en el lugar de quien va a recibir tu CV”.

Si nos ponemos el “sombrero”⁴ de quien recibirá nuestro CV y pensamos que espera encontrar, bien sea para seleccionar candidaturas para una oferta concreta, bien para clasificarlo en una base de datos en espera de futuras oportunidades, bien para que tras un encuentro profesional conozcan mejor nuestra experiencia; será más fácil “adivinar” que información es la más interesante y ofrece un **valor añadido**.

No incluyas excesiva información en el CV,
sino quien lo reciba, querrá ¡¡¡huir!!!



Bien, pues nos ponemos a ello. Vamos a redactar nuestro CV y empezamos por el principio:

CURRICULUM VITAE

Objetivo Profesional

* Datos personales

- Nombre y apellidos
- Teléfonos
- Correo electrónico
- Perfiles sociales
- Carnet de conducir (disponibilidad de vehículo)
-

* Formación reglada

- Título. Centro y año

* Formación Complementaria

- Curso. Entidad. Duración. Año

* Informática

- Programa. Nivel

* Experiencia Profesional

• Puesto de trabajo

- Nombre de organización, empresa.
- Fecha de comienzo y de finalización del contrato.
- Funciones principales desempeñadas.
- Logros obtenidos.

* Competencias

- Trabajo en equipo
- Organización
- Negociación

* Otros datos de interés

- Disponibilidad para viajar
- Flexibilidad horaria
- Incorporación inmediata

El estilo gráfico que aparece en este C.V. no pretende ser una referencia. Simplemente una licencia de diseño de esta guía.

- **OBJETIVO PROFESIONAL**

- Definir el objetivo profesional que perseguimos con el CV ofrecerá la imagen de ajuste, actualización y ajuste de nuestra Historia Profesional a la oferta, empresa u Organización que lo enviamos.
- La decisión de incluir o no el objetivo profesional, será el resultado de reflexionar sobre la conveniencia y el beneficio que ofrecerá a nuestra candidatura.
- La redacción del Objetivo pondrá a prueba la capacidad de concreción y precisión hacia el enfoque profesional.

- **DATOS PERSONALES.**

- El objetivo de este apartado es que quien lo reciba, fundamentalmente, pueda contactar y conocer datos básicos. Parece obvio, sin embargo en ocasiones se olvida.
- En el siglo XXI es difícil que te escriban una carta postal para convocarte a una entrevista de trabajo. Y por otro lado, y debido a la dispersión y movilidad de ofertas de empleo, reflejar tu domicilio puede hacer que seas desestimado. Imagina una oferta para Madrid, y vives en Guadalajara, aún cuando la comunicación entre las dos ciudades es estupenda y no sería una gran dificultad, pueden excluirte en primera instancia por vivir en otra localidad diferente del puesto de la oferta. No obstante, **TÚ DECIDES**, reflexiona antes de redactar si la información sobre tu localidad te va a beneficiar.
- Conviene incluir medios de comunicación neutros, rápidos y habituales como el teléfono móvil, Skype, correo electrónico... Revisa sus direcciones, sonidos, mensajes, etc...ajústalos a la situación de búsqueda de empleo. Es bastante habitual recibir direcciones de correo electrónico no muy adecuados: *lauritadinamita@.....*, o tonos de móviles muy divertidos para familiares y amigos, pero no en un ámbito profesional. Todos ellos favorecerán el contacto, además de ofrecer una imagen actualizada de las herramientas que utilizas.



- Los perfiles de redes sociales, web o blog deben ponerse siempre que respondan a perfiles profesionales. Si tu CV pasa la primera criba, dicen que 10 segundos es el tiempo medio que se dedica en la selección inicial, puedes tener la certeza que tus perfiles en las redes se visitarán. Por ello, ¡¡OJO!! si estás buscando empleo y tienes cuentas en las redes sociales es muy importante que trasladen tu perfil profesional, dales coherencia. Revisa fotos y comentarios. Recuerda que las redes “dicen y muestran sobre ti”, indicarán que sabes moverte en el nuevo escenario laboral y esa información, es muy potente y valiosa para tu perfil. **Las redes sociales profesionales resultan de conjugar en presente el CV.** Por tanto, si no tienes perfiles en las redes sociales profesionales tienes que ponerte a ello.
- No hay que incluir datos especialmente identificativos como el DNI o el número de la Seguridad Social, no ofrecen ninguna información sobre ti.
- **Fecha de nacimiento, poner o no poner. Esa es la cuestión! :**). Duda existencial muy frecuente, aún cuando se suele pensar que es obligatorio ponerla. Te resulta beneficioso poner el dato? Crees que tu edad será un factor determinante para que te seleccionen? Si tus respuestas han sido afirmativas, no lo dudes pon tu fecha de nacimiento. Pero si no conoces el perfil idóneo, en cuanto a edad se refiere, no la pongas. No te parece que será mejor que te llamen y lo comprueben? Como ya hemos comentado en el CV, eres TU quien decide.
- Incluir estado civil, o que hiciste el Servicio Militar (¡) o el número de hijas o hijos, no aporta información útil, ni positiva, a un proceso de selección. Por el contrario, puede dar la impresión de que no tienes mucha información sobre que hay que poner en el CV.

- **Fotografía, poner o no poner. Esa es la cuestión! :) Y van dos!** Otra duda habitual muy general, y como en la vida misma no hay una respuesta única y exacta. Veamos:
 - Bajo la perspectiva de quien selecciona el CV, la fotografía le ofrecerá una primera imagen de la persona candidata. Y esto no siempre es beneficioso. Puede suceder que, de manera inconsciente, algún criterio personal de quien realiza la criba pueda conducir a un juicio prematuro sobre nuestra candidatura. El juicio puede ser positivo⁵, pero también negativo⁶. Todas las personas tenemos valores culturales que pueden actuar como “prejuicios”⁷.
 - Seguro que conoces el programa “La Voz”. La selección de participantes, por los coaches, se realiza en “**Audiciones a ciegas**”, de este modo es la voz, la que se valora en si misma sin tener nada más en cuenta.



- Según lo que hemos visto, si decides poner una fotografía en tu CV, debe obedecer a un criterio coherente y conveniente.
- **Carnet de conducir**, es fundamental reflejar en este apartado el tipo, pero si no lo tienes no debes ponerlo. Las frases negativas no son recomendables en el CV.

~~“No tengo carnet de conducir”~~

- **FORMACIÓN REGLADA**

- El objetivo de este apartado es ofrecer información completa sobre estudios de formación académica del Sistema Educativo. Es decir una titulación oficial; educación primaria, educación secundaria, bachillerato, formación profesional de grado medio, formación profesional de grado superior, educación universitaria.



 <http://www.motril.es/index.php?id=377>

 <http://www.educa.jccm.es/es/sistema-educativo/estructura-sistema-educativo>

- Se debe reflejar el título más alto obtenido, así como el Centro donde se ha estudiado. El año de obtención del título puede dar información sobre nuestra edad. De nuevo, has de valorar si el dato va a suponer una ventaja, o es un dato relevante.

• FORMACIÓN COMPLEMENTARIA

- En este apartado aparecerán Cursos, Seminarios, Jornadas, ...; a los que has asistido para mejorar competencias personales, o técnicas. Insisto en el paso primordial: reflexiona para seleccionar aquellos que mejor encajen con los requisitos que se solicitan.
- El orden en que se detallen puede ser cronológico, del más reciente al más antiguo o bien se pueden concentrar por temas. La información será:

Nombre del Curso, duración, Entidad organizadora, fecha.

▶ 2012. *Curso de Camarero/a de Pisos. 250 h. SEPECAM*

- La información que aparezca debe tener coherencia y ser interesante para nuestro objetivo. Por el contrario, aburrir con una colección de Cursos o Seminarios cortos sin ninguna conexión entre ellos, ni con los criterios de perfil, no es beneficioso.

• IDIOMAS

- Debemos incluir aquellos idiomas de los que tengamos un nivel de conocimiento digno de ser resaltado. Es cierto, que habitualmente este apartado ofrece pocas garantías en los procesos de selección, salvo que se acrediten con certificaciones oficiales que reconozcan el nivel de dominio del idioma.
- Es un apartado en el que, la mayoría, somos muy condescendientes e incluso inflamos el verdadero nivel de conocimiento. Se suele olvidar el escenario en el que CV se sitúa, es decir, plano profesional. Pedir un café en Inglaterra no quiere decir que nuestro de inglés, en general, sea aceptable.
- Informar sobre las certificaciones oficiales del conocimiento de los idiomas es muy importante. Suponen criterios estándar homogéneos y que dan información veraz.



- Con el fin de utilizar homogeneizar los niveles de conocimiento de idiomas y sientas que estás dando una información clara y veraz, existe una página de autoevaluación gracias a la cual se puede establecer nuestro nivel de conocimiento siguiendo criterios europeos.



 <http://europass.cedefop.europa.eu/es/resources/european-language-levels-cefr>

- **INFORMÁTICA**

- Como en todos los apartados anteriores, los datos que detallemos estarán relacionados con nuestro perfil y nuestro objetivo profesional. Si el objetivo profesional está relacionado con puestos de trabajo del sector informática y nuevas tecnologías este apartado será fundamental.

- Enumerar programas, aplicaciones, herramientas y nivel de conocimiento obtenido a través de formación, práctica profesional, usuario..., dará idea de nuestro nivel de competencia.
- Cuando el nivel de conocimientos es muy bajo es mejor no incluir este apartado.
- **EXPERIENCIA PROFESIONAL**
 - Es un apartado en el cual debemos aprovechar para dejar claro nuestro “valor añadido”, en qué destaca nuestra candidatura. Bien es cierto, que no se nace al mundo profesional con experiencia laboral, por ello el criterio y la elección de la información que añadamos al CV no será siempre la misma y deberá ajustarse a nuestra edad laboral.
 - Cuando tras finalizar nuestra formación iniciamos la búsqueda de empleo, completar este apartado puede resultar una verdadera pesadilla. La tarea de autoconocimiento nos va a facilitar encontrar aquellas colaboraciones, prácticas, voluntariado, trabajos esporádicos, entre otros; que hemos desempeñado y que “SUMAN” para el CV. Como llevamos comentado a lo largo del capítulo, TU decides aquello que mejor refleja tu diferencia, tú valor añadido, dirige a tu objetivo y, llegado el caso, podrás defender en una entrevista de trabajo.

PRÁCTICAS, VOLUNTARIADO, PUESTO DE TRABAJO

- ▶ *Nombre de organización, empresa..*
- ▶ *Fecha de comienzo y de finalización del contrato de la colaboración.*
- ▶ *Funciones principales desempeñadas.*
- También resulta complicado a quien, por razones diversas, no ha tenido trabajo durante un período largo en el que se interrumpe la información. En este caso, es aconsejable anotar la duración de los empleos sin evidenciar fechas además de dar “visibilidad”



a las actividades que haya realizado durante ese intervalo (cursos de formación, colaboración en negocio familiar, estancia en el extranjero, etc

PUESTO DE TRABAJO

- ▶ *Nombre de organización, empresa..*
 - ▶ *Duración del contrato.*
 - ▶ *Funciones principales desempeñadas*
- Cuando la experiencia profesional es amplia y se han desempeñado cargos de responsabilidad, añadir un apartado de los logros obtenidos cuando se ejerció ese puesto resulta recomendable.

PUESTO DE TRABAJO

- ▶ *Nombre de organización, empresa..*
 - ▶ *Duración del contrato.*
 - ▶ *Funciones principales desempeñadas*
 - ▶ *Logros obtenidos.*
- Suele ser muy habitual que en este apartado no se refieran las funciones que se han desempeñado, siendo una información fundamental resumir las actividades que se realizaban. Importante, relatar aquellas que dan idea exacta de nuestras competencias. Dependiendo del lugar en el que se haya trabajado por ejemplo, gran empresa, una pyme, multinacional o familiar; las funciones de puestos “sinónimos” varía sustancialmente. Como siempre, ejercicio de reflexión previo :).
 - El orden en el que situemos éste apartado dependerá de la importancia y el peso que tenga en función del puesto y empresa a la que se envía. Debemos tener en cuenta que si situamos nuestra experiencia profesional, por ejemplo al principio, será lo primero

que podrán ver y si es ajustado al puesto ofertado seguramente tendrá más posibilidades. Utilizar como estrategia el lugar en el que colocamos la información nos diferenciará y nos dará la oportunidad de llamar la atención sobre nuestro “valor añadido”.

- Es el lugar de incluir publicaciones, investigaciones o colaboraciones de relevancia y ajustadas al objetivo que persigues con tu CV.
- **COMPETENCIAS PERSONALES**
 - Nuevos (y no tan nuevos) enfoques en la gestión de las personas, cuentan entre sus sistemas con la dirección de los Recursos Humanos por competencias. De manera más clara, se busca avanzar en la motivación y gestión de las personas. La tecnología y las herramientas técnicas no son suficientes para aumentar la competitividad de las organizaciones, pero las personas son clave.
 - Existen numerosas definiciones de competencias profesionales, una de las que concita mayor unanimidad es la de Gerhard Bunk⁸: *“Posee competencia profesional quien dispone de los conocimientos, destrezas y aptitudes necesarios para ejercer una profesión, puede resolver los problemas profesionales de forma autónoma y flexible, está capacitado para colaborar en su entorno profesional y en la organización del trabajo”*. No se trata de conocimientos teóricos, sino de habilidades exitosas que ya han sido demostradas en situaciones cotidianas diversas o profesionales.
 - Es imprescindible el auto análisis, si queremos reflejar en el CV aquellas destrezas “innatas” que nos hacen más eficaces para desempeñar una actividad. Existen herramientas de ayuda como por ejemplo en la web de Barcelona Activa⁹, en el Servicio Vasco de empleo¹⁰ o en Instituto Aragonés de empleo (INAEM)¹¹

- Dependiendo de las funciones que se requieran, son más necesarias unas competencias que otras. Algunas de las más demandas y que pueden servir como ejemplo y base de reflexión son: Orientación al cliente, Escucha activa Capacidad para la relación interpersonal, Resolución de problemas, Flexibilidad, Trabajo en Equipo, Creatividad, Responsabilidad, Autonomía, Iniciativa, Autocontrol, Tenacidad.



 http://w27.bcn.cat/porta22/images/es/competencies%20cronologic_cas_tcm24-6416.pdf

• OTROS DATOS

- Como en los casos anteriores no existe la obligación de incluir este apartado. Si se incluye aprovecha para trasladar (siempre en positivo), información que muestre la adecuación de nuestro perfil a la oferta, empresa u organización al que lo enviamos.

- Como ejemplo: la disponibilidad horaria, geográfica o para viajar, incorporación inmediata, pertenencia a Asociaciones u Organizaciones, que no impliquen ideología política y/o religiosa; siempre que aporten información conveniente y adecuada al puesto que se opta.

2. MODELOS DE CV

Existen diferentes modelos para trasladar la información en el CV, en función del orden en el que reflejemos la información.

- **CV Cronológico**
 - **CV Funcional**
 - **CV mixto**
-
- **CV Cronológico**

Es en el que la información está organizada cronológicamente, puede ser partiendo de la más antigua a la más reciente, o bien de manera inversa. Es un formato que facilita seguir y entender el itinerario laboral de una persona.

Puede ser una elección idónea cuando:

- Se tiene una experiencia laboral progresiva y ascendente, ofrece la posibilidad de reflejar muy bien la trayectoria profesional.
- Se ha llevado una carrera profesional en la que ha habido promociones o ascensos
- Se ha tenido experiencia laboral estable y no ha habido muchos cambios de empresas

- **CV Funcional**

Se trata de trasladar la información sobre nuestra experiencia profesional en bloques de temas o experiencias. Se centra en organizar el contenido en función de bloques de información de las experiencias anteriores.

Puede ser una elección idónea cuando:

- Se quiera reflejar la versatilidad, polivalencia, capacidad de adaptación, o la experiencia profesional en diferentes sectores.
- Se traslade la experiencia profesional dándole importancia y visibilidad a las funciones desempeñadas y no tanto a la fecha
- Se haya tenido un parón en la trayectoria profesional o bien, se quiera cambiar de área profesional.
- Se pretenda realizar un CV creativo y cambiante en el que el orden de la experiencia y los sectores varíe en función de a quien se envíe.

- **CV Mixto**

Como su nombre indica se trata de utilizar ambos modelos, es decir, organizar cronológica y funcionalmente la trayectoria laboral. La experiencia se dispone por áreas y dentro de cada área se ordena cronológicamente.

Puede ser una elección idónea cuando:

- Se tiene una trayectoria laboral amplia, permite resaltar las capacidades.
- Se busca realizar un formato más creativo y que posibilite resaltar una información sobre otra.
- Facilita la posibilidad de adaptar la información en función del puesto al que se opte.

3. MODELOS CV 2.0

- **Video Curriculum**

Como su propio nombre indica, se trata de realizar una presentación de tu experiencia profesional, a través de un vídeo. Como en el CV tradicional hay que realizar una presentación corta y a la medida. Una vez realizado se puede difundir a través de diferentes canales como YouTube, Vimeo, Google Video que facilitarán su difusión, y desde luego, utilizarlo en la búsqueda de empleo tradicional incluyendo el link en el CV tradicional.

Puede ser una elección idónea:

- Si cuentas con un ordenador con cámara o una cámara de vídeo y las manejas bien o, tienes apoyo para la realización
 - Si para tu profesión la presentación en vídeo puede decir “algo más” de ti. Se debe plantear como herramienta de Marketing.
 - El formato puede ser difundido a través de numerosos canales y si es diferente, creativo y concreto puede tener éxito.
- **Infografía**

Es una representación gráfica y visual de textos; un esquema de nuestra experiencia profesional. Ofrece la posibilidad de utilizar la creatividad en la realización del CV. Existen aplicaciones o herramientas sencillas de uso y que ofrecen estupendos resultados como por ejemplo: Infogr.am, easel.ly

- **Blog profesional**

Un blog es un sitio web en el que uno o varios autores publican cronológicamente textos o artículos¹²

El blog ofrece la posibilidad de contener el CV además de estudios, artículos o comentarios personales que te ayudarán a crear tu Marca Profesional. El blog puede estar enlazado a tus redes profesionales.

Hay numerosos blog profesionales que proporcionan apoyo y ayuda para la elaboración del CV y búsqueda de empleo. Como ejemplo algunos de los más destacados:

- <http://edulcoro.blogspot.com.es/>
- yoriento.com/
- CVExpres.com
- MejorartuCV.com
- [MarcaEmpleo](http://MarcaEmpleo.com) y [Empléate 2.0](http://Empléate.com)
- <http://vallededempleo.wordpress.com>

• CV en Redes Sociales

Si cuentas con perfil profesional en las redes sociales puedes utilizar las numerosas herramientas existentes para presentar el CV.

Es necesario para poder conocer y manejar las aplicaciones a nuestro alcance estar al tanto de las novedades que aparecen. Supone un gran esfuerzo estar al día de las novedades, por ello es interesante seguir a “gurús” del 2.0 que nos irán actualizando y facilitando utilización. La elección de los blogs a seguir y considerar debe ser una elección personal. No obstante al final del capítulo podrás encontrar interesantes posibilidades.

Si tienes perfil en LinkedIn cuentas con:

- **Comoto**, ofrece plantillas de CV y se puede exportar la información que aparece en tu perfil.
- **visualize.me**, facilita una dirección web en la que tu nombre forma parte de la dirección, visualize.me/tu_nombre

- **Re.vu**, se utiliza desde LinkedIn, realiza el CV como infografía y genera una dirección web.

Si tienes perfil en twitter:

- **TwicVer**, crea un CV con 10 tweets de 140 caracteres cada uno, ofrece la promoción de tu CV a través de Twitter.

4. EL CURRÍCULUM VITAE EN OTROS PAÍSES

CV en otros países



- **Modelo Europeo¹³: CV Europass**

En Europa en el año 1998, se creó el Foro Europeo sobre la Transparencia de cualificaciones profesionales y uno de los resultados fue la creación del CV Europeo. En el año 2012 se ha lanzado un nuevo portal Europass que mejora sustancialmente los que desde 2005 se fueron poniendo en marcha.



<http://europass.cedefop.europa.eu/es/documents/curriculum-vitae>



Todo lo que quisiste saber sobre el CV y no te atreviste a preguntar...

- El CV Europass ofrece la posibilidad de ordenar y completar la información siguiendo un criterio estandarizado y validado para el Espacio Europeo. En la web de información de Europass se encuentra información clara sobre cuáles son los criterios para cumplimentar el modelo.
- Como en cualquier otro modelo de CV no hay que rellenar ningún apartado del que no se pueda ofrecer información, ni completar de modo exhaustivo de modo que el resultado sea muy dilatado. Una desventaja de este modelo es el gran número de apartados que hay que completar.
- Realizar el modelo Europass puede resultar conveniente si se va a enviar a ofertas de otros países europeos. De este modo la organización de los contenidos facilitará su comprensión. No obstante, adecuar nuestro CV a los modos y maneras del país debe ser fundamental.
- El Pasaporte de lenguas, documento que complementa el CV Europass, resulta una herramienta útil y aplicable en cualquier otro modelo de CV, ofrece la posibilidad de objetivar los niveles de conocimiento, habitualmente cuestión en ocasiones complicada y subjetiva.
- **ALEMANIA: LEBENSLAUF¹⁴**

Si queremos enviar nuestro CV o mejor Lebeslauf a Alemania¹⁵ hay que conocer algunas cuestiones muy peculiares con el fin de tener éxito.

- Redactarlo en alemán, evidente, sin embargo no deberá ser una traducción de Google.
- Tener una dirección de Alemania, esto dará sensación de cercanía y sobre todo facilitará los contactos.

- De manera habitual el CV (Lebenslauf) va acompañado de una carta de motivación, solicitud o de presentación en la que se deben exponer los méritos e interés para optar al puesto. Del mismo modo que en España, no debe ser un resumen del CV hay que realizar el esfuerzo de destacar nuestras competencias adaptadas al puesto al que optamos.
- Aún cuando las leyes antidiscriminación de Alemania dan derecho a omitir fecha y lugar de nacimiento, estado civil, etc.; es habitual que esta información esté reflejada.
- La fotografía es un requisito al que se da mucha importancia y debe cumplir unos criterios estrictos, del mismo modo que en España se deben cumplir para las fotografías de documentos oficiales.
- Respecto al CV debe ocupar una o dos páginas por lo tanto, es fundamental, realizar el ejercicio de adaptar la información al puesto. El CV Alemán debe ir firmado.
- Parece que esta mejor considerado un CV en orden cronológico empezando por la experiencia más reciente.
- En Alemania junto con el CV y la carta de solicitud, se envían los certificados obtenidos en los empleos desempeñados con anterioridad (Es una obligación por ley que las empresas los entreguen en el momento de la finalización de contrato).
- Es necesario haber traducido los títulos universitarios o de formación profesional, de manera habitual se presentan con el CV.

- **REINO UNIDO: RÉSUMÉ¹⁶**

- En el CV británico interesa fundamentalmente cuales han sido los logros obtenidos, profesional, extra profesionalmente y las aficiones personales.
- Es conveniente reflejar referencias personales profesionales y en un alto porcentaje se comprueban.
- Es imprescindible definir un objetivo profesional claro y concreto.
- Normalmente la información se configura en dos columnas, en una se reflejan las fechas y en otra datos.
- Las experiencias profesionales de más de 10 años no se considera necesario incluirlas.
- Está bien considerado enviar un CV al estilo americano, es decir con una redacción más narrativa en la que se describan logros, e incluso fracasos¹⁷ y la evolución profesional.
- Incorporar las competencias aplicadas a las experiencias profesionales que se presentan mejor que las mayoritariamente y en ocasiones “vacías” utilizadas.

- **FRANCIA¹⁸**

- Una carta de presentación en la que “vender” nuestra candidatura acompaña al CV.
- No es aconsejable incluir datos personales como el estado civil o número de hijos, lugar de nacimiento, etc.; debido a que son considerados datos discriminatorios.

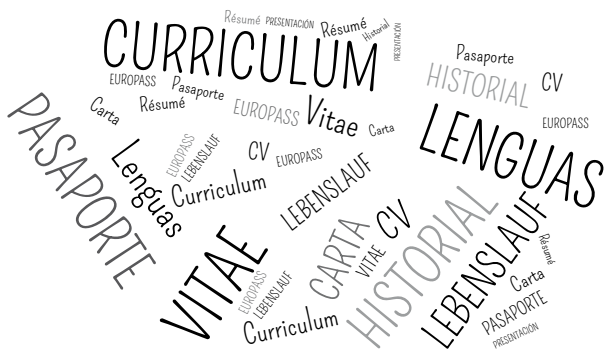
- Los apellidos en Francia se acostumbra a escribirlos en mayúsculas con el fin de diferenciar bien el nombre de pila.
- Normalmente las ofertas de empleo en Francia informan sobre como presentar la solicitud.
- **ESTADOS UNIDOS: RÉSUMÉ¹⁹**
 - Curriculum Vitae es el documento que se presentan para Investigación, Docencia, Universidad e incluye un historial académico y todas las experiencias relacionadas con la carrera académica o de investigación.
 - En el Résumé, o CV tal y como lo conocemos, debemos redactar el objetivo profesional claro y orientado al puesto de trabajo.
 - No debe aparecer información personal tal como fecha o lugar de nacimiento, fotografía, estado civil... Las leyes contra la discriminación laboral protegen estos datos.
 - No recomiendan una extensión mayor de un folio.
 - La información debe mostrar las responsabilidades, logros y competencias que has demostrado en cada puesto. Cuantificar los logros siempre que sea posible es recomendado. Enfocarlos al puesto de trabajo.
 - Es preferible que, en la redacción, utilices verbos de acción para describir los trabajos que has desarrollado.
 - Tiene mucha importancia el trabajo voluntario, intereses o aficiones que se incluyen en un apartado denominado, "Additional".

- **CHILE**²⁰

- Se incluyen datos personales y también la disponibilidad para viajar y trabajar en diferentes zonas geográficas.
- Resulta muy positivo reflejar la información de Escuelas, Universidades, o Centros de formación donde se ha estudiado.
- Es posible que en la información de la Oferta se solicite que se incluyan las pretensiones salariales.

- **CHINA**²¹

- Suele ser habitual que el CV vaya redactado en inglés, los puestos a los que se optará, en su mayoría, pertenecerán a empresas multinacionales.
- Se ofrecen datos personales muy exhaustivos, incluso estatura o grupo étnico al que se pertenece.
- Incorporar perfiles y formas de contacto a través de las redes sociales Chinas como el QQ, la versión china del Messenger.
- Recomendable enviar una carta de Presentación o Motivación acompañando al CV





1. UNA REFLEXIÓN TEÓRICA DEL CURRÍCULUM Y LOS DIFERENTES ENFOQUES CURRICULARES. Marisa Cazares. UCF, Cuba.
2. El CV social son aquellos datos o información que no están contenidos en el tradicional CV tales como la actividad en las redes, contactos, reputación, imágenes...
3. <http://www.pilarbusca.com/>
4. Seis sombreros para pensar (en inglés Six Thinking Hats) es un libro de Edward De Bono, en el que se expone una metodología para discusiones y toma de decisiones conocida como método de los seis sombreros para pensar, de los seis sombreros deBono, o simplemente de los seis sombreros.
5. Efecto Halo: Consiste en valorar y atribuir características favorables a las personas en función de un único rasgo apreciado http://es.wikipedia.org/wiki/Efecto_halo
6. Efecto halo negativo o "devil effect" consiste en valorar y atribuir características negativas a las personas por su imagen o a las marcas por alguno de sus productos.
7. 1. m. Acción y efecto de prejuizar. 2. m. Opinión previa y tenaz, por lo general desfavorable, acerca de algo que se conoce mal. (Real Academia Española. Diccionario Usual)
8. Pedagogo alemán
9. http://w27.bcn.cat/porta22/es/activitats/edit/el-curriculum-vitae-por-competencias.do?codidioma=2&id=628150&id_activitat_mestre=628150
10. http://www.lanbide.net/plsql/or_techer?idioma=C
11. <http://www.inaemorienta.es/pagEstatica.aspx?id=1>
12. Tomado de es.wikipedia.org/wiki/Blog
13. http://www.sepe.es/contenido/empleo_formacion/eures/info_trabajadores/eu0102.html
14. <http://www.conexion-empleo.com/es/a/el-curriculum-en-aleman-nuestros-consejos-para-un-lebenslauf-impeccable#.UkE2B8aWY7Q>
15. http://www.uc3m.es/portal/page/portal/sopp/programa_internacional_de_practicas/Carta_CV_europa/currialeman_0.pdf
16. http://www.uc3m.es/portal/page/portal/sopp/programa_internacional_de_practicas/Carta_CV_europa/currireinounido_2.pdf ... <http://resume.modelocurriculum.net/>
17. Más ideas y menos máster. Kike Sarasola
18. <http://encuentratrabajoenfrancia.com/gestion-candidatura/como-redactar-un-cv-en-frances/>
19. http://www.iagora.com/iwork/resumes/cv_usa.html
20. <http://www.laborum.cl/orientacion/articulo/487.html>
21. <http://es.bab.la/frases/solicitud/curriculo/espanol-chino/>
<http://www.eurochinajob.com/en/career/152-cv-for-china-chinese-resume-guidelines>





LAS ENTREVISTAS DE TRABAJO.



Como ganar en las distancias cortas.



Alejandra Zapata Navarro.

Psicóloga experta en RRHH, Responsabilidad Social y coach. Ha desarrollado su carrera en diferentes entidades donde ha podido ejecutar y liderar proyectos relacionados con la formación, el empleo, la orientación profesional y la creación y consolidación de empresas tanto a nivel nacional, como europeo. Ha participado en la redacción de temarios y manuales aportando sus conocimientos y experiencias en el ámbito de los Recursos Humanos. Apasionada de su trabajo, logra volcar sus emociones en el público que asiste a sus presentaciones, así como en los proyectos que acomete.

www.empiezaconsultora.es

LAS ENTREVISTAS DE TRABAJO: CÓMO GANAR EN LAS DISTANCIAS CORTAS.

Objetivo:

Hacer visible la diversidad de las empresas, puestos y personas que intervienen en los procesos de selección: candidatos y entrevistadores. Comprendiendo que la preparación esmerada de la entrevista de trabajo acercará al éxito de la misma.

Contenido:

- **0. Introducción.**
- **1. Antes de la entrevista de trabajo.**
 - 1.1 Información de la empresa y de la persona que entrevista.
 - 1.2 Descubriendo el perfil ideal.
 - 1.3 Estudio del propio CV.
 - 1.4 Entrenamiento de las habilidades de comunicación.
 - 1.5 El *power dressing* (cuidar la imagen).
 - 1.6 Sentido común y reglas básicas de cortesía.
 - 1.7 La ansiedad, un compañero de viaje a controlar.
- **2. La entrevista.**
 - 2.1 Tipos de entrevista.
 - 2.2 Tipos de entrevistadores.
 - 2.3 De las habilidades sociales a las competencias laborales.
 - 2.4 Preguntas frecuentes.
- **3. Gestión de éxitos y fracasos en la entrevista.**

INTRODUCCIÓN.

Hay pocas interacciones sociales breves que puedan afectar tanto en el futuro de una persona como las entrevistas de trabajo. Y para las personas que entrevistan, lo más importante es el comportamiento del entrevistado durante la entrevista, más incluso que el propio curriculum vitae o los resultados del resto de pruebas del proceso de selección.

Y aunque a priori esto pueda parecer negativo, en realidad no lo es. Quien aprende o entrena habilidades para provocar una impresión positiva en el entrevistador, es capaz de compensar así otros aspectos menos deseables de su candidatura, como un curriculum con poca experiencia laboral u obtener bajas puntuaciones en las pruebas.

Para la empresa, el principal objetivo de la entrevista es evaluar la idoneidad de la candidatura para un puesto determinado. Pretende averiguar si la candidata o el candidato tienen lo necesario para sumar en la empresa: aptitudes, habilidades sociales, competencias, experiencia, etc. Además, se pueden comparar los puntos fuertes y débiles de todas las candidaturas.

Hoy en día, las empresas buscan personas comprometidas, que se entusiasmen con cada proyecto, que aporten ganas y motivación. El mejor candidato para un puesto, puede no ser el correcto para otra empresa.

Para el candidato, para ti, el principal objetivo es conseguir la oferta de trabajo demostrando que eres la mejor opción para la empresa. Incluso puedes obtener información interesante sobre el puesto y tu compatibilidad con la organización.

Por tanto, la empresa busca a la persona idónea, pero también el candidato debe ser exigente, valorar si ese es su lugar y demostrar entusiasmo, ganas y conocimiento con sinceridad.

1. ANTES DE LA ENTREVISTA DE TRABAJO.

Si has llegado hasta aquí ¡¡ enhorabuena!! :) Te aseguro que no es tarea fácil superar la criba de CVs y quedar entre las personas candidatas convocadas para la entrevista de selección. Sólo los candidatos que corresponden con exactitud al perfil buscado por la empresa pasan a la fase siguiente.

Se trata de un éxito que hay que saber disfrutar y que requiere mucha preparación. Es una excelente oportunidad para que te conozcas mejor y profundices en el mercado al que quieres acceder. La entrevista es el momento más corto, decisivo y en ocasiones, subjetivo de todo el proceso de selección, así que vale la pena “darlo todo” antes, y así el durante se acercará más a un resultado satisfactorio.

Es fundamental preparar a fondo la entrevista, invertir tiempo en buscar información sobre la empresa, quién hará la entrevista, las características del puesto de trabajo, el perfil ideal para ocuparlo, ensayar y entrenar alguna técnica de relajación, cuidar la imagen que proyectamos... pues todo el esfuerzo, el tiempo y el esmero que emplees en los previos, sin lugar a dudas, te ayudarán a qué más factores durante la entrevista, no sean fruto del azar. No olvides que dispondrás de sólo unos 30 minutos para demostrar que eres la mejor opción para ese puesto.

Para que te resulte más fácil la preparación de la entrevista, te sugiero una técnica sencilla, proveniente del Coaching¹, que consiste en formularse “preguntas poderosas”². Para que estas preguntas provoquen tu reflexión, deben reunir algunas características:

- Ser cortas y simples.
- Ser abiertas.
- Ser precisas.
- Orientadas a emprender una acción.
- Empezar preferentemente con “Qué” y “Cómo”, etc.

Cuantas más preguntas anticipes, mejor preparado estarás para poder ajustar tus respuestas a lo que la persona que entrevista quiere escuchar. Y no olvides que las respuestas se componen de un lenguaje verbal y otro no verbal (lo que nuestro cuerpo expresa sin palabras).

1.1. Información de la empresa y de la persona que entrevista.

¿Qué empresa es? ¿Qué líneas de negocio tiene? ¿A quién pertenece? ¿Qué plantilla tiene? ¿Qué departamentos tiene? ¿Está en algún otro país?...Estas son sólo algunas de las preguntas que pueden ayudarte a recabar toda la información que necesitas.

Una buena ficha de la empresa debe reunir información sobre los siguientes aspectos:



Hoy en día internet es un gran aliado en la búsqueda de este tipo de información. La mayoría de las empresas disponen de página web o es posible conocer noticias publicadas en prensa que quedan archivadas en las hemerotecas de los diarios digitales. También tu círculo social más cercano, familiares y amigos, puede haber trabajado en esa empresa o haber sido clientes, y cualquier información que te den, puede resultarte de gran utilidad.

Respecto al conocimiento de la persona que realizará la entrevista, no siempre es posible. Pero cabe destacar que algunas veces, si la convocatoria a la entrevista se realiza por teléfono, el candidato se pone nervioso y no retiene toda la información que le dan, centrandose toda su atención en anotar el día y hora. Volver a preguntar con quién tenemos la cita, no sólo no refleja algo negativo, sino que muestra tu interés particular sobre ese momento.

Existen redes profesionales en internet donde poder indagar sobre el entrevistador, puede incluso que encuentres algún punto en común que te pueda servir en el momento de la entrevista y que comentado desde el respeto y la educación, te ayudará: mismo lugar de nacimiento o centro de formación. En España, LinkedIn³ es la más extendida.

1.2. Descubriendo el perfil ideal.

¿Qué puesto están ofertando? ¿Cuáles son las funciones principales? ¿Qué características personales suman en ese puesto? ¿De quién dependería? ¿Qué se suele cobrar? Completar una ficha del perfil podría ayudarte. Lo ideal sería que reuniera como mínimo esta información.



Descubrir el perfil ideal del candidato será quizás una tarea difícil, pero no imposible.

Lo primero es que toda la información que hayas conseguido obtener sobre la empresa la podrás usar también en este punto, y lo segundo es que en el propio anuncio que oferta el puesto, a veces, se incluye alguna característica que te ayudará a definirlo: persona analítica, extrovertida, innovadora... cualquier detalle puede suponer una pista fantástica para encajar las piezas del puzle.

En este punto, internet es de nuevo un gran aliado. Puedes buscar ofertas de trabajo publicadas por la competencia –aunque sean antiguas-, así como alguna publicación sobre Análisis de Puesto de Trabajo (APT) genérico con el que informarte sobre las tareas, habilidades, conocimientos, capacidades, responsabilidades requeridas del trabajador para que el desempeño sea adecuado y, para conocer las diferencias entre ese puesto y todos los demás. En definitiva, se trata de casar la oferta y la demanda:

OFERTA/DEMANDA



1.3. Estudio del propio CV.

¿Qué me atrajo de la oferta? ¿Qué puedo aportar a esta empresa? ¿Qué me puede diferenciar del resto de candidatos?

El objetivo es venderte a ti mismo, vender tus cualidades para el puesto ofertado. Así que es necesario reflexionar sobre tu educación, experiencia profesional, capacidades, tus defectos...

Se trata de hacer un autoanálisis sobre:

- Tus puntos fuertes: cualidades principales -personales y profesionales- apoyándolas en ejemplos y hechos concretos.
- Tus puntos débiles: defectos, tratando de buscar algún aspecto positivo o ventajoso en ellos, o al menos minimizando sus efectos en el campo profesional.

Si te preparas bien, puedes conseguir argumentos breves y precisos que contrarresten tus puntos débiles respecto del perfil ideal que busca la empresa.

Como defiende Lluís Sodevila⁴, lo principal a tener en cuenta a la hora de marcarse el camino hacia el éxito, es el autoconocimiento: *“La idea es focalizarse en aquello en lo que somos buenos minimizando las debilidades. Hasta ahora el planteamiento había sido enfocado a empresas y/o productos pero se trata de aplicarlo a personas. Además, hasta el momento, el concepto se centraba en minimizar las debilidades. Se trata de centrarse en las fortalezas”*.

Por ejemplo: no tener experiencia laboral previa puede contrarrestarse aportando las funciones realizadas en una labor de voluntariado o siendo el mayor de 5 hermanos. Estas dos circunstancias han podido desarrollar en ti capacidades y actitudes válidas en un entorno profesional.

1.4. Entrenamiento de las habilidades de comunicación.

Con todo el trabajo que has realizado hasta el momento, es hora de pensar en cómo vas a transmitirlo.

- **Vocabulario.** Es mejor no decir groserías, palabrotas, muletillas... además te conviene hacer una lista de vocabulario típico del puesto de trabajo al que optas. Existen palabras que se van poniendo de moda en determinadas actividades y que dichas en los momentos oportunos, te ayudarán a conectar más con el entrevistador.

- **Expresión.** Debe ser estructurada y bien argumentada. No es necesario alargar demasiado la explicación, si tienes claro lo que quieres decir, se breve, conciso y coherente.
- **Lenguaje no verbal.** Relaja el tono de voz, controla tu expresión facial y no realices gestos de sorpresa exagerados ante, por ejemplo, preguntas incómodas.
A cerca de tu postura, no la dejes al azar. Ante todo mantente relajado, con los brazos sobre la mesa o sobre tus piernas si no la hay. No cruces los brazos porque indica que no tienes una actitud abierta y ¡no te conviene! Y olvídate también de cruzar hacia un lado y hacia otro constantemente las piernas.
- **Naturalidad.** Todos tenemos algo al comunicar que nos hace únicos. Lo importante es que no parezcas forzado, pero debes adaptarse al sitio donde te encuentras.

1.5. *El power dressing (cuidar la imagen).*

A este apartado hay que darle la importancia justa. Ni todo es cuestión de imagen, ni tener sólo un super CV o manejar unas habilidades comunicadoras excelentes harán que consigas tu objetivo.

Ahora bien, pensar con detenimiento en la apariencia personal / profesional –la ropa, el pelo, el bolso o el calzado- es tener más probabilidades de encajar con en la oferta. Tu imagen debe adaptarse a la empresa y al puesto ofertados, sin perder tu sello personal, pero con sentido común.

Haber recopilado información sobre la empresa también te será de gran ayuda para conseguir la imagen perfecta. Si se trata de una empresa joven, innovadora, con un marcado carácter cercano a la clientela, lo más oportuno es usar una vestimenta más casual. Eso sí, limpia y sin estridencias. Cualquier detalle que llame poderosamente la atención del entrevistador, hará que éste centre su atención en tu imagen, en lugar de en lo que estás diciendo.

Por ejemplo: ¿debes quitarte el piercing⁵ para acudir a la entrevista? La respuesta es que, como sucede con el resto de complementos de vestir, lo conveniente es adaptar su uso a la filosofía de la empresa. En ocasiones, es cuestión de decidir entre orgullo y pragmatismo... pero es una decisión personal. Te aconsejo recurrir al sentido común :).

Recojo algunos consejos que te pueden ser de utilidad:

- **Antelación:** elige el vestuario conforme a las previsiones meteorológicas. Pero piensa que si es invierno, es probable que el interior del edificio tenga calefacción y si es verano, aire acondicionado.
- **Comodidad:** debes sentirte bien, sin agobios. No estrenes ropa por si te molesta la etiqueta que tiene la prenda en el cuello o uses prendas demasiado estrechas por si los nervios te hacen sudar.
- **Colores:** es recomendable usar colores neutros, como azules, grises, negros, blancos o pasteles. Existen algunas excepciones, como los procesos de selección de puestos de trabajo artísticos o creativos, quizás el color pueda ser un gran aliado, pero ¡ojo! adáptalo a la filosofía de la empresa.
- **Complementos:** los justos. Si llevas cartera o bolso, que no sean demasiado llamativos y que cumplan su función, guardar la documentación y objetos personales, de manera que no necesites un lugar extra para guardar otros objetos. Las gafas de sol deben estar guardadas. Collares, pulseras y anillos...mejor resévalos para salir con los amigos. Recuerda que tu meta es conseguir el empleo, no demostrar que llevas el último grito en moda.
- **Pelo:** limpio y peinado. Si tienes el pelo largo y no estás acostumbrada a llevarlo suelto, no lo hagas ese día sólo por causar buena impresión. Al final puede que estés más pendiente de quitártelo de la cara que de lo que tienes que decir. Igual ocurre con los tintes de color; en

ocasiones provocan picor en el cuero cabelludo, así que será mejor que no cambies el color el día antes. No es el momento adecuado para innovar.

- **Uñas:** cortas y limpias. Si eliges pintarlas, te recomiendo usar colores discretos, a pesar de que los flúor estén a la última. Como he venido comentando, cualquier detalle llamativo de más, despistará a la persona que te está escuchando.
- **Maquillaje:** no es una boda, una noche de fiesta o carnaval. La discreción es sinónimo de éxito en la imagen. Ni labios rojos, ni smokey eyes⁶: tu cara debe reflejar frescura y limpieza.

1.6. Sentido común y reglas básicas de cortesía.

A veces, la primera impresión es la que queda. Los siguientes consejos te ayudarán antes y durante la entrevista:

- **Convocatoria.** Cuando te convocan a la entrevista por mail o carta, debes responder confirmando tu asistencia. En el caso de recibir una carta por correo ordinario –no muy frecuente, pues los procesos de selección suelen ser más dinámicos- lo correcto es que llames por teléfono a la empresa en el momento de recibirla.
- **Qué llevar.** Tu DNI, la documentación que te hayan requerido -si se da el caso-, una copia de tu CV por si el entrevistador te la pide, aunque también te servirá para repasar antes de entrar a la entrevista. Un bloc o agenda con un bolígrafo por si necesitas hacer alguna anotación, lo que podría demostrar tu interés y sentido de la organización. Todo ello en un plástico nuevo o al menos limpio.
- **Compañía.** No lles a nadie. Es muy importante que vayas solo, no te hace falta el apoyo emocional de ningún familiar o amigo. Confía en tus posibilidades y demuestra tu madurez para acceder al mercado laboral.

- **Puntualidad.** No hay nada peor que llegar tarde a una entrevista, hace pensar que eres una persona irresponsable y poco previsora. Tu deber es dar la impresión de que la entrevista es lo más importante del día. Haz el cálculo del tiempo necesario para llegar al menos 15 minutos antes de la hora acordada. Ese tiempo de espera será suficiente para relajarte, adaptarte a la temperatura del lugar, ir al baño... Si algún imprevisto te hace llegar tarde, procura llamar a la empresa para avisar y al llegar pide disculpas y explica de forma breve qué te ha pasado.
- **Llegada.** Al entrar en el edificio, preséntate a la persona de la recepción como si ella misma fuera a realizar la entrevista.
- **Espera.** No mastiques chicle o salgas a la calle a fumar mientras te llega el turno. Si alguna persona saca conversación, sé discreto y no entres en provocaciones. En ocasiones, los entrevistadores pueden tener un gancho en el hall o en la sala de espera para aportar información extra sobre las personas candidatas.
- **Entrada.** Saluda con buenos días o buenas tardes y procura no ser el primero en extender la mano. Cuando se produzca el saludo, que tu mano esté firme, tu mirada relajada hacia la cara del entrevistador y que una sonrisa dibuje tus labios.
- **Sentarte.** Espera a que te inviten a sentarte. Coge una postura cómoda pero erguida. Controla tus nervios y no te sientes en el borde de la silla.
- **Mirada.** No mirar a los ojos denota que quieres evitar algo, que no tienes intención de decir toda la verdad. Mientras que mirar a los ojos refleja escucha activa e interés. No te preocupes, hay truquillos para mantener la mirada sin hacerlo directamente a los ojos del interlocutor. Puedes mirar hacia la nariz o la frente y si hay varias personas en la sala, realiza una "mirada de barrido", es decir, ir alternando la mirada entre todos.

- **Gestos.** Asiente con la cabeza cuando el entrevistador esté afirmando algún aspecto de tu CV. En el momento de contestar, no muevas en exceso las manos porque en lugar de reforzar tu mensaje, puedes distraer al interlocutor.
- **Tutear.** Sólo si te invitan a hacerlo y sin que ello implique un trato amistoso, sino cordial. Hasta que no llegue ese momento, utiliza el Usted.
- **Interrupciones.** Deja que el entrevistador realice las preguntas y no le cortes en ningún momento. Permanece atento mientras te preguntan y procura ser simpático, pero no gracioso.
- **Lenguaje.** Antes ya apunté que no hay que usar expresiones vulgares y soeces, pero tampoco seas rebuscado y pedante. Procura eliminar las muletillas que te acompañan ¡es posible!
- **Preguntas complicadas.** No muestres demasiado asombro. Tómate unos segundos antes de contestar. Al responder, hazlo de forma clara y evita dar rodeos e informaciones innecesarias.
- **Preguntas incómodas.** Es una situación difícil y dan ganas de... pero ¡contrólate! Mantén un tono neutro, sin mostrar emociones negativas y contesta con calma reformulando la pregunta hacia un tono positivo.
- **Preguntas sobre ti mismo.** Lo ideal es poder reconducir la respuesta hacia el ámbito académico o laboral. Contesta sólo con datos de tu vida personal si te preguntan expresamente sobre ellos y siempre que tú elijas hacerlo. Como en el resto de aspectos, es posible salir de forma airosa de esa situación siempre que se haya trabajado previamente ese punto débil para convertirlo en un punto fuerte.

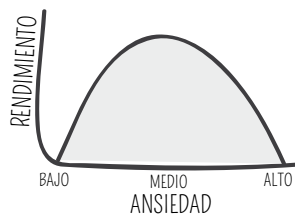
- **Positividad.** Si te dan la oportunidad y te apetece hablar sobre tu interés especial por ese puesto, hazlo sin usar extremismos ¡necesito este trabajo! Son tiempos difíciles para muchas personas, la mayoría, pero la persona elegida siempre será la que más se adapte al puesto, no la que más necesidad exprese.
- **Verdades y mentiras.** No caigas en la tentación de exagerar la verdad o mentir durante la entrevista. Al final, todo se sabe... así que evítalo y habla desde la franqueza y la naturalidad.
- **Despedida.** Agradece el tiempo que te han dedicado y despédete con un apretón de manos.

1.7. La ansiedad, un compañero de viaje a controlar.

Pero todas las cuestiones anteriores pueden resultar en vano si te dejas llevar por la ansiedad. Es una emoción negativa que distorsiona tu rendimiento durante la entrevista.

La ansiedad es parte normal de la vida y constituye una respuesta habitual a situaciones cotidianas de la persona. Ante una señal o amenaza de peligro, se produce una reacción que nos ayuda a enfrentarnos y responder. Así, cierto grado de ansiedad es incluso deseable para el manejo normal de las exigencias del día a día (preparar un examen, ir a una entrevista de trabajo, tener que hablar en público⁷, etc.).

La ansiedad es una emoción, que se acompaña de reacciones corporales como la tensión muscular, la sudoración, el temblor, la respiración agitada, el dolor de cabeza, de pecho o de espalda, las palpitaciones, los “nudos en el estómago”, la diarrea...



Un poco de ansiedad es, a veces, beneficiosa para nuestro desempeño, está ideada precisamente para esto, para hacernos reaccionar mejor y hacernos más fuertes frente a una situación de peligro. Sin embargo, cuando esta respuesta está constantemente activada, sucede todo lo contrario.

De hecho existe una ley, originalmente desarrollada por los psicólogos Robert M. Yerkes y John Dodson en 1908 (Ley de Yerkes-Dodson). Dicha ley dicta que ciertos fenómenos psicológicos aumentan nuestro rendimiento, pero sólo hasta cierto punto. El proceso se ilustra a menudo gráficamente con una U invertida. Una vez que pasamos el pico más alto en la gráfica, experimentamos una baja inmediata en el rendimiento. Esta ley se aplica perfectamente a la ansiedad. Con un poco de ansiedad, nuestro rendimiento aumenta, pero cuando avanzamos en la curva, el desgaste es excesivo.

Por tanto, el reto está en mantener controlada la ansiedad en el lado sano de la “curva”. La clave está en conocer cómo es tu ansiedad, cómo funciona, qué cosas la provocan y qué cosas te hacen sentir bien.

En el contexto de la entrevista de trabajo, la ansiedad puede producirse por varios motivos:

- **Historia de aprendizaje breve.** Por lo general, quien busca trabajo ha realizado muy pocas entrevistas: bien porque es una persona joven y sin experiencia previa, bien porque está en desempleo tras una larga trayectoria profesional en la misma empresa. Son tiempos complicados y no es fácil conseguir superar las fases previas a la entrevista. Y la realidad dice que es necesario realizar bastantes entrevistas antes de dominar y habituarse a esta situación.
- **Sin modelos competentes.** Las entrevistas son interacciones “privadas”. Es imposible aprender por observación de modelos, de otros candidatos hábiles en afrontar entrevistas.

- **Sin feed-back⁸ específico.** Realizas entrevista tras entrevista pero nadie te cuenta si lo has hecho bien o mal. Las consecuencias: repetición de errores y no aprendizaje. Como mucho, recibes un feed-back genérico apareciendo en una lista de admitidos o excluidos (a veces ni eso).
- **Situación de examen.** Te sientes observado con lupa, percibes que se examina toda tu persona. Y es entonces cuando surgen el miedo y la ansiedad a equivocarte. Comienzan los pensamientos encadenados: conseguir o no el puesto de trabajo, hará poder satisfacer o no las necesidades vitales propias y/o de tu familia, independizarte, poder realizar otros proyectos, mantener la autoestima...
- **Ambigüedad y variabilidad de la situación de entrevista.** Todas las entrevistas son diferentes. Varían los puestos, los entrevistadores, los candidaturas, la situación, el escenario, la posición en la lista para ser entrevistado, etc. Además existen muchos tipos de entrevistas y en cada uno de ellos pueden ser precisas conductas sociales distintas. Es muy difícil por tanto, concretar qué conductas son eficaces en cualquier entrevista.

Quizá te puedan servir a minimizar los efectos de la ansiedad estas recomendaciones para tu vida diaria:

- Tener una **dieta equilibrada**, sin abusar de la cafeína, la teína y otras bebidas estimulantes.
- Mantener horarios **definidos** para cada cosa, especialmente para las rutinas de comer y dormir.
- **No consumir drogas:** el alcohol, la cocaína, el cannabis y las drogas de síntesis pueden producir ansiedad.
- Hacer un poco de **ejercicio físico** cada día, aunque sólo sea caminar.

- Entrenar simples **ejercicios de respiración**⁹. Mejor estar acostado en un lugar cómodo y silencioso con temperatura agradable.

RESPIRACIÓN DIAFRAGMÁTICA LENTA

Pon una mano en el pecho y otra sobre el estómago, para asegurarte de que llevas el aire a la parte de debajo de los pulmones, sin mover el pecho.

Al tomar el aire, lentamente, lo llevas a la parte de debajo de tus pulmones hinchando un poco estómago y barriga, sin mover el pecho. Retienes un momento el aire en esa posición.

Sueltas el aire lentamente, hundiendo un poco el estómago y barriga, sin mover el pecho. Procura mantenerte relajado y relajarte un poco más al soltar el aire.

- Aprender técnicas de **relajación muscular** sencillas. Para practicar, busca un lugar tranquilo y silencioso, cómodamente sentado y recostado.

Ejemplo: RELAJAR LAS MANOS

Las tensas apretando los puños. Durante 10 segundos centra tu atención en la sensación de tensión que notas. Después sueltas esos músculos, los relajas y centras tu atención en la diferencia que notas entre la tensión que tenías antes y cómo lo sientes ahora que están relajados.

Intentas relajar un poco más esos músculos. Imaginas que están más relajados y que vas notando que pesan y que se van relajando cada vez más y más...

- Realizar **actividades placenteras** antes de la entrevista. Tomar un baño, leer un libro o ir caminando hacia el lugar, son sólo algunas sugerencias. Cada cuál debe descubrir qué se ajusta más a su forma de ser.

- **Eliminar los pensamientos negativos**, derrotistas e intentar sacar el lado bueno de cada situación o problema, tener una Actitud Mental Positiva. Como apunta Carlos Andreu¹⁰, las emociones negativas duran 140 minutos, mientras que las positivas sólo 60 ¿merece la pena? ¡tú eliges!

2. LA ENTREVISTA.

Llegado el **Día D**, es momento de vender lo mejor de ti para conseguir demostrar que eres la mejor opción para el puesto ofertado.

Si has preparado con esmero la entrevista y conservas la calma, tus palabras y lo que tu cuerpo refleja, lograrás maximizar las posibilidades de conseguir tu objetivo.

Aquí van algunos consejos que te ayudarán durante el desarrollo de la entrevista:

- **Siéntete seguro de ti mismo.** Confía en que puedes conseguirlo, si has llegado hasta ahí es porque tienes verdaderas posibilidades. Posees grandes cualidades que puedes ofrecer a esa empresa. Los pensamientos positivos atraerán conductas positivas. Eres la mejor candidatura, sólo tienes que demostrarlo.
- **Cuida tus palabras y tus gestos.** Desde la llegada hasta la salida. No tutees hasta que te autoricen y procura mantener la mirada, sin intimidar, sobre la persona que te entrevista en todo momento, esto te dará seguridad. Atento al lenguaje que usa el interlocutor, pues tendrás que adaptar el tuyo a su estilo para conectar más. Cuida el vocabulario y aunque el ambiente se relaje, no abuses de las frases coloquiales. Lo importante es que el lenguaje verbal y el gestual digan lo mismo.
- **Respuestas.** Contesta a lo que se te pregunta, sin rodeos, razonando tus afirmaciones. Muy lejos queda la niñez y las respuestas de “porque sí”.

- **Convéncele.** No hay demasiado tiempo ¡aprovéchalos! Como se dice en periodismo, procura ser “claro, conciso, concreto”. Argumenta con ejemplos cortos pero reales e ilustrativos sobre tu idoneidad para el puesto. Si transmites ilusión, el mensaje calará más.
- **Positivismo.** Usa palabras potenciadoras: reto, meta, experiencia, futuro, confianza, compromiso, objetivos, desarrollo, proyecto, capacidades, responsabilidad, motivación... En cambio, evita usar términos negativos, expresiones que te quiten valor como: no, nunca, mi problema es, lo que falló fue, carezco de, yo sólo he podido...
- **Estar al día.** Procura leer la prensa del día antes de acudir a la entrevista. Puede que no suceda nada, pero si algo importante ocurre, no quedarás bien si no sabes nada al respecto.
- **Las riendas.** Deja que el entrevistador dirija la entrevista. Esto no implica que no puedas formular preguntas que demuestren tus conocimientos sobre la empresa, el sector o el puesto. ¡Para algo te has preparado a conciencia!
- **Distracciones.** Mantén la atención en todo momento. Incluso si sientes que no te están escuchando. En ocasiones, los entrevistadores juegan algún papel que descoloca, como el “colegueo” excesivo o el pasotismo... ¡no caigas en sus redes! No bajas la guardia hasta que llegues a casa ¿y si vuelves a encontrarte con el entrevistador en el cajero del parking?
- **Provocaciones.** Algunas preguntas –agresivas o personales- pueden pretender desconcertarte o provocarte ¡mantén la calma! Son estrategias para ver cómo reaccionas. No tiene gracia...pero es así :(.
- **Puedes preguntar.** Lo más normal es que al final de la entrevista te den la opción de realizar alguna pregunta. Quizás tengas una duda sobre, por ejemplo, el plan de externalización de la empresa y las posibilidades de trabajar en el extranjero a medio plazo. O puede que te preocupe el salario...

- **Sueldo.** No es un tema tabú, pero tampoco prioritario. Lo deseable es que lleves alguna idea previa de cómo está el mercado en cuanto a salarios y jornadas de trabajo. Lo mejor es que la entrevistadora o el entrevistador saquen la conversación, pero si no, espera hasta el final; pregunta antes sólo si ves muy claro el momento. Ante la pregunta ¿cuánto quieres cobrar? Quizás sea interesante responder con otra pregunta ¿cuánto suelen pagar en un puesto similar? Si insisten, comienza tu respuesta con una expresión discreta “vería razonable un sueldo entre...”
- **Despedida.** Que ese momento siga demostrando tu firmeza, decisión e interés por el puesto.

2.1. Tipos de entrevista.

Por suerte o por desgracia, no todas las entrevistas de trabajo son iguales. Existen diferentes tipos de entrevista en función de los factores que analicemos:

- **Número de entrevistadores.**
 - **Uno:** es lo más común. Suele producirse en el despacho del entrevistador. Dura unos 30 minutos.
 - **Dos o más:** normalmente son personal de la empresa. Una persona lleva el peso de la entrevista y el resto observa y pregunta de forma ocasional.
- **Origen de la entrevista.**
 - **Contestación a un anuncio:** tú ya conoces la necesidad de la empresa y la entrevista estará marcada por una fuerte presión, ya que el objetivo será evaluar tu candidatura respecto a un perfil ideal, y respecto al perfil de la competencia. Tienes que demostrar que encajas a la perfección con el puesto, que eres la mejor opción.

- **Candidatura espontánea:** lo normal es que al entrevistador le haya llamado la atención la calidad de tu candidatura y por eso quiere conocerte. La relación será más igualitaria, de intercambio de información.
- **Ambiente.**
 - **Formal:** es la entrevista más habitual y el entrevistador y entrevistado se sientan cara a cara. El clima es serio, profesional. Conviene mantener la concentración todo el tiempo.
 - **Informal:** el ambiente es relajado, cordial, transmite confianza. Puede producirse en espacios sociales como una cafetería o el hall de la empresa. El peligro que esto reporta es que te puedes relajar demasiado...concéntrate para no hacerlo.
 - **Estresante:** la tensión se apodera del ambiente y el entrevistador utiliza sarcasmos, provocaciones, un tono inquisidor. Es una técnica frecuente en procesos de selección de puestos que requieren un claro control emocional, como la policía. Ante todo no te lo tomes como algo personal, el objetivo es ver cómo superas una situación de tensión.
- **La técnica de entrevistar.**
 - **Preguntas directivas:** se plantean cuestiones concretas, cerradas, específicas. Dejan poco margen para aportar ejemplos en la argumentación.
 - **Preguntas abiertas:** posibilitan las respuestas amplias, ricas en experiencias y por lo general, te animarán más. A pesar de ello, no caigas en detalles sin importancia.
 - **Entrevista mixta:** es la técnica más común. Combina preguntas cerradas y abiertas, en función del tema a tratar.

- **El medio físico.**
 - **Presencial:** se produce un encuentro cara a cara entre el entrevistador y la persona candidata. Es la más habitual.
 - **Por teléfono:** pueden ser concertadas o espontáneas. Busca un lugar tranquilo, sin ruidos ni paso de personas que te distraigan. Toma notas de lo que te cuentan y de las preguntas que te hacen para que los nervios no te hagan perder información. Aunque no te vean, una buena postura te ayudará a mantener un tono de voz óptimo.
 - **Videoconferencia:** se usan las mismas reglas que en las entrevistas presenciales.

2.2. Tipos de entrevistadores.

- **Headhunter¹¹ o consultores externos.**

Las grandes empresas y otras medianas sin departamento de recursos humanos, suelen contratar consultoras externas de selección para llevar a cabo el proceso.

La mayoría de las veces, la entrevista la realiza un profesional de la psicología con experiencia, que pretende descubrir si tu forma de ser, tu trayectoria y tu motivación, se ajustan al perfil ideal del puesto.

No suele ser la entrevista definitiva, al final del proceso, intervendrán personas vinculadas directamente a la empresa.

Al ser una persona ajena a la organización y siempre que el ambiente sea relajado, quizás veas la ocasión de conseguir toda la información adicional que pueda servirte para superar las siguientes etapas: número de aspirantes, tipo de pruebas que realizarán, perfil ideal de la empresa, etc.
- **Técnico de selección de la empresa.**

Tu objetivo es convencerle de que eres capaz de desempeñar el

puesto ofertado. Para ello, céntrate en tus puntos fuertes respecto al perfil ideal. Tu motivación por conseguir el trabajo debe ser clara, ¡demuéstralo! Seguro que a lo largo de tu vida –académica, profesional y personal- has desarrollado habilidades y conseguido actitudes positivas relacionados con el caso.

Las preguntas que puedes hacer son sobre las funciones del puesto, las personas de las que dependes o las posibilidades de desarrollo.

- **Futuro responsable.**

Menuda importancia... Suele ser una entrevista más larga y en ella observan si tu actitud, tu motivación y tu potencial son los deseables para el puesto. El objetivo es ver si encajas como parte de la empresa, si sumas algo a su equipo y por eso las preguntas irán dirigidas a descubrir tu capacidad de trabajo.

Llegado el momento, puedes preguntar “qué se espera de la persona que entre en su equipo”. Pues cualquier respuesta que proporcione, podrá ser una buena oportunidad para resaltar un punto fuerte al respecto.

- **Futuros compañeros.**

Desconocen las técnicas de selección, pero tienen claro con qué clase de compañera o compañero les gustaría trabajar. Las preguntas suelen dirigirse hacia el contenido técnico del trabajo. Se centrarán en averiguar tu capacidad de trabajo.

- **Responsable del Departamento de Recursos Humanos.**

Su conocimiento sobre las técnicas de entrevista es altísimo, al tiempo que conocen a la perfección el perfil ideal del puesto y la filosofía de la empresa.

Tratará de analizar tu posible integración en la empresa, el grado de compatibilidad con tus responsables o con el resto de la plantilla.

Si te queda pendiente resolver alguna duda importante, este es el momento.

Suelen requerir justificantes de todo tu CV, ten un dossier preparado.

- **La Dirección General.**

Suele ser la última entrevista. Son personas muy ocupadas y tienen muy poco tiempo, así que van a lo fundamental. Les preocupa tu integración en la cultura de la empresa y tu potencial de desarrollo a medio y largo plazo. Debes recordar las “tres c”: claro, conciso, concreto. Pocas frases pero muy ricas en información. Demuestra tu motivación por el puesto y por la empresa, sacando algún dato interesante sobre la trayectoria o los valores de la organización.

2.3. De las Habilidades Sociales a las Competencias Laborales.

A medida que evoluciona nuestra sociedad, el mercado de trabajo y las demandas de las empresas, las variables técnico – profesionales pierden su poder discriminatorio y ganan importancia las variables interpersonales. Se busca la mejor candidatura.

El mejor candidato debe manejar habilidades sociales para relacionarse con su medio y sus destrezas personales le apoyarán hacia el éxito en las entrevistas o en los contactos previos antes de acceder al puesto de trabajo.

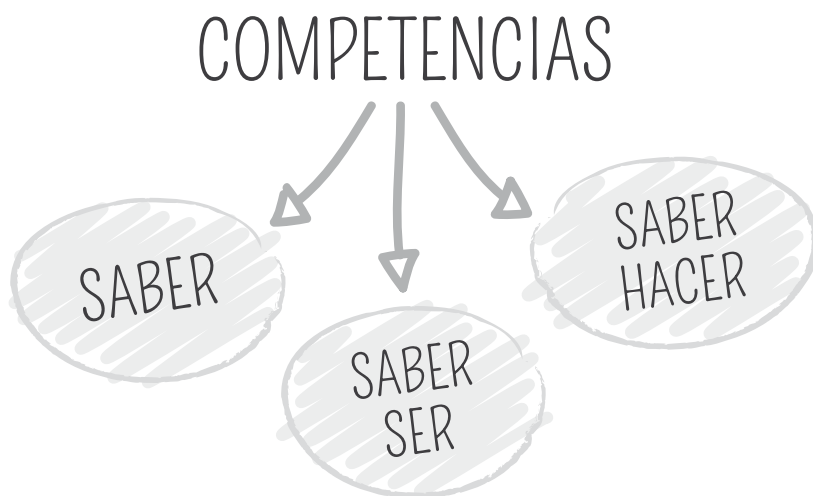
Las habilidades sociales son más que una moda, se trata de una necesidad para crecer en los terrenos personal y profesional. Las habilidades sociales son un conjunto de hábitos -conductas, pensamientos y emociones-, que nos permiten mejorar nuestras relaciones interpersonales, sentirnos bien, obtener lo que queremos, y conseguir que los demás no nos impidan lograr nuestros objetivos.

Lo importante aquí es que sepas que las habilidades sociales se pueden entrenar, que es posible adquirirlas o mejorarlas a base de práctica en la vida diaria¹².

Sin embargo, manejar de forma exquisita las habilidades sociales es insuficiente para acceder o mantenerse en el mercado de trabajo actual. El reto es usarlas para alcanzar algo más integral, la competencia laboral.

Las competencias son el conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes perceptibles que permiten el ejercicio de la actividad profesional y establecen un desempeño superior en un puesto y organización concretos.

- **Saber:** conocimientos, aptitudes o competencias técnicas.
- **Saber hacer:** habilidades o competencias metodológicas.
- **Saber ser:** actitudes o competencias participativas.
- **Saber estar:** competencias / habilidades sociales.



Por tanto, la competencia laboral es la combinación integrada de un saber, un saber hacer, un saber ser y un saber estar con las demás personas, que se ponen en acción para conseguir un desempeño adecuado en un contexto determinado.

Quizá te interese conocer que las competencias más valoradas en las candidaturas que optan a un primer empleo -quizá sea tu caso ;) - son:

- Entusiasmo y ganas de trabajar.
- Capacidad de adaptación a la filosofía de la empresa.
- Orientación al cliente.
- Empatía (facilidad para ponerse en el lugar de los demás).
- Capacidad de aprendizaje.
- Flexibilidad para adaptarse a los cambios.
- Trabajo en equipo.

En cambio, en los puestos que requieren experiencia previa, se valoran otras competencias como:

- Iniciativa.
- Capacidad para decidir y gestionar equipos de trabajo.
- Creatividad.
- Liderazgo.
- Capacidad para anticiparse a los cambios y a nuevos entornos.
- Control de las emociones.
- Capacidad para negociar.

Todo esto llevado al campo de las entrevistas es tarea sencilla si te preparas con antelación. Te darás cuenta de que se trata de una “entrevista por competencias”, cuando compruebes que la mayoría de las preguntas se centran en situaciones que has pasado en anteriores trabajos o en tu vida personal u otras que podrías encontrarte en el futuro.

Tu forma de contestar dejará entrever tus competencias, tu forma de gestionar la situación. Son preguntas abiertas, donde tienes la posibilidad de argumentar y relacionar experiencias.

2.4. Preguntas frecuentes.

SOBRE FORMACIÓN		
PREGUNTAS	PISTAS	PROHIBIDO
¿Por qué elegiste esos estudios?	Es necesario justificar la respuesta, aunque se utilicen experiencias personales para hacerlo. Busca el modo de argumentar de forma positiva una decisión poco acertada.	Usar frases vagas: no sabía qué estudiar; o pobretonas: la nota no me dio para más.
¿Volverías a elegir esa formación?	Lo ideal es responder Si, siempre que el puesto al que queremos acceder, está relacionado con la formación. Pero es necesario argumentarlo.	Responder No sin resaltar que realizarla fue muy interesante para aprender determinadas cosas.
Resume tu CV	El tiempo de estudio previo de tu propio CV determinará la agilidad de tu respuesta.	Perderse en detalles que no hayan aportado nada u olvidar los logros que hayas conseguido.
¿Seguirías estudiando para completar tu formación?	Una respuesta positiva causa muy buena impresión porque demuestra tu interés.	Responder que No, a pesar de que tu CV sea abrumador en la parte formativa, demuestra muy pocas inquietudes y espíritu de mejora.
¿Tus buenas / malas notas a qué se debieron?	Si fueron buenas, resaltar que fueron fruto del esfuerzo personal es la mejor opción.	Si fueron buenas: siempre fui brillante, no me costaba. Si fueron malas: prefería jugar a la consola.

SOBRE TU EXPERIENCIA PROFESIONAL

PREGUNTAS	PISTAS	PROHIBIDO
¿Cuál ha sido el mejor trabajo que has tenido?	Ideal centrarse en el puesto que mayores habilidades o competencias haya desarrollado.	Centrarse en el que mayor sueldo haya reportado.
¿Qué olvidarías de tu vida laboral?	Comenzar con algo negativo pero reformularlo inmediatamente: un ERE en la empresa, pero me hizo entender que la formación es una buena compañera de viaje en la vida profesional.	Hablar de otras personas y culpabilizarlas de todo lo malo de esa experiencia.
¿Por qué estuviste dos años sin trabajar?	En estos momentos es muy frecuente tener un largo periodo de desempleo, pero conviene aportar información adicional, actividades desarrolladas en ese tiempo para volver a insertarse en el mercado de trabajo. Se trata de tener una actitud proactiva.	Mostrarse inactivo, derrotista, sin capacidad para afrontar cambios o situaciones imprevistas, difíciles.
Describe el mejor jefe que has tenido.	Corrección y amabilidad: sé diplomático. Resalta valores que tuviera esa persona y que se ajusten a la filosofía de la empresa en la que quieres entrar. Puedes aportar cartas de recomendación.	Apuntar solo valores personales o cualidades de esa persona que nada tienen que ver con tu papel en la nueva empresa.
¿Cuál es el reto más difícil al que te has enfrentado en tu trayectoria profesional?	Detalla un ejemplo concreto destacando aspectos positivos. Procura que esté relacionado con el puesto al que optas, busca puntos en común.	Improvisar. Hay que tener preparadas situaciones previas para acercarse al perfil ideal del puesto.

SOBRE LA EMPRESA Y EL PUESTO AL QUE OPTAS

PREGUNTAS	PISTAS	PROHIBIDO
¿Por qué quieres trabajar en nuestra empresa?	Argumenta usando toda la información que hayas recabado sobre la empresa y sobre los detalles de la oferta en concreto.	No personalizar. El orgullo de pertenencia puede comenzar antes de entrar a trabajar en la organización.
¿Por qué debemos contratarte?	Resume tu experiencia, conocimientos y competencias personales, que todo sume, no excluyas nada.	No transmitir ilusión. Las empresas buscan personas positivas que tengan interés real por entrar.
¿Qué es lo que más valoras del trabajo ofertado?	Piensa en lo que más te motiva y argumentalo. Lo ideal es que hables sobre la satisfacción que te producirá lo que tienes que hacer día a día.	Centrarte exclusivamente en el salario.
¿Te parece bien el sueldo?	Como has preparado la entrevista y has estudiado el sector, conoces el rango salarial. Basa tu respuesta en datos objetivos.	Responder "sí" o "no" sin explicar por qué.
¿Tienes alguna pregunta?	Es tu "minuto de oro" ¡aprovéchalos! Formula preguntas que demuestren tu interés por el puesto. Quizás te ayude recordar que "no estás buscando un empleo, sino desempeñar ese puesto en esa empresa".	Quedarte callado. Si no vas a preguntar, al menos agradece el tiempo dedicado y si ha sido así, apunta lo cómodo que te has sentido durante la entrevista.

SOBRE TUS COMPETENCIAS

PREGUNTAS	PISTAS	PROHIBIDO
Ante cualquier pregunta...	Fundamenta tu respuesta en una situación real de tu vida profesional.	Generalizar. Hay que hablar sobre la propia experiencia.
¿Has ayudado alguna vez a un compañero para que consiguiera sus objetivos? ¿Cómo?	Pretenden medir la Orientación a los Resultados. Habla en primera persona: yo decidí, yo hice...	Olvidar que la responsabilidad y el compromiso con la empresa van más allá del desempeño del propio trabajo. Efecto dominó.
Comenta el mayor problema que has encontrado al trabajar en un equipo de trabajo.	La competencia a medir es Trabajo en Equipo. Te conviene resaltar que la flexibilidad y adaptabilidad al grupo te ayudaron a resolverlo.	Culpabilizar al resto del equipo, eludiendo cualquier responsabilidad. La mayoría de las veces, como mínimo, falla la comunicación. Y en ese punto, todo el equipo interviene.
Dinos la mejor decisión que has tomado en tu trabajo.	Competencia: Toma de Decisiones. El orden recomendado para contestar es: definir el problema, los pasos que tomaste, los pasos que diste y el resultado final. Intenta ser muy conciso.	Apuntar una situación donde no se vea que había varias alternativas y elegiste una de ellas por X motivos. Ninguna empresa quiere en su plantilla a una persona que no actúa, que simplemente se deja llevar.
¿Has cometido algún error profesional?	Competencia: Gestión del Fracaso. El fracaso, a veces, no es no conseguir el objetivo, sino no hacerlo al 100%.	Dar una respuesta cerrada: Si o No sin sacar moraleja. Debes demostrar que has aprendido del error.

SOBRE TU PERSONALIDAD

PREGUNTAS	PISTAS	PROHIBIDO
Haz un DAFO de tu persona	Haz un barrido por Debilidades, Amenazas, Fortalezas y Oportunidades con ejemplos sencillos que tu relación con el entorno.	Centrarte en lo positivo: fortalezas y oportunidades. Todos tenemos un lado oscuro que hay que saber reformular. ;)
¿Cuáles son tus puntos débiles?	Si demuestras que los conoces y sabes cómo minimizar sus efectos, estarás llevando la pregunta hacia un enfoque positivo.	No argumentar y quedarse en el prisma negativo de la pregunta.
Habla sobre tus aficiones favoritas.	Intenta contar aquello que esté relacionado con el puesto, o que hayas averiguado que le interesa a la persona o equipo que te entrevista.	Comentar aficiones o gustos que pueden resultar sorprendentes, ya que no sabes cómo puede reaccionar tu interlocutor.
¿Te gustaría que tu jefe fuera hombre o mujer?	Basa tu respuesta en las capacidades y el talento de las personas. La profesionalidad no tiene sexo y eso es lo que tú buscas, un lugar donde desarrollarte profesionalmente.	Mostrar tu elección por uno u otro sexo podrá dar lugar a un debate no pretendido, y además ajeno al objetivo de la entrevista.
Dime un personaje de la historia o una persona de tu entorno a la que admires y explica por qué.	Prepara un par de personajes históricos que encajen con tus valores y argumenta tu elección.	Declarar tu admiración por personajes políticamente incorrectos o polémicos, que puedan comprometerte, a pesar de que sean tus ídolos. Ya tendrás tiempo de comentarlo si consigues el puesto.

3. GESTIÓN DEL ÉXITO Y EL FRACASO EN UNA ENTREVISTA.

Muchos aseguran que la clave del éxito o el fracaso en la entrevista de trabajo está en la forma de contestar a diez preguntas complicadas. Pero como he comentado a lo largo del capítulo, cualquier detalle puede sumar o restar, de ahí la importancia de un buen entrenamiento.

Tener éxito es conseguir el trabajo, ¡claro que sí! Pero tener éxito también es haber tenido la oportunidad de contestar conforme a todo el esfuerzo invertido en la preparación. Tener éxito además es sentir que tus palabras y gestos han comunicado lo mismo, que has controlado tus emociones, que has argumentado con ejemplos ilustrativos, que has logrado mantener la atención del interlocutor, que no te has dejado nada importante en el tintero,...

Al igual que sucede en otros ámbitos de la vida, seguramente necesitarás equivocarte varias veces antes de lograr tu objetivo. La búsqueda de empleo o la participación en un proceso de selección es una carrera de fondo... buscar trabajo, es un trabajo, duro y apasionante ¡tienes que darlo todo! Un buen sistema para fomentar el aprendizaje de esas situaciones, es que al salir de la entrevista, anotes las preguntas que te han hecho así como un resumen de las respuestas que has dado. Sin duda, reflexionar con calma este punto te hará aprender y mejorar para futuras entrevistas.

Lamentablemente, en el mundo en que vivimos existe un excesivo miedo al fracaso, a la equivocación. Te animo a que veas los tropiezos como oportunidades para aprender: estoy convencida de que cada vez que caemos, estamos más cerca de conseguir el éxito.

1. Anglícismo que procede del verbo inglés *to coach*, «entrenar». Es un método que consiste en dirigir, instruir y entrenar a una persona o a un grupo de ellas, con el objetivo de conseguir alguna meta o de desarrollar habilidades específicas. www.wikipedia.org
2. Patricia Flores Figueroa, psicóloga, coach profesional y blogger
<http://blog.agape.com.pe/2009/02/el-arte-de-formular-preguntas-poderosas.html>
3. Red social de profesionales. En 2012 en España la usaron 2 millones de usuarios.
<http://es.linkedin.com/>
4. Lluís Soldevilla. Consultor de empresas, formador y conferenciante. Creador del concepto DAFO persona®
5. Anglícismo, gerundio del verbo *to pierce*: ‘agujerear’, ‘perforar’, ‘atravesar’; es la práctica de perforar o cortar una parte del cuerpo humano, generalmente para insertar aretes o pendientes. www.wikipedia.org
6. Anglícismo. Técnica que difumina color en todo el párpado para lograr un efecto súper dramático con el maquillaje.
7. Guía de práctica clínica para el manejo de pacientes con trastornos de ansiedad en atención primaria. Consejería de Sanidad de la Comunidad de Madrid.
8. Retroalimentación, conjunto de reacciones o respuestas que manifiesta un receptor respecto a la actuación del emisor, lo que es tenido en cuenta por este para cambiar o modificar su mensaje. www.wordreference.com
9. Técnicas para manejar la ansiedad. Elia Roca.
<http://www.cat-barcelona.com/pdf/biblioteca/ansiedad/tecnicas-para-manejar-la-ansiedad.pdf>
10. Carlos Andreu. Directivo, coach y conferenciante.
11. Anglícismo. En español “cazatalentos”: persona dedicada a buscar individuos idóneos para ser contratados por compañías necesitadas de ellos.” www.rae.es
12. Elia Roca. Psicóloga Clínica. Hospital Clínico Universitario. Valencia (España).



TÉCNICAS DE BÚSQUEDA DE EMPLEO EN REDES SOCIALES.



Aprovecha bien su impulso, te será de gran utilidad.



Eduardo Moreno Romero.

Máster en Asesoría Jurídica-Laboral y Máster en Gestión e Investigación de la Comunicación Empresarial, es además Profesor de la Especialidad de Formación y Orientación Laboral en centros de Formación Profesional en Madrid.

Ha trabajado en origen en departamentos de Recursos Humanos de Empresas de Trabajo Temporal y Outsourcing.

Además es autor del blog: “Edulcoro el empleo 2.0” (Blog de orientación profesional adaptada a la situación actual del empleo. <http://edulcoro.blogspot.com.es/>).

- Blog reconocido por el INTEF (M.E.C.D) como Buena Práctica 2.0.
- Blog seguido por el Observatorio de la Blogosfera de RRHH, con la posición nº 127 en su Ranking sobre temática de recursos humanos.

Ha colaborado como autor en varios artículos para “el Blog del empleo” de Infoempleo y gestiona un grupo de Profesores de Formación y Orientación Laboral con más de 300 miembros en la red social LinkedIn.

Flickr: Red social que permite compartir tus fotografías más artísticas con otros usuarios. Puedes compartir tus dibujos en tabletas gráficas o sobre un soporte físico (fotografiados) y así generar un catálogo de obras artísticas.

Google Plus: Red social de Google con las mismas funcionalidades que Facebook, pero con matices al respecto de la organización de tus contactos, la posibilidad de formar parte o generar comunidades sobre un tema concreto, y otros aspectos que debido a las muchos servicios asociados de Google dispone esta red.

Instagram: Red social que permite compartir tus fotografías con otros usuarios, recientemente ha sido adquirida por Facebook, es una red social enfocada a un uso desde el teléfono móvil con cámara integrada y conexión a Internet (smartphone).

Linkedin: Red social profesional más extendida en España con millones de usuarios en nuestro país (última información 2013 más de 4 millones). De funcionamiento sencillo y muy visual, permite que puedas conectar con profesionales de todo el mundo bajo invitación enviada por tu parte, que ha de ser aceptada por la persona contactada. También puedes contactar con empresas y disponer de ofertas de empleo directas que las empresas y particulares anuncian en esta red.

Pinterest: Red social que utiliza una interfaz muy gráfica, en la que podemos compartir a modo de “tablón de corcho” toda la información que nos parezca relevante. Es ideal para amantes de la cocina (compartir fotos de recetas), amantes de la fotografía, etc; pero también se utiliza como soporte para nuestro catálogo de productos (ropa, alimentos, artesanía y otros).

Tuenti: Red social cuyo público objetivo son los jóvenes, con funcionamiento similar a Facebook y cada vez más enfocada a su uso desde dispositivos móviles.

Twitter: Red social de microblogging que será analizada en este capítulo de la guía con más detenimiento, es una red cuyo principal aliciente es la inmediatez y capacidad de información. De hecho es una red muy extendida



entre los medios de comunicación (prensa, televisión y radio) por la gran participación de usuarios y “viralidad” de los mensajes emitidos en ella.

Viadeo: Red social profesional muy extendida en Latinoamérica y con funcionalidades parecidas a LinkedIn. Es una red en la que podemos compartir nuestro perfil profesional y contactar con otros profesionales o empresas.

Wordpress: Servicio que te permite crear un blog de forma sencilla bajo plantillas denominadas “Themes” y con funciones diferentes a las ofrecidas por Blogger.

Xing: Red social profesional de origen alemán, extendida en Centroeuropa que tiene funcionalidades parecidas a Viadeo y LinkedIn. Es una red ideal para establecer contactos profesionales.

Youtube: Red social que permite compartir tus vídeos y así generar tu propio espacio visual en la web. Puedes crear tu propio canal y así presentar al mundo tu videoblog, tus consejos sobre moda, reparaciones en el domicilio, tutoriales sobre programas informáticos, etc.

Tras leer detenidamente este glosario, que puedes consultar a lo largo del capítulo, comenzamos diciendo que a estas alturas de siglo es indiscutible que las redes sociales se usan para reclutar (el denominado empleo 2.0), pero ojo, no sólo las redes sociales profesionales tipo LinkedIn, Xing o Viadeo, sino también las redes sociales convencionales como Twitter, Facebook o Google Plus.

Son numerosas las cuentas de “head hunters” y de “seleccionadores” que pululan por la red buscando el talento que no encuentran en sus webs corporativas o en sus anuncios en portales de empleo. Además hoy en día es muy sencillo adelantarse a los acontecimientos y enviar un CV a esa empresa que te gusta con el objetivo de ser contactado en un futuro si hay una vacante.

La agilidad que permiten las redes sociales para hacerlo no es comparable con nada, ya que podemos saltar bastantes filtros previos al acudir directamente a la persona que puede tomar la decisión de llamarnos.

Hay mucha gente que opina sobre lo que has de hacer en una red y en otra, como si fuese un dogma de fe. Cada uno en su perfil hace lo que cree conveniente, pero si es cierto que en determinadas redes sociales es más complejo mostrarte como un profesional capacitado para un puesto que en otras.

Está claro que la reina indiscutible es LinkedIn, ya que es una red social configurada y diseñada para eso, para buscar empleo. No es igual el tono de tus comentarios en LinkedIn que el tono de tus comentarios en Facebook, aunque ojo, deberían guardar cierta relación si lo que pretendemos es generar una “marca personal” en las redes sociales.

Todos hemos cometido el mismo fallo, hemos de admitirlo, sale una red social nueva y nos damos de alta con toda la ilusión, llámese Instagram, llámese Pinterest o el propio Google Plus. El problema es que nos damos de alta y al mes hemos abandonado esa red porque no disponemos del tiempo para mantenerla activa y hacer actualizaciones de contenido.

Vale más que actualices contenidos y hagas relaciones profesionales en dos redes concretas, apostando claramente por LinkedIn y otra (Twitter, Google Plus, Facebook, Pinterest o Instagram, por ejemplo) y si luego queremos enredar de vez en cuando en las otras, las dejemos para esos momentos de ocio en los que no sabemos muy bien lo que hacer con nuestro tiempo. Pero no malgastemos energías y tiempo en tener 5 redes a la vez abiertas y actualizadas, porque esto nos dispersará del objetivo primordial...



Ofrecer mis servicios como profesional cualificado/a

Atento/a a estos tres sencillos consejos:

1. Debes complementar tu búsqueda con otras herramientas.

Esto es evidente, si una persona busca empleo ocho horas seguidas todos los días en Infojobs o en Infoempleo puede que encuentre empleo, pero no es seguro al 100%, por una sencilla razón de cantidad de ofertas. Se dice que a estos portales de empleo llegan el 20% de las ofertas totales, por lo tanto el otro 80 está en las redes sociales, en las ETT's, empresas de selección, webs corporativas, SEPE y en los contactos personales.

Dicho esto, en las redes sociales buscarás empleo directamente, pero no te olvidarás de echar un ojo a Indeed, a Infojobs, a Infoempleo, a Laboris, Adecco, Randstad, Manpower, Portalparados, Aquí hay Trabajo (La2 TVE), tablón de anuncios del supermercado, periódicos gratuitos, páginas salmón de los fines de semana en prensa nacional, etc. Y tampoco descartes la idea de generar tu propia empresa, que es sin duda otra manera de encontrar empleo a través de las redes sociales, ya sea contactando con expertos en tu sector o con inversores (business angels).

2. Las redes sociales absorben tu tiempo si no tienes objetivos definidos.

En las redes sociales, si nos las tomamos como un medio de búsqueda, será importante que definamos un objetivo concreto. Respondiendo a: "¿Qué deseo encontrar?, ¿qué empresas me gustan? y ¿qué labores me apasionan?". Una vez definidos nuestros objetivos será más fácil orientar nuestra acción diaria a los mismos.

3. Sin un blog, sin un canal en youtube o una web propia, serás un pelele en las redes sociales.

Son muchas horas las que pasamos ante las redes sociales debido a que hoy en día podemos actualizar contenidos en las mismas desde nuestros



teléfonos móviles. Hay quien define Twitter como “Las pipas” de Internet. Y no va desencaminado, es muy común ver a gente esperando al autobús y revisando el móvil a la vez, esperando en la cola del supermercado o en una sala de espera y compartiendo contenidos en redes sociales. Esto está genial, pero sin un uso moderado, al final se acaba saturando a las personas que interaccionan con uno cada día.

“Se puede ser ingenioso un par de veces por semana, pero no cada día a cada hora”.

Es por ello que si tenemos un objetivo definido y una estrategia a seguir (ser trabajador de tal sector, de tal empresa o emprender) y disponemos de un blog, un canal en youtube o una web propia, nuestra presencia en las redes sociales tendrá algo muy importante: UN PORQUÉ Y UN PARA QUÉ.

Responde a estas dos preguntas: ¿Por qué motivo profesional estás en las redes sociales?, y ¿Para qué las pretendes usar profesionalmente?

Y ante todo.... Aprovecha además para aprender y mejorar tu CV.

Las redes sociales son una inagotable fuente de aprendizaje, ya sea de forma directa por los propios contenidos compartidos por otras personas, como de forma indirecta por la capacidad de poner a tu disposición recursos de formación que comparten muchos usuarios de forma altruista.

Tu CV puede mejorar por una simple “regla de imitación”, ya que verás lo que hacen otros profesionales de tu sector o de sectores afines y poco a poco mejorarás tu CV con esos cursos que te faltan, esa manera de poner las cosas en el mismo CV o simplemente con el planteamiento de objetivos comparados. Allá donde fueres, haz lo que vieres.

A. Búsqueda de empleo en LinkedIn. Consejos y configuración de la URL personalizada.



¿Qué es LinkedIn en dos frases?

1. Es una red de personas:

Por lo tanto es una red que requiere de habilidades sociales tales como redactar correctamente sin faltas de ortografía, un léxico amplio, una actitud dialogante, abierta y flexible, tolerante con las opiniones de otros y como toda red, requiere compartir información y contenidos.

2. Es una red cuyo objetivo es relacionarse profesionalmente:

Por lo tanto todo aquel o aquella que la utiliza para otros fines está quebrantando sus políticas de uso y podrá ser señalado por los miembros de la red como un usuario molesto ya sea por sus opiniones fuera de tono, sus acciones comerciales agresivas, sus fines ocultos o su actitud excesivamente interesada que no pega para nada con la definición de red.

A LinkedIn no se va a...

- Hacer política.
- Buscar pareja.
- Pedir favores personales (monetarios).
- Quejarse de todas las empresas y sus prácticas de selección habituales cuando no nos seleccionan a nosotros y si a otros.
- Quejarse de las empresas en las que uno/a ha trabajado (puro principio de prudencia).

A LinkedIn se va a...

- Construir una red de contactos virtual.
- Conocer empresas y contactar con profesionales de selección de las mismas.
- Debatir, compartir información y aportar puntos de vista novedosos en sus grupos.
- Contactar con antiguos compañeros/as de otros puestos de trabajo anteriores con los que perdimos el contacto por el paso de los años.
- Buscar empleo directamente mediante las ofertas publicadas o sugeridas por la propia red.
- Indagar sobre las empresas que nos interesan, sus productos, servicios, sus empleados y de esta manera adaptar nuestro perfil a estas empresas mediante acciones de formación que nos acerquen al perfil deseado.
- Establecer relaciones profesionales con otras personas que comparten nuestra visión u objetivos profesionales para de forma cooperativa mejorar profesionalmente.
- Ofrecer nuestros servicios como profesional por cuenta propia a otros profesionales o empresas, siempre desde el respeto y las buenas prácticas que descartan el “spam”.
- Gestionar las recomendaciones, tanto las que hacemos como las que nos pueden hacer, para así disponer de referencias que mejoran nuestro perfil.
- Muchas otras cosas más que no voy a decir por no extenderme...

¿Por qué debo estar en LinkedIn?

Esta pregunta se puede responder con otra pregunta, ¿crees que sin estar en LinkedIn vas a encontrar más oportunidades de empleo que estando? Responde sinceramente.

Muchos entenderán esta respuesta como una defensa a ultranza de LinkedIn, ni mucho menos, la respuesta es de análisis.



¿Crees que sin estar en LinkedIn vas a encontrar más empleo?

Si lo crees, puede que sea por:

- a) Tu sector es un sector que no requiere este tipo de esfuerzos 2.0 ya que es un sector dinámico, que crea empleo con frecuencia, en el que las ofertas de empleo llegan por otras vías tales como prensa escrita, contactos personales (no virtuales) y/o procesos públicos de cobertura de plazas vacantes.
- b) Tu sector no utiliza LinkedIn, ya que es un sector sin desarrollo tecnológico en sus métodos de selección y reclutamiento.

Por lo tanto, debes estar en LinkedIn en el caso contrario a lo dicho:

- 1) Tu sector no crea empleo con tanta frecuencia como los más dinámicos en España (Hostelería, Alimentación, Distribución, etc.).
- 2) Tu sector cubre sus vacantes de forma privada mediante procesos de selección largos y en los que intervienen varios agentes (consultoras de selección, subcontratas, ETT's, etc.)
- 3) Tu sector está adaptado tecnológicamente a la búsqueda de candidatos en Internet.

¿Cómo funciona LinkedIn?

LinkedIn es un servicio a priori gratuito, aunque tiene un servicio premium que te permite disponer de una serie de "ventajas", que no dispondrás en la versión gratuita que es la que usamos la gran mayoría de usuarios. En esta versión "free" disponemos de una serie de aplicaciones que nos ayudan en nuestro objetivo de encontrar empleo:

1. Edita tu perfil:

Algo muy sencillo a priori, ya que consiste en hablar de uno mismo y contar lo que uno es, ha sido, y quiere ser en un futuro.

Pero tiene su complicación, para ello es fundamental ir revisando el mismo, a lo largo del tiempo para adaptarlo en formato al perfil de los empleados de los sectores en los que buscamos empleo.

Consejo de perfil:

Visita las empresas de tu sector en las que te gustaría trabajar, aunque no estén en tu provincia o comunidad autónoma y revisa los perfiles de los empleados y empleadas de esas empresas. Una vez has visto esos perfiles adapta tu perfil con toda la información necesaria para ser un candidato que se adapta la política de selección de la empresa.

2. Grupos:

Al participar en determinados grupos te pondrás en contacto con profesionales de selección de las empresas que están buscando activamente perfiles en LinkedIn, de esta manera puedes ofrecerles tus conocimientos o invitarles a visitar tu perfil sin necesidad de remitirles una invitación de contacto, que es una práctica muy delicada. Simplemente siguiendo su actividad, mediante el "siguiendo" puedes ir poco a poco añadiendo a tu red distintos profesionales que te interesan por su capacidad de decisión en el proceso. El propio LinkedIn te hace sugerencias en base al perfil. De ahí la importancia de redactar bien este apartado citado en el punto anterior.

3. Empleos sugeridos:

Siguiendo con lo dicho anteriormente, si hemos redactado de una forma correcta nuestro perfil, fijándonos en el de otros trabajadores de nuestro sector o de empresas que nos interesan, el propio LinkedIn nos va a proporcionar ofertas de empleo personalizadas, en base a ese perfil generado.

4. Buscador de empresas:

Sin duda la mejor herramienta de LinkedIn y la que más debes usar.

Aparecen todas las empresas que están contratando en LinkedIn en todo el mundo, pero al marcar en el "tick" de España, automáticamente hace un filtrado y aparecen las que están contratando sólo en España dentro de la red. Esto no significa que sólo esas empresas estén contratando en la red, ya que estas empresas pueden ser consultoras de recursos humanos y/o selección que están buscando perfiles para otras empresas.

5. Descubre empleos en tu red.

Es una forma de búsqueda más farragosa, ya que no filtras por preferencias de tus puestos, pero te permite ver ofertas de empresas en las que tienes contactos directos, y por lo tanto al tener contactos directos tienes acceso a información del proceso que otros candidatos no tienen

- **Configuración de la URL pública.**

LinkedIn nos permite disponer de un perfil profesional dentro de la propia red, pero también nos permite tener un perfil público al que pueden acceder todas las empresas a las que les hagamos llegar el enlace a dicho perfil.

Esto es lo que se denomina URL pública (dirección en Internet reservada para tu perfil en Internet), y nos sirve como escaparate profesional en el que dejar una especie de CV virtual que resume los aspectos que más destacan de nuestra candidatura.

Por defecto LinkedIn nos va a asignar una URL (<http://linkedin.es/...>) que contendrá números y letras a modo de código que podemos usar como enlace que incluir en nuestra firma del correo electrónico, por ejemplo. Pero es del todo recomendable que personalizemos la URL con nuestro nombre y apellidos para así facilitar el acceso al perfil por parte de los seleccionadores, y de paso para generar nuestra marca personal en los buscadores tipo Google.

Nota: Poniendo un ejemplo sencillo podemos entender mejor todo este proceso de personalización de la URL.

Si nuestro nombre y apellidos es bastante común: “Pedro García García” es posible que nuestra URL personalizada ya esté registrada. Para ello debemos añadir alguna palabra que defina mejor nuestro perfil: “pedro garcia garcia madrid” o “pedro garcia garcia programador” todo sin tildes ni mayúsculas.

Si por el contrario nuestro nombre y apellidos es poco habitual: “Pedro Peribajarreta Lodosa” optaremos por poner únicamente el nombre y primer apellido para así posicionar nuestro perfil de LinkedIn en los primeros resultados de búsqueda de buscadores como Google.

De esta manera cuando una persona del departamento de recursos humanos reciba un correo electrónico con nuestro CV como adjunto y la firma con nuestra dirección en LinkedIn, la tecleará cómodamente o simplemente al buscar en Google nuestro nombre y apellidos encontrará como uno de los primeros resultados nuestro perfil público en LinkedIn.

B. Búsqueda de empleo en Twitter. Listas, hashtags, fuentes y uso.



Twitter, red social que cuenta ya en España con millones de usuarios, se está convirtiendo en una verdadera revolución a la hora de buscar y ofrecer empleo.

Es evidente que el auge de esta red social ha propiciado que muchas empresas se planteen directamente acudir a la misma para reclutar a sus



candidatos, de una forma muy tradicional y parecida a la que hasta ahora venían haciendo en otros medios, ya sea en las páginas de clasificados de la prensa escrita, el teletexto, su propia web o webs de anuncios de empleo. Buscar empleo en Twitter por lo tanto es algo que hoy en día ha de ser recomendado y es recomendable, porque muchas de las ofertas de empleo que no llegan a los grandes portales se quedan en Twitter.

Para iniciar nuestra búsqueda en Twitter es necesario que conozcamos tres o cuatro términos clave que nos permitirán adentrarnos en la red.

1º Listas:

Todos sabemos ya que Twitter es una red en la que tú puedes seguir a otra cuenta, dando al botón de seguir, y si esa cuenta te encuentra interesante, o simplemente le apetece, puede darle a seguir, y empezará a seguirte. No es un mecanismo tan formal como el de Facebook o LinkedIn, donde se envía una invitación, pero sí que hay que pulsar el botón para seguir, y ojo, para dejar de seguir también.

Pero además de seguir a usuarios haciendo “follow” podemos informarnos de la actividad de otras cuentas creando “listas” que nos organizarán esas cuentas que nos interesan porque publican ofertas de empleo, o porque son empresas que nos interesan y por lo tanto queremos mantenernos informados de sus novedades.

Para crear tu lista de ofertas de empleo tendrás que hacer dos cosas: buscar con el doble hashtag: (etiqueta) #trabajo #empleo e ir filtrando qué cuentas ofrecen trabajo que a ti te interese. Y una vez has agregado unas cuantas, observa el número de seguidores que tiene cada cuenta, porque esto puede determinar si es una cuenta que ofrece ofertas fiables o simplemente está desactualizada o abandonada.

Truco: Existen listas públicas y listas privadas. Los usuarios que incluyes en listas privadas no reciben notificación alguna de su inclusión en las mismas y no aparece en ningún lado que les hayas incluido en alguna lista. De esta

manera puedes seguir a perfiles que te aportan puntos de vista diversos sin que aparezcan en tu listado de personas a las que sigues.

Además de crear nuestras propias listas, podemos suscribirnos a listas de otros usuarios y así disponer de la información más relevante que estos usuarios han querido clasificar.

Es importante que echemos un vistazo diario a las listas con ofertas de empleo que nos hemos creado para así disponer de las últimas ofertas generadas y tomar un poco de ventaja respecto a otros candidatos/as que las verán más tarde.

2º Sígueme que yo te sigo.

Llegamos a uno de los puntos espinosos de Twitter, ¿debo seguir a todas y cada una de las cuentas que me siguen?.

Son muchas las opiniones al respecto, cada uno tiene su propia opinión, pero parece obvio que hacer caso a las opiniones de tuiteros de la talla de Enrique Dans nos puede dar pistas sobre ello.

Atent@s a su opinión:

“Lo normal en Twitter es ser completamente asimétrico, seguir a quien te interesa independientemente de que te siga o no, mientras que practicar la simetría siguiendo a todo aquel que te sigue a ti suele ser una practica identificada con el spam o con el uso por parte de agencias y medios de comunicación.” Enrique Dans (Profesor de Sistemas de la Información en la IE Business School).

Lo que está claro es que si no seguimos a todas las cuentas que nos siguen podemos perdernos un feedback muy interesante sobre nuestros contenidos, y sobre los intereses, problemas y comentarios de las personas que han depositado su confianza en nosotros pulsando el botón de seguir.



3º El hashtag:

Respecto al hashtag (etiqueta #), has de ser lo más específico posible y luego ir "reduciendo zoom". Me explico...

Si te vas a la barra de búsqueda que aparece en tu perfil de Twitter, puedes realizar búsquedas avanzadas utilizando las etiquetas o hashtags que creas conveniente.

Ejemplo: *#empleo #peluquero #Guadalajara*

Yo he hecho esta prueba en Madrid y lo mejor que he encontrado es un link a un muro de Facebook, en el que se veía una foto de septiembre de 2012 en la que aparecía el típico cartel de una peluquería buscando un peluquero y poniendo el número de teléfono móvil para contactar.

Esto es a lo que me refiero con ofertas que se quedan en Twitter. Esta oferta no ha sido publicada en ningún portal de empleo o en un periódico, sino que ha sido proporcionada por personas que han creído conveniente publicarla a modo de fotografía en su perfil de redes sociales.

Si sencillamente quitamos de la combinación, la etiqueta #Guadalajara, el resultado de búsqueda cambia y aparecen más ofertas. Esto es "reducir zoom".

4º. Fuentes de información en Twitter:

Además de lo dicho sobre las etiquetas o hashtags, Twitter tiene algo que la convierte en una red de gran interés para las personas que buscan empleo, es una fuente inagotable de información al respecto del mercado de trabajo, ofertas de empleo, cursos de formación gratuitos, consejos de compra para ahorrar, descuentos para desempleados, etc.

Son muchas las cuentas que aportan información sobre el mercado de trabajo, podemos destacar las cuentas de los portales de empleo líderes:

- Infojobs
- Infoempleo
- Laboris
- Portalparados
- Trabajando.es
- Monster...

Luego hay otras cuentas que nos pueden interesar para buscar empleo directamente sin intermediarios, son las cuentas de los departamentos de selección o recursos humanos de las empresas presentes en Twitter.

Como ejemplos tenemos: Grupo Vips, Seat, BBVA, Telefónica, Inditex, etc.

Además si lo que queremos es encontrar un trabajo temporal o probar suerte con las empresas de selección, podemos acudir a las cuentas en Twitter de estas empresas, con ejemplos como el de Adecco o Manpower que disponen de numerosas cuentas que publican ofertas por sectores.

Por último podemos acudir también a organizaciones sin ánimo de lucro o pertenecientes a la administración pública que nos pueden ayudar desde Twitter. Es el caso de la cuenta @dipuemplea de la Diputación de Guadalajara que nos ayudará con contenidos como los de esta guía y otras iniciativas que aparecen en su web.

C. Herramientas adicionales y novedosas:

Si eres de los que usan Facebook estás de enhorabuena, siempre que lo tengas configurado de tal manera que sea tu “escaparate profesional”, hay dos herramientas que te permitirán optimizar tu búsqueda de empleo desde esta red social:



1. **Beknown:** (Portal Monster.es)

Es una herramienta que te permite usar Facebook de forma parecida a LinkedIn o Viadeo.

Al ir ligada al portal Monster te ofrece multitud de ofertas y además lo bueno es que al igual que en LinkedIn, puedes contactar con empleados de las empresas que ofrecen empleo en Monster, de esta manera puedes evitar determinados filtros.

Es cierto que la aplicación está muy enfocada al mercado americano, al igual que el portal Monster (en origen) y por ello no tiene el “tirón” que podría tener una aplicación similar de Infojobs o Infoempleo, los cuales disponen también de la funcionalidad de perfiles públicos.

2. **Joblinker:**

Joblinker es un servicio gratuito para los profesionales y semi-gratuito para las empresas a quienes ofrece un acuerdo de pago por éxito, siendo gratuita la publicación de ofertas, la inscripción de candidatos y la consulta del perfil ciego de los candidatos; y de pago, la consulta completa del perfil de los candidatos con un precio de entre 20-30 euros por currículum.

De Joblinker podemos destacar la funcionalidad Jobrank:

Jobrank es un indicador entre 0 y 100 que mide lo atractivo que resulta un candidato para el personal de RRHH de una compañía. La aplicación lo calcula en base a diferentes indicadores (social, laboral y formativo).

Para mejorar el JobRank necesitas:

- a) Completar mejor el perfil (Tareas pendientes).
- b) Dar al botón: Aumenta tu JobRank.

Además este Ranking, al estar la aplicación abierta “a todo el mundo” te permite ordenar usuarios de Joblinker (no sólo tus amigos en Facebook) por su Ranking.

No todo es Facebook o Twitter, al abrigo de LinkedIn y e Infojobs han surgido nuevas aplicaciones:

A. **Jobeople:**

Es un portal, en versión BETA (en pruebas) que vincula las ofertas de LinkedIn e Infojobs a un mapa (Google Maps) de forma que puedes ver las ofertas geolocalizadas y aplicar a las mismas cómodamente desde una tableta o Ipad.

Cómo gran ventaja destaca su posibilidad de filtrar por profesiones y en un futuro por ciudades, pudiendo afinar aún más el tiro y no teniendo que usar los engorrosos filtros que tiene LinkedIn.

B. **Kazajob:**

Se trata de una aplicación para smartphones que ganó un concurso promovido por Infojobs. Esta aplicación se basa en el siguiente modelo:

- Las ofertas no provienen de un portal concreto, son los usuarios de la aplicación validados como “kazadores” por el propio Infojobs, los que se ponen en contacto con las empresas que conocen para ofrecerles los perfiles de otros usuarios de la aplicación.

Vendrían a ser un intermediario útil para que los candidatos dados de alta en la aplicación y en búsqueda de empleo lo encuentren antes.

Tiene un sistema curioso de pago, el “kazador” elige a los candidatos que quiere ayudar, en base a que tengan o no las cualidades necesarias para presentarles a empresas del sector que dominan.

Una vez presentados a las empresas, el “kazador” solamente cobrará si la empresa se queda con el trabajador por el que hizo la intermediación. El coste supone el 1% del Sueldo Bruto Anual, y en proporción a los meses de contrato, obviamente, si el mismo es inferior a un año.

Vendría a ser una generalización del fenómeno “head hunter” pero en este caso el que corre con los gastos es el trabajador y no el empresario.

D. Conclusiones: Consejos útiles de uso y malas prácticas que no debes cometer.

Como se ha insistido en este capítulo las redes sociales pueden ayudarnos a encontrar un empleo pero también cabe decir que tienen una serie de peligros que debemos tener en cuenta.

- **Consejos útiles:**

1. Tu perfil en las redes sociales puede hacer que te descarten:

Se estima que uno de cada diez jóvenes no consigue empleo por su perfil en las redes sociales, así lo recogían diversos medios en mayo de 2013, entre ellos la publicación especializada Portaltic de Europapress, en base a un estudio de la Young People’s Consumer Confidence (YPCC) realizado sobre 6.000 jóvenes entre 16 y 24 años.

Muchas voces alertan de lo poco conveniente que es tener perfiles en las redes sociales con contenido inapropiado, a la hora de optar a un puesto de trabajo desde esos perfiles.

2. Tu adicción a a las redes sociales puede provocar que te despidan.

Las redes sociales son super adictivas, de hecho cada vez más personas acuden a las unidades de adicciones para recibir tratamiento.

El blog especializado en web 2.0 (www.comenzandodecero.com) comentaba en un artículo de febrero de 2013 que un grupo de científicos del prestigioso MIT (Massachusetts Institute of Technology) y de la universidad de Milán, emitieron recientemente en un estudio que las redes sociales, en especial Facebook y Twitter, son potencialmente más adictivas que el tabaco y el alcohol.

Según este blog, en EEUU, en la Universidad de Maryland se llevó a cabo un experimento en el cual se dejaban sin usar las redes sociales durante un plazo de unas 24 horas a un grupo de aproximadamente un millar de personas, procedentes de 37 países distintos. Teniendo como resultado que un 20% más o menos presentaba síndrome de abstinencia, ansiedad y desasosiego continuo.

3. Tus comentarios, fotos o vídeos en las redes sociales pueden hacer que te despidan.

Son numerosos los casos de personas que tras una dura búsqueda de empleo, han visto como sus empresas les despedían por colgar una foto “lamiendo productos que iban a servir en un restaurante de comida rápida”(EEUU), lanzando insultos a sus compañeros desde sus perfiles en redes sociales y otros casos de detección de fraude al respecto de bajas médicas.

Son cientos los casos de personas que, o bien usando su propio perfil en las redes sociales, o incluso usando el perfil de la empresa que les paga por llevar su actividad en las mismas, han tenido un patinazo sonoro y han visto como perdían su puesto de trabajo.

4. En las redes sociales pueden “colarse” anuncios de ofertas de trabajo fraudulentas.

Es sin dudar lo el mayor peligro y el más detestable, aprovechando que hay una gran necesidad ciudadana respecto al empleo, son much@s los indeseables que quieren hacer su particular “agosto” estafando a personas que lo único que quieren es encontrar un empleo.

Desde la [Oficina de Seguridad al Internauta](#) (perteneciente al INTECO) nos indican una serie de consejos a la hora de actuar frente a estas ofertas:

Si se detecta una oferta falsa de empleo hay que proceder de la siguiente forma:

Bajo ningún concepto facilitar datos bancarios o realizar ningún ingreso económico a cuentas bancarias que se nos puedan comunicar por parte de los delincuentes.

Informar de la situación al sitio web que aloja el falso anuncio.

Notificar a las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado (FCSE) la situación enviando toda la información de la que se dispone.

Consultar más información a través del buzón de la oficina de seguridad al internauta (INTECO).

- **Malas prácticas que no debemos cometer:**

Los diez errores más habituales:

1. Introducirse en todas las plataformas y herramientas que te comentan.

Es un gran error darse de alta en todas y cada una de las herramientas que a uno le van comentando, y diré el porqué: Un/a buscador/a de empleo no tiene porque tener actualizado a diario sus perfiles en Google Plus, Twitter, Facebook, Tuenti, LinkedIn, Xing, Viadeo, Pinterest, perfiles en Infoempleo, en Infojobs, en Monster... porque al final lo que no tendrá será tiempo, además de no tener empleo.

Mejor conocer en profundidad una o dos redes sociales, y mejor tener el perfil en uno o dos buscadores de empleo: Infoempleo o Infojobs y otro. Y de forma adicional y sin consulta diaria, utilizar otra de las herramientas comentadas anteriormente.

2. Creer que una red de contactos es un lugar donde pedir.

Una red de contactos generada en LinkedIn o Xing, no es un lugar donde yo sólo pido, y no apporto. Es decir, no es un sitio donde yo entro cuando busco

empleo, y cuando lo encuentro no hago ni caso a los que un día fueron mis contactos. Porque lo normal será que dejen de ser mis contactos, cuando me pidan ellos algún favor y no les haga mucho caso.

3. Intentar dominar todos los canales, todas las herramientas.

Abrirse cuentas en Tweetdeck, en Socialbro, en Hootsuite, en Ifttt... ¿para qué? Si eres Administrativo, Comercial, Arquitecto... ¿Ahora te vas a pasar a Community Manager?... Esas herramientas son muy técnicas, y requieren de tiempo, de dominio y de paciencia para aprender a usarlas. Usarlas no está mal, pero para un tipo de buscador/a muy concreto que es aquel que quiere trabajar en medios de comunicación o en empresas que utilizan redes sociales para vender o publicitarse.

4. No planificar el escritorio virtual o las páginas de inicio en el navegador.

Esta escena es clarificadora...

“Se levanta por la mañana, enciende el ordenador, y lo primero que hace es meterse en Twitter... pasada una hora ha estado leyendo su “time-line” y lo único que ha sacado en claro es: **1.** que hay demasiado gente interesada en hacer política en Twitter y **2.** que hay gente interesada en vender su moto en Twitter. Por lo tanto, una hora perdida, ahora sigue con su inercia, se mete en Facebook, chatea un rato con los amigos, ve fotos, unos “me gusta”...

Esto no es buscar empleo, esto es perder el tiempo... Planifica tu escritorio en Chrome, por ejemplo, ancla servicios como LinkedIn, portales de empleo y webs de empresas que oferten empleo como las ETT (Adecco, Randstad, Manpower...) Y abre todas esas aplicaciones a la vez cuando enciendes el ordenador.

Luego con tu agenda en papel o el “Evernote” abierto, ve haciendo un trabajo de seguimiento, de chequeo.

¿Esto es aburrido?, ¿no?, claro, como buscar empleo en la calle, es igual de aburrido, en este caso no es que vayas puerta por puerta en un polígono, sino que tienes un “ciberpolígono” con muchas puertas a tu alcance a las que tocar... ¿Sólo tocas una?... No, todas.

5. Creer que con el hecho de estar en una red social profesional ya es suficiente.

Uno de los errores más habituales es tener una cuenta en LinkedIn “muerta”, es decir, una cuenta que me abro, en la que añado a los tres o cuatro contactos que conozco, y que miro una vez por semana para ver si alguien me ha mandado algo de trabajo. Para nada se me ocurre meterme en algún grupo, buscar a personas que en su día fueron compañeros/as de otros trabajos para agregarlos a mi red, comentar cosas en los grupos que me interesan, buscar empresas que “están buscando trabajadores”...

Sin duda es uno de los errores más comunes, la pasividad en LinkedIn. Para ello los consejos dados anteriormente sobre esta red te serán útiles.

6. Pensar que con la ciber-búsqueda es suficiente.

Abro mi ordenador un lunes por la mañana, me meto en Infojobs, me meto en LinkedIn, abro el Twitter, hago contactos, leo cosas, las retuiteo... Y ¿qué hay de la búsqueda tradicional? ¿No vas a mirar algún periódico convencional?, a veces traen anuncios con empleo, ¿no vas a ver en La 2 “Aquí hay trabajo”?, programa que ofrece cada mañana a las 9.30 un gran cantidad de empleos.

7. Pasarse de autobombo.

“Soy @Ciber y soy Buscador, y he creado un blog donde hablo de todo lo que sé hacer y de lo mucho que me gusta mi trabajo, cuento cada cosa... además uso Twitter y Google Plus para publicitar cada entrada que publico, y no lo cuento una vez o dos, sino que mi perfil en Twitter es así”:

Ciber ha tuiteado: Nueva entrada sobre hacer la revisión de los frenos en un Audi. www.mecanicociber.blogspot.com hace 1 minuto.

Ciber ha tuiteado: Nueva entrada sobre hacer la revisión de los frenos en un Audi. www.mecanicociber.blogspot.com hace 2 minutos.

Ciber ha tuiteado: Nueva entrada sobre hacer la revisión de los frenos en un Audi. www.mecanicociber.blogspot.com hace 3 minutos.

Esto anterior no es generar una marca personal a través de las redes sociales, es simple y llanamente hacer spam en Twitter y es algo muy mal visto por los usuarios de esta red social.

8. Olvidarse del resto del mundo “Real”.

Hay que salir a la calle, que nos dé un poco el sol, y dejar de tener ese aspecto blanquecino que se deja entrever en nuestros brazos y piernas. Además para afrontar la búsqueda de empleo es conveniente hacer ejercicio, pasear, charlar con otros desempleados, pero cara a cara, porque muchos no tienen Internet y no te siguen en Facebook o en Twitter.

Es bueno recordar que al igual que en el ejercicio físico es muy recomendable establecer descansos en tu actividad en las redes sociales para recuperar y luego volver con más ganas.

9. Alejarse de la realidad laboral y del mercado de trabajo.

Es muy común que alguno de los Ciber-buscadores que en su día comenzaron a hacer labor de networking en Twitter, Facebook o Google Plus, se hayan convertido en un fenómeno mass-media, con miles de seguidores, porque ahora además de buscar empleo opinan sobre deporte, política, tecnologías y la propia búsqueda de empleo. Entraron en su día para encontrar un empleo, pero han encontrado una comunidad virtual en la que hay gente



que les ríe las gracias, les marca sus tweets como favoritos y su “ciber-ego” crece cada día. Pero...¿Has encontrado ya empleo? Tu objetivo era buscar empleo, no hacerte un ciber-tuitero popular.

“Pero se me da bien hablar en público, soy dinámico, hablo mucho en las redes y la gente me sigue y respeta...”

Ok, ya has hecho una cosa muy importante, te has labrado una “Reputación 2.0”. y tienes una “marca personal en redes”. Pero ahora toca “trabajar”, hacer aquello que sabes de verdad, ya sea cortar pelo, vender coches, hacer carteras con bricks de leche, etc.

Por lo tanto, has de aprovechar todas esas herramientas multimedia que dominas y todos esos contactos para mejorar en tu profesión, para enseñar a hacer tu profesión con videotutoriales, con una web personal donde enseñas a cortar el pelo o a hacer carteras con bricks de leche, y dejar el asunto reputación en un segundo plano, porque ya lo dominas y ya sabes qué hacer para mantenerlo.

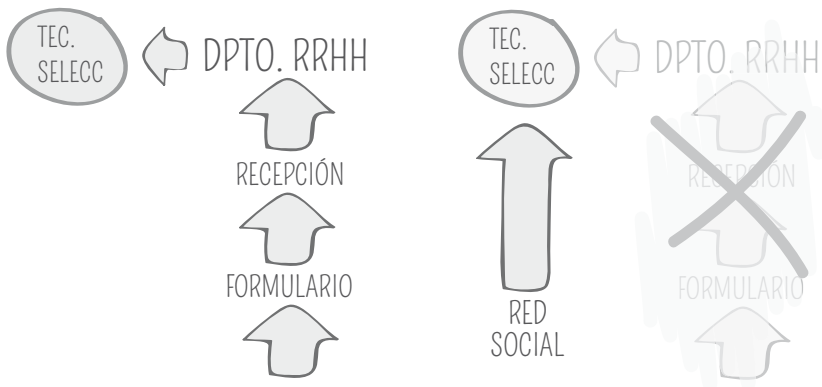
10. Olvidarse de la formación continua y de la mejora de su perfil.

Se aprenden muy rápidamente los mecanismos de funcionamiento de Twitter o de LinkedIn, son sota, caballo y rey, por eso son adictivos, y por eso hay que cortarlos de vez en cuando y dedicar tiempo a mejorar nuestra formación continua con cursos en la red, o presenciales.

También con otras formaciones que me puedan dar instituciones públicas o privadas. De nada sirve tener reputación online y no tener perfil, y viceversa, de nada sirve tener mucha formación y experiencia si no te vendes un poco o si no eres visible donde otros lo son (LinkedIn, Twitter, Xing, Viadeo, Facebook o Youtube).

E. Ideas clave del capítulo:

Este capítulo ha pretendido acercarte al mundo de las redes sociales y la búsqueda de empleo en las mismas, de nada sirve que niegues la eficacia para encontrar empleo en ellas ya que evidentemente habrá casos en los que no será necesario acudir a estas redes para encontrar un empleo, pero hay otros, cada vez más, que hoy en día se ven obligados a tener un perfil en estas redes para encontrar empleo porque es aquí donde ahora se mueven las ofertas de trabajo.



Acercarte a las redes sociales tiene sus peligros, he citado algunos durante el capítulo, pero desde un uso racional, asesorado y comedido (sentido común) son una potente herramienta para crear relaciones, generar oportunidades de empleo y darte a conocer como profesional autónomo.

Has de conocer todo el “ecosistema” que rodea a las nuevas tecnologías, saber qué es un curriculum en línea, un perfil público, una página web personal, una página de Facebook, un blog, etc; y diferenciarlos ya que no son lo mismo aunque lo parezca.

Debes buscar empleo en las redes sociales profesionales, no sólo en las redes sociales convencionales, de nada te sirve estar todo el día en Twitter sin echar un ojo a LinkedIn, y viceversa. También has de seguir buscando en los portales tradicionales y en otros medios como televisión, prensa, anuncios en la calle, etc.

Recuerda que si tenemos un objetivo definido y una estrategia a seguir (ser trabajador de tal sector, de tal empresa o emprender) y disponemos de un blog, un canal en youtube o una web propia, nuestra presencia en las redes sociales tendrá algo muy importante:

Un porqué y un para qué

Y vuelve ahora a responder a estas dos preguntas: ¿Por qué motivo profesional estás en las redes sociales?, y ¿Para qué las pretendes usar profesionalmente?



- Tu respuesta debe guiar cada momento que pases delante del ordenador y de hecho deberías enmarcarla en una de las paredes donde accedas al ordenador, puesto que es muy lógico que con tanta estimulación por parte de las redes sociales perdamos el norte en muchas ocasiones.
- Sé constante en tu labor diaria buscando empleo y registra en alguna agenda o servicio tipo Evernote o Google Keep las acciones que vas tomando para encontrar empleo.
- El análisis concienzudo de lo que hacemos nos da información sobre los errores, problemas, aciertos o fracasos que hemos cometido o sufrido, y de ese análisis debemos extraer conclusiones que nos ayuden a mejorar nuestra empleabilidad. Somos, nos guste o no, productos en un mercado en el que no hay demasiada demanda y si mucha oferta, y por ello nos debemos diferenciar y complementar con cualidades que otros no tienen.
- Respecto a la búsqueda en Twitter, no descartes hacerlo, a pesar de la mala fama que pueda tener en según que sectores de la población.

- Twitter es una herramienta de comunicación impresionante que puede proporcionarnos información muy útil sobre el mercado de trabajo. Nos puede acercar a empresas que nos interesan, a sus procesos de selección abiertos que tuitean ellas mismas o sus propios técnicos/as de selección en esta red. Además al ser una red social nos permite generar contactos que luego podemos exportar a otras redes más profesionales como LinkedIn, Xing o Viadeo. Estos contactos nos pueden informar sobre el sector que nos interesa, la ciudad a la que pensamos trasladarnos para probar suerte o el país en el que parece que nuestra profesión es mejor reconocida y valorada.
- La búsqueda de empleo a través de Twitter puede realizarse de muchas maneras pero la más aconsejable es aquella en la que realices una búsqueda por algún término clave (palabra clave) y sumes a eso algún hashtag (etiqueta) para delimitar la zona geográfica, delimitar el sector u otros parámetros.

Si lo que te interesa es ver ofertas muy diversas, puesto que no tienes experiencia profesional en un sector concreto, lo mejor es que teclees:

#empleo #ofertas

Y que luego añadas la ciudad o ciudades en las que te interesa buscar.

- Utiliza otros servicios que no sean las redes sociales como los descritos en este capítulo, pero no te pierdas en el océano de recursos que te proporciona la red, ya que hay muchas herramientas que son la enésima repetición de lo que hacen otras herramientas que ya usas.
- Se prudente en tus comentarios en redes sociales, no dejes un rastro negativo de tu perfil que pueda ser seguido por los profesionales de recursos humanos y como siempre deja que la prudencia guíe tu camino en la red.



ALGUNAS CLAVES PARA QUE TE “VENDAS” A TÍ MISM@.



Tu ya sabes lo que vales, ahora que lo sepan los demás.



Javier Peña.



ALGUNAS CLAVES PARA QUE TE “VENDAS” A TÍ MISM@

Pasé veinte años de mi vida en una misma empresa aunque fui cambiando de centro de trabajo durante todo ese periodo. Mis inicios fueron en Ciudad Real, de ahí a Toledo y finalicé mi periplo en Madrid. Siempre estuve seguro de mis posibilidades profesionales que se asentaban en una buena consideración por parte de aquellas personas que gestionaban la compañía y quizás aún más de aquellas otras que me seguían desde fuera. A pesar de ello, confesaré mi frustración por no haber obtenido la confianza completa para liderar alguno de los proyectos dentro de esa organización, como hubiera sido mi deseo.

En resumen, mis jefes me veían como una persona cumplidora, eficaz hasta el punto de suplir las carencias que pudieran tener otros “líderes” pero algo faltó para que me dieran la oportunidad de tener un mayor protagonismo en sus planes.

Seguramente, algunos os veréis reflejados en mis palabras y ahora que nos enfrentamos a un periodo de transición en nuestra vida profesional, es un buen momento para reflexionar, mejorar en aquellos aspectos que sean posibles y encarar las nuevas aventuras laborales con otra perspectiva.

Y eso hice yo cuando estuve en desempleo. Tras analizar pormenorizadamente lo que habían sido esos veinte años de trabajo, llegué a la conclusión de que me había equivocado en un detalle importante. Siempre pensé que era suficiente con realizar un buen trabajo y olvidé que se debe complementar con una especie de labor de marketing gracias a la cual, los demás reconozcan la dificultad de aquello que tú haces con relativa facilidad. No basta con ser bueno, se lo tienes que hacer ver a los demás.

Para explicarlo un poco mejor, tomaré un ejemplo deportivo. Cuando asistimos a una competición gimnasta, todos somos conscientes de las horas de entrenamiento de todos los participantes y de la dificultad de todos los ejercicios que realizan. Pero por mucho que imaginemos, siempre será aún más difícil de lo que creemos. El gran secreto de los grandes gimnastas

consiste en ejecutar sus movimientos de la forma más natural posible, como si cualquiera de nosotros lo pudiera hacer a poco que le dedicásemos un poco de tiempo y constancia. Y claro, esto no es así, debemos partir de unas facultades naturales, de una destreza y además de horas de repetición, de privaciones en la vida social y la alimentación de sus protagonistas, etc. Si no fuera por esos reportajes en los que se nos cuenta esto último, probablemente restaríamos mucho mérito a todos estos deportistas.

Y por supuesto sólo lo pueden puntuar aquellos jueces que verdaderamente son conscientes del valor que tiene su trabajo. Aun así, nos encontramos con que determinados gimnastas se ven favorecidos por la “marca” de su país de tal manera que entre un ruso y un francés, el primero recibirá mejor nota a igualdad de condiciones. Cuestión también de branding.

Algo muy parecido sucede en el mundo del trabajo. Si tú has sido un buen profesional, vas a mostrarnos que es sencilla una labor que en realidad, tiene su complejidad. Ser un buen pintor, fontanero, electricista, cirujano o profesor requiere de habilidades profesionales, de muchas horas de formación, bien sea académica y/o práctica, entre otras muchas cosas.

Y muchas veces, la diferencia entre un profesional reconocido socialmente de solamente un buen profesional la determina el modo en el que sabemos vender nuestra labor a los demás.

Me gustó mucho una frase que mi amiga, la periodista María Díaz, atribuye a Paco Valladares, el queridísimo actor ya fallecido. Pues bien, Valladares se quejaba con asiduidad del escaso eco que recibía su trabajo teatral en muchos escenarios españoles y extranjeros. En ese contexto, otro de los grandes de la escena, José María Rodero, ya en su lecho de muerte, le espetó a Valladares: “Paquito, date importancia”. Y esa es muchas veces la gran clave que resume esa habilidad que todos apreciamos en esas personas que “saben venderse”. En conclusión, no sólo debes hacer un buen trabajo sino que nuestro entorno debe saber la relevancia de nuestra faena y lo debe conocer por nosotros mismos.



Otro ejemplo claro lo apreciamos de nuevo en el deporte, y en concreto en el fútbol. Tenemos una selección en este deporte, la española, que lo ha sido todo en los últimos años: dos veces campeona de Europa y una del mundo, un éxito indudable. Todos elogiamos su labor y también otras características, como la humildad, la sencillez de Vicente del Bosque y sus jugadores. Son cualidades envidiables en un grupo tremendamente talentoso pero quizás poco práctico de cara a ese negocio en el que también se ha convertido esa actividad.

¿Nunca os ha llamado la atención que con una selección campeona del Mundo, los grandes contratos publicitarios se los lleven otros jugadores ajenos, como Messi o Cristiano Ronaldo? Ya sé que los Iniesta, Casillas, etc también protagonizan spots comerciales pero con menor repercusión y quizás, menores ingresos que los dos astros futbolísticos.

Y no sólo eso. Recuerdo que en 2010, los seleccionadores y los capitanes de los equipos nacionales de todo el mundo debían elegir al mejor jugador del planeta entre Messi, Iniesta y Xavi Hernández, dos de los grandes baluartes de los éxitos españoles. En muchos otros momentos históricos, se hubiese premiado la labor de alguno de los jugadores que no sólo lo ha ganado todo con España sino con su equipo, el F.C Barcelona. Sin embargo, en esta ocasión el triunfador fue el jugador argentino que ha tenido tantos éxitos con la camiseta culé como escasos con la selección de su país.



Nadie va a dudar de las cualidades deportivas del ganador del trofeo ese año, pero si reparamos en un pequeño gran detalle, concluiremos que no se ha dado suficiente importancia al trabajo que realizan sus dos compañeros españoles. Por lo tanto, y emulando a Rodero, deberíamos haberles dicho: “Andrés, Xavi, ¡daros importancia!”.

La gran diferencia a la hora de partir con ventaja en esa competición ha sido, indudablemente, el marketing que rodea al deportista, ya se llame Messi, Ronaldo o Usain Bolt. En el inconsciente de los que votan por uno de estos trofeos, influyen muchos otros factores que no son meramente deportivos. Llega un momento en el que casi se convierte en obligatorio depositar la decisión sobre el gran “astro” por encima de cualquier otro que haya hecho similares o mayores gestas que él.

Y este caso nos lo debemos aplicar a nosotros mismos a partir de ahora que nos vamos a enfrentar a un mercado laboral tremendamente competitivo y a unos procesos de selección en los que debemos aspirar a ser el Messi en lugar del Xavi Hernández. Debemos reparar que la decisión final de un reclutador puede estar condicionada por muchos detalles. Desde luego, es importante nuestro perfil profesional, reunir las condiciones necesarias para aspirar al puesto pero hay otros componentes de carácter emocional que influyen en la decisión de aquellos que tienen la última palabra, como el caso del Balón de Oro.

Así surgen conceptos que cobran una enorme importancia a la hora de buscar trabajo, como es el marketing personal, lo que algunos denominan marca personal que viene a ser lo mismo. Y ante todo, la necesidad de cuidar nuestra reputación. Todo eso puede marcar la diferencia entre el éxito y el fracaso en nuestra tarea de obtener un puesto de trabajo en un tiempo más o menos razonable.

Y no es cuestión de esperar al inicio de un proceso de selección para saber vendernos sino que es un elemento que debemos cultivar desde el primer momento y ya durante toda nuestra vida profesional. De hecho, la



estrategia de marca personal nos permitirá participar de algunos procesos que ni siquiera hubiéramos conocido de otra forma.

Y es más, esta estrategia, si es adecuada, puede permitirnos que la oferta de trabajo nos llegue por otras vías diferentes a las tradicionales que se basaban fundamentalmente en entregar currículos a cientos de empresas.

1. ¿Qué es el Marketing Personal?

Aunque el concepto de reputación es tan antiguo como la propia humanidad, a finales del siglo pasado se ha comenzado a acuñar un nuevo concepto que es el personal branding, o su consecuencia que sería la Marca Personal. Todo ello nos puede ayudar en gran medida a lograr el objetivo de reincorporarnos al mercado laboral a través de un análisis y un conjunto de estrategias que persiguen encontrar el valor que tenemos como trabajadores y qué nos diferencia de otros candidatos a un mismo puesto.

Podía traeros aquí una retahíla de definiciones sobre esta cuestión que han formulado personas que han estudiado en mayor profundidad el calado que tiene este descubrimiento que ha revolucionado la tesis tradicional de búsqueda de empleo. Sin embargo, he preferido simplificarlo al máximo para acercarlo al mayor número de personas posible.

Todos tenemos una marca personal, una reputación. Y podemos tener una en cada uno de los ámbitos de nuestra vida, una entre nuestros familiares, otra entre nuestros amigos y una tercera entre nuestros compañeros o ex compañeros, o incluso entre nuestros conocidos de internet. Y todas ellas forman parte de nuestro ser que es tan complejo como eso.

Aquellas personas que nos recomiendan desarrollar un proceso de Marketing Personal tratan de descubrirnos que podemos intervenir activamente en el desarrollo de aquella reputación que más nos puede acercar a nuestro objetivo que en este caso, es obtener un puesto de trabajo. Ese proceso se denomina también Marca Personal.

Por decirlo de forma muy simple, se trata de que establezcamos una serie de estrategias en las que el producto somos nosotros mismos. No se trata de convertirnos en una “cosa”, en un ser inanimado que tratamos de lanzar al mercado (en nuestro caso, laboral). Más bien al contrario. En un mundo globalizado en el que tendemos a la uniformidad, a parecernos lo máximo posible entre todos, una estrategia de marketing personal debe estar enfocada a marcar nuestra diferencia frente a los demás y a subrayar aquellos valores que nos pueden hacer interesantes para una empresa.

La marca personal, esa especie de huella que dejamos en los demás, dependerá en gran parte de nuestras acciones voluntarias o involuntarias. Por eso, es importante que seamos conscientes de esa circunstancia para ser capaces de dirigir nuestra estrategia en la dirección que nos pueda interesar.



No se trata de manipular a nuestro entorno, ni muchísimo menos. Esas estrategias deben basarse, como en la política de marketing de cualquier producto, en la autenticidad. Como se dice popularmente, no se trata de “vender humo”. La venta de nosotros mismos debe partir de un mensaje consistente que se base en aquello que realmente podemos ofrecer sin generar unas expectativas imposibles de cumplir.

En este debate, nosotros seríamos el producto que tenemos que vender y para ello, debemos convertirlo en una marca. Y es que como define un reputado publicista, Stephen King, que no es el conocido escritor, sino uno de los artífices del éxito de la agencia WPP Group, «*un producto es algo que se hace en una fábrica; una marca es algo que compra el cliente. Un producto puede ser copiado por la competencia; una marca es única. Un producto puede quedar desfasado deprisa; una marca de éxito es eterna.*».



Y ese debe ser nuestro trabajo a partir de ahora. Debemos crear una marca de nosotros mismos, una huella que permita que otros piensen en nosotros cada vez que necesitan encontrar a un trabajador. Ese es el gran reto que ahora es mucho más complejo con la introducción de internet, de las redes sociales y de todo eso que se ha llamado el 2.0, todo un conjunto de elementos que se pueden convertir en nuestros grandes aliados o nuestro terrible enemigo en función de cómo seamos capaces de manejarlo.

Una correcta estrategia de personal branding requiere de tiempo y constancia. Grandes marcas muy asentadas en nuestro entorno han necesitado casi un siglo para convertirse en lo que hoy son: irremplazables en nuestra vida. Sin embargo, su destrucción puede ser una realidad en muy breve tiempo. Como muchas otras cosas de nuestra vida, somos capaces de destrozarnos en tan sólo unos segundos lo que nos ha costado décadas construir. Y de eso también debemos ser conscientes en este proceso que influirá en nuestra Marca Personal.

Seguramente muchos se preguntarán el motivo por el que todo esto es importante para una persona en situación de desempleo. Para explicarlo, debemos partir de un dato: **el 80% de las ofertas laborales permanecen ocultas**, nunca salen publicadas en los portales de empleo, en los anuncios de prensa o en las empresas de trabajo temporal. Es decir, si nos limitamos cada mañana a revisar todos esos circuitos de oportunidades, tan sólo estaremos explotando un 20% de la capacidad que ofrece el mercado de trabajo para nosotros. Y en algunas profesiones, me atrevería a decir que el porcentaje de ofertas ocultas es aún mayor.

Muchas personas creen que ese circuito de posibilidades laborales que no salen a la luz, se cubre por el tradicional "enchufe" pero la mayoría de las veces no es así. Simplemente, las empresas no necesitan darle publicidad. Unas veces porque existen suficientes candidaturas espontáneas, personas que envían su currículum sin esperar a la oferta y otras porque se divulgan a través de los contactos del personal de la propia empresa.

Incluso, en estos tiempos de revolución en el mundo de los recursos humanos, existe una tercera vía incipiente que es la posibilidad que tienen las empresas de captar talento a través de las redes sociales, ya sean las generales o de forma habitual, las profesionales. Tanto es así que es cada vez más frecuente que el trabajo nos busque a nosotros más que al contrario, como ocurría hasta hace poco tiempo.

El caso es que nuestro personal branding debe ir enfocado tanto a mejorar la reputación que ya tenemos entre nuestros amigos, familiares y ex compañeros de trabajo o de estudios, como a ampliar la red de contactos que nos facilite un mayor acceso a cualquier oportunidad que pueda surgir en el mercado laboral.

Y no basta sólo con mantener una relación más o menos estrecha con ellos, debemos mostrarles qué camino queremos seguir, qué cualidades nos permitirían ser interesantes para que alguien nos contrate o recomiende nuestra contratación, entre otros muchos elementos que iremos desggranando en este capítulo. Debemos pasar de meros espectadores o lectores de ofertas a mantener una actitud activa, a ser protagonistas en positivo del ámbito laboral en el que nos queremos mover.

2. ¿De dónde partimos?

Una de las máximas de la publicidad es tener un conocimiento máximo del producto para elaborar estrategias que nos permitan venderlo mejor a nuestro público objetivo. Y eso es lo que debemos hacer con nosotros mismos en esta estrategia de personal branding que os estamos proponiendo.

Para ello, debemos tener la capacidad de analizarnos a nosotros mismos, trazar el objetivo que queremos alcanzar en el mercado laboral, en qué profesión queremos desenvolvemos en el futuro. Nos puede ayudar en esa labor como punto de partida eso que los expertos en estrategia empresarial denominan como DAFO, el acrónimo de cuatro palabras clave: Debilidades, Amenazas, Fortalezas y Oportunidades.



Si os fijáis las debilidades y fortalezas, se refieren fundamentalmente a los atributos internos que tenemos todos los individuos mientras que las amenazas y oportunidades se refieren más bien a esos factores externos que pueden condicionar nuestro camino.

Partiendo de esa base, debemos ser capaces de descubrir qué valor podemos proporcionar al mercado laboral, cuáles son nuestros puntos fuertes, aquellos que nos distinguen y nos hacen mejores frente a otros candidatos. A este respecto, Hubert Rampersad, en su libro “Tu marca personal” (Edit, LID, 2009) nos formula algunas interesantes preguntas que nos pueden ayudar:

- *¿Qué valoran los demás de mi trabajo?*
- *¿Qué es decisivo para mi éxito? ¿Cuáles son mis talentos únicos?*
- *¿Por qué cosas recibo reconocimiento constante?*
- *De las cosas que hago, ¿de qué estoy más orgulloso?*
- *¿Qué talentos, habilidades y experiencia necesito para añadir valor a los demás?*
- *¿Qué hago yo que añada un valor notable, distinguido y distintivo? ¿Cómo perciben los demás mis valores? – ¿Qué hago mejor y me sale de forma natural? ¿Qué crea flujo en mi mente y cuerpo?*

Y otro tanto debemos hacer para descubrir nuestras debilidades, según el mismo autor:

- *¿Qué puntos débiles tengo para abordar dichas limitaciones?*
- *¿Qué me impide ser quien quiero ser y lo que quiero ser?*
- *¿Quién considerará que yo y mis puntos fuertes únicos son valiosos en el mercado?*

El estudio de las Amenazas nos permitirá analizar aquellos obstáculos que pueden interferir en la consecución de nuestro objetivo que en este caso, es conseguir un puesto de trabajo. Podemos descubrir los aspectos de nuestro currículum que podemos mejorar para adecuarnos a las ofertas de empleo que se publican en nuestro ámbito o estudiar si existen otros elementos negativos que nos dificultarán nuestro camino.

En cuanto a las oportunidades, son aquellos aspectos positivos que bien aprovechados, nos pueden ayudar en la búsqueda de empleo. Para eso, debemos estar atentos a toda la información que circula sobre nuestro sector, tanto en los medios de comunicación como en los foros especializados en internet. Con todos esos datos, nos será mucho más fácil identificar todos esos elementos y usarlos a nuestro favor.

El objetivo de esta técnica debe servir para hacer un balance real de nuestra situación en el momento en el que nos lanzamos a la venta de nosotros mismos. Saber de dónde partimos, nos ayudará a mejorar aquellos aspectos que necesitamos y orientar nuestro objetivo de forma más eficaz.

No podemos olvidar en este proceso de autoevaluación los elementos objetivos, es decir, aquellos que forman parte de nuestro currículum, como son nuestras titulaciones, nuestra experiencia profesional en uno o más campos y aquellas habilidades o destrezas que nos hacen únicos y que serán, al final, las que nos aporten mayor valor en el mercado laboral.

Y como hemos determinado que el proceso de construcción de la Marca Personal, tiene mucho que ver con el mundo de las emociones, es necesario que seamos conscientes de otro tipo de cualidades en este ámbito. Nuestra personalidad también debe formar parte de aquello que podemos aportar a una empresa que requiera de nuestros servicios. Debemos, pues, utilizar todos esos aspectos que no recoge nuestro currículum y que también nos puede diferenciar de otras personas.

Quizás seas de esos seres humanos que no se considera especial o único. Y es un error porque todos somos distintos, nuestra misión es descubrirlo



y explotarlo de tal manera que se convierta en una herramienta valiosísima que nos servirá ahora en el paro y en adelante, en cualquier ámbito de nuestra vida.

Nos puede servir como referencia la belleza física. Existen hombres y mujeres que no son especialmente agraciados pero saben sacar partido de sus mejores virtudes corporales o disfrazar sus defectos de tal manera que pasan desapercibidos. Puede ocurrir lo mismo en el terreno profesional.

3. ¿Y los demás qué opinan?

Una vez que hemos realizado esa especie de viaje interior, que hemos llegado hasta el último recoveco de nuestra personalidad, trayectoria, habilidades, debilidades y obstáculos a los que nos vamos a enfrentar, es momento de saber qué opinan los demás de nosotros.

Ya dijimos al principio del capítulo que todos tenemos ya una reputación, hayamos trabajado nuestra estrategia de marketing personal o no. Nuestra familia, nuestros amigos, nuestros excompañeros de trabajo o incluso, aquellas personas con las que nos cruzamos asiduamente por la calle, tienen una idea ya forjada de nosotros, ya sea positiva o negativa.

Como debemos tomar como referencia al mundo de la mercadotecnia, una empresa suele encargar un estudio, un sondeo sobre la imagen de un producto antes de relanzarlo al mercado. Si quieren cambiar la idea de la marca que tienen los consumidores, primero han de descubrir qué opinan sus clientes.

Quizás no sea tan fácil montar un sondeo entre aquellas personas que forman los distintos círculos sociales de nuestro entorno, las que aludíamos en el primer párrafo, pero es fundamental que nos comuniquemos con ellos para conocer sus opiniones de la forma más franca posible.

De nuestro ámbito familiar, podemos recoger sus opiniones sobre los elementos emocionales que nos caracterizan y que podemos utilizar en la cons-

trucción de nuestra marca personal. Son las personas que nos conocen de una manera más íntima y las más capacitadas para esa complicada misión aunque no debemos olvidar que provocamos emociones en todas aquellas personas que nos rodean.

Con los amigos, podemos analizar nuestras habilidades sociales, aquellas que nos permiten una comunicación más o menos acertada con el resto de individuos. Con ellos, compartimos momentos de relax que permiten aflorar nuestras mejores y peores cualidades.

En cuanto a los excompañeros, debemos preguntarnos o preguntarles cómo analizan nuestras cualidades profesionales, las habilidades en las que destacamos dentro de nuestro ámbito laboral y aquellos otros que influyen de forma negativa en su valoración.

Ya sé que resultará complicado todo este proceso pero es absolutamente necesario para tener una idea lo más precisa posible de la imagen que hemos proyectado hasta ahora hacia el exterior. Incluso, es humano ese miedo que tenemos muchos a preguntar la opinión a los demás. En todo caso, es un ejercicio imprescindible para cualquier marca personal saber escuchar y encajar aquellas críticas que se produzcan de forma constructiva.

Además, no podemos olvidar un elemento importante en este mundo tecnológico en el que nos movemos. Dentro de este examen, debemos revisar lo que los expertos denominan como “reputación digital”, o dicho de otra manera, qué se dice nosotros en internet o qué decimos nosotros en la red que pueda influir en nuestra imagen positiva o negativamente.

Es necesario practicar una afición que tiene nombre inglés, como es el “ego surfing”. Seguramente alguno ya lo habéis hecho sin saber que se denomina así y consiste en descubrir en qué webs de internet aparece nuestro nombre, con qué motivo y qué se dice de nosotros.

Este último elemento es esencial porque el 80% de los profesionales de recursos humanos de las compañías analiza la reputación online de sus candidatos en el proceso de selección, según señalaba en 2012 el primer



Informe sobre Redes Sociales y Mercado de Trabajo en España, realizado por Infoempleo en colaboración con Adecco.

Por lo tanto, es imprescindible que compruebes qué se van a encontrar cuando analicen tu presencia en internet. Y no sólo tu nombre, quizás tu dirección de correo electrónico aparezca vinculada con alguna actividad en internet. Recuerdo que un lector de Portalparados nos pidió que retiráramos un comentario de la web porque un reclutador le había hecho referencia a él. ¿Cuál fue su error? El nombre de usuario que utilizó, era su e mail, con lo que fue localizado con cierta facilidad.

Tanto el proceso de autoevaluación como la opinión de los demás deben servirnos como punto de partida para construir la marca personal, la huella que queremos dejar en todos ellos. En ningún caso, debe invadirnos el sentimiento de euforia ni de abatimiento. Hay que buscar el equilibrio. Pensar que es el pistoletazo de salida de la carrera y nunca la meta final, cuyo resultado forjaremos nosotros mismos si tomamos las riendas de la comunicación con el mundo exterior.

4. ¿Cuál es nuestro objetivo?

Una vez examinada la realidad desde el punto de vista interno como externo, ha llegado el momento de tomar decisiones y de saber hacia dónde nos encaminamos.

En esta guía, partimos de la base que el primero de los objetivos es reintegrarnos en el mercado laboral pero no podemos hacerlo en genérico, eso de “buscar trabajo de cualquier cosa”. Debemos ser lo más precisos posible. Es más, si estamos especializados en una materia concreta, eso nos ayudará a construir nuestra marca personal de manera mucho más eficaz. De hecho, esa puede ser una de las características que nos diferencie y que nos haga más valiosos ante las empresas.

En consecuencia, lo primero que debes decidir es si quieres buscar en la profesión que has ejercido hasta el momento, o quieres cambiar a cualquier otra actividad. Es más ¿deseas trabajar por cuenta ajena? ¿quieres convertirte en un profesional autónomo? ¿o montar tu negocio?

Una vez que identifiquemos el sector al que nos queremos dedicar y la forma en la que nos queremos relacionar laboralmente con él, estaremos preparados para investigar cuál es nuestro público objetivo que en este caso, serían las empresas a las que podría aportar valor nuestro trabajo. Debemos hacer una labor detectivesca casi, de tal manera que podamos conocer cuáles son sus principales actividades, qué tipo de perfiles profesionales reclaman, cuál es su política de recursos humanos. Cuanta más información obtengamos, estaremos más cerca de elaborar un mensaje que les pueda resultar atractivo, llegado el momento de entrar en contacto con ellos.

En este apartado, la información es tremendamente importante e internet se vuelve a mostrar como una de nuestras aliadas principales. Hoy en día, todo o casi todo está en la red. Y si disponemos de otras fuentes de información, como la de trabajadores actuales o pasados, también es una buena idea poder utilizarlos. No hay que escatimar esfuerzos a la hora de comprender cómo funcionan las cosas en estos momentos de cambios tan rápidos.

El objetivo debe corresponder con las siguientes características:

- Debe ser realista y posible.
- Debe estar relacionado con tu historia profesional y personal.
- Es mejor centrarse en una actividad concreta.
- Debe estar basado en nuestros valores como trabajador.
- Orientado a subrayar tus principales fortalezas, sobre todo las que te hacen único.
- Buscar que colme tus aspiraciones laborales y personales.

A todo ello, volvemos a echar mano de Hubert Rampersad que en el libro antes citado, nos deja algunas preguntas importantes a las que debe responder nuestro objetivo: "*¿Cómo deseo lograr mis resultados personales? ¿Qué acciones de mejora necesito para lograrlo? ¿Cómo puedo hacer que mi personalidad sea adecuada para mi mercado objetivo? ¿Qué talentos, habilidades y experiencia necesito para añadir valor a los demás? ¿Cómo*



comunicaré mi marca personal? ¿Cómo me puedo promocionar de forma efectiva? ¿Cómo puedo desarrollar mi carrera con éxito? ¿Cómo puedo añadir valor a los demás? ¿Cómo puedo llevar a cabo mis objetivos personales?”

El objetivo dependerá también de las circunstancias personales. Un ejemplo sobre esta cuestión lo marca la posibilidad de viajar al extranjero, como se plantean muchos españoles en este periodo de crisis. No sería realista que una persona se marque como meta esta alternativa si sus circunstancias familiares se lo plantean por cualquier causa.

Tampoco podemos caer en el error de dejarnos arrastrar por mensajes sociales que quizás sean poco adecuados para nuestras posibilidades reales. Es el caso del autoempleo que muchos propugnan como fórmula mágica para salir del desempleo. Si nos planteamos esta posibilidad, debemos obtener la formación adecuada para gestionar un proyecto, tener una idea de negocio con posibilidades reales de éxito, estudiar su viabilidad y además, tener claro que deberemos trabajar de forma dura, constante y sin reservas para lograr el éxito final.

Si nos hemos examinado con minuciosidad y si nos planteamos un objetivo viable, hemos cubierto la mitad de nuestro camino en este proceso de construir nuestra marca personal, de dejar una huella en aquellas personas que tienen la posibilidad de ofrecernos un puesto de trabajo.

5. Construye tu mensaje

En esa segunda mitad del proceso, debemos empezar por construir un mensaje. Todos recordamos aquel anuncio en el que se decía “busque, compare y si encuentra algo mejor, cómprelo”. No se puede decir más en menos. Son los eslóganes publicitarios con los que nos bombardean habitualmente las marcas. Esos lemas pretenden atrapar nuestra atención y además apelan a nuestros sentimientos porque los ideólogos publicitarios saben muy bien que si nos tocan el corazón, nos pueden tocar el bolsillo.

Una gran marca multinacional se presentaba hace unos años como “la chispa de la vida”, una frase sugerente que nos evocaba una de las características del refresco y además, nos trasladaba implícitamente una promesa de bienestar si consumíamos el producto. Y esa es la principal misión que nos debemos plantear a la hora de elaborar nuestro propio discurso.

Hay expertos en marca personal que abogan por crear un lema que nos pueda identificar y que podamos incorporar a nuestros perfiles en las redes sociales. No sé si hay que llegar a ese punto pero está claro que el primer paso para crear la estrategia de personal branding es saber qué queremos comunicar y cómo.

En cuanto a lo que queremos comunicar, debe tener muy presente cuál es nuestro objetivo y qué discurso puede ser el más eficaz para lograrlo. Pero no debemos olvidar que el mensaje encierra una promesa de marca, es decir, crea una serie de expectativas sobre lo que somos capaces de hacer. Y no podemos defraudar porque a la larga, fracasaría nuestra marca personal y sería mucho más difícil remontar los mensajes negativos que, en consecuencia, se producirían.

Importa mucho el fondo de lo que queremos transmitir pero también la forma. Nuestra comunicación se debe transmitir de forma positiva, consecuente, concisa, emocionante, tiene que ser convincente, ambiciosa, debemos persuadir e insistir en ser distintos a otros. Todas estas premisas deben regir cualquier proceso de comunicación que establezcamos con cualquier persona, ya sea en nuestra vida cotidiana o en las relaciones que establezcamos a través de las redes sociales, los foros, etc.

En el mensaje, debemos recoger aspectos de nuestra historia, de nuestra biografía que nos pongan en valor. Si pensamos en un candidato a cualquier cargo público, sus logros, su trayectoria siempre está presente en sus comparencias públicas, especialmente si puede presentar un balance exitoso. Nosotros debemos incidir en esta parte sin caer en los excesos para no resultar molesto a nuestro interlocutor.



Debemos tener claro que el mensaje debe ser distinto si la comunicación se produce cara a cara o si lo hacemos a través de internet. Cuando tenemos enfrente a nuestro interlocutor, nuestro lenguaje está acompañado de una voz que ofrece matices a nuestras palabras, de unos gestos que refuerzan el contenido y otras fórmulas que permiten establecer mayor cercanía con la otra persona.



Si la interlocución se realiza por escrito, nuestro mensaje está desnudo, los matices dependen de cómo los reciba la otra persona. Un ejemplo de ello son las ironías que son difíciles de transmitir por esta vía o se prestan a equívocos desagradables en ocasiones. Aquí debemos ser mucho más reflexivos porque esa es la ventaja que tiene este tipo de comunicación. Y la desventaja es que los periodistas sabemos que lo escrito, escrito queda, para bien o para mal. Y mucho más en internet que tiene una memoria un tanto caprichosa.

Eso sí, el branding personal forma parte de cualquier actividad que emprendes, incluso aquellas que forman parte de tus relaciones de carácter personal. Lo podemos ver de forma más palpable en las redes sociales. Aunque utilicemos nuestro perfil de Facebook para relacionarnos con nuestros amigos, el responsable de recursos humanos de una empresa puede detectar algunas contradicciones con el discurso que mantienes en los ámbitos profesionales. De hecho, aparecen con relativa frecuencia noticias sobre trabajadores que han sido despedidos en su empresa por frases o comportamientos en redes sociales que chocaban con la política de la empresa o que suponían una crítica hacia sus jefes, por ejemplo.

Y todo esto es así porque nosotros, como “producto”, no podemos desligar nuestra parte personal y profesional. Resultaría contraproducente que una persona que se mostrase abiertamente ecologista trabajase para una empresa que no respeta el medio ambiente. Y a la viceversa. Es sólo un inocente ejemplo de una divergencia entre nuestro discurso personal y profesional que también podría influir en nuestra marca personal.

En este proceso, no sólo comunican las palabras, también los hechos, tanto los que protagonizamos como los que no realizamos. Es muy habitual entre los más jóvenes que publiquen alegremente fotografías en las redes sociales cuando salen de fiesta. Lo hacen de forma inocente, con la exclusiva intención de compartir un momento lúdico de sus vidas con otros congéneres. Y no son del todo conscientes de toda la información que se puede extraer de ellas. ¿Fuma? ¿Bebe alcohol? ¿Se sospecha que estaba haciendo alguna actividad ilícita? Todo eso forma parte también de nuestro mensaje y de nuestra marca personal.

Algunos pensarán que la solución a todo ello es establecer su perfil como privado de tal manera que nadie ajeno a su círculo de amigos pueda ver esas fotos. Y a todo esto, se puede responder que uno de los aspectos que más valoran los reclutadores es la posibilidad de confiar en los candidatos y puede parecer que queremos ocultar nuestro estilo de vida a los ojos de aquellos que quieren obtener información sobre ella. En este ejemplo, sería recomendable más bien ser prudentes en la información que transmitimos antes de ocultarla.

Como indica Enrique Dans, profesor de Sistemas de Información en IE Business School *“algunos todavía piensan que el CV es algo que se escribe, se imprime y se manda por carta. No, tu CV está en la red y quien quiera contratarte o quien quiera pensar en ti para una oportunidad profesional de algún tipo, se va a meter en la red y mirar qué has hecho, sobre qué has escrito, dónde está esa marca en la red. Ésta es la inversión que realmente vale la pena hacer”*



En resumen, nuestro objetivo debe basarse en un mensaje de confianza en nosotros, mostrar que somos fiables para ejecutar cualquier labor profesional que se nos pueda encargar. Y tiene que mostrarnos como personas que seremos útiles para la empresa que se fije en nosotros, capaces de satisfacer sus necesidades y cumplir con los objetivos que se nos marquen.

Nuestro discurso debe transmitir quienes somos y qué somos capaces de hacer. Sin exageraciones, sin engaños y sin falsas modestias. Una aproximación lo más real posible a nuestras cualidades y nuestras destrezas.

6. Fijar un plan de comunicación

Puedes ser el mejor en tu trabajo, puedes ofrecer un altísimo rendimiento laboral e incluso, puedes ser único en tu especie. Pero si nadie sabe que existes, no te servirá para nada. O a lo mejor, tus competencias se pierden entre miles de candidatos que como tú, aspiran a ocupar el mismo puesto de trabajo.

Por lo tanto, nuestra siguiente misión es lograr un posicionamiento en la memoria de aquellas personas que nos pueden ayudar en nuestra búsqueda de empleo. Para lograr este propósito, resultará más eficaz que utilicemos el arte de la seducción como técnica de venta de nosotros mismos.

La memoria del ser humano tiene una parte más analítica y otra de carácter más emocional. Nosotros debemos dirigirnos a las dos. Y podemos juzgar por nuestra propia experiencia que solemos desconfiar de aquellas personas que venden sus cualidades en exceso. Debemos ser mucho más sutiles, como si se tratase de un cortejo amoroso que es donde habitualmente empleamos nuestras dotes seductoras.

Dicho esto, nos tenemos que plantear a quién nos interesa transmitir nuestro mensaje, a qué personas les puede resultar útil nuestro desempeño. En genérico, y cuando nos encontramos en situación de desempleo, es necesario que comuniquemos más que nunca y a cuantas más personas, mejor. Nunca se sabe dónde puede estar la llave que nos abra el mercado de trabajo nuevamente.

Seguramente, has escuchado en alguna ocasión la llamada teoría de los seis grados de separación, según la cual, entre tú y por ejemplo, el presidente de Estados Unidos, Barack Obama, existe una cadena de cinco personas intermediarias que se van conociendo unas a otras entre sí. Lo difícil es descubrir exactamente qué individuos pueden formar parte de esa cadena que te pudiera llevar hacia ese ejecutivo que te pudiera ofrecer trabajo. Esa es la mala noticia y la buena es que las redes sociales ayudan enormemente en esa tarea.

De hecho, recuerdo que el belga Michiel Das utilizó esta teoría para encontrar trabajo en la ciudad de Barcelona. Creó tres tarjetas de visita y las distribuyó a personas diferentes que las fueron moviendo por diferentes lugares. Creó incluso un blog para hacer un seguimiento de estas tarjetas, de tal manera que pudimos saber que una de ellas, pasó por cuatro manos hasta llegar a una persona que confió en él para ofrecerle un empleo en una multinacional automovilística.

En realidad, muchos caerán en la tentación de pensar que el éxito de este candidato fue la teoría en sí y en realidad, logró su objetivo gracias al plan de comunicación que supo generar en torno a una idea que algunos pueden calificar como extravagante pero que le hizo ser diferente a cualquier otro candidato. Sin el blog, el resto de acciones hubieran resultado estériles.

Quizás no haga falta llegar a ese tipo de iniciativas un tanto pintorescas, como esa o la del periodista que cantaba su currículum en los vagones del metro, pero su ejemplo nos sirve para demostrar que existen fórmulas para transmitir nuestro mensaje de forma diferenciadora y eficaz, incluso en estos tiempos en los que parece todo inventado.

Un buen plan de comunicación parte de un buen mensaje, como hemos analizado anteriormente; de identificar el público al que se lo queremos transmitir y los medios más adecuados para hacerlo. Son las tres patas de una misma mesa que nos ayudará a posicionarnos en el lugar que nos permita aspirar a un empleo.



Junto a esos tres pilares, es necesario que nuestro plan sea activo. O lo que es lo mismo, debemos contemplar la promoción de nuestro mensaje en aquellos lugares que nos puedan interesar. Ya sea en una feria de empleo o una feria comercial de nuestro sector, ya sea en un foro de discusión en LinkedIn o cualquier otra red social con compañeros de profesión.

Dentro de ese plan de comunicación, debemos plantearnos la posibilidad de utilizar las herramientas que están a nuestra disposición en internet. Algunas personas pueden incluir la posibilidad de crear un blog en el que expresen sus opiniones o muestren sus conocimientos sobre el área profesional a la que se quieren dedicar. Lógicamente, el nombre del blog debe identificar inmediatamente nuestro sector y nuestra profesión, de tal manera que pueda lograr un buen posicionamiento en los buscadores, como Google, Yahoo, etc.

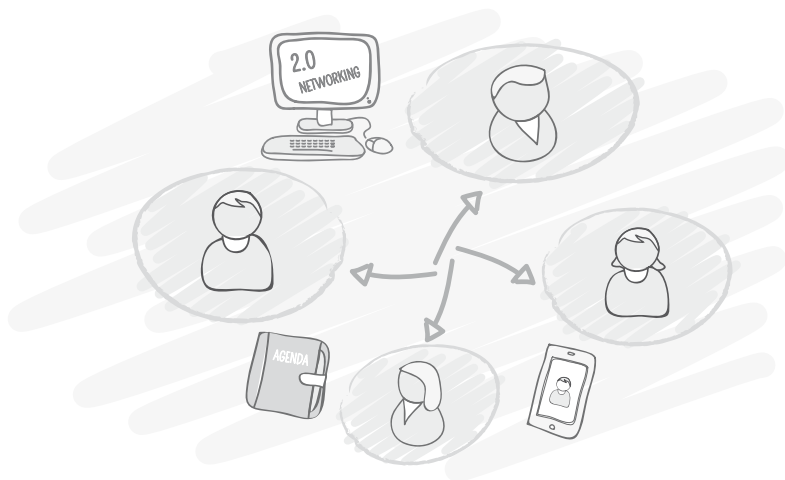
Hay otras personas que contratan el dominio de una web con su nombre para publicar su currículum. Este tipo de iniciativas son ahora menos interesantes, una vez que los principales portales de empleo ya permiten que podamos transmitir nuestra historia académica y profesional a cualquier empresa tanto en un enlace web como en un documento en .PDF. Y tampoco aporta demasiado a nuestra reputación digital.

Por último, una de las claves que debe tener un buen plan de comunicación es tener presente la bidireccionalidad. Es decir, nosotros transmitimos mensajes y debemos ser receptivos a recibirlos. Por todo ello, es necesario que estemos muy atentos en los debates a aquellas personas que nos contestan, incluso en esos momentos en los que pueda parecer su intervención una crítica hacia nuestras posiciones. Ese es el momento en el que de nuevo, deberemos lanzar un mensaje positivo, con capacidad para llegar a acuerdos en lugar de buscar el enfrentamiento abierto contra los demás.

Para conseguir este último objetivo, será fundamental emplear nuestra capacidad de empatía, esa que nos permite entender las razones, la situación y las opiniones de nuestros interlocutores. Y será mucho más importante cuando el intercambio de argumentos sea por escrito ya que se presta a mayores confusiones, como he explicado anteriormente.

Esa postura contribuirá a construir nuestra reputación, nuestra marca personal de tal manera que nos convirtamos en personas atractivas en el diálogo con los demás, con posturas constructivas y abiertas.

7. Networking: Crea tu red de contactos



En los anteriores apartados, hemos definido qué queremos transmitir y de qué manera lo hacemos. Es fundamental tener claro todo esto para, a continuación, preguntarnos a quién podemos interesar. Si hablásemos de un producto publicitario, consistiría en definir cuál es el público objetivo del mismo, o su target, como lo llaman en su acepción inglesa. Y como nosotros estamos tratando de situarnos con nuestra marca personal, debemos estudiar eso mismo. En ese momento, podemos empezar a construir nuestra red de contactos que con toda seguridad, nos va a ayudar a lograr nuestros objetivos profesionales.

El primer paso será recopilar aquellos contactos que ya hemos hecho a lo largo de nuestra vida profesional y personal. En muchas ocasiones, nos preocupamos más por ampliar nuestro número de contactos y más ahora que internet nos facilita la labor, pero olvidamos los que han compartido nuestra trayectoria durante un tiempo.



Es muy aconsejable desempolvar la agenda y revisar el nombre de aquellas personas que han sido compañeros de trabajo en anteriores empresas, aquellos con los que compartimos pupitre en cualquiera de los niveles educativos que tengamos en el currículum. Y por supuesto contar con el apoyo y la colaboración de nuestros familiares y amigos que pueden ser portavoces de nuestras intenciones de encontrar un puesto de trabajo.

Hoy en día, es relativamente fácil recuperar la relación con muchas personas a las que habíamos perdido la pista. Lo podemos hacer a través de las redes sociales y por intermediación de los conocidos que tengamos en común.

De esa manera, comenzaremos a construir nuestra red por los cimientos que conforman todos aquellos que ya nos conocen. La principal ventaja es que con ellos, tenemos una parte del trabajo realizado. Ellos ya nos conocen, saben de nuestras virtudes y pueden difundirlas a terceros. Además, su intervención contribuirá a que generemos confianza en los nuevos contactos que podamos ir realizando.

En mi trayectoria profesional, he tenido la ocasión de compartir mucho tiempo con becarios que han pasado los veranos aprendiendo su labor junto a mí y otros compañeros. Y siempre me ha llamado la atención que el 99% de ellos casi siempre desaparecían sin que nunca más volviéramos a saber de su vida. Ese es un ejemplo de un error frecuente en la construcción de una reputación y desde luego, lo podemos arreglar en cualquier momento.

Y otra equivocación habitual es arrojar la toalla ante las primeras personas que se muestran poco comunicativas con nosotros. Es verdad que todos nos podemos llevar sorpresas negativas cuando contactas con alguien en el momento de perder el empleo. Pero también podría suceder lo contrario, con lo que debemos seguir con nuestro plan a pesar de los tropiezos que nos encontremos en el camino.

El segundo paso es ampliar nuestros “público objetivo”. Y para ello, es imprescindible tener un conocimiento profundo del sector al que nos queremos dirigir para que lleguemos al mayor número de personas posible.

Ya os hemos comentado esa labor de detective que debemos desarrollar como paso previo.

Ese proceso es también una cuestión de actitud. Cuando nos ponemos a buscar trabajo, es muy frecuente que iniciemos un periplo casi diario para repartir nuestro currículum a distintas empresas. Lo usual es que lleguemos, entreguemos el documento y nos marchemos sin más. Pero ¿sería posible entablar una charla con alguna de las personas que trabajan en esa empresa? ¿podemos generar un clima de complicidad con alguno de ellos? No siempre encontraremos receptividad pero debemos intentarlo en cada uno de esos lugares. Quizás esa sea la diferencia que marque nuestras posibilidades futuras.

Yo creo que esto se entiende con mayor facilidad si ponemos como ejemplo el caso de un comercial que quiere vender su catálogo de productos en una empresa. ¿Quién crees que venderá mejor? ¿El vendedor que se limita a entregar el dossier y se marcha? ¿U otro que apoya ese documento con una explicación de las ventajas que contiene? Pues en nuestro caso es igual.

En líneas generales, si queremos ampliar nuestra red de contactos, debemos establecer estímulos cómplices con ciudadanos que no nos conocen en absoluto. Esa es la mejor vía para captar su interés y entablar con ellos una relación provechosa. Una vez más, las emociones juegan un papel fundamental en nuestro éxito futuro.

Si somos prácticos, internet será una de nuestras aliadas. Ya os contamos en otro capítulo todo lo que se refiere a la búsqueda de empleo 2.0 que tiene mucho que ver con la construcción de nuestra reputación digital. Encontrarás consejos muy prácticos para relacionarte con otros colegas de profesión en aquellas redes profesionales y sociales que se extienden como la pólvora por internet.

En esas redes, encontrarás foros de intercambio y debate sobre materias relacionadas con tu profesión pero no son los únicos lugares que debes visitar. Si te pones a investigar, quizás localices foros en otras webs de internet



donde se hable de aquellos asuntos que sean de vuestro interés. Tanto en un lugar como en otro, debemos aplicar nuestro plan de comunicación e ir construyendo esa imagen en positivo que deben tener los demás de nuestros mensajes.

Y ahora que estamos envueltos en el 2.0 que es el futuro, sin duda, tampoco debemos olvidar otras realidades porque también en ellas, podemos ampliar nuestra red de contactos. Hoy en día, son habituales los llamados eventos de “networking” que organizan instituciones o asociaciones de todo tipo con el fin de estrechar los vínculos entre distintos profesionales.

En los últimos tiempos, se han organizado algunas experiencias más o menos interesantes para unir trabajadores con empresas. Algunas de carácter itinerante, como los llamados Café&Jobs o las PinkSlipParty que ofrecen una fórmula distinta de buscar oportunidades laborales aunque aún está por ver la eficacia real de estas reuniones.

Lo cierto es que dentro de estos eventos, debemos estar muy atentos a las Ferias de Empleo que suelen organizar distintas entidades públicas y privadas. Son interesantes porque las empresas suelen informar sobre todo, de las posibilidades que ofrecen a cada uno de los profesionales. En algunas, se celebran procesos de selección in situ con mayor o menor número de puestos de trabajo. Sea por una razón u otra, puede ser una de nuestras referencias para tener un mayor conocimiento de las compañías que nos pueden interesar.

Y si hablamos de ferias, existen aquellas cuyo objetivo es dar a conocer a un sector profesional. Desde las más conocidas, como FITUR, en Madrid, o Farcama, en Castilla La Mancha, tenemos un amplio abanico. Y si nosotros nos dirigimos a un sector muy concreto, siempre será una experiencia aconsejable que te acerques a las instalaciones. En esos casos, no es necesario que vayamos con el currículum en la mano porque tendrá escasa eficacia pero podemos recopilar algunas tarjetas de visita de responsables empresariales con los que podemos contactar en otro momento. Merecen especial atención aquellas actividades complementarias de las ferias que permiten conseguir información y participar en debates constructivos.

Otro lugar importante para ampliar nuestra red de contactos son todas las asociaciones o colegios de carácter profesional que suelen funcionar en todos los sectores de actividad. Además de los departamentos de orientación laboral y los cursos de formación que algunas ofrecen, sus actividades pueden convertirse en lugar idóneo para conocer a compañeros de profesión.

Estos son sólo unos pocos ejemplos de aquellos lugares en los que puedes ampliar tus contactos pero seguramente, tu propia reflexión te conducirá a descubrir otras maneras de conseguir este mismo objetivo, tan válidas o más que estas que te proponemos. El caso es que la mayor parte de oportunidades laborales llegan por esta vía y es necesario que cuidemos este aspecto esencial en nuestra búsqueda de empleo.

8. Ajusta tu plan de acción

No existe el plan perfecto para construir nuestra marca personal. Por muchos consejos que te ofrezcamos, la realidad diaria te conduce a tomar pequeñas decisiones que condicionan tu reputación para bien o para mal. Por ello, te aconsejamos que mantengas en continua revisión y análisis todas las acciones que desarrollas con ese objetivo.

Lograr una buena reputación es un objetivo a largo plazo, no se puede conseguir en tan sólo unas semanas. Y en ese camino, nos encontraremos con dificultades que nos obligarán a revisar nuestra estrategia. Lo razonable es ir probando distintas acciones y posteriormente, evaluar cuáles de ellas realmente nos han resultado útiles y cuáles no. De esa manera, potenciaremos las primeras y descartaremos las segundas.

También es frecuente la posibilidad de cometer errores. Lo importante será descubrirlos a tiempo y tomar medidas para subsanarlos en la medida de lo posible.

Siempre os ponemos el ejemplo de una marca publicitaria. Y si nos fijamos ¿cuántas acciones de marketing han acabado en fracaso absoluto? ¿cuántas



de ellas han logrado el objetivo contrario al que se proponían? Y a pesar de todo, han seguido su camino con otras propuestas que se han convertido en éxito absoluto. Su principal ventaja es que tienen departamentos que se encargan de detectar en relativamente poco tiempo la repercusión de sus acciones. Nosotros no disponemos de esa arma pero contamos con nuestro sentido común, nuestra intuición y nuestra capacidad para saber si estamos en el buen camino o no.

En este apartado, la comunicación es fundamental. Recibir los inputs de nuestros interlocutores, nos ofrecerá algunas pistas sobre nuestros aciertos y equivocaciones.

Pero no sólo nuestro plan de acción debe cambiar en función de los resultados que obtengamos. Vivimos momentos de cambios muy profundos y muy rápidos. Hace muy pocos años las redes profesionales no existían en internet y tampoco las redes sociales. En poco tiempo, no sólo han aparecido sino que se han convertido en uno de los ejes de nuestras vidas.

Por eso, debemos estar muy atentos a todo lo que ocurre a nuestro alrededor. Nuestra capacidad de adaptarnos a esos cambios y de hacerlo lo más rápidamente posible, marcará también nuestra marca personal. Seguramente nos obligará en algunas ocasiones a improvisar aunque sea de forma consecuente con el resto de valores personales y profesionales que pretendemos transmitir a nuestros congéneres.

Adecuar nuestras estrategias, nuestros mensajes a nuevas situaciones, a nuevos lugares de encuentro, ese debe ser el proceso constante en el que nos sumiremos casi a diario si queremos mantener el pulso a la realidad.

9. ¿Y si consigo empleo, dejo el Marketing Personal?

Si recuerdas la experiencia personal que te comenté al principio de este capítulo, te darás cuenta de que el marketing personal es un elemento determinante para buscar trabajo y también para prosperar cuando ya lo tenemos.

Este viaje que te he propuesto en este capítulo debe continuar aunque lo- gres un lugar en el mercado laboral. En primer lugar, porque te servirá para obtener nuevos objetivos dentro de la empresa en la que hayas conseguido un empleo. Y en segundo lugar, porque son tiempos en los que difícilmente pasaremos toda la vida en una misma compañía. Eso que era habitual en las generaciones de nuestros padres y abuelos, ahora mismo es una utopía.

Por lo tanto, la labor de construcción de nuestra marca personal debe continuar durante toda nuestra vida. Será mucho más fácil conseguir nuestros propósitos si ya tenemos parte del camino realizado que si empezamos de cero.

Lógicamente, dentro de una empresa, nuestros objetivos variarán y deberemos adaptar nuestro plan de acción a esa nueva realidad. Pero no olvides que tu marca personal eres tú mismo, tu esencia. Tus mensajes deben ser consecuente con tu trayectoria durante todo el tiempo aunque se adapten a otro público objetivo.

De nuevo acudimos al mercado publicitario para entenderlo un poco mejor. Cuando una compañía quiere lanzar una marca de leche, debe desarrollar una estrategia, debe lanzar un mensaje que capte la atención de los consumidores. El objetivo primero sería que conociesen el producto y se atrevieran a probarlo frente a sus competidores.

Una vez que esta empresa ha logrado su propósito, ya todos la conocemos y a pesar de ello, continúa lanzándonos estrategias y mensajes. Sus intenciones serán distintas y adaptará toda la maquinaria a las nuevas circunstancias pero continúan la labor de marketing porque en caso contrario, lo notaría su cuenta de resultados. Eso nos lo podemos aplicar a nosotros mismos.



10. A modo de resumen

Aunque comparemos la construcción de nuestra marca personal con la de un producto, en realidad, este proceso trata de convertirnos en dueños de nuestra propia reputación. No se trata de convertirnos en una “cosa”, más bien de reivindicar nuestra personalidad, de dar a conocer a otros nuestras singularidades, de diferenciarnos de los demás.

Si además lo aplicamos a la búsqueda de empleo, nuestro mensaje estará encaminado a responder a una pregunta esencial: ¿qué puedo aportar yo a una empresa frente a otros candidatos a ese mismo puesto? Ese es nuestro punto de partida.

A partir de ahí, debemos construir un mensaje positivo, basado en nuestras habilidades reales y que sea consecuente con nuestra trayectoria tanto profesional como personal. La comunicación con los demás es esencial para que nos conozcan y valoren las ventajas que para una empresa, le reportaría contar con nosotros dentro de su plantilla.

La construcción de nuestra marca personal requiere de tiempo y constancia. Nuestro objetivo, pues, debe situarse a largo plazo. No existen atajos para lograr en poco tiempo esa reputación que nos presente ante los demás como un buen profesional.

Nuestra estrategia precisa de varias etapas. Comenzaremos por autoevaluar nuestras debilidades y fortalezas, saber qué opinan los demás de nosotros. Son dos puntos esenciales como punto de partida.

A partir de ahí, debemos tener claro qué queremos transmitir y a quién lo vamos a hacer. Elaborar una agenda con los contactos que ya han pasado nuestra vida y actuar activamente tanto en internet como en otros ámbitos para incrementarla.

Nuestra actitud con todos ellos debe ser constructiva y abierta. Tenemos que ser capaces de saber escuchar y de aceptar las críticas que nos servirán para mejorar nuestra propia estrategia.

Como vivimos tiempos de enormes cambios, es imprescindible que permanezcamos atentos a todos ellos y seamos capaces de adaptarnos a ellos con la mayor rapidez posible.

Estos breves elementos que hemos desarrollado con mayor amplitud en este capítulo, responden a ese cambio en el mercado laboral que se ha incorporado a nuestras vidas debido a las transformaciones en las técnicas de comunicación que se han producido con la incorporación de las nuevas tecnologías, de internet y de las redes sociales. Permanecer ajenos a esa auténtica revolución es inviable si queremos mantenernos como trabajadores activos. Por lo tanto, es una misión que debemos auto-exigirnos desde el primer día.

La construcción de nuestra marca personal nos permitirá intervenir activamente en lo que los demás piensan de nosotros como trabajadores. Y desde luego, si tú no lo haces, esa especie de huella seguirá existiendo en todos aquellos que nos conocen en un ámbito u otro.



EL EMPRENDIMIENTO: ¿RESPUESTA AL DESEMPLEO?



Lánzate a tomar la iniciativa.



Auxiliadora Zapata Navarro.

Graduada social, técnica superior en Prevención de riesgos laborales y máster en estudios interdisciplinarios de género. Su carrera profesional le ha proporcionado un excelente conocimiento de las necesidades de las empresas. Cuenta con mentalidad emprendedora y creativa. Es coautora de guías y manuales de orientación laboral y emprendimiento responsable. Es ponente y conferenciante. Apasionada de las tecnologías y activa en las redes sociales.

www.empiezaconsultora.es



EL EMPRENDIMIENTO: ¿RESPUESTA AL DESEMPLEO?

En este capítulo abordamos el emprendimiento desde la realidad de iniciar un proyecto. Por supuesto que la creación de una empresa propia es una posibilidad de empleo, pero además de conocer sus beneficios, hay que tener muy en cuenta las dificultades que puede llegar a generar, para evitarlas.

Contenido:

- **Emprender**
- **La verdad de los planes de empresa**
- **Construye y mantén tu sueño**

Para elaborar este capítulo me he basado en mi experiencia profesional y, agrupado en los epígrafes EMPRENDER, LA VERDAD DE LOS PLANES DE EMPRESA y CONSTRUYE Y MANTÉN TU SUEÑO, he seguido el siguiente itinerario:

Conócete. Saber cuáles son tus puntos fuertes y tus puntos débiles antes de iniciar la definición de tu objetivo empresarial, te ayudará a ser consciente del alcance de tu idea.

Fija un objetivo. Piensa y repiensa tu idea de negocio, pregunta a amigos, fómate, estudia a otras empresas, vuelve a pensar, vuelve a formarte... No es lo mismo querer montar un supermercado, que un supermercado para personas con intolerancias alimenticias.

Inicia y consolida tu proyecto con una visión global y multidisciplinar. No dejes de formarte e investigar. La tecnología o las tendencias, por ejemplo, no pueden llevarte ventaja en la carrera de la consolidación.

EMPRENDER.

Seguro que sabes que la actividad emprendedora en España ha sufrido un aumento considerable en su popularidad desde prácticamente el inicio de la crisis. Desde la Administración central y autonómica, se han respaldado todo tipo de iniciativas y se han creado espacios específicos para el desarrollo de proyectos empresariales. Todo ello con el objetivo de reducir el desempleo y animar nuestra economía.

La falta de financiación, tan necesaria en el inicio de cualquier negocio, ha marcado las tendencias en el emprendimiento y, durante 2012, se ha producido una preferencia por las iniciativas que precisan menos inversión inicial, como los servicios a otras empresas o los negocios en sectores de base tecnológica (startup¹).

En cuanto a sexos, la creación de empresas en nuestro país sigue siendo “cosa de hombres”, a pesar de que las estadísticas oficiales² muestran un recorte en las distancias entre la ocupación femenina y masculina desde 2.008, y se ha producido un crecimiento en el dato tanto de las mujeres autónomas, como de las que muestran su interés por emprender.

Una de las causas de este desequilibrio tiene su origen en nuestra cultura: tradicionalmente se ha otorgado la titularidad del negocio a maridos o padres, desapareciendo así el rastro de las mujeres de los registros oficiales. También ha influido que hasta hace relativamente poco tiempo, los formularios no permitían hacer constar el sexo, ya que simplemente, no valoraban esa información.

En cuanto a los jóvenes, el “espíritu empresarial” se ha reducido un 53,7% entre 2007 y 2011, mientras que en la UE-27, en el mismo periodo, el número disminuyó un 11,8%. ¿Te parece que algo ha debido influir la crisis? . Me duele reconocer que si :(.



Con todo ello, apoyado en los resultados de varios estudios consultados³, parece que el perfil medio del emprendedor en España es un hombre de origen español, con estudios secundarios, formación específica para emprender y unos 38 años de edad.



Elaboración propia a partir de datos tomados del observatorio de Clima emprendedor 2012 y Global Entrepreneurship Monitor (GEM)

Pero si tú no te has sentido reconocida o reconocido en las estadísticas referidas, ni estás dentro del perfil comentado: ¡¡enhorabuena, esta es tu guía!! . Puedes seguir leyendo y construir tu propio perfil. El éxito sólo depende de ti :).

Quizá coincidas conmigo en que el término emprendedor ya se está haciendo ya un poco pesado, ¿no?. Exagerando un poco ;) (y sin querer parecer alarmista!), parece que emprender es el remedio para conseguir un empleo, ganar mucho dinero o alcanzar la fama, y que la persona que no “emprende” simplemente no tiene nada que hacer, ya que el desempleo elimina las ganas de iniciar una búsqueda activa de empleo... Pero nosotros no creemos eso, ¿verdad?.

Distintas entidades públicas y privadas⁴, animadas por nuestra situación social y económica, y como respuesta al desempleo, han destinado multitud de recursos a la creación de empresas. De ahí el auge de infinidad de campañas de apoyo a estas personas que sueñan con dar forma a sus deseos, en todos los medios, incluida la televisión⁵.

Profesionales comprometidos, formados y motivados han ayudado a que muchas de estas iniciativas hayan sido un éxito, dinamizando nuestra economía, y constituyendo un ejemplo para otras personas con las mismas inquietudes.

Sabemos que si se crean empresas se crean empleos, y ese principio es un apoyo fundamental para el desarrollo de España. Sin embargo, es importante tener en cuenta que también han surgido dificultades en el alcance del apoyo institucional, ya que la mayoría de estos recursos consisten en animar y asesorar en la puesta en marcha de la idea y, una vez iniciado, desaparece la ayuda⁶.

Por todo lo que puede aportar a nuestra economía, el fomento del espíritu emprendedor debería tener cabida en los itinerarios formativos de los colegios e institutos, independientemente de la elección del alumnado en el futuro, ya que conlleva el desarrollo de una serie de habilidades y herramientas muy útiles en cualquier circunstancia de la vida:

- exige pensar y concretar ideas (**innovación, creatividad**),
- buscar apoyos para ponerla en marcha (**relaciones públicas, negociación**),
- gestionar equipos (**liderazgo, humildad, tolerancia, diversidad**),
- encajar las derrotas (**tolerancia a la frustración**),
- superar las dificultades (**resiliencia**),
- ...

La experiencia de Empieza Consultora en creación de empresas durante estos años nos dice que es muy importante seguir apoyando la iniciativa empresarial, como también lo es destinar recursos al seguimiento de estas nuevas empresas, y por supuesto, apoyar a la consolidación de las que ya están en marcha.



Y tú que estás leyendo esta guía y quieres dar forma a un proyecto empresarial, ¿te consideras una persona emprendedora o empresaria?.

Es un debate que surge incluso entre las personas que ya tienen empresa propia. Es importante que lo pienses, te ayudará a ubicarte :).

Desde que Francia pusiera de moda el término “*entrepreneur*” en el siglo XVI, ha habido una evolución en su significado que ha dado lugar incluso nuevas palabras como el “*emprendedurismo*”, que es como se le conoce en América Latina o las personas “autoempleadas”⁷.

En España, en las escuelas de negocio y, desde hace relativamente poco tiempo, también la Administración⁸, utilizan el término emprender, no así las personas con empresas propias o familiares que suelen autodenominan empresarios.

Ambas palabras: empresario y emprendedor provienen del latín, parten del mismo lexema o raíz, e indican movimiento, acción, por esta razón parece normal que se usen como sinónimos. Sin embargo, yo si veo un matiz que puede diferenciarlas, y te invito a pensarlo, por si coincides conmigo, o te ayuda a identificarte mejor.

La diferencia reside en el origen y la suerte final de la idea de negocio:

- **un emprendedor puede llegar a ser un empresario**, si desarrolla, gestiona y dirige su proyecto,
- **pero no siempre un empresario es o puede ser emprendedor**, ya que su negocio puede haber sido idea de otra persona o personas, o incluso puede carecer de la habilidad de pensar y poner en marcha ideas nuevas, entre otras circunstancias posibles.

En Empieza Consultora estamos convencidos de que todas las personas pueden llegar a ser emprendedoras, estén donde estén. Este es el caso de las que emprenden “por cuenta ajena”.

Con esta expresión nos referimos a aquellas personas con iniciativa, entusiasmo, ideas y ganas (de las que hay en todas las empresas, y también en la Administración), que plantean sus ideas para que sean desarrolladas dentro de la entidad: presentan proyectos, promueven cambios, revisan procedimientos, mejoran aptitudes... El resultado no siempre es positivo, porque la mayoría de las personas con poder de decisión no son partidarias de los cambios o incluso a veces, se ven amenazados por la motivación de quien lo plantea.

A pesar de ello, gracias a esas personas se producen los cambios para bien que redundan en el beneficio del bienestar de la plantilla y la productividad de la empresa.

Nuestra compañera Alejandra Zapata⁹, coautora de esta publicación, en su convicción de que es posible educar los sentimientos y desarrollar actitudes, acuñó el término “*empresable*”, que alude a la capacidad de “tener más posibilidades de conseguir crear, mantener y desarrollar una andadura empresarial”.

¡Tu puedes llegar a ser *empresable!*, o quizá ya lo seas :). Debes creer en ti para poder llegar a ser lo que quieras ser: **eso es lo primero**. Conocerte, visibilizar la idea y creer en ella.

Pero si aún no lo tienes claro, ¡no importa!, los cambios se pueden producir pero tienen su momento y, el momento, hay que buscarlo. Por eso tienes que trabajar todas las fases previas a la puesta en marcha, y elegir el tiempo.

Puedes lograrlo “... entre otros muchos mecanismos, ampliando conocimientos, matizando habilidades, reconociendo aptitudes y mejorando actitudes¹⁰”.

Si es lo que quieres, tendrás que desterrar miedos e inseguridades, y dar mayor cabida a la ilusión y la pasión, que es lo que en realidad hace falta para superar cualquier dificultad y construir tu sueño.



Crear en tu idea (tener fe en ella), sentirla, visualizarla, ¡incluso olerla!, deben ser requisitos previos a su puesta en marcha.



Sostiene la profesora Donna Kelley¹¹ que “la gente tiene fortalezas particulares que puede aprovechar en diferentes momentos de su trayectoria”. Yo cambiaría el verbo de esta frase y usaría en vez de “puede”, “DEBE”, básicamente por una cuestión de supervivencia. Para ello conocerte muy bien y saber cuáles son tus limitaciones, ampliará tus oportunidades.

Existen infinidad de referencias sobre las diferentes tipologías de personas que deciden poner en marcha su proyecto empresarial, ya sabes, eso de que hay empresarios por necesidad, por casualidad, por vocación¹²... Pero estas clasificaciones, al igual que otras que enumeran los nichos de mercado (de los que más tarde trataremos), no deben condicionar tu decisión, ni mermar tus ganas de crear tu propia empresa.

En nuestra ciudad, en Castilla La Mancha y nuestro país existen casos de éxito de empresas que no están lideradas por Steve Jobs¹³, pero que mantienen sus puestos de trabajo, incrementan sus facturaciones e incluso venden fuera de nuestras fronteras. No me estoy refiriendo a ZARA, MANGO o el Banco de Santander, que son suficientemente valoradas y reconocidas; estoy pensando en muchas empresas familiares, pequeñas, micro, sin oficinas de diseño ni parking pagado por la organización. Me refiero a esas empresas españolas que fabrican hilos, zapatos, venden formación on line, video

juegos, comic, vinos, artesanía, estructuras metálicas o moda, con mucho éxito tanto en ventas como en facturación.

Estos ejemplos son los que tenemos que tener en la mente, los que nos tienen que animar. Sus éxitos y sus fracasos podemos conocerlos de primera mano, ya que son empresas accesibles para la mayoría. Seguro que conoces a alguien con un caso de éxito en tu entorno cercano. Si tienes la posibilidad te recomiendo que le preguntes cómo empezó y cuántas veces se ha equivocado. Estoy segura de que será una experiencia fantástica e inolvidable.

En Empieza Consultora creemos que “si se quiere, se puede”, que “todo se puede lograr” y que además, “siempre hay una próxima estación”. Pensamos que todas las personas pueden llegar a ser lo que deseen, si trabajan su sueño desde una perspectiva holística, integral, como la suma de un todo.

Para ello es necesario aterrizar nuestras aspiraciones y combinarlas con lo que tenemos a nuestro alcance, es decir, unir deseos con posibilidades reales.

Siempre nos solicitan consejo para iniciar un proyecto, lo primero que le preguntamos es “¿lo estás viendo?”. Visualizar nuestro deseo nos va a ayudar a darle forma, porque vamos a saber qué nos está pidiendo, qué es lo que necesita para hacerse realidad.

Muchas de las personas jóvenes que estáis consultando esta guía, no tendréis muy claro qué hacer ahora que habéis acabado los estudios, o cuando lo hagáis en un futuro cercano. Ni siquiera habéis tenido una experiencia profesional ni tenéis un curriculum hecho.

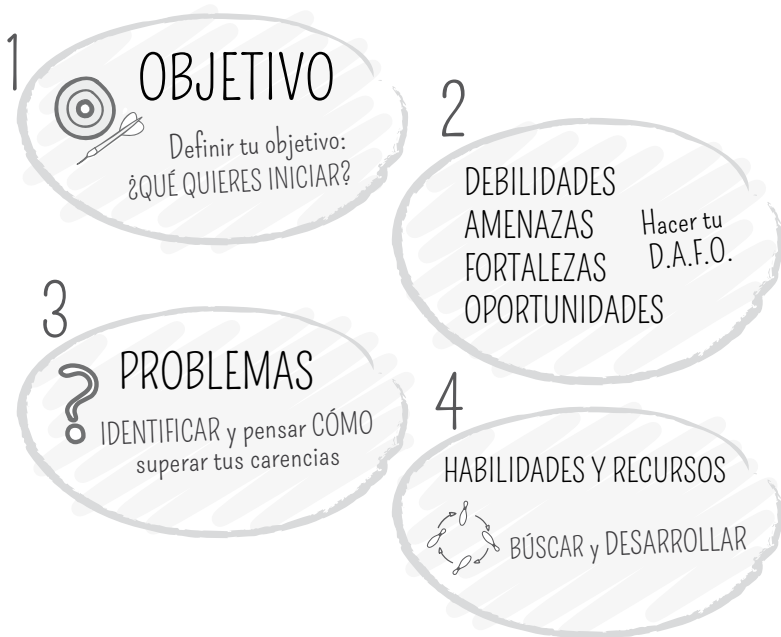
Muchas de vosotras y de vosotros probablemente aun no sepáis en qué os gustaría trabajar, porque sencillamente, aun no lo habéis pensado.



Desde aquí os invito a hacer el ejercicio de cerrar los ojos e intentar imaginarnos dentro de unos años... ¿Dónde estáis?, ¿cómo os veis?... Lo bueno de este ejercicio es que también nos puede dar la pista sobre donde **no** queremos estar, ¡y eso también es importante!.

No solo para iniciar un proyecto empresarial, si no para cualquier cosa en la vida, es necesario saber en primer lugar qué es realmente lo que queremos, para después organizar el camino para conseguirlo. En el día a día no tenemos casi tiempo para hacer aquello que más nos gusta, y mucho menos, para pensar en nuestro futuro. Esto es normal :). Pero si realmente os parece que iniciar un proyecto empresarial puede ser la posibilidad de convertir vuestro sueño profesional en realidad, tenéis que dedicarle tiempo.

Por ello os recomiendo que busquéis un sitio donde os encontréis bien, os sentéis cómodamente y ... ¡penséis!.



Ya que tienes el tiempo y el espacio, ahora:

- En primer lugar define tu objetivo¹⁴, dale forma a tu sueño. Parece sencillo pero la mayoría de las ideas no superan este punto. Tienes que pensar qué quieres, cómo lo vas a hacer y qué necesitas para llevarlo a la realidad.

Aquí es donde tienes que pensar si vas a necesitar socias o socios, local, mobiliario, financiación, quien te va a comprar, a quien vas a comprar, ...

Para resolver todas estas dudas te propongo un juego, y una herramienta.

El juego consiste en plantear el argumento a una serie de películas, cuyo título hemos "tuneado¹⁵" en el equipo de Empieza Consultora, que podrán servirte como modelo o fuente de inspiración.

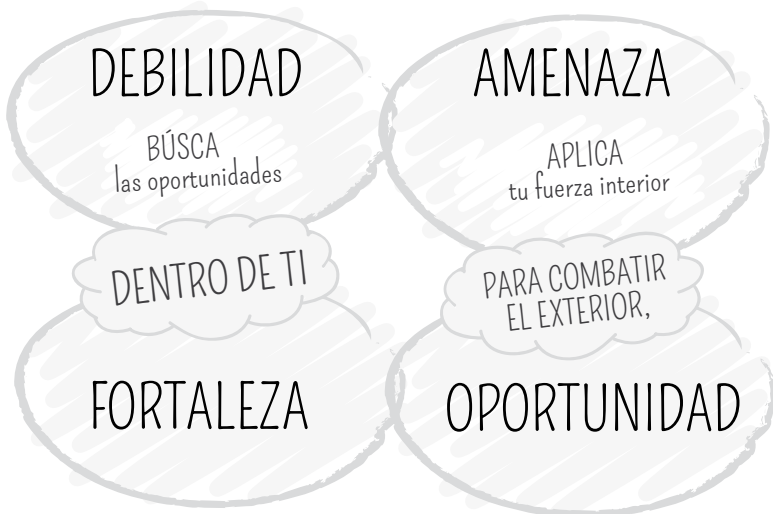
- Emprender en tiempos revueltos.
- Cómo emprender y no morir en el intento.
- Crónica de un emprendimiento anunciado.
- Empréndelo como puedas 2,5.
- Volver a emprender.
- 7 ideas para 7 emprendedores.
- Lo que el emprendimiento se llevó.
- Desayuno con emprendedores.
- Con el emprendimiento en los talones.
- Emprendiendo bajo la lluvia.
- El emprendedor siempre llama dos veces.
- Emprendedor sin causa.
- Emprendimiento perfecto.
- Alguien voló sobre el negocio /nido del emprendedor.
- Dos emprendedores y un destino.
- El planeta de los emprendedores.
- Adivina quién emprende esta noche.
- Días de emprendimiento y rosas.



Si ya has elegido la peli, ya puedes utilizar la herramienta: el “**plan de empresa**”, ya que te resultará de gran ayuda y se convertirá en un gran aliado, como veremos más tarde.

- A continuación haz un sencillo análisis DAFO¹⁶: piensa e identifica tus debilidades, amenazas, fortalezas y oportunidades. Esta herramienta originaria del mundo de la empresa, se utiliza también en el ámbito de la psicología o los recursos humanos. Permite conocernos un poco más con el objetivo de potenciar aquello que nos puede beneficiar y disminuir, o eliminar, lo que nos puede perjudicar.

D.A.F.O.



- En tercer lugar piensa cómo superar las **carencias** detectadas. Como ya has averiguado todo aquello que puede suponer un problema, debes destinar tiempo y recursos para lograr tu objetivo. En este momento es cuando tienes que pensar, por ejemplo, en formarte. Debes conocer las últimas tendencias, las herramientas digitales, lo que hacen las empresas competidoras, lo que dicen los consumidores de tu sector,...

Es momento también de buscar cursos sobre creación, gestión y administración de empresas, ya que cuando pongas en marcha el proyecto no siempre te vendrá bien hacerlo y tendrás una debilidad muy seria.

No hay que convertirse en una persona experta pero, si es necesario conocer a grandes rasgos el funcionamiento de todas las áreas de la empresa, para tomar decisiones acertadas, aunque las funciones estén delegadas.

La oferta formativa en Castilla La Mancha incluye cursos que pueden contribuir el éxito de tu negocio.

- Por último, busca los **recursos** y desarrolla las **habilidades** precisas para lograrlo. Si ya tienes el plan de empresa, te has hecho un análisis DAFO y te has formado, entonces ya conoces perfectamente tu proyecto, y tu proyecto a ti, y solo te falta ponerlo en marcha. Más tarde trataremos sobre la **consolidación empresarial**, pero para que tu empresa perdure, tendrás que saber con qué recursos cuentas: equipo, espacio, empresas proveedoras, clientes, redes personales y sociales para difundir el producto o servicio, tesorería, ...
Conocer cuáles son tus habilidades te será muy útil para manejar estos recursos y mantener tu sueño en activo.

Ahora que ya has realizado la primera fase, quizá te sirva de ayuda para centrar tu objetivo empresarial conocer las tendencias de consumo para los próximos años.

Como ya he referido al principio, es difícil crear empresas que requieren una gran inversión en tecnología o maquinaria, por ejemplo. La falta de recursos económicos, hace que la mayoría de negocios nuevos vayan orientados hacia los servicios y, dentro de estos, se llevan la palma los proyectos relacionados con webs o internet.



Pero también la explosión de la conservación de la Naturaleza y de nuestro entorno, el envejecimiento de nuestra sociedad debido a la baja natalidad, o la moda del *“do it yourself”*, por ejemplo, han abierto nuevos nichos de mercado. Aquí tienes algunas pistas...

- Diseño y creación de aplicaciones informáticas de todo tipo, herramientas para almacenaje y gestión de datos, captación de tendencias, creación y eliminación de perfiles digitales, ...
- Restauración y rehabilitación de espacios y entornos naturales, reforestación, actividades de ocio y tiempo libre en espacios naturales, ganadería y agricultura ecológica, ecoturismo...
- Creación y gestión de residencias de la tercera edad y centros de día, servicios de proximidad para personas dependientes y menores, cuidados personales, ayuda a domicilio, ...
- Diseño de moda, elaboración de productos artesanos, asistente personal, orientación profesional, coach, organización de eventos,

Sea lo que sea lo que vayas a iniciar, reserva siempre un espacio para estar al día sobre las últimas tendencias y, sobre todo, para incorporar lo que demandan tus grupos de interés.

LA VERDAD DE LOS PLANES DE EMPRESA.

Hasta ahora he tratado sobre lo que en Empieza Consultora llamamos estudio de pre-viabilidad, donde nos centramos en trabajar las actitudes y aptitudes de las personas, previas al análisis de la posibilidad de la puesta en marcha de la idea.

Ahora nos vamos a valer de la herramienta conocida como *“plan de empresa”*, *“business plan”* o *“plan de negocio”*, como prefieras ;), para hacernos una idea sobre lo que necesitamos para iniciar nuestro negocio.

Para ello necesitáis un modelo pero, ¡no os preocupéis!, porque existen guías en infinidad de lugares¹⁷ e incluso descargables por internet. Puedes acudir a escuelas de negocios, servicios de orientación profesional, asociaciones empresariales, sindicatos, administración...donde te facilitarán todo lo que necesites. En estos lugares encontrarás excelentes profesionales a tu servicio que te asesorarán y orientarán de manera gratuita, desde la concreción del objetivo, hasta la puesta en marcha de la empresa.

Muchos de estos servicios pueden ser incluso el medio para poder acceder a una línea de crédito o fuente de financiación, con lo que **no puedes dejar de visitarles**, ¡tu idea lo necesita!.

Básicamente, lo que necesitas saber es quien, o quienes, vais a poner en marcha el proyecto, qué va a ofrecer, a quién y cómo. Y por eso te propongo que realices un sencillo plan de empresa, que contenga la información suficiente como para resolver tus dudas y visibilizar tu idea.

PLAN DE EMPRESA





¿Quiénes somos?. En este apartado deberás decidir qué tipo de sociedad o empresa vas a crear. Puedes documentarte acerca de la tipología jurídica tanto en la página del [Ministerio de Empleo y Seguridad Social](#)¹⁸, como en la [Consejería de Empleo y Economía de la Junta de Castilla La Mancha](#), entre otros muchos lugares.

Te ayudará mucho decidir si en tu aventura quieres compañía o no. La elección de socia o socio suele ser un verdadero problema, si no se hace con criterio. El refrán “mas vale solo, que mal acompañado” se puede convertir en el estribillo machacón de una canción llamada “Te lo dije” y, créeme, el ritmo es horrible :(.

Cuando resuelvas el dilema, y optes por ser por ejemplo s.l., cooperativa o autónomo, tendrás que determinar con precisión cuál es tu misión, visión y cuáles son los valores¹⁹ en los que basarás tu empresa:

- **Misión.** Es lo que eres. *“Define el negocio al que se dedica la organización, las necesidades que cubre con sus productos y servicios, el mercado en el cual se desarrolla y su imagen pública”.*
- **Visión.** Lo que quieres lograr con tu proyecto. *“Define y describe la situación futura que desea tener la empresa, el propósito de la visión es guiar, controlar y alentar a la organización en su conjunto para alcanzar su estado deseable”.*
- **Valores:** Es nuestra esencia, de donde partimos. *“... conjunto de principios, creencias y reglas que regulan la gestión de nuestra empresa. Constituyen la filosofía institucional y el soporte de la cultura organizacional”.*

¿**Qué vendemos?**. Nos toca darle forma a nuestro producto o servicio, y determinar dónde vamos a ponerlo en venta. Por ello, tendremos que buscar un local adecuado, describir el proceso de producción o la relación de servicios prestados, concretar las características, embalaje y elementos innovadores de lo que ofrecemos, entre otras cuestiones.

Y ahora lo más importante (¡y lo más difícil!): **conseguir financiación** para empezar. Según el informe Spain Startup 2012²⁰, el 2 de cada 3 proyectos no tiene financiación externa, pero esos datos no nos quitarán la idea :). Pregunta a tu familia, indaga sobre las ayudas, visita entidades de crédito, ... Pero procura no endeudarte demasiado, se realista. Tomar la decisión de emprender por cuenta propia no puede ser un problema para tu entorno más cercano, porque no podemos hacer realizar nuestro sueño profesional a costa del sacrificio de otros. Si esto no está claro, quizá no sea tu momento: puedes seguir trabajando en ello :).

Para no tomar decisiones inmaduras o temerarias, o tomar las menos posibles, te recomiendo:

- Determinar cuánto te costará poner en el mercado tu idea: ordenador, impresoras, smartphone, conexión a internet, pintar, mobiliario... A este dato suma los gastos mensuales: nóminas, seguros sociales, impuestos, local, proveedores y gastos generales. No olvides que también hay gastos anuales, como los seguros, que si no los tienes contemplados son una sorpresa muy desagradable. Utiliza estas plantillas a modo de referencia, pero no olvides adaptarlas a tu realidad. Lo que no entiendas o desconozcas consúltalo con los servicios públicos y gratuitos de asesoramiento en la creación de empresas.



FINANCIACIÓN		TESORERÍA	
CAPITAL SOCIAL		PREVISIÓN DE COBROS	
RECURSOS PROPIOS		CLIENTES	
OTRAS APORTACIONES		SUBVENCIONES	
	PRESTAMOS	TOTAL COBROS	
	ACREEDORES	PREVISIÓN DE PAGOS	
...		SUELDOS	
PLAN DE INVERSIONES		SEGURIDAD SOCIAL	
ACTIVO FIJO		IMPUESTOS	
GASTOS 1º ESTABLECIMIENTO		PROVEEDORES	
FIANZAS		ALQUILER	
EDIFICIOS Y OTRAS CONSTRUCCIONES		MANTENIMIENTO	
MAQUINARIA		SERVICIOS PROFESIONALES	
MOBILIARIO		TRANSPORTE	
EQUIPOS INFORMÁTICOS		SEGUROS	
HERRAMIENTAS INFORMÁTICAS		PUBLICIDAD	
...		PRESTAMOS	
ACTIVO CIRCULANTE		...	
EXISTENCIAS		TOTAL PAGOS	
TESORERÍA		TOTAL SALDO	
...			

CUENTA DE RESULTADOS	
INGRESOS	
VENTAS	
PRESTACIONES DE SERVICIOS	
GASTOS	
COSTE DE VENTAS	
GASTOS DE PERSONAL	
AMORTIZACIÓN	
TRIBUTOS	
ARRENDAMIENTOS	
REPARACIÓN Y CONSERVACIÓN	
SERVICIOS PROFESIONALES INDEPENDIENTES	
TRANSPORTES	
PRIMA DE SEGUROS	
PUBLICIDAD Y PROPAGANDA	
SUMINISTROS	
OTROS	
...	
RESULTADOS	
GASTOS FINANCIEROS	
RESULTADOS ANTES DE IMPUESTOS	
IMPUESTOS	
...	
RESULTADO NETO	

- Concretar el precio, teniendo en cuenta los datos que ya has establecido en el punto anterior, y no olvidando añadir un margen de beneficios. Este margen al ser flexible, será una buena herramienta para consolidar tu empresa. Si sabes el precio, podrás facturar con rigor y no dejarás a tu empresa con las arcas vacías.
- Conocer el estado financiero de la empresa. Esto suele ser un mal que afecta a muchos negocios y una causa de mortandad entre las empresas. No llevar bien la tesorería, utilizando por ejemplo, la cuenta bancaria personal en vez de la profesional, y viceversa; no conocer la contabilidad; no tener establecido un procedimiento de cobros y pagos... Aunque finalmente externalices este servicio, reúnete con frecuencia con la persona o entidad que te lo lleve, y que explique cuál es tu estado en todo momento. Pídele también que te revise las facturas y que te mantenga informado de las liquidaciones tributarias, ya que si no lo tienes previsto, puede dejarte sin liquidez.

¿A quién vendemos? La clientela, entendida como una masa, es un organismo vivo que cambia de forma y gustos constantemente y por eso necesitamos conocerla. Este aspecto requiere estar al día en las últimas tendencias, documentarte sobre comportamientos y gustos, buscar la innovación, potenciar la creatividad...

Piensa si tus clientes son individuales (creación de una página web) o colectivos (restaurante), mujeres (moda) u hombres (espuma de afeitarse), jóvenes (app) o adultos (alojamientos rurales), ... El objetivo es adaptar lo máximo posible lo que ofreces, a lo que piden.

Pero para ofrecer lo mejor a tus clientes, primero tienes que conocer qué les ofrece la **competencia**, y esto incluye desde precios, servicios hasta atención al cliente, postventa o mantenimiento del servicio²¹. En un momento determinado, la competencia incluso se puede convertir en un buen aliado que complemente tu negocio, por eso ¡no la descuides nunca!. Aunque las cosas te vayan muy bien, siempre cabe la posibilidad del efecto sorpresa y puede ocasionarte problemas serios.



¿Por qué nos van a comprar?. La respuesta a esta pregunta siempre tiene que ser...¡¡¡¡¡porque somos l@s mejores!!!!. Lo malo es que una cosa es la intención, y otra lo que en realidad ofrecemos. Hay que trabajar mucho para que esta sea la respuesta, no lo olvides nunca.

Conseguir el éxito en las ventas requiere desarrollar una estrategia de comercial que potencie nuestras cualidades y nos diferencie con respecto a la competencia, sin necesidad de recurrir a la publicidad opaca o engañosa.

Hay que diseñar un plan de marketing²² en el que analicemos nuestro producto o servicio; su precio; cómo haremos la distribución y dónde y cómo organizaremos el punto de venta, o cómo le haremos publicidad y desarrollaremos la comunicación. Fíjate que en este apartado hay mil y una acción que realizar y tener bien establecidos los pasos a seguir, puede llevarte al éxito. Por eso no puedes descuidar ningún aspecto.

Cuando hablamos de marketing, estamos hablando de hacer de nuestro sueño empresarial un producto o un servicio diferente a lo que ofrece la competencia. Puedes conseguirlo si, entre otras cuestiones:

- Haces una web accesible y atractiva.
- Desarrollas perfiles en las redes sociales que mejor se adapten a tu idea, y los dotas de contenidos atractivos para los grupos de interés²³.
- Detectas y comunicas las acciones sostenibles que realizas a o vas a realizar. Con ello tendrás incorporada la responsabilidad social desde el inicio y no te será nada difícil seguir cuidando el entorno, tus recursos económicos y a tu equipo.
- Estableces criterios de igualdad de oportunidades para todas las personas, eliminando sesgos y estereotipos de género que pueden interferir en la pérdida o ausencia de talento.

- Sigues atenta o atento a las informaciones y tendencias de tu sector y otros afines.
- Tienes humildad para reconocer tus fallos e intentar enmendarlos :).

El éxito de tu proyecto depende de muchos factores, pero también depende de ti. Tendrás que tener la fuerza y el ánimo suficiente como para luchar contra las adversidades, y unos sentimientos a flor de piel para disfrutar de las alegrías que tu empresa te proporcionará.

No dejes nunca de amar tu sueño, de trabajar por él, de pedir ayuda y de recibir consejos. El resto de ingredientes para la receta del éxito los tienes que ir añadiendo tú.





CONSTRUYE Y MANTEN TU SUEÑO.

Para cuando llegues a este momento, como he comentado al principio del capítulo, quizá no encuentres el mismo apoyo que en el proceso de creación, pero esto no debe ser un problema, si has hecho bien los deberes en el epígrafe anterior :). El éxito de una empresa depende mucho de donde hayamos puesto los cimientos y lo que hayamos usado al hacer la mezcla.

Pero esto no significa que al ser un organismo vivo, nuestro proyecto sufra modificaciones, ampliaciones o incluso cese en su actividad. Estos cambios no siempre están asociados a aspectos negativos, y pueden deberse a por ejemplo a una ampliación de los servicios y el capital, a una adaptación a los nuevos mercados promovida por un proceso de externalización, a la venta por internet, al desarrollo de una nueva línea de producción o servicios que responda a las necesidades de las personas que lo consumen...

Por supuesto que también puede ser fruto de una mala gestión o, simple y tristemente, a la consecuencia de la bajada de ingresos. Lo que no debes tener es miedo. El miedo a los cambios nos niega la aceptación de la realidad y con ello impide nuestra marcha, nuestra continuidad. Tras pasar la etapa de resignación o revelación, que forman parte de una reacción natural y primitiva al miedo, busca y participa en la búsqueda de soluciones.

Tampoco dejes que se instalen la pereza, la falta de perseverancia, la rutina o los estereotipos. Para las ideas innovadoras pero, sobre todo para aniquilar la creatividad, no hay peor estrategia que basar nuestra idea en el pensamiento convencional. Los valores de la empresa y las tradiciones son parte de nuestra esencia, pero cuando influyen en la cuenta de resultados, por lo menos hay que revisarlos.

El mantenimiento y consolidación de tu proyecto pasa por adoptar una actitud proactiva, empática, dinámica, flexible y asertiva, entre otras -recuerda que tienes que mejorar las actitudes que no posees :-). Pero no es lo único. Siguiendo el esquema inicial de primero conócete a ti misma o a ti mismo, y luego define tu objetivo, tendremos que seguir aplicándolo.

Para ello consultaremos con frecuencia nuestra tesorería; estableceremos y mantendremos una buena comunicación con todos los grupos de interés, y no desatenderemos ninguna de las esferas que ocupa nuestro negocio. Recuerda que aunque tengas servicios externalizados, estos responden a tu imagen comercial y, desconocerlos, puede ser la causa de un grave problema.

Cada empresa, cada idea, ¡cada vida!, es diferente, por eso no es posible dar consejos o recetas válidas para todas. Tu empresa es tuya, la has creado tu y solo tu sabes lo que necesita para crecer y mantenerse. Por eso te pido que, ya que la tienes, no dejes de mimarla :).

Para terminar, no me resisto a dejarte unas recomendaciones para mantener tu sueño empresarial que, estoy segura, no te costará conseguir:

- Crea networking²⁴.
- Genera visibilidad de tu marca, de tus productos o servicios.
- Piensa en ti: cuídate.
- Acepta la incertidumbre.
- Corre riesgos: ¡atrévete!
- Provoca cambios en lo cercano para contagiar a lo más alejado.
- No te angusties: respira. Busca el sol y analiza tus opciones.
- Da y recibe: responsabilidad y autoridad.
- Ríete de tus errores y ¡¡aprende de ellos!!.

¡Empieza!



1. Startup es un concepto de empresa de nueva creación con grandes posibilidades de crecimiento y generalmente, una limitación en el tiempo. Son empresas asociadas a la tecnología, el diseño y desarrollo web y la innovación.
2. Instituto Nacional de Estadística (INE), Encuesta de Población Activa (EPA) <http://www.ine.es/jaxiBD/tabla.do>
3. Información extraída de varios organismos de reconocido prestigio. Puedes consultar el último informe del Proyecto GEM (Global Entrepreneurship Monitor), que constituye una iniciativa especializada en la medición y caracterización de la Actividad Emprendedora y el análisis de su relación con el crecimiento económico. <http://www.gem-spain.com/?q=presentacion-informe-2012>
También son interesantes los datos del Observatorio de Clima Emprendedor 2012, de la Fundación Iniciador. http://iniciador.com/files/2012/12/OCE_2012-WEB.pdf.
4. Gobierno de Castilla La Mancha <http://www.castillalamancha.es/emprendedores>, o los bancos que apoyan la creación de empresas con créditos y ayudas, por ejemplo La Caixa http://www.microbankla Caixa.com/productos/microcreditospaaremprendedores_es.html.
5. Código emprende. RTVE. <http://www.rtve.es/rtve/20130909/tve-estrena-codigo-emprende-programa-apoyo-emprendedo-res-empleo-presentado-juan-ramon-lucas/745710.shtml>
6. Trátame este aspecto en el Capítulo: construye y mantén tu sueño.
7. Autoempleados. Asociada al término autónomo o freelance, la persona autoempleada busca una supervivencia en el mundo laboral, sin intención de crear empleo.
8. Hasta finales del siglo XX, en España se denominaba empresario a las personas que montaban empresas y creación de empresas, a la fase de apoyo al inicio.
9. Artículo publicado por Alejandra Zapata Navarro, Psicóloga, responsable de Empieza Consultora en Andalucía, con fecha 15 Marzo 2010. <http://blog.empiezaconsultora.es/2010/03/se-empresable/>
10. Extracto del artículo referido <http://blog.empiezaconsultora.es/2010/03/se-empresable/>
11. Donna Kelly es coautora del informe Global Entrepreneurship Monitor (GEM), y profesora de Iniciativa Empresarial en Babson College (Massachusetts, EE. UU.).
12. Puedes consultar varias referencias en: <http://www.emprendepyme.net/tipos-de-emprendedores.html>; <http://www.coachdelaprofesional.com/mujeres-emprendedoras/> · · <http://manuelgross.bigoo.com/20130705-una-tipologia-de-7-perfiles-de-emprendedores-al-iniciar-una-startup>
13. Steve Jobs, emprendedor y fundador de Apple <http://www.apple.com/es/>
14. También llamada "idea".
15. Tunear: término con el que se refiere a la personalización de algo, especialmente coches.
16. El análisis DAFO es una herramienta para conocer la situación real en que se encuentra una organización, empresa o proyecto, y planificar una estrategia de futuro. http://es.wikipedia.org/wiki/An%C3%A1lisis_DAFO?veaction=edit
17. Futuroideas.com. Modelos de planes. <http://www.futuroideas.com/deas-negocios/recursos-250-planes-de-negocios-para-emprendedores/> · · Revista Emprendedores. Varios modelos de planes de empresa. <http://www.emprendedores.es/crear-una-empresa/cinco-planes-de-negocio-completos>
18. Consulta los diferentes tipos de empresa aquí: http://www.empleo.gob.es/es/Guia/texto/guia_2/index.htm También la Dirección General de Desarrollo de Estrategia Económica y Asuntos Europeos tiene esta guía tan interesante, que puedes consultar. <http://www.castillalamancha.es/gobierno/empleoyeconomia/estructura/dgeppsa/actuaciones/introduccion-formas-juridias-actuacion>
19. Guía de emprendimiento responsable. Cómo aplicar la responsabilidad social en la creación de empresas en Melilla. Elaborada por Empieza Consultora para Proyecto Melilla S.A. Puedes descargarla en http://melillaorienta.es/upload/documentos/guia_emprendimiento_responsable_12892871208.pdf
20. El mapa del emprendimiento en España. http://www.spain-startup.com/media/estudio_mapa_del_empendimiento.pdf
21. Es lo que se conoce como estudio de mercado.
22. Consultar la "Guía de emprendimiento responsable. Cómo aplicar la responsabilidad social en la creación de empresas en Melilla", ya referida.
23. Los grupos de interés o stakeholders los componen quienes pueden afectar o son afectados por las actividades de una empresa: clientes, proveedores, administración, vecinos... Todos pueden intervenir en positivo o negativo, en el desarrollo de nuestro negocio, y debemos tenerlos en cuenta.
24. Networking o red profesional de contactos.

BIBLIOGRAFÍA



TÍTULO: *Más ideas y menos másters*
AUTOR: Kike Sarasola
EDITORIAL: *Temas de hoy*



TÍTULO: *Desempleo y bienestar psicológico*
AUTOR: José Luis Alvaro Estramiana
EDITORIAL: *Siglo XXI de España*



TÍTULO: *Creación de empresas*
AUTOR: Francisco José González
EDITORIAL: *Pirámide*



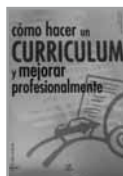
TÍTULO: *¡Me han despedido!*
AUTOR: Marcos Chicot
EDITORIAL: *Plataforma*



TÍTULO: *Tu marca personal*
AUTOR: Hubert Rampersad
EDITORIAL: *LID*



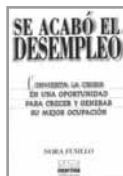
TÍTULO: *Conseguir trabajo con el currículum adecuado*
AUTOR: Julie Gray
EDITORIAL: *Pirámide*



TÍTULO: *Cómo hacer un currículum y mejorar profesionalmente*
AUTOR: José Ramón González
EDITORIAL: *LIBSA*



TÍTULO: *50 claves para hacer de usted una marca*
AUTOR: Tom Peters
EDITORIAL: *Deusto*



TÍTULO: *Se acabó el desempleo*
AUTOR: Nora Fusillo
EDITORIAL: *Norma*



TÍTULO: *Afrontar con éxito las entrevistas de trabajo*
AUTOR: Hans Friedrich
EDITORIAL: *El Drac*



TÍTULO: *Tú Marca Personal*
 AUTOR: Roberto Álvarez del Blanco
 EDITORIAL: Prentice-Hall



TÍTULO: *Destaca!*
 AUTOR: Sandy Carter
 EDITORIAL: Anaya



TÍTULO: *Superar el desempleo en familia*
 AUTOR: Ginette Lespine-Sophie Guillou
 EDITORIAL: De Vecchi



TÍTULO: *El libro de la entrevista de trabajo*
 AUTOR: Luis Puchol
 EDITORIAL: Díaz de Santos



TÍTULO: *1010 consejos para emprendedores*
 AUTOR: Javier Fernández Aguado
 EDITORIAL: LID



TÍTULO: *Ha llegado la hora de montar tu empresa*
 AUTOR: Alejandro Suárez Sánchez-Ocaña
 EDITORIAL: Deusto



TÍTULO: *Cómo triunfar en las entrevistas de trabajo*
 AUTOR: John Lees
 EDITORIAL: Pearson



TÍTULO: *¡Estás contratado!*
 AUTOR: Judi James
 EDITORIAL: Paidós Iberica



TÍTULO: *Búsqueda de empleo*
 AUTOR: Marta Rodríguez de Llauder
 EDITORIAL: Furtwägen



TÍTULO: *Búsqueda de empleo for Rookies*
 AUTOR: Rob Yeung
 EDITORIAL: LID



TÍTULO: *Buscar trabajo para Dummies*
 AUTOR: Maite Piera
 EDITORIAL: Editorial Planeta



TÍTULO: *El talento está en la red*
 AUTOR: Amparo Díaz Llaire
 EDITORIAL: LID



TÍTULO: *Los 7 hábitos de la gente altamente efectiva*

AUTOR: *Stephend R. Covey*

EDITORIAL: *Paidos Iberica*



TÍTULO: *¿Es lo bastante inteligente para trabajar en Google?*

AUTOR: *William Poundstone*

EDITORIAL: *Conecta*



TÍTULO: *Punto y seguido*

AUTOR: *Varios Autores*

EDITORIAL: *Empresa Activa*



TÍTULO: *Cómo encontrar trabajo hoy*

AUTOR: *Marta R. de Llauder*

EDITORIAL: *Profit*



TÍTULO: *Inteligencia emocional para desempleados*

AUTOR: *Dionisio Contreras Casado*

EDITORIAL: *Humanitas*



TÍTULO: *Cómo encontrar trabajo en internet*

AUTOR: *Enrique Brito Álvaro*

EDITORIAL: *Anaya*



TÍTULO: *Mejora y Gana*

AUTOR: *Varios Autores*

EDITORIAL: *Mejora y Gana*



TÍTULO: *¿De que color es tu paracaídas?*

AUTOR: *Richard N. Bolles*

EDITORIAL: *Ediciones Gestión 2000*



TÍTULO: *Películas buenos consejos y cómo encontré trabajo*

AUTOR: *María Luisa Moreno*

EDITORIAL: *Uzama*



TÍTULO: *Estrategias de búsqueda de empleo*

AUTOR: *Varios Autores*

EDITORIAL: *Centro de Estudios Financieros*



TÍTULO: *¿Quién se ha llevado mi queso?*

AUTOR: *Spencer Jhonson, M.D*

EDITORIAL: *Empresa Activa*



TÍTULO: *Trabaja con red*

AUTOR: *Juan Merodio*

EDITORIAL: *LID*



TÍTULO: *Empleo 2.0. No venda tiempo, venda resultados*
AUTOR: *Fernando Vigorena*
EDITORIAL: *Feria chilena del libro*



TÍTULO: *Te van a oír*
AUTOR: *Andrés Pérez Ortega*
EDITORIAL: *Alenta*











TÍTULO: *Buscar trabajo en una semana*
AUTOR: *Mario Belmonte*
EDITORIAL: *Vertice*



TÍTULO: *Técnicas de búsqueda de empleo*
AUTOR: *Centro Estudios Adams*
EDITORIAL: *Centro Estudios Adams*

CONTENIDO

	ME HE QUEDADO EN PARO ¿AHORA QUÉ?	7
	HABILIDADES EMOCIONALES PARA ENFRENTARSE AL DESEMPLEO.	39
	TODO LO QUE QUISISTE SABER SOBRE EL CV Y NO TE ATREVISTE A PREGUNTAR	67
	LAS ENTREVISTAS DE TRABAJO: CÓMO GANAR EN LAS DISTANCIAS CORTAS.	97
	TÉCNICAS DE BÚSQUEDA DE EMPLEO EN REDES SOCIALES.	133
	ALGUNAS CLAVES PARA QUE TE “VENDAS” A TÍ MISM@.	165
	EL EMPRENDIMIENTO: ¿RESPUESTA AL DESEMPLEO?	199
	BIBLIOGRAFÍA.	225

GUÍA PRÁCTICA PARA LA BÚSQUDA DE EMPLEO

La Guía Práctica para la búsqueda de empleo persigue el objetivo marcado en el pacto provincial de “Realizar acciones de asesoramiento, formación y práctica profesional, encuadradas en itinerarios de inserción sociolaboral, adecuándolos y adaptándolos a las necesidades del tejido productivo y a los cambios que se están manifestando en nuestro entorno”. Contribuyendo así, a la adquisición de la competencia en el conocimiento y de habilidades sociales, para una mejora de la búsqueda de empleo.

A través de estas páginas, el lector conocerá algunos métodos habituales de la búsqueda de empleo: elaboración de currículos, entrevistas de trabajo, dominio de recursos de internet para la búsqueda de empleo, así como conocimiento de las redes sociales.

También descubrirá como enfrentarse de un modo emocionalmente inteligente a la búsqueda de empleo en particular, y al desempleo en general.



dipuemplea
www.dipuemplea.es



DIPUTACIÓN DE GUADALAJARA



Unión Europea
Fondo Social Europeo
"El FSE invierte en tu futuro"



Título: “GUÍA PRÁCTICA PARA LA BÚSQUEDA DE EMPLEO”

Diputación Provincial de Guadalajara. Proyecto DipuEmplea, cofinanciado por el Fondo Social Europeo.

Autores: Dionisio Contreras Casado, Javier Peña, Gloria Alonso Rodríguez, Alejandra Zapata Navarro, Eduardo Moreno Romero, Auxiliadora Zapata Navarro.

Primera edición: Diciembre 2013

ISBN: 978-84-92502-32-5

Depósito legal: B.28229-2013

Queda prohibida, salvo excepción prevista en la ley, cualquier forma de reproducción, distribución, comunicación pública y transformación de esta obra sin contar con la autorización de los titulares de propiedad intelectual. La infracción de los derechos mencionada puede ser constitutiva de delito contra la propiedad intelectual (arts. 270 y s. del Código Penal). El Centro Español de Derechos Reprográficos (www.cedro.org) vela por el respeto de los citados derechos.

Diseño Gráfico y Maquetación: www.rgapublicidad.net

Impreso por: Editorial Humanitas, S.L.

GUÍA PRÁCTICA[★][☾] PARA LA BÚSQUEDA DE EMPLEO



Consejos útiles y prácticos de grandes expertos
que te aportarán seguridad y confianza en tu búsqueda de empleo

dipu  *emplea*

Pacto provincial para la creación de empleo estable y de calidad

Saludo de la presidenta.

La Diputación Provincial de Guadalajara está desarrollando una intensa labor en el campo de la formación de las personas a través del proyecto DipuEmplea. Somos conscientes de la importancia que tiene la formación en la mejora de la cualificación de las personas; somos conscientes de la importancia que tiene la adecuada preparación en la búsqueda de empleo, en la incorporación al mercado laboral; somos conscientes, en definitiva, de la necesidad de estar con la principal preocupación de los ciudadanos, que es el acceso al mercado de trabajo. En esta línea, el proyecto DipuEmplea se ha encaminado, desde sus inicios, a cumplir con el objetivo de ayudar a las personas que quieren y no pueden trabajar con un buen asesoramiento que les ayude en la tarea de la búsqueda de empleo.

Desde la Administración Pública tenemos que trabajar sin descanso en todos aquellos aspectos que puedan ayudar a generar empleo y, por supuesto, creando cuantas herramientas sean precisas para apoyar a los ciudadanos en la búsqueda de oportunidades de trabajo en unos momentos especialmente difíciles.

Con este objetivo presentamos esta Guía práctica, un documento que pretende ser una herramienta útil y eficaz para mejorar los métodos habituales en la búsqueda de empleo, aportando nuevas perspectivas que sirvan de orientación y proponiendo un cambio de actitud frente a una labor tan compleja.

Deseo que esta Guía, como una propuesta más del Programa DipuEmplea, aporte esas nuevas ideas o formas de actuar que pueden mejorar nuestras posibilidades para conseguir el éxito en el camino hacia el mercado laboral.

Ana Guarinos.

Presidenta de la Excma. Diputación Provincial de Guadalajara



ME HE QUEDADO EN PARO ¿AHORA QUÉ?

Quedarse en paro no significa quedarse parado, ¡MUÉVETE!





Javier Peña.

Estudió Periodismo en la Facultad de Ciencias de la Información de la Universidad Complutense de Madrid. Ha ejercido su labor profesional durante veinte años en Onda Cero donde trabajó en las emisoras de Ciudad Real, Toledo y Madrid. En septiembre de 2009, creó la web www.portalparados.es, destinada a informar a aquellas personas que buscan trabajo en internet y que se ha convertido en la principal referencia periodística del sector laboral en internet.

Ha compatibilizado esa labor con colaboraciones en el programa “Aquí Hay Trabajo” de TVE y en la actualidad, se ha convertido en asesor de empleo en los principales programas de la Cadena COPE y escribe semanalmente en la web de EFE Empresas. Ha intervenido en otros programas, como Espejo Público, de Antena 3 y ha participado como ponente en diferentes jornadas sobre Orientación Laboral y Recursos Humanos, organizadas por universidades y compañías del sector.



ME HE QUEDADO EN PARO ¿AHORA QUÉ?

Desde el mismo momento en el que una persona busca su lugar en el mercado laboral, comienza una nueva experiencia en nuestras vidas que debemos afrontar con el mismo esfuerzo o más que en cualquiera de las actividades profesionales que hayamos realizado con anterioridad.

Como comprobaremos en éste y los próximos capítulos, nuestra actitud puede ser un elemento clave para que convirtamos este periodo en una oportunidad para seguir nuestro aprendizaje.

En este apartado, vamos a explicarte alguno de los primeros pasos que debes seguir para iniciar la búsqueda de empleo que debe ser una labor que va mucho más allá del envío compulsivo de currículos

1. Apuntarse a la oficina de empleo

Tanto si tienes derecho a una prestación o subsidio por desempleo como si no es así, conviene que acudas a la oficina de empleo que te corresponda para darte de alta como demandante de trabajo. Eso te permitirá tener acceso a las ofertas de trabajo que gestionan, a los cursos que organizan y a sus servicios de orientación laboral, entre otros.

Pero es también importante apuntarse porque muchas entidades te van a solicitar el certificado de inscripción para acceder a sus actividades, ofrecerte descuentos, etc.

a. ¿Has cotizado en los últimos meses o años?

Si te acaban de despedir de un trabajo, debes apuntarte en un plazo de quince días desde la fecha en la que se acabó el contrato, si es que tienes derecho a la prestación o el subsidio por desempleo. Actualmente, las oficinas de empleo tienen un servicio de cita previa que permite ahorrar colas.

No debes alarmarte si por ejemplo, el plazo para inscribirte termina el 12 de enero y te han dado cita para el 14 de ese mismo mes porque tú la has solicitado dentro del periodo legal establecido.

b. Prestación por desempleo. Duración y cuantía

La prestación por desempleo es aquella que se genera por el tiempo en el que hemos estado contratados por cuenta ajena. En concreto, tenemos derecho a ella si hemos cotizado un mínimo de 360 días en los últimos seis años.

Aunque puedes encontrar en la web del Servicios Estatal Público de Empleo (SEPE) una calculadora con el tiempo que te corresponde exactamente de prestación y la cuantía, te podemos facilitar este cuadro para que te hagas una idea aproximada:

<u>DÍAS DE COTIZACIÓN</u>	<u>DÍAS DE PRESTACIÓN</u>
De 360 a 539	120
540 a 749	180
720 a 899	240
900 a 1079	300
1080 a 1259	360
1260 a 1439	420
1440 a 1619	480
1620 a 1799	540
1800 a 1979	600
1980 a 2159	600
Desde 2160	720



En los primeros seis meses, tu prestación se calculará sobre el 70% de la base imponible de 180 últimos días cotizados. A partir del séptimo mes, la cuantía se reduce al 50% de esa base. En ambos casos, existe una prestación mínima que en 2013, iba desde los 497€ si no tienes cargas familiares a los 664,74€ si tienes uno o más hijos. Y también una cuantía máxima que oscila entre 1087,2€ sin cargas, 1242,52 con un hijo y 1397,83€ con dos o más hijos.

Para acceder al cobro del paro, como lo conocemos popularmente, debes entregar el modelo oficial de solicitud, tu DNI, el libro de familia si tienes hijos a cargo y el certificado o certificados de las empresas en las que has trabajado en los últimos meses. Es posible que en algunos casos, necesites igualmente una copia de los documentos oficiales correspondientes a los últimos 180 días cotizados, es decir, las nóminas aunque lo normal es que tu oficina disponga ya de esa información.

Si tu último trabajo ha sido por cuenta propia, no dispones de este tipo de prestaciones si bien, desde 2011, se ha incorporado la Prestación por cese de actividad de los trabajadores autónomos. Para acceder a ella, no basta con haber cotizado a la Seguridad Social, en el RETA, sino que debes haber pagado igualmente la cotización por cese de actividad durante un mínimo de doce meses. Eso sí, debes demostrar que estás al corriente de pago de tus cuotas a la SS y que ha sido involuntaria tu situación de desempleo. Podrás percibir desde dos meses de prestación si has cotizado un año hasta 12 meses si has cotizado cuarenta y ocho meses o más.

c. Subsidios por desempleo. Diferentes tipo, características, requisitos, etc

El subsidio por desempleo es una ayuda que ofrecen los servicios públicos de empleo a aquellas personas que no cumplen los requisitos para optar a una prestación o la han terminado. A diferencia del cobro del paro, la cuantía es la misma para todos y pesan más las circunstancias de cada trabajador que el tiempo de cotización durante el periodo laboral.

Pueden solicitar el subsidio por desempleo aquellas personas que hayan finalizado el tiempo de prestación o aquellas que han trabajado menos de un año con un mínimo de 3 meses si tienes hijos a cargo y de 6 meses si no los tienes. Además, podrán acogerse a ella los mayores de 55 años, los emigrantes españoles retornados y los presos que hayan permanecido en la cárcel más de seis meses si cumplen los requisitos complementarios.

La duración depende mucho de la situación por la que se ha accedido a él y su cuantía corresponde al 80% del Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples (IPREM) que en 2013, se situó en 426 euros.

Dos de las obligaciones comunes a todos los subsidios son carecer de rentas superiores al 75% del Salario Mínimo Interprofesional y estar inscrito como demandante de empleo en los servicios públicos.

d. Ayuda del Plan Prepara

Desde que comenzó la crisis, los diferentes gobiernos han impulsado una ayuda temporal de seis meses que se suma a la prestación y al subsidio por desempleo. En un primer momento, se le denominó Plan PRODI y tras sucesivas reformas, ha pasado a denominarse Plan Prepara.

En la actualidad, la que hemos conocido como “la ayuda de los 400 euros”, puede llegar a los 450 en el caso de que los beneficiarios tengan hijos a cargo. Eso sí, se cobra una sóla vez y por un periodo de seis meses.

Para solicitarla, es necesario ser parado/a de larga duración, haber finalizado la prestación o el subsidio por desempleo, demostrar que se ha buscado activamente trabajo en los últimos meses y carecer de rentas superiores al 75% del Salario Mínimo Interprofesional.

Junto a ello, las personas que reciban la ayuda, deberán participar en un itinerario personalizado de inserción laboral y en todas aquellas acciones encaminadas a mejorar su cualificación profesional.



e. Renta Activa de Inserción

Quizás la Renta Activa de Inserción, también llamada por sus siglas RAI, es la menos conocida de todas cuantas se facilitan desde los servicios de empleo. Está destinada a desempleados de larga duración en situaciones muy especiales. En concreto, a personas mayores de 45 años, con discapacidad, víctimas de violencia de género y trabajadores retornados del extranjero.

Para optar a ella, es necesario suscribir un compromiso de actividad en el que se ofrecerá a los beneficiarios tutorías individualizadas, la elaboración de un itinerario individualizado de inserción, gestión de ofertas y la posible incorporación a planes de empleo o formación.

La RAI representa un ingreso mensual del 80% del IPREM (426 euros en 2013) que se percibe durante once meses en una primera fase. Después, habrá que esperar un año hasta solicitarlo nuevamente y así durante un máximo de tres ocasiones.

f. Ayudas Sociales

Si ya has cubierto todos los caminos que te hemos marcado a través de tu oficina de empleo y sigues sin obtener un puesto de trabajo, debes contemplar la posibilidad de acudir a los Servicios Sociales de tu ayuntamiento desde donde te podrán guiar en las posibilidades que estén a tu alcance en función de tus circunstancias.

La mayoría de gobiernos autonómicos pusieron en marcha los llamados "salarios sociales" para personas que no disponen de ingresos. En el caso de Castilla La Mancha, se denomina Ingreso Mínimo de Solidaridad. Puedes obtener más información sobre esta ayuda a través del 012.

g. Si quieres montar un negocio, puedes capitalizar el paro

Cobrar una parte o la totalidad de la prestación por desempleo en un solo pago es una de las posibilidades que se te ofrecen si quieres crear una

empresa, constituirte como autónomo o formar parte de una cooperativa de trabajo asociado o sociedad laboral de nueva creación.

Para optar a ello, debes tener un mínimo de tres mensualidades de prestación por desempleo aún por percibir, acreditar la fórmula que has elegido para trabajar por cuenta propia y no haberse acogido a la capitalización en los cuatro años anteriores a la solicitud.

Tienes varias fórmulas para elegir. Puedes solicitar que la prestación por desempleo sirva para pagar la cuota a la Seguridad Social que te corresponde en los primeros años de actividad o bien, que te sufraguen los gastos necesarios para poner en marcha la actividad, participar en la cooperativa o en la sociedad laboral. En todos los casos, deberás justificar con facturas esos desembolsos.

Si tu intención es convertirte en autónomo, podrás obtener el 60% de la cantidad que aún te quede por percibir de la prestación para los gastos derivados de tu actividad. Y si eres hombre menor de 30 años o mujer menor de 35, puedes lograr el 100% de la prestación.

No obstante, para informarte de esta posibilidad o de las prestaciones, subsidios y ayudas ligadas al desempleo, puedes informarte en tu oficina de empleo o en el teléfono del Servicio Estatal Público de Empleo (SEPE) que es el 901 11 99 99

2. ¡Necesitas un plan!

Una vez completado el proceso administrativo, sobre todo si tienes derecho a recibir alguna de las ayudas que te hemos detallado, el objetivo debe ser volver cuanto antes al mercado laboral en un puesto de trabajo adecuado al perfil profesional que tienes.

Lo primero que debemos es definir nuestro objetivo. Con frecuencia preguntas a cualquier persona ¿en qué sector o profesión buscas trabajo? Y la respuesta es “de lo que sea”. Eso es imposible porque seguramente, no



estarás capacitado/a para protagonizar una operación quirúrgica a corazón abierto, a impartir clases de suajili o si no eres fontanero, no tendrás especial pericia en instalar tuberías. Y si uno está dispuesto a iniciarse en esas profesiones, deberá buscar la formación adecuada para tal caso.

En consecuencia, el objetivo que nos proponemos, debe ser realista con la experiencia y la formación que hemos acumulado a lo largo de todos estos años. Debemos buscar empleo en aquellas profesiones que conocemos por formación y/o trayectoria. Y esto es así porque todo ser humano sabe hacer como mínimo una cosa realmente bien pero no podemos desempeñar cualquier labor posible.

Una vez fijado el objetivo, debemos trazar una estrategia que consiste básicamente en el conjunto de acciones que debemos desarrollar para encontrar el trabajo que nos hemos marcado. Mi consejo es que ese camino sea lo más detallado posible y que lo pongamos por escrito para que nos sirva de pauta.

Hasta el comienzo de la crisis, la mayoría de estrategias se basaban exclusivamente en enviar currículos a las empresas que conocíamos y a estar pendientes de los anuncios de trabajo en prensa y en los primeros portales de empleo que comenzaban a funcionar.

En los últimos años, se ha producido una auténtica revolución debido a la expansión de las nuevas tecnologías, de internet y también a la mayor competencia para lograr un puesto de trabajo. Por lo tanto, ahora debemos contemplar un sinnúmero de posibilidades que se nos abren.

Eso sí, debemos tener presente algunos aspectos importantes que nos condicionarán la búsqueda:

- ¿Conocemos nuestras fortalezas y nuestras debilidades en comparación a otros candidatos?

- ¿Nuestro currículum se adecúa a las ofertas de empleo que hemos visto en los principales portales? ¿O deberíamos aprender algún idioma o programa informático para mejorar nuestras posibilidades?
- ¿Tenemos un listado de empresas que pueden reclamar profesionales de nuestro perfil?
- ¿Hemos investigado todas las fuentes de empleo que están a nuestra disposición?

A todas estas preguntas, y a algunas más, trataremos de dar respuesta en esta guía para que puedas definir con claridad todos los caminos.

Como la búsqueda de trabajo, se debe convertir en un empleo en sí mismo, conviene que tengamos una agenda en la que vayamos anotando las actuaciones que vamos realizando cada día, a qué empresas hemos enviado el currículum, con qué personas hemos contactado personal o telefónicamente y redactar todas aquellas tareas que aún nos quedan pendientes en función de la estrategia que nos hemos marcado.

La agenda nos permite llevar un orden, sobre todo mental. Racionaliza nuestra labor y nos ahorrará muchísimo tiempo. Si por ejemplo, hemos mantenido una entrevista de trabajo con un responsable de selección, podemos anotar incluso nuestras impresiones, aquellos aspectos que nos han llamado la atención de la conversación, que nos pueden servir de aprendizaje para futuros encuentros.

Este documento evitará que dupliquemos los esfuerzos y que podamos repasar en cualquier momento todas las acciones relevantes que hemos venido ejerciendo y si se adecuan o no a la estrategia que nos hemos marcado.



3. Conócete a ti mismo

Uno de los mayores tesoros que puede tener el ser humano es la capacidad de conocer sus puntos fuertes y débiles, sus fortalezas y debilidades. Nos podemos remontar dos mil años atrás para contemplar en el Templo de Apolo, en Delfos (Grecia) una inscripción que reza “gnóthi seautón” que se traduce en castellano como “Conócete a ti mismo”.

Si en cualquier aspecto de la vida, es necesario aplicarnos esta máxima, es esencial en la búsqueda de empleo. Por eso, debemos acometer un proceso de autoevaluación en el que necesitamos saber qué competencias profesionales nos sitúan por encima de cualquier otro candidato en el mercado laboral y en qué apartados debemos mejorar para incrementar nuestras posibilidades de obtener un puesto de trabajo.

En el caso de nuestras fortalezas, conocerlas nos permitirá subrayarlas en cualquier proceso de selección que va desde la elaboración del currículum a mantener una entrevista de trabajo.

Y por lo que respecta a nuestras debilidades, nos servirá para mejorarlas, para disimularlas o para presentarlas como un punto fuerte si ello es posible sin caer en la osadía.

Existen competencias profesionales concretas que se basan en los conocimientos y en las habilidades propias de nuestra actividad laboral. Para determinar cuáles son, debemos revisar ofertas de empleo en nuestro sector que nos indicarán qué tipo de personas buscan las empresas y qué necesitamos para ponernos al día.

Y existen otro tipo de habilidades que se pueden aplicar a cualquier puesto de trabajo. Un reciente estudio de una plataforma de internet, Marketyou y de Saville Consulting determinaba alguna de estas últimas:

- Capacidad para innovar que parte de nuestra posibilidad de ofrecer propuestas creativas y originales en nuestro puesto.

- Capacidad para trabajar con rigor en la que se valora nuestra meticulosidad para realizar nuestro trabajo
- Capacidad de análisis en la que se juzgará la posibilidad que tenemos de entender la información que recibimos y analizarla
- Capacidad para dirigir a un grupo de personas
- Capacidad para comunicarse con seguridad, convicción y confianza
- Capacidad para interactuar con los demás, tanto en el caso de los compañeros como de potenciales clientes
- Capacidad para trabajar en equipo
- Capacidad para gestionar el estrés cuando se produce alto nivel de presión y responsabilidad
- Capacidad de adaptación cuando se producen cambios en nuestro entorno laboral
- Capacidad para organizar con el fin de coordinar y estructurar actividades
- Capacidad de orientación al logro en la que se valora la forma en la que cada trabajador contribuye a los objetivos de la empresa y a los que se le marcan personalmente a él
- Capacidad de especialización en una materia concreta dentro de nuestra profesión

Evidentemente, este tipo de competencias no se aplican a todas las profesiones y dependerá también del orden jerárquico que queramos ocupar en la futura empresa. Si nuestra actividad carece de responsabilidad por ejemplo, el reclutador se fijará menos en las posibilidades que tenemos de dirigir u organizar equipos de trabajo.



A pesar de ello, conviene que nos vayamos preguntando cuáles de estas capacidades se ajustan a nuestra personalidad porque tarde o temprano, deberemos exponerlas.

4. ¿Por dónde empiezo a moverme?

Una vez que nos hemos hecho un examen a nosotros mismos, ya estamos preparados para salir al exterior. Por supuesto que necesitaremos redactar un currículum que se ajuste a ese análisis y del que hablaremos en esta misma guía en mayor profundidad. Ese documento es nuestra carta de presentación pero no la única en este nuevo mundo de la tecnología.

De hecho, se decía con frecuencia hace unos años que aquello que no salía en televisión, no existía. Hoy podemos decir lo mismo con internet porque si no estamos allí, resultará extraño para cualquier responsable de un proceso de selección.

Nuestros primeros pasos deben estar encaminados a estar presentes en todas aquellas fuentes que nos van a permitir un conocimiento lo más amplio posible de las ofertas de trabajo que puedan aparecer en el mercado:



Potenciar nuestra red de contacto. Debemos tener muy presente que según distintos estudios, entre el 75 y el 80 de las oportunidades de empleo no aparecen públicamente. Las empresas prefieren no divulgarlas salvo en pequeños círculos de relación. Por tanto, sólo podemos conocerlas a través de excompañeros de trabajo, familiares y amigos que tengan relación con la compañía. Ellos deben ser nuestros principales aliados en la búsqueda de empleo. Y en algunas profesiones, ese porcentaje del que hablamos puede ser aún mayor.

Mantenerse informado de las empresas en expansión. Esta es otra forma de acceder a esas ofertas de empleo que permanecen ocultas. Podemos enviar nuestra autocandidatura a aquellas compañías cuyos planes próximos podemos conocer a través de medios de comunicación generales o especializados en materia de empleo.

Apuntarnos a todos los portales de empleo. Internet es un mercado creciente en la búsqueda de trabajo pero a la vez, más complejo cada día. Hasta hace unos años bastaba con usar portales, como Infojobs, Infoempleo o Monster para estar pendientes de las oportunidades laborales. Ahora tenemos una gama más amplia de portales que van desde los propios de los servicios públicos de empleo autonómicos, de ayuntamientos, de las Cámaras de Comercio, portales especializados en sectores económicos, rastreadores de ofertas en todos ellos, etc. Y en todos ellos debemos estar presentes aunque cuidado porque nos podemos encontrar con algunos muy poco serios y cuyo objetivo no es precisamente ayudarnos.



Consultar con las empresas de trabajo temporal y las agencias privadas de colocación. Las últimas reformas legales han propiciado que este tipo de compañías puedan trabajar en sectores hasta ahora vetados para ellas. Y poco a poco se van incorporando a internet con sus propias webs de empleo en la que ofrecen todas las propuestas laborales que están a su disposición. La tendencia nos indica que en un futuro, van a adquirir un mayor protagonismo en el mercado laboral debido a las iniciativas de colaboración con los servicios públicos de empleo.



Visitar las webs de empleo de las empresas que nos interesan. En ellas, tenemos una ventaja que es la de presentar nuestra candidatura aunque en ese momento, no dispongan de una vacante que se ajuste a nuestro perfil. Casi todas las compañías de tamaño mediano y grande disponen de un apartado en el que poder enviar nuestro currículum y estar pendiente de sus ofertas. Muchas de ellas además usan ya las redes sociales para promocionarlas, como os comentaremos en otro capítulo de esta guía.

Acudir a los servicios de orientación laboral. Los profesionales que trabajan en estos departamentos nos pueden ayudar a perfilar la estrategia, a elaborar el currículum y a acompañarnos en nuestro proceso de búsqueda activa de empleo. Cometeríamos un error si pensásemos que los orientadores profesionales deben ser los encargados de buscarnos trabajo, eso lo debemos hacer por nosotros mismos pero contaremos con su experiencia para incrementar nuestras posibilidades de lograr nuestro objetivo. Podemos encontrar servicios de orientación laboral en nuestro ayuntamiento, en las Cámaras de Comercio, las mancomunidades, en organizaciones empresariales, sindicales, en asociaciones y las propias oficinas de empleo, entre otras.

Mantener presencia activa en las redes sociales. Aunque dedicaremos un apartado específico a este asunto, es una de las principales novedades de esa revolución que se ha producido en internet durante los últimos años. Debemos cuidar tanto las redes sociales, dirigidas al ámbito profesional, como a las de uso más personal.

Buscar fórmulas alternativas que nos diferencien. Desde la posibilidad de abrir un blog en el que hablemos de nuestra profesión hasta otras iniciativas que nos diferencian de otros candidatos, como la elaboración de un videocurrículum original, el abanico es muy amplio y nuestra imaginación puede contribuir a nuestro éxito profesional. Quizás no sea necesario echar mano de colocarse en un escaparate, como recientemente realizaba un desempleado en Zaragoza, pero cualquier detalle grande o pequeño puede llamar la atención de un reclutador

Contactar con Headhunters. Esta posibilidad está abierta especialmente para algunos sectores profesionales y para puestos de mediana o alta responsabilidad en una empresa. Se trata de esos “cazatalentos” que siempre están pendientes de captar a aquellos trabajadores más preparados para sus clientes. Muchos trabajan ya también a través de internet, bien a través de las redes profesionales o de sus propias webs. Eso sí, más que llegar nosotros a ellos, muchas veces ellos te pueden encontrar a tí si hemos potenciado nuestra marca personal, como también abordaremos en profundidad.

5. Algunos Portales de Empleo que debes tener en cuenta

Ya te hemos contado en el apartado anterior que es fundamental estar presente en los portales de empleo de internet aunque de ellos, sólo obtenemos un 15% de las oportunidades laborales del mercado, según un estudio que realizamos en Portalparados.

Hemos seleccionado alguno de los más representativos, tanto generalistas como sectoriales que os pueden ayudar:



Portal de la Consejería de Empleo y Economía de Castilla la Mancha. Allí podrás realizar varios trámites administrativos, entre ellos sellar la demanda de empleo cada tres meses, consultar cursos de formación y ofertas de empleo.



infojobs.net Es el portal generalista más conocido y más utilizado. Aunque dispone de miles de ofertas, existen profesiones que no están muy representadas en ellas. Particularmente interesante para profesionales de administración, marketing, comercial, etc



infoempleo.com El siguiente generalista más utilizado y con características similares al anterior.



monster.es Es una web presente en medio mundo y aquí en España, acaba de suscribir una alianza para gestionar la sección de Empleo del Diario El País.

trabajar.com Es una site que ha ido perdiendo fuerza en los últimos tiempos pero ha implementado una red de diversos portales destinados a profesionales, como periodistas, abogados, etc.



trabajando.es Nacida de su matriz en Chile, aquí en España ha constituido una comunidad laboral en la que se encuentran portales de empleo de medios de comunicación, como Antena 3, El Economista, Portalparados o el programa Aquí Hay Trabajo de TVE; universidades, ayuntamientos y asociaciones sectoriales de empresas.

careerbuilder.es Está especializado en ofertas para un rango medio-alto aunque agrupa numerosos sectores de actividad económica.



experteer.es Está especialmente dirigido a personas que buscan empleo como directivos o ejecutivos.

michaelpage.es Web de la Consultora Michael Page.

laboris.net Forma parte del mismo grupo empresarial que Infojobs y tiene características parecidas.



quieroempleo.com Portal de empleo de las Cámaras de Comercio e Industria de toda España con ofertas en sectores diversos.

Portales destinados a buscar una primera experiencia laboral: [Primerempleo.com](#), [Studentjob.com](#) y [Job and Talent](#).

Portales especializados en Tecnología e Informática: [Ticjob](#), [Tecnoempleo](#), [Computrabajo](#), [Domestika](#) y [Wiseri](#).

Portales especializados en turismo: [Turijobs](#) y [Turiempleo](#).

Portales especializados en moda: [Fashionjobs](#), [Empleomodaes](#) y [Afashionmix](#).

Portales especializados en hostelería: [Hosteleo](#), [Hosteltur](#) y [HosteleríaMadrid](#).

Portales especializados en el Tercer Sector: [Eduso](#), [Hacesfalta](#).



[dipuemplea.es](#) Portal de empleo de la Diputación de Guadalajara en el que encontrarás ofertas de empleo, cursos de formación, foro, ayudas para emprendedores y noticias de interés.

Servicios de Empleo de Ayuntamientos: Algunos ayuntamientos, como el de [Azuqueca de Henares](#), dispone de su propio portal de empleo en internet y otros tienen servicios de intermediación laboral para acceder a oportunidades laborales en nuestro municipio.



[Bolsa de trabajo de CEOE-Cepyme en Guadalajara](#). Puedes redactar un formulario en su web para optar a un trabajo en las empresas que están asociadas.

[Bolsa de empleo de la Asociación de Jóvenes Empresarios \(AJE\) de Guadalajara](#). No ofrecen las ofertas a través de internet pero puedes presentar tu candidatura a través del correo electrónico.



6. Nuestro estilo de vida

Nos hemos quedado sin trabajo o quizás no lo hayas tenido nunca pero eso no se debe convertir en un obstáculo para que nuestra vida continúe. Hace unos años, entrevisté a la periodista, Samanta Villar que dedicó uno de los programas de "21 días" a una familia en paro. Tras bucear en la experiencia de esas personas, me trasladó su sorpresa porque *"en un momento en el que las personas necesitan abrirse más a los demás, ocurre el fenómeno contrario y se cierran en sí mismos"*. Ese es precisamente uno de los principales errores que debemos evitar desde el primer momento.

Es verdad que comprobaremos con cierta amargura cómo algunas personas de nuestro entorno más próximo van desapareciendo pero es una oportunidad para saber quién está realmente a nuestro lado y eso siempre es una buena noticia.

El paro es una circunstancia de nuestra vida pero no debe apoderarse de ella hasta el punto de olvidarnos de otros elementos importantes. Os proponemos una sencilla regla que podemos denominar "8+8+8", es decir, ocho horas para buscar trabajo, ocho horas para dormir y ocho horas para ocuparnos de otras actividades. Cada uno distribuye su calendario de actividad como crea conveniente.

Por eso, debemos establecer una serie de pautas que debemos incorporar o no eliminar de nuestra cotidianidad:

La guerra al pijama. Como gran parte de la búsqueda de trabajo se desarrolla en casa, podemos ir descuidando poco a poco nuestro arreglo personal. Debemos plantear una guerra abierta a permanecer todo el día en pijama, seguir las pautas habituales de aseo personal y cuidar nuestro aspecto como si tuviésemos un empleo.

Organizar nuestro tiempo. Si recuerdas tu etapa de estudiante, teníamos un calendario diario con las asignaturas que nos impartían cada hora. Podemos aprovechar este tiempo para elaborar uno similar en el que

racionalicemos los tiempos de búsqueda y no nos descuidemos en otros, como el sueño o los horarios de comida.

El ocio no está prohibido. Puede generar mala conciencia en algunas personas la posibilidad de aprovechar este tiempo para impulsar alguna de nuestras aficiones. Y debe ser todo lo contrario porque esas ocupaciones permiten que desconectemos en algún momento de nuestra actividad principal que es la búsqueda de empleo. E incluso, existen actividades de ocio compartidas con otras personas que pueden fomentar nuestra red de contactos.

Practicar deporte también nos ayudará en los objetivos que nos proponíamos en el apartado anterior. El bienestar físico contribuirá a mantener la mente despejada y activa.

La información es poder. No nos podemos aislar del mundo. Estar pendiente de los medios de comunicación es imprescindible para saber qué pasa a nuestro alrededor. Somos ciudadanos aunque estemos sin trabajo e incluso, detrás de una noticia podemos encontrar alguna idea para buscar trabajo.

Mantener nuestras relaciones personales. Aunque algunas personas desaparezcan, debemos organizar actividades con nuestros amigos y familiares

Colabora en labores de voluntariado. Otra de las opciones que nos permitirá seguir proactivos y nos obligará a salir de casa es la posibilidad de colaborar con asociaciones, ONG,S y otras entidades. Además de eso, nos proporcionará la satisfacción de ayudar a otras personas que lo necesitan. Y será muy valorado en la mayoría de los procesos de selección a los que nos podamos enfrentar.



7. Actualiza tus conocimientos

Una de las posibilidades que debemos tener muy presente si queremos volver al mercado laboral es que la competencia es hoy día mucho mayor. Por ello, es conveniente que pongamos al día nuestros conocimientos que podemos adquirir a través de varias vías:

a. Cursos no reglados. Nos pueden servir para aprender determinadas habilidades, como programas informáticos específicos en los que es más importante demostrar que sabes manejarlos que obtener un título como tal. Los pueden impartir distintas entidades y empresas privadas. Es posible obtenerlos en algunos casos de forma gratuita pero en la mayoría, tendrá un coste

b. Cursos de Formación para el Empleo, conocidos anteriormente como Formación Ocupacional. Sirven fundamentalmente para aprender un oficio y dependen de los servicios públicos de empleo aunque los pueden impartir otras entidades, como la Diputación Provincial, los Ayuntamientos, sindicatos, empresarios o empresas privadas. A su término, recibirás un certificado de profesionalidad.

c. Talleres de empleo o Escuelas Taller. Tienen el mismo objetivo que los anteriores pero se trata de ofrecer a los alumnos una formación mucho más práctica que teórica. Habitualmente, las escuelas taller van destinadas a menores de 25 años y los talleres a los mayores de esa edad.



Castilla-La Mancha

d. Cursos de Formación Profesional. Son cursos que dependen de la Consejería de Educación de Castilla La Mancha. Su objetivo es formarnos en una actividad profesional de mayor cualificación que los cursos anteriores y tienen una duración de dos años. Existen titulaciones de Grado Medio, para las que necesitas haber terminado la ESO. Y en las de Grado Superior, deberás poseer el título de Bachillerato.

e. Grados Universitarios. Desde la entrada en vigor del llamado Plan Bolonia, las antiguas licenciaturas y diplomaturas universitarias han sido sustituidas por Grados. No es sólo un mero cambio de nombre sino que se han unificado en toda Europa las enseñanzas y la validez de estos títulos. Puedes acceder a esta formación si has acabado el bachillerato y la selectividad, además de otras fórmulas de acceso para mayores de 25 o 40 años.

f. Másteres Universitarios. Complementan la formación que han obtenido los graduados universitarios y ofrecen una mayor especialización en el campo profesional al que nos queremos dedicar. Conviene tener presente que estos másteres deben depender de una Universidad pública o privada para que tengan una validez legal. Otra cosa son determinados Másteres que organizan Escuelas de Negocio u otras entidades que te ayudarán a entrar en el mercado laboral en función del prestigio que tengan los organizadores de esos estudios.

8. ¿Es hora de cambiar de profesión?

Puede ser una de las decisiones más arriesgadas que deberemos afrontar en nuestra etapa. Plantearnos la posibilidad de cambiar de profesión es una alternativa que debemos valorar con el máximo realismo posible y atendiendo a nuestra capacidad y a la situación del mercado laboral.

Si procedemos de una de las profesiones que antes de la crisis, generaba miles de puestos de trabajo y ahora se han reducido notablemente esas oportunidades, quizás sea la fórmula más sensata. Quizás nuestro sector no vuelva a generar la misma actividad que antes de la recesión.

Sin embargo, debemos estudiar detenidamente hacia qué otra actividad nos encaminamos. Podemos revisar otras profesiones que sean afines a la nuestra y ofrezcan ahora mismo mayores salidas laborales.

Será mucho más arriesgado optar por algo completamente diferente a lo que estábamos haciendo. Es posible hacerlo pero debemos tener en cuenta que



deberá ser un cambio a largo plazo hasta que obtengamos la cualificación académica que precise nuestra nueva profesión y podamos salir al mercado laboral a competir con otros candidatos.

En algunos casos, debemos ser conscientes que nos encontraremos con la imposibilidad de acogernos a programas de empleo en prácticas o específicos para los que buscan su primer empleo si somos mayores de determinada edad, por lo que no contaremos con esa puerta de entrada al mercado laboral y debemos revisar otras alternativas.

9. Colectivos específicos (Si buscas primer empleo, colectivos vulnerables)

a. Aquellos que buscan su primer empleo. Si has obtenido una titulación universitaria o de Formación Profesional, debes optar por algún programa de prácticas que ofrecen las empresas de tu sector o algunos otros de grandes empresas, destinados a quienes buscan su primera experiencia laboral. Debes contar con el apoyo de los departamentos de orientación laboral del centro educativo en el que has cursado tus estudios. Y estar pendiente de organismos, como la Fundación Universidad-Empresa o la Fundación SEPI, entre otras.

b. Personas con discapacidad. Pueden contar con el apoyo de programas, como Por Talento que impulsa la Fundación Once, las organizadas por entidades sociales, como la Cruz Roja o bien ponerse en contacto con asociaciones de afectados, como Cocemfe que suelen disponer de sus propios departamentos de formación y empleo. Destacamos la figura de los Centros Especiales de Empleo que permiten desarrollar una labor profesional a personas con distinto tipo de discapacidad.

c. Parados de larga duración, mayores de 45 años, en riesgo de exclusión o mujeres víctimas de violencia de género. Existen varios programas específicos para todos estos colectivos que desarrollan algunas instituciones públicas, asociaciones sin ánimo de lucro, como Cruz Roja o Cáritas, la Obra Social de La Caixa o Fundaciones de Adecco y Randstad,

entre otras muchas. Debes investigar qué tipo de programas pueden facilitarte tu labor de búsqueda y formación en el mercado laboral.

10. Buscar trabajo en el extranjero



Desde que comenzó la crisis, otra de las posibilidades que nos planteamos es la de buscar trabajo fuera de España. Debemos tener presente que los trabajadores españoles podemos movernos libremente por los países del Espacio Económico Europeo (EEE) que agrupa a todos los de la Unión Europea, a los que se suman Liechtenstein, Islandia y Suiza, aunque este último país ha establecido algunas restricciones en los últimos meses. Eso sí, debemos cumplir con los trámites administrativos que marca cada uno de los gobiernos para empadronarnos en su territorio, etc.

Si optamos por esta zona de Europa, lo primero que debemos tener en cuenta es la necesidad de hablar idiomas. En algunos países, nos será suficiente con tener buen nivel de inglés pero en otros, deberemos aprender su lengua oficial si queremos optar a un puesto de trabajo. Si viajamos a la aventura y sin conocer el idioma, nos arriesgamos a optar a puestos de muy baja cualificación o a volvernos sin encontrar un puesto.

Es recomendable salir de España con una cantidad de dinero suficiente que nos permita vivir una temporada mientras llega nuestra oportunidad. Y si estás cobrando la prestación por desempleo, podrás recibirla durante tres meses en estos países, siempre que lo notifiques en tu oficina de empleo y te inscribas en el servicio de empleo del país al que te marches.

Si recibes la prestación y tu destino es un país que no pertenece al EEE,



deberás interrumpir el cobro de la prestación porque la normativa sólo te permite salir un máximo de quince días fuera de España.

En todo caso, la referencia para buscar empleo en Europa es la Red Eures, el gran portal de empleo que recoge todas las ofertas de trabajo de una treintena de países de los que te hemos comentado. En su web, podrás inscribir tu currículum, incluso podrás redactarlo en el modelo Europass que unifica los estilos de los distintos países, etc. La Red Eures dispone además de un consejero en cada una de las provincias para poder consultar con ellos cualquier duda o información que necesitemos sobre los procesos de selección.

Además de la Red Eures, muchos países disponen de webs de sus servicios públicos de empleo, a través de las cuales un ciudadano español también puede optar a una oferta laboral:

Francia dispone de la web del Pôle d'Emploi en la que te puedes inscribir sin problema desde España

Alemania cuenta con una versión en español de Jobbörse, su web pública de ofertas de trabajo . Junto a ello, han puesto a disposición de los jóvenes europeos una web, The Job of My Live para optar a la Formación Dual alemana en la que se une la formación y el empleo.

Puedes consultar las ofertas de trabajo y las condiciones generales para trabajar en **Noruega** a través de Nav.no, web de servicio público del país.

En **Reino Unido**, tenemos la web que nos ofrece su servicio público de empleo, el Jobcentre Plus y además la Embajada española dispone de un portal de empleo con oportunidades específicas para trabajadores de nuestro país.

En otros países europeos, también dispones de espacios de sus servicios públicos de empleo. Junto a ello, te pueden ofrecer oportunidades laborales las Cámaras de Comercio españolas en el extranjero, las empresas de trabajo

temporal que disponen de sedes en todos estos países y te recomendamos que visites el portal de cada embajada porque muchos de ellos te informan de otras posibilidades.

La atención de muchos trabajadores españoles se ha centrado en los últimos tiempos en los países de Latinoamérica. Tenemos la ventaja de contar con un idioma en común y alguno de ellos se encuentra en un momento económico pujante. Aquí el principal problema es que la mayoría nos exigirán un permiso de trabajo para ejercer nuestra labor allí y es necesario que visites la web de cada embajada para conocer los trámites necesarios o contactar directamente con ellos.

Algunos países latinoamericanos están desarrollando programas específicos para atraer a profesionales españoles, con lo que se facilitan todos los trámites burocráticos. Ha sido el caso de Brasil que ha ofrecido empleo a 7.000 médicos españoles para trabajar en 25 distritos indígenas del país y Ecuador que ha desarrollado dos planes para atraer profesores, por un lado, y el Plan Prometeo, dirigido a investigadores extranjeros o ecuatorianos que viven en el exterior.

No es demasiado difícil indagar a través de internet aquellos portales de empleo que funcionan en cada uno de los países del centro y sur de América si bien el permiso de trabajo será fundamental para viajar con garantías.

Tanto en el caso de Europa como de Latinoamérica, existen agencias especializadas que se encargan en España de reclutar a trabajadores aunque conviene que repaséis algunos consejos al final de este capítulo para evitar fraudes en estas ofertas de empleo. También conviene revisar en internet la fiabilidad de estas empresas para no encontrarnos sorpresas de última hora.

11. Oposiciones

Más de la mitad de los universitarios españoles se fijan como meta ser funcionarios de las distintas administraciones, según un estudio reciente elaborado por la Cátedra ATA de la Universidad de Cádiz. Probablemente si hiciéramos una encuesta entre trabajadores de otros niveles formativos, los resultados serían relativamente similares. Un puesto de trabajo fijo representa una enorme tentación en los tiempos que corren.

Para conseguir ese objetivo, las personas interesadas deben pasar por un proceso de selección que convocan las instituciones públicas. Las vacantes habitualmente se cubren por el procedimiento de oposición en el que los candidatos se enfrentan a un conjunto de pruebas iguales para todos. Otras fórmulas para cubrir las vacantes en el ámbito público son los concursos-oposición en los que a los resultados de los exámenes, se suma la puntuación de los méritos académicos y profesionales que alega cada aspirante. Y en menor medida nos podemos encontrar los concursos de méritos en el que sólo se tiene en cuenta el currículum de cada persona.

Seguramente te has planteado la posibilidad de preparar una oposición y la primera dificultad a la que te enfrentas es conocer las convocatorias de las administraciones. Puedes obtener información a través del Portal de Información al Ciudadano de la Administración General del Estado, el 060 que tiene un apartado específico que recoge todas aquellas que publica el BOE. Asimismo, sería deseable que visitases las webs del Gobierno de Castilla La Mancha, de la Diputación de Guadalajara y de tu Ayuntamiento porque suelen tener un apartado donde publican las convocatorias de empleo público.



Sería deseable que comenzases la preparación de este tipo de exámenes mucho antes de que se publiquen porque dispondrás de mayor tiempo de estudio y de mayores garantías de éxito.

Muchas personas contemplan la posibilidad de prepararse una oposición como una alternativa inmediata de obtener un empleo. Y ese es el principal error de muchas personas que deben tener en cuenta que ese proceso es una especie de “carrera de fondo” en la que probablemente, no se consiga el objetivo a la primera y hay que seguir insistiendo porque se va aprendiendo con cada convocatoria.

Junto a este consejo de carácter general, podemos agregar otros igualmente importantes si tienes previsto tomar este camino:

- La constancia y la fuerza de voluntad son dos características fundamentales para preparar una oposición.
- Estudia detenidamente cómo es el proceso de selección al que te enfrentas. Debes conocer los trámites administrativos, los requisitos, los plazos, etc.
- Plantéate si tienes la suficiente fuerza de voluntad para prepararlo por tu cuenta o necesitas acudir a alguna academia para mejorar tus posibilidades.
- Planifícate el tiempo que diariamente dedicarás al estudio y sé disciplinado.
- Tener un buen temario que desarrolle todos los aspectos que se indican en la convocatoria aumentará tus posibilidades de éxito.
- Es esencial que elijas un buen lugar de estudio, bien iluminado donde tengas todo ordenado.



- Elaborar resúmenes y esquemas de cada uno de los temas que te servirán para repasar posteriormente.
- Si tienes posibilidad de acceder a test o exámenes anteriores, práctica para conocer cómo se desarrollan las pruebas.
- El día previo a los exámenes descansa lo mejor posible. No te pases la noche estudiando.
- En cuanto tengas en tus manos la hoja con la prueba, lee cuidadosamente los enunciados y tómate un tiempo para pensar en la respuesta antes de escribir.

Muchas personas se dirigen a mí para preguntarme si es mejor preparárselas por uno mismo o en una academia. Depende de varios factores, como si somos capaces de ser constantes o disponemos de material suficiente para estudiar sin la ayuda de terceros. El aspecto económico también es un elemento que debemos tener en cuenta para tomar una decisión.

12. Ojo con las ofertas falsas de empleo

Terminamos este primer capítulo con un elemento importante. Desde que comenzó la crisis, las ofertas falsas de empleo han experimentado un incremento cercano a un 70%. Aunque nos podemos encontrar con este tipo de trampas en un anuncio en cualquier parada de autobús, o en las secciones de anuncios clasificados de los periódicos, sus autores se han centrado en internet para tratar de engañarnos.

Nos prometen dinero fácil a cambio de muy poco. Y en ocasiones, no sólo nos roban dinero sino que nos plantean un problema con la justicia.

El Presidente del Observatorio de Internet, Francisco Canals que se hizo pasar durante 30 días por demandante de empleo en la red. ¿Qué se encontró en resumen?:

Falsos centros de información laboral. Captan a sus víctimas mediante sugerentes y atractivos puestos de trabajo para los que ni siquiera es necesaria formación o experiencia, el candidato al empleo deberá llamar a un número de tarificación especial en el que le cobrarán entre 1,10 y 1,87 euros por minuto . Tras superar un tiempo suficiente de conversación, terminarán por colgarle el teléfono o sumirle en una interminable música en espera que cuya única finalidad es la de añadir minutos.

Falsas ofertas de empleo en el extranjero. Suelen ser habitual propuestas para trabajar en hoteles falsos del Reino Unido u otros similares que nos llegan a nuestro correo sin haberlas solicitado. Normalmente, son propuestas con una remuneración muy atractiva. Debemos informarnos previamente si realmente existen esas empresas y si están inmersas en un proceso de selección.

Spam de la crisis. Se trata de correos electrónicos no solicitados, no autorizados que advierten al usuario sobre la posibilidad de cambiar su vida, optar a un nuevo puesto de trabajo y mejorar su situación económica. Suelen estar escritos por personas extranjeras, con lo que la redacción ya nos da una pista de la poca seriedad.

Empresas de selección no solicitadas que al igual que el spam entran en nuestra cuenta de e-mail con mensajes que nos advierten de sus atractivos puestos de trabajo e interesantes remuneraciones, le animan a que llene los datos y el formulario de contacto.

Fraudes del get quich rich. Al estilo de “hágase rico rápidamente” a menudo se trata de negocios piramidales cuyo modus operandi no está permitido en nuestro país y que actúan bajo la apariencia de empresas serias, venden productos de cosmética, tecnología o alimentación. Captan a su clientela a través de anuncios clasificados, sin dar detalles



previos de su identidad tratan de reunir a sus víctimas en hoteles o centros de convenciones en las que se desarrollaran dinámicas de grupo y presentaciones con falsos testimonios todo con el fin de conseguir más afiliados.

Las academias que ofrecen empleos con la condición de matricularse previamente a un curso.

Por todo ello, os podemos ofrecer algunos consejos para evitar los fraudes y estafas en las ofertas de trabajo:

- Nunca pagar dinero por acceder a una oferta de trabajo, ya sea a través de una llamada a teléfonos 806, 807, etc, o bien aquellas empresas que nos obligan a pagar por un curso previo a la incorporación al mercado laboral.
- Desconfiar de los correos electrónicos que nos llegan sin haberlos solicitado, prometiéndonos un trabajo en el extranjero o en casa con un sueldo extremadamente alto.
- Desconfiar si esos correos electrónicos no usan una dirección corporativa de la empresa para comunicarse con nosotros y son direcciones de Hotmail, Gmail, Yahoo, etc
- No aceptar nunca una oferta que consista en hacer transacciones económicas a través de cuentas bancarias porque el origen del dinero suele ser ilegal y nos causará problemas judiciales.
- Desterrar ofertas para componer bolígrafos u otros utensilios desde casa a cambio de enviarles primero una cantidad económica.
- Evitar los falsos negocios que nos prometen pingües beneficios. Suelen reunirnos en un salón de actos y convencernos de las ventajas de esas inversiones. En realidad, se trata de empresas piramidales o multinivel.



HABILIDADES EMOCIONALES PARA ENFRENTARSE AL DESEMPLEO.

Saber gestionar tus emociones es dar un gran salto.





Dionisio Contreras Casado.

Trabajador Social y Educador Social, Experto universitario en Tratamiento y Prevención de las Dependencias y en Inteligencia Emocional. Técnico Superior en Prevención de Riesgos Laborales. Ha dedicado gran parte de su vida profesional a trabajar para la inserción laboral de colectivos con dificultad de incorporarse al mercado de trabajo, tanto en España como en distintos países de Latino América. Autor de numerosos artículos técnicos en revistas profesionales españolas y mexicanas. Coautor del “Diccionario de Trabajo Social”, editado en 2012 por Alianza Editorial, y autor del libro “Inteligencia Emocional para Desempleados”, editado en 2013 por Editorial Humanitas.

www.emogestion.com

[@emogestion](https://twitter.com/emogestion)



HABILIDADES EMOCIONALES PARA ENFRENTARSE AL DESEMPLEO

1.- Hábitos y Creencias que alejan de una búsqueda proactiva de empleo.

El principal enemigo de algunas personas desempleadas, no es su formación académica, ni su experiencia profesional, ya que en muchos casos, se han forjado buenos currículums, y sin embargo sienten que no tienen nada que aportar, quedan noqueadas por el miedo, y la confianza que debieran tener en ellas mismas, y que en otro tiempo tuvieron, se desvanece, e incluso llegan a pensar que nunca la tuvieron.

Tendemos a pensar que los acontecimientos, en nuestro caso el desempleo, provocan, incluso producen emociones, y por lo tanto conductas. Si esto fuera así, todos tendríamos el mismo comportamiento ante la misma situación, lo que es radicalmente incierto, ya que la respuesta emocional no depende tanto del acontecimiento, como de las creencias y pensamientos de la persona que siente la emoción.

Por lo tanto, cuando pasamos por una situación de desempleo, tenemos que cuidar mucho nuestro modo de pensar, para poder interpretar ajustadamente los acontecimientos activadores de emociones displacenteras. A menudo, nuestro pensamiento, nuestras “creencias”, son tan limitantes, que nos impiden “creer” que podemos estar bien. Por eso cuando tenemos que enfrentarnos a un estresor de estas características, es muy importante contar con una buena “higiene mental”.

Importante es comprender que de las emociones no son buenas ni malas, SON AGRADABLES (placenteras) O DESAGRADABLES (displacenteras), te informan de necesidades, y cuando avanzas hacia lo que necesitas, tu sistema emocional te felicita con emociones placenteras. En cierta manera, las emociones son brújula o guía de acción, pero antes es necesario transformarlas.

Por lo tanto, las emociones negativas no existen, si bien si existen las emociones que nos hacen sentir mal. Todas las emociones pueden ser consideradas como positivas, ya que todas ellas, nos reportan información sobre nuestro sistema de creencias, y son potencialmente una fuente de conocimiento sobre nuestro sistema de valores, creencias e ideas, que puede ser tenido en cuenta para cuestionarlo y posteriormente modificarlo

No solemos cuestionar nuestras creencias, nuestros hábitos de pensamiento, y cuanto menos los cuestionamos, con más virulencia actúan sobre nosotros, y así un desempleado puede ser presa de estados emocionales como la depresión, culpabilidad, ansiedad o rabia. Todo ello tiene su origen en la cabeza de quien lo siente.

Por lo tanto, el pensamiento, entendido como *la capacidad de las personas para reflexionar sobre sí mismas, y representar el entorno en el que viven*, puede ser nuestro peor enemigo de una persona desempleada. Cuando estamos desempleados, (aunque también cuando no lo estamos), pensar es lo que más hacemos: pensamos en nuestras capacidades, pensamos en el futuro, pensamos en el trabajo..., pensamos y pensamos, en muchos casos anticipándonos erróneamente a lo que va a pasar, y creando desviaciones perceptivas de la realidad, dando lugar a trastornos importantes, que nos hacen percibir la realidad de un modo distorsionado, e ir forjando un concepto personal propio infravalorado y muy alejado de la esencia personal, de las capacidades, aptitudes, habilidades y competencias que en otro momento sentíamos como propias.

Para “pensar bien” es importante identificar el pensamiento irracional, desadaptativo o destructivo para posteriormente poderlo sustituir por uno adaptativo, racional o más ajustado a la realidad. Para ello, es imprescindible la auto-observación. Vamos a ver un caso en el que se ejemplifiquen las cinco preguntas, a las que es preciso dar respuesta, si queremos aprender de nuestras emociones, y ampliar nuestra consciencia:



1.- ¿Qué ocurrió inmediatamente antes de que el pensamiento tuviera lugar o qué lo disparó?

“Llamé a una empresa en la que había realizado una entrevista, para informarme en qué estado se encontraba el proceso selectivo, y me informaron de que la plaza ya estaba cubierta. No era yo el elegido.”

2.- ¿Qué pasó por mi mente?

“He fracasado”. “Nunca encontraré trabajo”

3.- ¿Qué sentí después del pensamiento?

“Tristeza, frustración, miedo”

4.- ¿Cuál fue mi comportamiento posterior al pensamiento?

Había quedado en ir a comer con unos amigos y anulé la cita. Me quedé en casa, llorando.

5.- ¿Qué pasó después de mi comportamiento?

Me sentía sin fuerzas. Al día siguiente me costó más enfrentarme a la realidad de buscar trabajo.

Adaptación de Walter Riso

Vemos pues, como una emoción sobreviene como consecuencia de la interpretación que se hace de un acontecimiento (“Llamé a una empresa en la que había realizado una entrevista, para informarme en qué estado se encontraba el proceso selectivo, y me informaron de que la plaza ya estaba cubierta. No era yo”). En este sentido, si bien no somos responsables de los acontecimientos en sí, si lo somos de cómo los interpretamos (“he fracasado”, “nunca encontraré trabajo”), y debemos de implicarnos en el cambio de nuestras actitudes modificando nuestras creencias, transformando nuestro pensamiento, aumentando nuestra reflexión introspectiva, y entrenándonos para ser habilidosos en la superación de la dificultad por la que atravesamos.

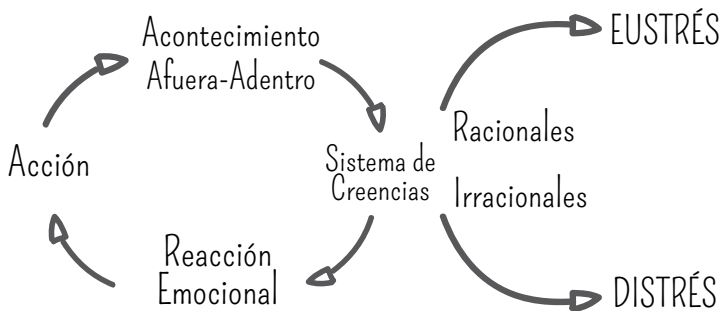
Dependiendo de nuestros pensamientos (rationales o irracionales) tendremos uno u otro tipo de reacción emocional: eustrés o distrés.

¿Qué es el EUSTRÉS?

- Es una respuesta que surge de pensamientos racionales.
- Es un estrés adaptativo, porque es ajustado a los requerimientos de la situación a la que enfrentarse.
- Es una respuesta equilibrada que produce equilibrio.
- Aumenta la efectividad, porque las acciones que se derivan de esta respuesta emocional, son diseñadas y planificadas desde ideas ajustadas a la realidad.

¿Qué es el DISTRÉS?

- Es una respuesta que surge de pensamientos irracionales.
- Es un estrés desadaptativo, porque ocasiona un desgaste emocional excesivo en relación al acontecimiento al que hay que enfrentarse.
- Es una respuesta desequilibrada que produce desequilibrio orgánico.
- Las acciones que se derivan de una respuesta emocional desadaptativa o distrés, son poco efectivas ya que echan sus raíces en una percepción irreal, espectral y sombría de la realidad.





Si nuestro modo de pensar, es decir, si el sistema de creencias puesto en marcha no es limitante, se activa un ciclo en el que, la situación es percibida como oportunidad, se incrementa la capacidad de adaptación, lo que permite encontrar la mejor respuesta a la situación "difícil", y todo ello deriva en emociones placenteras.



Si por el contrario, se activa el sistema de creencias irracionales, se activa el ciclo del estrés no adaptativo. La situación es percibida como amenazante, disminuye nuestra capacidad de adaptación, damos respuestas inadecuadas a la situación, y finalmente nos instalamos en sentimientos displacenteros: insatisfacción, ansiedad e intranquilidad, entre otros.



Cuando se está desempleados, son habituales ideas irracionales del tipo:

- “No puedo más...”
- “Estoy a punto de rendirme...”
- “Soy licenciado y ni siquiera me quieren para prácticas”
- “Continuamente pasa por mi cabeza la idea de acabar con todo definitivamente”
- “Necesito ayuda, guía...”
- “No sé por dónde empezar...”
- “Creo que ya no puedo controlarlo más”
- “Si no encuentro trabajo ya, mi vida se va al garete...”
- “Haga lo que haga, no encontraré trabajo porque todo está fatal”

Estas ideas que damos por sentadas son la raíz de estados emocionales, de modo que, por ejemplo, el sentimiento de desesperanza del desempleado, se sustenta muy a menudo en la creencia ilógica, irracional e inadecuada de su propia incapacidad: “no puedo más”.

Aquel que pueda modificar sus pensamientos, puede cambiar su destino

En nuestra mano está entrar en la espiral de la desgana reactiva, la desmotivación y la parálisis, o adoptar nuevas actitudes y diseñar un comportamiento nuevo, que ofrezca una respuesta proactiva y una reacción emocional más adaptativa y útil a nuestra situación.

Aquí radica la diferencia en el modo de enfrentarse al desempleo:

- De modo reactivo o con resistencia: la persona no cuestiona sus creencias y se ve envuelta en el torbellino de las emociones displacenteras: rabia, miedo, impotencia, resentimiento.
- De modo proactivo o con responsabilidad: la situación vivida es aprovechada para el aprendizaje, y toda la energía emocional, es convertida en un torrente creativo que nos ayuda a enfrentarnos con más solvencia a la nueva situación.



Podemos y debemos operar un cambio en nuestra estrategia de afrontamiento que, superando la obsesión y el pensamiento compulsivo, la tristeza crónica o la desesperanza, nos aproxime a la potenciación de nuestras capacidades, el autoconocimiento y el dominio de nuestra circunstancia.

En el siglo I de nuestra era ya lo dejó escrito Epicteto: “no nos afecta lo que nos sucede, sino lo que pensamos sobre lo que nos sucede”, por lo que éste no parece ser un problema nuevo al que nos tenemos que enfrentar.

2.- Condiciones emocionalmente inteligentes para una búsqueda de empleo proactiva.

Las verdaderas claves para una superación suficiente del desempleo, y que están en la base del correcto desarrollo de las técnicas de búsqueda de empleo, son de índole psicológica, y tienen que ver con aspectos relacionados con el crecimiento personal, y la inteligencia emocional.

La Inteligencia Emocional es considerada por muchos autores como la inteligencia que todo ser humano debe poseer para lograr el éxito en cualquier área de su vida.

Inteligencia Emocional: “la habilidad para percibir, valorar y expresar emociones con exactitud; la habilidad para acceder y/o generar sentimientos que faciliten el pensamiento; la habilidad para comprender emociones y el conocimiento emocional y la habilidad para regular las emociones promoviendo un crecimiento emocional e intelectual (Mayer y Salovey, 1997).

A estas alturas, nadie puede negar la gran influencia que ejercen las emociones en nuestra manera de pensar, y nuestro modo de pensar en nuestras emociones, tanto que son parte importante del motor de nuestra conducta. El desafío al que nos enfrentamos en un proceso de búsqueda de empleo, es al del manejo adecuado de nuestras emociones, que es tanto como decir, al reto de ser emocionalmente inteligentes.

Ser emocionalmente inteligente no consiste en aplicar una serie de técnicas sobre la propia vida, sino que implica un cambio personal que comienza por el autoconocimiento y la liberación de bloqueos interiores.

El fortalecimiento personal no es una cuestión de atrezzo, ni de apariencias, y vencer la tendencia a sentirse víctima de los acontecimientos no es una cuestión que se pueda disimular, sino que implica una reflexión profunda y un compromiso con el cambio.

Consecuencia de todo esto, se experimenta una calma, y una confianza personal, que nace del interior, y que es difícilmente alterable por las situaciones externas. Calma y autoconfianza de la que surge una actitud optimista y proactiva que predispone a la acción efectiva.

Una autoconfianza baja es percibida de modo inmediato, en un proceso de selección de personal y de entrevistas de trabajo, y del mismo modo que el saber popular afirma que los perros huelen el miedo, así quedaremos al descubierto, ante nuestro entrevistador o seleccionador, si no nos hemos procurado una confianza personal sólida y fundamentada.

Hemos identificado 10 condiciones “emocionalmente inteligentes” que han de darse en una persona afectada por el desempleo, para que su acción sea apropiada para conseguir sus objetivos y alcanzar su meta.

a) Conocer los puntos fuertes.

Es importante conocerlos, no sólo porque es una de las preguntas más habituales en una entrevista de trabajo, sino porque de conocerlos bien va a depender gran parte del éxito de nuestra búsqueda.

Si no conoces tus puntos fuertes, va a resultar muy complicado que puedas convencer a un seleccionador de personal, de que tú eres el candidato ideal. Son los cimientos de cualquier búsqueda, ya que cualquier búsqueda siempre ha de comenzar por responder a la pregunta: “¿por qué soy yo el candidato idóneo?”, y si no conozco mis fortalezas, seré incapaz de mostrarlas y hacerlas valer. Por otro lado, gastaré menos



energía en mejorar mis fortalezas, una vez identificadas, y convertirlas en excelencia, que en conseguir una competencia mediocre, partiendo de una ignorancia absoluta.

No conocer las fortalezas personales, no implica no tener fortalezas o puntos fuertes. Significa más bien, que no nos hemos parado a analizar nuestra vida laboral, nuestro currículum y nuestras experiencias vitales, y en función de todo ello, y tras haberlo comparado con los resultados obtenidos, descubrir los aspectos en los que una persona es competente y diestra. Nadie mejor que un demandante de empleo debe conocer al dedillo su vida laboral, haberla interpretado, y ser capaz de exponerla de un modo atractivo a sus contactos y en sus entrevistas de trabajo.

Ejercicio para localizar puntos fuertes

Coge un bolígrafo y un papel y contesta las siguientes preguntas:

¿Cuáles son mis habilidades?

¿Cuáles son mis capacidades?

¿Cuáles son mis aptitudes?

¿En qué tengo una experiencia singular y que me da valor?

¿Qué cosas hago bien?

¿Por qué cosas me han felicitado, o me han valorado?

En relación con los demás, ¿En qué cosas soy especialmente habilidoso?



Finalmente, y tras reflexionar sobre lo que has escrito, pregúntate en qué trabajo puedes encajar, o cómo puedes rentabilizar tus puntos fuertes a través del autoempleo. El siguiente paso es comprometerse con dicho objetivo, trabajar para desarrollar los puntos fuertes que has identificado, y no desistir hasta que alcances el objetivo propuesto.

b) Descubrir la forma de desarrollarlos.

Pero que nadie se eche a dormir cuando identifique sus puntos fuertes, pensando que el mero hecho de tenerlos es suficiente para postularse con ventaja en una oferta, ya que si no se desarrollan y trabaja sobre ellos, en poco tiempo quedarán obsoletos. Es preciso ser consciente de que, cuando se está desempleado, una de las tareas inexcusable es tender puentes entre el presente y el futuro, y en ese sentido es vital invertir en el desarrollo de aquellos puntos personales que marcan una diferencia, y constituyen un hecho diferencial, con respecto al resto de personas desempleadas.

Desarrollar los puntos fuertes de un modo proactivo, nos plantea alguna que otra dificultad: ¿Cómo adaptar lo que considero una ventaja diferencial a un futuro puesto de trabajo?; ¿Se necesita en el mercado laboral lo que sé hacer?; ¿Cuánto tiempo debo invertir en el desarrollo de lo que considero una ventaja?; ¿Puedo hacerlo?; ¿Quiero hacerlo?; ¿Tengo fuerzas para salir de mi área de comodidad y trabajar en la mejora de los aspectos que considero puntos fuertes, o permitiré que mermen por la inacción y se atrofien?.

c) Aprender a gestionar las propias emociones como elemento catalizador de avance.

Gestionar las emociones y encauzarlas debidamente en aras de la consecución de los objetivos propuestos, es un desafío para una persona que se enfrenta a situaciones no queridas y emociones no deseadas, como lo es el desempleo.

Sin embargo, debido a las numerosas carencias que tenemos en materia de control emocional, cuando nos enfrentamos al desempleo, solemos optar por una de las alternativas siguientes:

- Como no nos gusta lo que sentimos, lo rechazamos e intentamos eliminarlo. Pese a lo cual, el malestar, progresivamente adquirirá



más intensidad, y las consecuencias de no trabajar la emoción, se harán patentes.

- Como no nos gusta lo que sentimos, intentamos negarlo e incluso no sentirlo. Hemos dicho anteriormente que las emociones traen información de nuestra persona, por lo que negarlas o intentar “no sentir las”, implica cortar de raíz la comunicación con nosotros mismos, perdiendo la conciencia de los aspectos personales y de pensamiento, de los que nuestras emociones nos quieren informar. No sería de extrañar que quienes opten por esta alternativa, desarrollen trastornos psicósomáticos de todo tipo.

Cuando hablamos de gestión emocional o autocontrol, el primer paso es la conciencia de la emoción, y no podremos avanzar mientras no reconozcamos y nos responsabilicemos de la emoción que tenemos.

No obstante, se expresen o se acallen, se gestionen o se nieguen, cuando una persona se enfrenta, emocionalmente hablando, al desempleo, suele pasar por cuatro etapas, a las que es necesario estar muy atento si pretendemos actuar sobre ellas:

- 1) **Negación:** El desconcierto inicial e inmediato a comprobar que ya no se tiene trabajo, hace que la persona recién desempleada no se crea lo que le está pasando.
- 2) **Rabia:** Una emoción que nos informa que no queremos estar así, y de que es preciso buscar aliados y ponerse en marcha para superar esta situación.
- 3) **Tristeza:** Compruebo que salir de dónde me encuentro, me va a costar esfuerzo. Observo mi entorno y confirmo mis obligaciones contraídas: casa, hijos...: Creo que me van a faltar las fuerzas, me invade la tristeza.

4) **Aceptación:** Comprendo perfectamente mi circunstancia, y me enfrento a ella con cierto grado de consciencia, me alejo de mi pasado y comienzo a diseñar el futuro, trabajando en el presente.

d) Diseñar estrategias realistas para alcanzar las metas y deseos personales.

Mucho más frustrante que no alcanzar las metas propuestas, es no tener metas que alcanzar, o que éstas sean tan timoratas y acomplexadas que no merezca la pena el más mínimo esfuerzo por conseguirlas, lo que hace engordar aún más la frustración y el desencanto del desempleado. De algún modo se puede afirmar que las metas son un componente capital para la excelencia en el logro individual, ya que sin ellas una persona desempleada, actúa muy por debajo de su potencial, dejándose marchitar inconscientemente.

Nada es fruto del azar: es preciso perfilar un plan personal que nos permita enfrentarnos a la nueva situación de desempleo, intentando identificar y aprender de las emociones resultantes. Este es el camino para no quedar varado en la autocompasión y la pena.

Te propongo un ejercicio que facilite el establecimiento de metas y objetivos, y ayude al diseño de una estrategia válida de afrontamiento al desempleo. A la hora de establecerte metas y diseñar una estrategia de avance, ten en cuenta los siguientes aspectos:

- **Valoración inicial.** ¿Qué actitud tengo?, y en consecuencia, ¿Qué aspectos tengo que desarrollar para trascender o superar el desempleo?.
- **Visión:** ¿Qué tipo de trabajo es en el que más puedo aportar?, ¿A qué me siento inclinado, me apasiona?, ¿En qué entorno me gustaría trabajar?.



- **Limitación.** ¿Qué pensamientos limitadores me alejan de mi visión?. ¿Existen otras limitaciones?.
- **Motivación y Desarrollo.** ¿Cómo podría superar mis limitaciones para materializar mi visión?, ¿Cómo me estoy preparando – conocimientos, destrezas, actitudes y habilidades- para alcanzar mi visión?
- **Objetivos y Estrategia:** ¿Cuál es el camino?, ¿Cuánto tiempo necesito?, ¿Qué metas intermedias valoraré para comprobar que estoy progresando?.

e) Saber enfrentarse a los cambios y tener capacidad de adaptación a nuevos escenarios.

Queremos llegar a la meta, pero ahorrarnos el camino.

Todo cambio implica una crisis, que puede ser mayor o menor en función de la capacidad de adaptación que tenga la persona que se enfrenta a él, y esto, en muchas ocasiones, deriva en una mejora.

Hemos de asumir el compromiso de afrontar con dinamismo el cambio, y para ello te propongo una **guía de adaptación al cambio**:

1. Identificar el origen del estrés.

No podremos adaptarnos a la nueva situación si no hemos aislado el “estresor”, y hemos sido capaces de responsabilizarnos de la interpretación que hacemos de él.

2. Reconocer resistencias.

Si ante un despido, una situación prolongada de desempleo, o un cambio de trabajo, tenemos dificultades para aceptar la nueva situación y trabajar para que se produzca un cambio, es debido a las resistencias, que hacen su aparición básicamente porque sentimos la necesidad de protegernos ante lo que interpretamos como amenazante.

3. Desmantelar

Hemos de desmantelar toda actitud que nos limita a la hora de enfrentarnos activamente a nuevos escenarios, para lo que:

- a) Analizaremos nuestro pensamiento y también nuestra actitud en el nuevo escenario, en el que aparece la dificultad.
- b) Valoraremos el riesgo que estamos dispuestos a asumir con nuestro nuevo pensamiento o actitud.

4. Actitud comprometida

Ahora es el momento de intentarlo, de aprender lo nuevo, sin temor al fracaso, sin miedo al futuro, apegados al aprendizaje que supone la nueva vivencia y arraigados en el presente y en el interés por aprender.

5. Aprendizaje y evolución:

El aprendizaje y la evolución son la consecuencia del trabajo emocional que supone enfrentarse al cambio. Un compromiso personal y dinámico que nunca termina, y del que surgen nuevas ideas y oportunidades que debemos, a su vez, valorar para que nos ayuden a avanzar.

f) Tolerar la frustración y aceptar el fracaso.

Parece cierto que saber esperar, demorar la gratificación, recibir noes y desapegarse de los resultados, es algo que en un proceso de búsqueda, uno debe dar por descontado, y por otro lado constituyen claves de una salida exitosa de la situación, pero más cierto parece que la paciencia en estas circunstancias suele escasear.

La sabiduría en un proceso de búsqueda de empleo, consiste en saber esperar, y saber tolerar el malestar, ya que uno se expone a muchos estímulos que pueden interpretarse como agresiones. Nadie está obligado a encontrar trabajo: está obligado a intentarlo, y cuando uno se apega a la experiencia de búsqueda, el malestar no existe y los resultados no tardan en llegar, mientras que si el apego es hacia los resultados, la búsqueda constituirá una fuente de frustración constante.



Ignacio Larrañaga, en su hermosa parábola “con la ardiente paciencia de un trival”, lo describe a la perfección: «Hoy siembras un extenso trival en el campo. Vuelves a la semana siguiente y no se ve nada: parece que el trigo murió debajo de la tierra. Vuelves a las dos semanas y todo sigue igual: el trigo sigue sepultado en el silencio de la muerte.

Retornarás a las cuatro semanas y observarás con emoción que el trival, verde y tierno, emergió tímidamente sobre la tierra. Llega el invierno y caen toneladas de nieve sobre el trival recién nacido que, aplastado por el enorme peso, sobrevive, persevera. Vienen las terribles heladas capaces de quemar toda vida. El trival no puede crecer, ni siquiera respirar. Simplemente se agarra obstinadamente a la vida entre vientos y tempestades para sobrevivir. Asoma la primavera y el trival comienza a escalar la vida lenta pero firmemente. Apenas se nota diferencia entre un mes y otro; parece que no crece. Cuando vuelves unos meses más tarde, con tus asombrados ojos te encontrarás con el espectáculo conmovedor de un inmenso trival dorado, ondulado suavemente por la brisa. ¿De dónde viene esta maravilla? De las noches horribles del invierno. Por haber sobrevivido con una obstinada perseverancia en las largas noches del invierno, hoy tenemos este espectáculo.

No hay más. Cuando llegue la hora en que parezca que, en lugar de adelantar, retrocedes, mantente en pie, sobrevive, persevera como el trival. Cuando la helada de la aridez o la niebla del tedio te penetren hasta los huesos, persevera con una ardiente paciencia: en tus firmamentos habrá estrellas y en tus campos espigas doradas».

g.- Saber mantener una disciplina y ser perseverante.

Mientras te haces con las riendas del control mental y emocional, es probable que necesites una guía comportamental, que te haga mantener cierta disciplina, y te ayude en tu objetivo. Es importante no abandonarse a la indisciplina, ya que cuanto más te alejes de un estilo de vida motivador, más difícil será regresar a conquistar la motivación necesaria para conseguir el objetivo propuesto.

Cuando no se tiene trabajo, es cuando con más método se tiene que trabajar. Cada uno tiene que ser capaz de diseñar su plan de disciplina y “trabajo para buscar trabajo”, pero ya que puede ser fácil flaquear, sugiero seguir algunas de las siguientes pautas con disciplina, desde el primer momento.

1. Rutina mañanera: levantarse temprano todos los días laborables, y no salir de casa más tarde de las 8:30 o 9:00 de la mañana. Es muy importante sincronizar el horario con el de las personas que trabajan. Dar un paseo, realizar recados o trámites, o hacer la compra, justifican suficientemente el hecho de vencer la pereza, levantarse temprano y sentirse una persona activa.

Por otro lado, y como complemento de la rutina de la mañana, destacamos la importancia del cuidado personal, cuyo objetivo es mantener la misma imagen e higiene que cuando se trabajaba. En cuanto a la ropa, es importante mantener el estilo personal previo a quedarse desempleado. El pijama: el peor uniforme.

Ha cambiado tu situación laboral, pero no tienen por qué cambiar tus rutinas ni tu cuidado personal.

2. Aléjate de la televisión y del sofá: la televisión tiene una gran fuerza expresiva, y un gran poder de influencia, y lo que a menudo ofrece son modelos de fracaso o representaciones fatalistas sobre el futuro que pueden justificar la pasividad del que se expone a ella. Dejarse influir por la televisión, acentúa la impresión de que se vive en un entorno social sórdido y peligroso.

Por otro lado, desde la publicidad, la televisión invita al espectador a disfrutar de vacaciones, asistir a espectáculos, acceder a bienes y servicios diversos, u ofrecen un modelo de vida al que el espectador, quizá ahora no pueda acceder. En este caso, exponerse a la televisión es programarse para la frustración, e ir abonando la plantita del sentimiento de inferioridad.



El sofá y la televisión nos abocan a la pasividad de la que hay que huir sí o sí, y cualquier actividad sustitutiva será mejor que quedar paralizado frente a él.

3. Relaciónate: Además de ser importante por no perder contactos que puedan ser útiles para estar en contacto con el mundo laboral, mantenerse actualizado y conocer posibles ofertas, es una actitud que nos ayuda a prevenir el victimismo y la queja, siempre que no utilices la relación con los demás para quejarte o lamentarte.

Los desempleados que gozan de un alto grado de interacción con su entorno muestran un mayor nivel de bienestar, son más comunicativos, sienten menos la adversidad, tienen mayor habilidad para comunicarse y expresar sus necesidades, más disposición a dejarse ayudar y apoyar por los demás, y además crean un sentido de pertenencia, que le previene de sentirse “un bicho raro”.

4. Dedicar un espacio diario a la formación: Estar desempleado, sobre todo cuando el desempleo se prolonga, puede constituir una amenaza para la actualización de contenidos de la actividad laboral personal, sin embargo, y aunque estés desempleado, las herramientas informáticas evolucionan, el software cambia, los materiales y las técnicas cambian y mejoran, y es responsabilidad de la persona que busca empleo, estar constantemente actualizado.

Por otro lado es un buen momento para adquirir nuevas destrezas y habilidades, y apoyándose en la experiencia y conocimientos anteriores, redefinir el perfil profesional y adaptarlo a los nuevos requerimientos laborales.

En conjunto, el tiempo dedicado a la formación, no debiera ser menor de dos horas diarias.

5. Utiliza diariamente herramientas de internet para buscar trabajo: Es positivo que le dediques un tiempo diario, a buscar ofertas, actualizar perfiles o leer los blogs que te mantienen conectado a tu profesión o a ofertas formativas relacionadas con tu actividad laboral.

Aunque quizá nos falte familiarizarnos con estas herramientas, hemos de comprender que no se trata de un juego, si bien cuando nos relacionamos a través de ellas, el futuro profesional está en juego, por lo que los datos y la información personal que comparto, ha de ser muy cuidada y estudiada.

6. Haz ejercicio: Para gozar de una buena salud física y un bienestar emocional y mental es preciso dedicar al menos 30 minutos al ejercicio físico, y sobre todo cuando se está pasando por un momento de fragilidad, como puede suponer estar desempleado. Es haciendo ejercicio cuando el cerebro segrega endorfinas, que reducen el dolor y aumentan la sensación de felicidad.

El ejercicio físico está relacionado con la reducción de emociones vinculadas al estrés, como la ansiedad, y haciendo ejercicio se mejora considerablemente la sensación de control.

7. Duerme lo necesario. No menos de lo necesario, pero tampoco más. Es conveniente que te procures un espacio para el sueño reparador (7 u 8 horas), que te ayude a enfrentarte a la búsqueda con más energía y a mejorar tu toma de decisiones. Evita recurrir a somníferos, a pesar de que lo consideres una solución rápida y buena.

Una higiene del sueño pasa por:

- Elegir una dieta que facilite el sueño, y en general, elige una alimentación inteligente.
- Relajarse antes de acostarse.
- No esperar a estar muy cansado para descansar.
- Realizar ejercicios respiratorios.



8. Respira. A través de la respiración somos capaces de autorregular los estados emocionales, de un modo poderoso. Tanto es así que en todas las técnicas de relajación es considerada la respiración.

Procura que tu expiración sea dos veces más prolongada que la aspiración.

Si te sientes tenso y con ansiedad, puedes hacer aspiraciones profundas y retener la respiración de 25 a 30 segundos.

Apoyándonos en ejercicios respiratorios vamos a influir en la actividad nerviosa, transformamos el estado emocional, aceleramos la recuperación psíquica, y nos energizamos convenientemente.

h) Aprender a motivarse:

Implica trabajar sobre los sentimientos que nos apartan de un alto nivel de motivación, ya que actúan como gafas que alteran las formas básicas de percibir la realidad, y hacen que se perciba de un modo distorsionado. Estos sentimientos son:

- 1.- **Sentimiento de obligación:** "tengo que encontrar un buen trabajo", "tengo que formarme en X";
- 2.- **Queja:** "nadie hace nada por mi", "si por lo menos a alguien le interesara mi curriculum".... "todo está muy mal y así no encontraré trabajo nunca", "los puestos de trabajo están dados de antemano";
- 3.- **Miedo:** "si no encuentro trabajo, mi estilo de vida se verá afectado", "no lo resistiré";
- 4.- **Culpa:** "soy el culpable de no poder dar vacaciones a mi familia", "soy el culpable de que mis hijos no puedan tener todo lo que me gustaría", "cuando tuve trabajo, tenía que haber ahorrado";

5.- Resentimiento: “Ninguno de mis antiguos compañeros sacó la cara por mí cuando me despidieron”, “Después de creer que gozaba del cariño de mi jefe, prescindió de mí, sin darme explicaciones”.

La culpa centra su atención en el pasado, mientras que la “responsabilidad” atiende al aprendizaje presente que me será útil en el futuro. El sentimiento de culpa es muy habitual en una sociedad como la nuestra, que valora a las personas en virtud del rol social que ocupan, por su apariencia externa o por lo que consumen.

Del papel de la víctima sólo puede salir una actitud tendente a culpabilizarme a mí o culpar a los demás, al sistema o “vete tú a saber a quién” de mis emociones, de mis sentimientos. Y de aquí sólo nacen bloqueos y un fuerte sentimiento de impotencia.

Enfrentarse a la nueva situación desde el victimismo, es tanto como atarse un bloque de plomo en los pies y “arrojarse al mar”. Una actitud así bloquea la acción proactiva y reactivamente me tumba en el sofá a esperar que suene el teléfono con “la oferta de empleo” que me saque de donde me encuentro.

Ante una situación como el desempleo, que puede ser interpretada como un acontecimiento desestabilizador, la tentación es erigirse como víctima, máxime cuando las víctimas obtienen la compasión de los demás.

Lo difícil, pero quizá lo más útil, y siempre lo que más nos aproxima al concepto de felicidad, es avanzar aprendiendo de lo que la vida pone ante nosotros, y responder o responsabilizarnos de la situación que nos “toca vivir”. Responsabilizarse no es culpabilizarse.

i) Liderar mi situación de desempleo.

“Un hombre encontró un huevo de águila y lo puso en el nido de una gallina, en un corral. El aguilucho fue incubado junto con la nidada de polluelos, y creció con ellos.



Toda su vida el águila hizo lo que hacían los pollos del corral, creyendo que era uno de ellos. Escarbaba la tierra en busca de gusanos e insectos. Piaba y cacareaba. Y movía las alas y volaba unos pocos metros.

Pasaron los años y el águila envejeció. Un día vio un ave magnífica volando por encima de ella, en el cielo sin nubes. Se deslizaba con graciosa majestad entre las poderosas corrientes de aire, moviendo sus fuertes alas doradas. La vieja águila miraba hacia arriba con asombro.

– ¿Quién es ése? –preguntó.

– Es el águila, el rey de las aves –le dijo su vecino–. El pertenece al cielo. Nosotros pertenecemos a la tierra; somos pollos.

Así, el águila vivió y murió como un pollo, porque creía que era un pollo”.

Anthony de Mello

Muchos desempleados no se dan cuenta del rol de liderazgo que tienen en la situación que les toca vivir, y son incubados por una sociedad o un entorno, que les invita a creer que el destino está escrito, y no hay nada que ellos puedan hacer. Águilas convertidas en pollos.

Sin embargo, teniendo en cuenta nuestras fortalezas y también nuestras áreas de mejora, debemos de mantener una actitud abierta al aprendizaje, eliminando los juicios sobre nosotros mismos y sobre el entorno, y mantener siempre una actitud líder capaz de erigirnos como arquitectos de nuestro destino. Una persona que es capaz de liderar su vida es resistente a la adversidad, y puede superar una situación de desempleo simplemente con el compromiso.

¿Qué quiero hacer? ¿Qué puedo hacer?
¿Qué necesito hacer? ¿Qué voy hacer?

SON LAS PREGUNTAS QUE SE HACE
UNA PERSONA QUE SE LIDERA

EN EL EXTREMO OPUESTO,
UNO PUEDE PREGUNTARSE

¿Qué va a ser de mí?
¿Qué me permiten hacer?
¿Qué remedio me queda?

Liderarse implica tener la capacidad de poder visualizarse en distintos escenarios, y así poder anticiparse a las situaciones con las que nos podemos encontrar. Es un ejercicio que nos permite tomar la delantera de nuestra respuesta, y así poderla hacer proactiva, y que no sea una mera reacción.

Propongo un test, con el que puedes medir tu capacidad para liderar el desempleo

- ¿eres capaz de adaptarte a los cambios? ¿tienes afán de mejorar?
- ¿consideras que permaneces abierto y flexible a nuevas ideas o propuestas?
- ¿piensas que tus acciones son conscientes y nacen de tu autenticidad?
- ¿confías en ti, en tus posibilidades y potencialidades, a la hora de buscar empleo?
- ¿consideras aceptable tu conocimiento personal? ¿eres capaz de ser crítico contigo?
- ¿controlas tus emociones? ¿tienes templanza en la adversidad?
- ¿te consideras disciplinado? ¿afrontas las situaciones con valor e integridad?
- ¿te comprometes con tus objetivos? ¿te responsabilizas de tus errores?
- ¿eres intuitivo? ¿disfrutas con lo que haces, o lo haces para obtener resultados?
- ¿aprovechas cualquier acontecimiento o situación para desarrollarte personalmente?
- ¿tienes energía y un optimismo fundado? ¿eres capaz de gestionar tu atención y tu tiempo?
- ¿te consideras una persona con iniciativa y proactividad? ¿eres capaz de reinventarte?
- ¿consideras que tu pensamiento es reflexivo? ¿eres capaz de resistir a la adversidad?



j) Comprender y dominar el entorno.

Finalmente, y progresivamente, a medida que se han ido trabajando el resto de condiciones, para una búsqueda de empleo emocionalmente inteligente, se adquiere una comprensión y cierto dominio del entorno en el que hay que desenvolverse para obtener nuestro objetivo.

En un proceso de búsqueda, poseer las habilidades sociales necesarias para enfrentarse con solvencia emocional al entorno, es en sí mismo, la herramienta más valiosa, (por eso es a la que se llega, tras haber ampliado el resto de condiciones), ya que la importancia que tienen el capital social en el proceso de búsqueda, es simple y llanamente fundamental. Solo no puedes conseguir tu objetivo.

La realidad puede ser hostil, pero lo realmente ventajoso es cómo puedes construirla interiormente y recrear un entorno que colabore contigo en mejorar tu situación personal; por lo tanto es necesario que abandones la perspectiva egocéntrica de la búsqueda y promuevas acciones socialmente útiles e inteligentes: es así como se obtienen los mejores resultados en nuestra búsqueda.

Cuando comprendes y dominas el entorno, eres capaz de:

1) Analizar convenientemente el contexto interpersonal de búsqueda: lo que implica distinguir quién puede ayudarte a la consecución de tu objetivo, en qué y cómo.

2) Relacionarte haciendo valer tus “puntos fuertes”, respetando siempre el contexto en el que lo haces. Mucha gente en su búsqueda de empleo, no sabe “venderse socialmente”, y otros al no conocer el entorno al que han mandado el currículum, al ser citados a una entrevista, “mentan la soga en casa del ahorcado”, poniendo fin así a un asunto que podía haber terminado en contratación. En resumidas cuentas: has de ser influyente, es decir, durante todo el proceso de búsqueda, y en especial en las entrevistas de trabajo o relaciones con empresas, has de poder causar una impresión favorable.

3) Ofrecerte como el profesional idóneo para resolver y minimizar problemas a los que se enfrenta la empresa que te contrata. Esto es: no eres una persona que busca trabajo, eres un profesional que ofrece soluciones. Quizá pueda parecer poca la diferencia, sin embargo de la comprensión del entorno surge una mirada hacia el otro, a las necesidades de la empresa, y uno se aleja del egocentrismo que le sitúa como “parado”, y se ofrece como profesional capaz de aportar algo.

En este sentido, en tu proceso de búsqueda, te invito a que trabajes los siguientes aspectos:

- **La comunicación emocional**, es decir la que tiene que ver con la expresión de necesidades. Te va a ayudar a comprender las necesidades del que ofrece un puesto de trabajo.
- **La capacidad de escucha**. A menudo se enseñan técnicas de búsqueda de empleo, que parece que invitan a diseñar un discurso, imponer una pose, y en vez de hacer “entrevistas de trabajo”, realizar “representaciones cuasi-teatrales”. Entrevistarse implica saber escuchar a tu interlocutor, y conseguir elevar la interlocución al punto en el que ambas partes puedan expresar ideas y pueda producirse un ambiente de negociación.
- **La asertividad**. Implica hacer valer nuestros derechos y saber defender nuestros intereses, que en ocasiones permanecen ocultos tras una baja autoestima. No olvides que en cualquier proceso de búsqueda de empleo tienes derecho a:
 - Ser tratado con respeto y dignidad.
 - Ser escuchado y tomado en serio.
 - Tomar tus propias decisiones.
 - Rechazar una oferta sin sentir culpa.



- Solicitar lo que quiero, (y también saber respetar que mi interlocutor me diga NO)
- Cometer errores.
- Pedir la información sobre el puesto, la empresa, salario o cualquier cosa que estime necesaria para la toma de una decisión.
- **La capacidad de empatía**, entendida como habilidad emocional que te va a permitir conectarte con las personas y las organizaciones, y así poder dar una respuesta adecuada a sus necesidades.



TODO LO QUE QUISISTE SABER SOBRE EL CV
Y NO TE ATREVISTE A PREGUNTAR...

Una disciplina donde cada detalle cuenta.





Gloria Alonso Rodríguez.

Máster en dirección y gestión de centros de servicios sociales, Técnica en Responsabilidad Social y norma SGE21 de Forética y logopeda. Cuenta con un gran recorrido profesional en diferentes organizaciones y empresas de reconocido prestigio, siendo la responsable de los servicios de empleo: orientación, creación y consolidación de empresas. Es coautora de guías y manuales de orientación laboral y emprendimiento responsable. Motivadora ponente con un gran interés en la tecnología y muy activa en las redes sociales. Destaca el grupo “orientación para el empleo” que dirige personalmente en la red social LinkedIn, bajo la firma de Empieza Consultora (www.empiezaconsultora.es), y que ya cuenta con mas de 4.800 miembros.

TODO LO QUE QUISISTE SABER SOBRE EL CV Y NO TE ATREVISTE A PREGUNTAR....



Resulta atrevido, cuando menos, después de realizar una sencilla búsqueda, escribir sobre el Curriculum Vitae (CV). No obstante, como el objetivo de esta Guía es resultar de ayuda a quienes buscan empleo nos ponemos a ello.

Empecemos por el principio, la palabra “Curriculum” procede del vocablo latino “**Currere**” que significa carrera o corrida, y del verbo “**Curro, currere**”, correr, recorrer, rodar. En el latín clásico se utiliza este término como **Curriculum vitae** o **curriculum vivendi**, para hacer referencia a una carrera de vida.¹

Numerosos debates abiertos defienden que el Curriculum ha “muerto”. Nada más lejos de la realidad. Por ello es nuestra intención que este capítulo aporte información interesante y actual, y os anime a plantearos la elaboración del Curriculum Vitae como el “**punto clave**” en la búsqueda de empleo.

¡Pon tu Curriculum en presente!

Si nos ceñimos a la etimología, queda claro, no debe ser un documento invariable o cerrado ya que se refiere a nuestro “Recorrido de vida profesional”, y esto es muy importante tenerlo en cuenta. El CV es un documento vivo que debe actualizarse y ajustarse en función de los cambios que experimente nuestra vida profesional, es decir, nueva formación

o experiencia profesional, nuevo objetivo laboral, modificaciones en la disponibilidad, etc.

Antes de pasar a la acción (realizar el CV), con el fin de incluir la información importante y más adecuada para cada ocasión, es imprescindible dedicar un tiempo a la reflexión.

1. CV A MEDIDA

“Antes de escribir hay que decidir”

El CV es herramienta necesaria, no suficiente, en la búsqueda activa de empleo. Así, cuando hablamos de CV deberíamos pensar en un documento:

- **Preciso y Ajustado:** Ni más, ni menos. Conviene que tenga la extensión que necesite, pero no en exceso, sin inflar ninguno de los apartados con información vacía. Es necesario realizar un ejercicio para concretar, ajustar y acertar con la información conveniente. Un CV excesivamente largo y que no aporta datos de alcance, está condenado a no ser leído. **Sintetiza y concreta la información.**
- **Personal y Personalizado:** Solo tuyo, en la mayoría de las ocasiones es lo primero que conocerán de ti. No hay “fórmula mágica”, solo esfuerzo y dedicación. Quien mejor que tú sabe lo quieres y cuál es tu valor añadido? Busca, compara y elige modelos, formatos, aplicaciones, selecciona tu información. **CV a la medida**



[@arturoromeros](https://twitter.com/arturoromeros) / Aromerosierra86@gmail.com

- **Claro y Cierto:** Sencillo de leer y entender. Ajustado a la oferta, a la empresa, que responda a tu objetivo profesional. Debe ser coherente para que al leerlo no deje dudas sobre por qué y para qué lo has enviado. Los datos (títulos, experiencias laborales, estancias...) deben ser verificables, eso sí, una vez nos lo soliciten. Redacta en afirmativo y de forma positiva. En el CV no hay información obligatoria, hay veces que se equivoca y se piensa que se está cumplimentando una documentación oficial, o un formulario de los muchos que cumplimentamos en las bolsas de empleo. En tu CV, tú eres quien manda!!! :) **Decide los contenidos para animar a una completa lectura.**
- **Flexible y Atractivo:** Fácil de modificar, nada de tener un único CV, hay que apostar por la diversidad. Irías con el mismo traje a la piscina que a una fiesta? Ten en tu "armario" diferentes y atrayentes modelos que te permitan diferentes combinaciones ajustadas a lo que buscas. Resulta innecesario recordar que un documento con, tan solo una falta de ortografía pierde todo el interés. **¡Enfócalo al objetivo!**



CV con diseño de [María Luengo](#), diseñadora gráfica.

- **Social² y en red³.** Suponen el “Elixir de la vida eterna” del CV. Ya no es opcional tener perfil en las redes sociales. Si estás, ¡TE ENCONTRARÁN! Es imprescindible nuestra elección reflexionada de las redes sociales más convenientes para nuestro objetivo profesional, las más utilizadas son LinkedIn, Facebook y Twitter. Del mismo modo, la información que compartamos, las imágenes que publiquemos, las opiniones que reflejemos, los contactos que realicemos, crearán nuestra identidad, única, es decir, nuestra Marca Personal que nos podrá otorgar notoriedad. En función de todo ello obtendremos resultados, o no?. Coherencia y Control en las redes.



En numerosos “decálogos de recomendaciones”, sobre lo que se debe o no se debe hacer, suele aparecer una muy interesante:

“Ponte en el lugar de quien va a recibir tu CV”.

Si nos ponemos el “sombrero”⁴ de quien recibirá nuestro CV y pensamos que espera encontrar, bien sea para seleccionar candidaturas para una oferta concreta, bien para clasificarlo en una base de datos en espera de futuras oportunidades, bien para que tras un encuentro profesional conozcan mejor nuestra experiencia; será más fácil “adivinar” que información es la más interesante y ofrece un **valor añadido**.

No incluyas excesiva información en el CV,
sino quien lo reciba, querrá ¡¡¡huir!!!



Bien, pues nos ponemos a ello. Vamos a redactar nuestro CV y empezamos por el principio:

CURRICULUM VITAE

Objetivo Profesional

* Datos personales

- Nombre y apellidos
- Teléfonos
- Correo electrónico
- Perfiles sociales
- Carnet de conducir (disponibilidad de vehículo)
-

* Formación reglada

- Título. Centro y año

* Formación Complementaria

- Curso. Entidad. Duración. Año

* Informática

- Programa. Nivel

* Experiencia Profesional

• Puesto de trabajo

- Nombre de organización, empresa.
- Fecha de comienzo y de finalización del contrato.
- Funciones principales desempeñadas.
- Logros obtenidos.

* Competencias

- Trabajo en equipo
- Organización
- Negociación

* Otros datos de interés

- Disponibilidad para viajar
- Flexibilidad horaria
- Incorporación inmediata

El estilo gráfico que aparece en este C.V. no pretende ser una referencia. Simplemente una licencia de diseño de esta guía.

- **OBJETIVO PROFESIONAL**

- Definir el objetivo profesional que perseguimos con el CV ofrecerá la imagen de ajuste, actualización y ajuste de nuestra Historia Profesional a la oferta, empresa u Organización que lo enviamos.
- La decisión de incluir o no el objetivo profesional, será el resultado de reflexionar sobre la conveniencia y el beneficio que ofrecerá a nuestra candidatura.
- La redacción del Objetivo pondrá a prueba la capacidad de concreción y precisión hacia el enfoque profesional.

- **DATOS PERSONALES.**

- El objetivo de este apartado es que quien lo reciba, fundamentalmente, pueda contactar y conocer datos básicos. Parece obvio, sin embargo en ocasiones se olvida.
- En el siglo XXI es difícil que te escriban una carta postal para convocarte a una entrevista de trabajo. Y por otro lado, y debido a la dispersión y movilidad de ofertas de empleo, reflejar tu domicilio puede hacer que seas desestimado. Imagina una oferta para Madrid, y vives en Guadalajara, aún cuando la comunicación entre las dos ciudades es estupenda y no sería una gran dificultad, pueden excluirte en primera instancia por vivir en otra localidad diferente del puesto de la oferta. No obstante, **TÚ DECIDES**, reflexiona antes de redactar si la información sobre tu localidad te va a beneficiar.
- Conviene incluir medios de comunicación neutros, rápidos y habituales como el teléfono móvil, Skype, correo electrónico... Revisa sus direcciones, sonidos, mensajes, etc...ajústalos a la situación de búsqueda de empleo. Es bastante habitual recibir direcciones de correo electrónico no muy adecuados: *lauritadinamita@.....*, o tonos de móviles muy divertidos para familiares y amigos, pero no en un ámbito profesional. Todos ellos favorecerán el contacto, además de ofrecer una imagen actualizada de las herramientas que utilizas.

- Los perfiles de redes sociales, web o blog deben ponerse siempre que respondan a perfiles profesionales. Si tu CV pasa la primera criba, dicen que 10 segundos es el tiempo medio que se dedica en la selección inicial, puedes tener la certeza que tus perfiles en las redes se visitarán. Por ello, ¡¡OJO!! si estás buscando empleo y tienes cuentas en las redes sociales es muy importante que trasladen tu perfil profesional, dales coherencia. Revisa fotos y comentarios. Recuerda que las redes “dicen y muestran sobre ti”, indicarán que sabes moverte en el nuevo escenario laboral y esa información, es muy potente y valiosa para tu perfil. **Las redes sociales profesionales resultan de conjugar en presente el CV.** Por tanto, si no tienes perfiles en las redes sociales profesionales tienes que ponerte a ello.
- No hay que incluir datos especialmente identificativos como el DNI o el número de la Seguridad Social, no ofrecen ninguna información sobre ti.
- **Fecha de nacimiento, poner o no poner. Esa es la cuestión! :**). Duda existencial muy frecuente, aún cuando se suele pensar que es obligatorio ponerla. Te resulta beneficioso poner el dato? Crees que tu edad será un factor determinante para que te seleccionen? Si tus respuestas han sido afirmativas, no lo dudes pon tu fecha de nacimiento. Pero si no conoces el perfil idóneo, en cuanto a edad se refiere, no la pongas. No te parece que será mejor que te llamen y lo comprueben? Como ya hemos comentado en el CV, eres TU quien decide.
- Incluir estado civil, o que hiciste el Servicio Militar (¡) o el número de hijas o hijos, no aporta información útil, ni positiva, a un proceso de selección. Por el contrario, puede dar la impresión de que no tienes mucha información sobre que hay que poner en el CV.

- **Fotografía, poner o no poner. Esa es la cuestión! :) Y van dos!** Otra duda habitual muy general, y como en la vida misma no hay una respuesta única y exacta. Veamos:
 - Bajo la perspectiva de quien selecciona el CV, la fotografía le ofrecerá una primera imagen de la persona candidata. Y esto no siempre es beneficioso. Puede suceder que, de manera inconsciente, algún criterio personal de quien realiza la criba pueda conducir a un juicio prematuro sobre nuestra candidatura. El juicio puede ser positivo⁵, pero también negativo⁶. Todas las personas tenemos valores culturales que pueden actuar como “prejuicios”⁷.
 - Seguro que conoces el programa “La Voz”. La selección de participantes, por los coaches, se realiza en “**Audiciones a ciegas**”, de este modo es la voz, la que se valora en si misma sin tener nada más en cuenta.



- Según lo que hemos visto, si decides poner una fotografía en tu CV, debe obedecer a un criterio coherente y conveniente.
- **Carnet de conducir**, es fundamental reflejar en este apartado el tipo, pero si no lo tienes no debes ponerlo. Las frases negativas no son recomendables en el CV.

~~“No tengo carnet de conducir”~~

- **FORMACIÓN REGLADA**

- El objetivo de este apartado es ofrecer información completa sobre estudios de formación académica del Sistema Educativo. Es decir una titulación oficial; educación primaria, educación secundaria, bachillerato, formación profesional de grado medio, formación profesional de grado superior, educación universitaria.



 <http://www.motril.es/index.php?id=377>

 <http://www.educa.jccm.es/es/sistema-educativo/estructura-sistema-educativo>

- Se debe reflejar el título más alto obtenido, así como el Centro donde se ha estudiado. El año de obtención del título puede dar información sobre nuestra edad. De nuevo, has de valorar si el dato va a suponer una ventaja, o es un dato relevante.

• FORMACIÓN COMPLEMENTARIA

- En este apartado aparecerán Cursos, Seminarios, Jornadas, ...; a los que has asistido para mejorar competencias personales, o técnicas. Insisto en el paso primordial: reflexiona para seleccionar aquellos que mejor encajen con los requisitos que se solicitan.
- El orden en que se detallen puede ser cronológico, del más reciente al más antiguo o bien se pueden concentrar por temas. La información será:

Nombre del Curso, duración, Entidad organizadora, fecha.

▶ 2012. *Curso de Camarero/a de Pisos. 250 h. SEPECAM*

- La información que aparezca debe tener coherencia y ser interesante para nuestro objetivo. Por el contrario, aburrir con una colección de Cursos o Seminarios cortos sin ninguna conexión entre ellos, ni con los criterios de perfil, no es beneficioso.

• IDIOMAS

- Debemos incluir aquellos idiomas de los que tengamos un nivel de conocimiento digno de ser resaltado. Es cierto, que habitualmente este apartado ofrece pocas garantías en los procesos de selección, salvo que se acrediten con certificaciones oficiales que reconozcan el nivel de dominio del idioma.
- Es un apartado en el que, la mayoría, somos muy condescendientes e incluso inflamos el verdadero nivel de conocimiento. Se suele olvidar el escenario en el que CV se sitúa, es decir, plano profesional. Pedir un café en Inglaterra no quiere decir que nuestro de inglés, en general, sea aceptable.
- Informar sobre las certificaciones oficiales del conocimiento de los idiomas es muy importante. Suponen criterios estándar homogéneos y que dan información veraz.

- Con el fin de utilizar homogeneizar los niveles de conocimiento de idiomas y sientas que estás dando una información clara y veraz, existe una página de autoevaluación gracias a la cual se puede establecer nuestro nivel de conocimiento siguiendo criterios europeos.



 <http://europass.cedefop.europa.eu/es/resources/european-language-levels-cefr>

- **INFORMÁTICA**

- Como en todos los apartados anteriores, los datos que detallemos estarán relacionados con nuestro perfil y nuestro objetivo profesional. Si el objetivo profesional está relacionado con puestos de trabajo del sector informática y nuevas tecnologías este apartado será fundamental.

- Enumerar programas, aplicaciones, herramientas y nivel de conocimiento obtenido a través de formación, práctica profesional, usuario..., dará idea de nuestro nivel de competencia.
- Cuando el nivel de conocimientos es muy bajo es mejor no incluir este apartado.
- **EXPERIENCIA PROFESIONAL**
 - Es un apartado en el cual debemos aprovechar para dejar claro nuestro “valor añadido”, en qué destaca nuestra candidatura. Bien es cierto, que no se nace al mundo profesional con experiencia laboral, por ello el criterio y la elección de la información que añadamos al CV no será siempre la misma y deberá ajustarse a nuestra edad laboral.
 - Cuando tras finalizar nuestra formación iniciamos la búsqueda de empleo, completar este apartado puede resultar una verdadera pesadilla. La tarea de autoconocimiento nos va a facilitar encontrar aquellas colaboraciones, prácticas, voluntariado, trabajos esporádicos, entre otros; que hemos desempeñado y que “SUMAN” para el CV. Como llevamos comentado a lo largo del capítulo, TU decides aquello que mejor refleja tu diferencia, tú valor añadido, dirige a tu objetivo y, llegado el caso, podrás defender en una entrevista de trabajo.

PRÁCTICAS, VOLUNTARIADO, PUESTO DE TRABAJO

- ▶ *Nombre de organización, empresa..*
- ▶ *Fecha de comienzo y de finalización del contrato de la colaboración.*
- ▶ *Funciones principales desempeñadas.*
- También resulta complicado a quien, por razones diversas, no ha tenido trabajo durante un período largo en el que se interrumpe la información. En este caso, es aconsejable anotar la duración de los empleos sin evidenciar fechas además de dar “visibilidad”

a las actividades que haya realizado durante ese intervalo (cursos de formación, colaboración en negocio familiar, estancia en el extranjero, etc

PUESTO DE TRABAJO

- ▶ *Nombre de organización, empresa..*
 - ▶ *Duración del contrato.*
 - ▶ *Funciones principales desempeñadas*
- Cuando la experiencia profesional es amplia y se han desempeñado cargos de responsabilidad, añadir un apartado de los logros obtenidos cuando se ejerció ese puesto resulta recomendable.

PUESTO DE TRABAJO

- ▶ *Nombre de organización, empresa..*
 - ▶ *Duración del contrato.*
 - ▶ *Funciones principales desempeñadas*
 - ▶ *Logros obtenidos.*
- Suele ser muy habitual que en este apartado no se refieran las funciones que se han desempeñado, siendo una información fundamental resumir las actividades que se realizaban. Importante, relatar aquellas que dan idea exacta de nuestras competencias. Dependiendo del lugar en el que se haya trabajado por ejemplo, gran empresa, una pyme, multinacional o familiar; las funciones de puestos “sinónimos” varía sustancialmente. Como siempre, ejercicio de reflexión previo :).
 - El orden en el que situemos éste apartado dependerá de la importancia y el peso que tenga en función del puesto y empresa a la que se envía. Debemos tener en cuenta que si situamos nuestra experiencia profesional, por ejemplo al principio, será lo primero

que podrán ver y si es ajustado al puesto ofertado seguramente tendrá más posibilidades. Utilizar como estrategia el lugar en el que colocamos la información nos diferenciará y nos dará la oportunidad de llamar la atención sobre nuestro “valor añadido”.

- Es el lugar de incluir publicaciones, investigaciones o colaboraciones de relevancia y ajustadas al objetivo que persigues con tu CV.
- **COMPETENCIAS PERSONALES**
 - Nuevos (y no tan nuevos) enfoques en la gestión de las personas, cuentan entre sus sistemas con la dirección de los Recursos Humanos por competencias. De manera más clara, se busca avanzar en la motivación y gestión de las personas. La tecnología y las herramientas técnicas no son suficientes para aumentar la competitividad de las organizaciones, pero las personas son clave.
 - Existen numerosas definiciones de competencias profesionales, una de las que concita mayor unanimidad es la de Gerhard Bunk⁸: *“Posee competencia profesional quien dispone de los conocimientos, destrezas y aptitudes necesarios para ejercer una profesión, puede resolver los problemas profesionales de forma autónoma y flexible, está capacitado para colaborar en su entorno profesional y en la organización del trabajo”*. No se trata de conocimientos teóricos, sino de habilidades exitosas que ya han sido demostradas en situaciones cotidianas diversas o profesionales.
 - Es imprescindible el auto análisis, si queremos reflejar en el CV aquellas destrezas “innatas” que nos hacen más eficaces para desempeñar una actividad. Existen herramientas de ayuda como por ejemplo en la web de Barcelona Activa⁹, en el Servicio Vasco de empleo¹⁰ o en Instituto Aragonés de empleo (INAEM)¹¹

- Dependiendo de las funciones que se requieran, son más necesarias unas competencias que otras. Algunas de las más demandas y que pueden servir como ejemplo y base de reflexión son: Orientación al cliente, Escucha activa Capacidad para la relación interpersonal, Resolución de problemas, Flexibilidad, Trabajo en Equipo, Creatividad, Responsabilidad, Autonomía, Iniciativa, Autocontrol, Tenacidad.



 http://w27.bcn.cat/porta22/images/es/competencies%20cronologic_cas_tcm24-6416.pdf

• OTROS DATOS

- Como en los casos anteriores no existe la obligación de incluir este apartado. Si se incluye aprovecha para trasladar (siempre en positivo), información que muestre la adecuación de nuestro perfil a la oferta, empresa u organización al que lo enviamos.

- Como ejemplo: la disponibilidad horaria, geográfica o para viajar, incorporación inmediata, pertenencia a Asociaciones u Organizaciones, que no impliquen ideología política y/o religiosa; siempre que aporten información conveniente y adecuada al puesto que se opta.

2. MODELOS DE CV

Existen diferentes modelos para trasladar la información en el CV, en función del orden en el que reflejemos la información.

- **CV Cronológico**
 - **CV Funcional**
 - **CV mixto**
-
- **CV Cronológico**

Es en el que la información está organizada cronológicamente, puede ser partiendo de la más antigua a la más reciente, o bien de manera inversa. Es un formato que facilita seguir y entender el itinerario laboral de una persona.

Puede ser una elección idónea cuando:

- Se tiene una experiencia laboral progresiva y ascendente, ofrece la posibilidad de reflejar muy bien la trayectoria profesional.
- Se ha llevado una carrera profesional en la que ha habido promociones o ascensos
- Se ha tenido experiencia laboral estable y no ha habido muchos cambios de empresas

- **CV Funcional**

Se trata de trasladar la información sobre nuestra experiencia profesional en bloques de temas o experiencias. Se centra en organizar el contenido en función de bloques de información de las experiencias anteriores.

Puede ser una elección idónea cuando:

- Se quiera reflejar la versatilidad, polivalencia, capacidad de adaptación, o la experiencia profesional en diferentes sectores.
- Se traslade la experiencia profesional dándole importancia y visibilidad a las funciones desempeñadas y no tanto a la fecha
- Se haya tenido un parón en la trayectoria profesional o bien, se quiera cambiar de área profesional.
- Se pretenda realizar un CV creativo y cambiante en el que el orden de la experiencia y los sectores varíe en función de a quien se envíe.

- **CV Mixto**

Como su nombre indica se trata de utilizar ambos modelos, es decir, organizar cronológica y funcionalmente la trayectoria laboral. La experiencia se dispone por áreas y dentro de cada área se ordena cronológicamente.

Puede ser una elección idónea cuando:

- Se tiene una trayectoria laboral amplia, permite resaltar las capacidades.
- Se busca realizar un formato más creativo y que posibilite resaltar una información sobre otra.
- Facilita la posibilidad de adaptar la información en función del puesto al que se opte.

3. MODELOS CV 2.0

- **Video Curriculum**

Como su propio nombre indica, se trata de realizar una presentación de tu experiencia profesional, a través de un vídeo. Como en el CV tradicional hay que realizar una presentación corta y a la medida. Una vez realizado se puede difundir a través de diferentes canales como YouTube, Vimeo, Google Video que facilitarán su difusión, y desde luego, utilizarlo en la búsqueda de empleo tradicional incluyendo el link en el CV tradicional.

Puede ser una elección idónea:

- Si cuentas con un ordenador con cámara o una cámara de vídeo y las manejas bien o, tienes apoyo para la realización
 - Si para tu profesión la presentación en vídeo puede decir “algo más” de ti. Se debe plantear como herramienta de Marketing.
 - El formato puede ser difundido a través de numerosos canales y si es diferente, creativo y concreto puede tener éxito.
- **Infografía**

Es una representación gráfica y visual de textos; un esquema de nuestra experiencia profesional. Ofrece la posibilidad de utilizar la creatividad en la realización del CV. Existen aplicaciones o herramientas sencillas de uso y que ofrecen estupendos resultados como por ejemplo: Infogr.am, easel.ly

- **Blog profesional**

Un blog es un sitio web en el que uno o varios autores publican cronológicamente textos o artículos¹²

El blog ofrece la posibilidad de contener el CV además de estudios, artículos o comentarios personales que te ayudarán a crear tu Marca Profesional. El blog puede estar enlazado a tus redes profesionales.

Hay numerosos blog profesionales que proporcionan apoyo y ayuda para la elaboración del CV y búsqueda de empleo. Como ejemplo algunos de los más destacados:

- <http://edulcoro.blogspot.com.es/>
- yoriento.com/
- CVExpres.com
- MejorartuCV.com
- [MarcaEmpleo](http://MarcaEmpleo.com) y [Empléate 2.0](http://Empléate.com)
- <http://vallededempleo.wordpress.com>

• CV en Redes Sociales

Si cuentas con perfil profesional en las redes sociales puedes utilizar las numerosas herramientas existentes para presentar el CV.

Es necesario para poder conocer y manejar las aplicaciones a nuestro alcance estar al tanto de las novedades que aparecen. Supone un gran esfuerzo estar al día de las novedades, por ello es interesante seguir a “gurús” del 2.0 que nos irán actualizando y facilitando utilización. La elección de los blogs a seguir y considerar debe ser una elección personal. No obstante al final del capítulo podrás encontrar interesantes posibilidades.

Si tienes perfil en LinkedIn cuentas con:

- **Comoto**, ofrece plantillas de CV y se puede exportar la información que aparece en tu perfil.
- **visualize.me**, facilita una dirección web en la que tu nombre forma parte de la dirección, visualize.me/tu_nombre

- **Re.vu**, se utiliza desde LinkedIn, realiza el CV como infografía y genera una dirección web.

Si tienes perfil en twitter:

- **TwicVer**, crea un CV con 10 tweets de 140 caracteres cada uno, ofrece la promoción de tu CV a través de Twitter.

4. EL CURRÍCULUM VITAE EN OTROS PAÍSES

CV en otros países



- **Modelo Europeo¹³: CV Europass**

En Europa en el año 1998, se creó el Foro Europeo sobre la Transparencia de cualificaciones profesionales y uno de los resultados fue la creación del CV Europeo. En el año 2012 se ha lanzado un nuevo portal Europass que mejora sustancialmente los que desde 2005 se fueron poniendo en marcha.



<http://europass.cedefop.europa.eu/es/documents/curriculum-vitae>



Todo lo que quisiste saber sobre el CV y no te atreviste a preguntar...

- El CV Europass ofrece la posibilidad de ordenar y completar la información siguiendo un criterio estandarizado y validado para el Espacio Europeo. En la web de información de Europass se encuentra información clara sobre cuáles son los criterios para cumplimentar el modelo.
- Como en cualquier otro modelo de CV no hay que rellenar ningún apartado del que no se pueda ofrecer información, ni completar de modo exhaustivo de modo que el resultado sea muy dilatado. Una desventaja de este modelo es el gran número de apartados que hay que completar.
- Realizar el modelo Europass puede resultar conveniente si se va a enviar a ofertas de otros países europeos. De este modo la organización de los contenidos facilitará su comprensión. No obstante, adecuar nuestro CV a los modos y maneras del país debe ser fundamental.
- El Pasaporte de lenguas, documento que complementa el CV Europass, resulta una herramienta útil y aplicable en cualquier otro modelo de CV, ofrece la posibilidad de objetivar los niveles de conocimiento, habitualmente cuestión en ocasiones complicada y subjetiva.
- **ALEMANIA: LEBENSLAUF¹⁴**

Si queremos enviar nuestro CV o mejor Lebeslauf a Alemania¹⁵ hay que conocer algunas cuestiones muy peculiares con el fin de tener éxito.

- Redactarlo en alemán, evidente, sin embargo no deberá ser una traducción de Google.
- Tener una dirección de Alemania, esto dará sensación de cercanía y sobre todo facilitará los contactos.

- De manera habitual el CV (Lebenslauf) va acompañado de una carta de motivación, solicitud o de presentación en la que se deben exponer los méritos e interés para optar al puesto. Del mismo modo que en España, no debe ser un resumen del CV hay que realizar el esfuerzo de destacar nuestras competencias adaptadas al puesto al que optamos.
- Aún cuando las leyes antidiscriminación de Alemania dan derecho a omitir fecha y lugar de nacimiento, estado civil, etc.; es habitual que esta información esté reflejada.
- La fotografía es un requisito al que se da mucha importancia y debe cumplir unos criterios estrictos, del mismo modo que en España se deben cumplir para las fotografías de documentos oficiales.
- Respecto al CV debe ocupar una o dos páginas por lo tanto, es fundamental, realizar el ejercicio de adaptar la información al puesto. El CV Alemán debe ir firmado.
- Parece que esta mejor considerado un CV en orden cronológico empezando por la experiencia más reciente.
- En Alemania junto con el CV y la carta de solicitud, se envían los certificados obtenidos en los empleos desempeñados con anterioridad (Es una obligación por ley que las empresas los entreguen en el momento de la finalización de contrato).
- Es necesario haber traducido los títulos universitarios o de formación profesional, de manera habitual se presentan con el CV.

- **REINO UNIDO: RÉSUMÉ¹⁶**

- En el CV británico interesa fundamentalmente cuales han sido los logros obtenidos, profesional, extra profesionalmente y las aficiones personales.
- Es conveniente reflejar referencias personales profesionales y en un alto porcentaje se comprueban.
- Es imprescindible definir un objetivo profesional claro y concreto.
- Normalmente la información se configura en dos columnas, en una se reflejan las fechas y en otra datos.
- Las experiencias profesionales de más de 10 años no se considera necesario incluirlas.
- Está bien considerado enviar un CV al estilo americano, es decir con una redacción más narrativa en la que se describan logros, e incluso fracasos¹⁷ y la evolución profesional.
- Incorporar las competencias aplicadas a las experiencias profesionales que se presentan mejor que las mayoritariamente y en ocasiones “vacías” utilizadas.

- **FRANCIA¹⁸**

- Una carta de presentación en la que “vender” nuestra candidatura acompaña al CV.
- No es aconsejable incluir datos personales como el estado civil o número de hijos, lugar de nacimiento, etc.; debido a que son considerados datos discriminatorios.

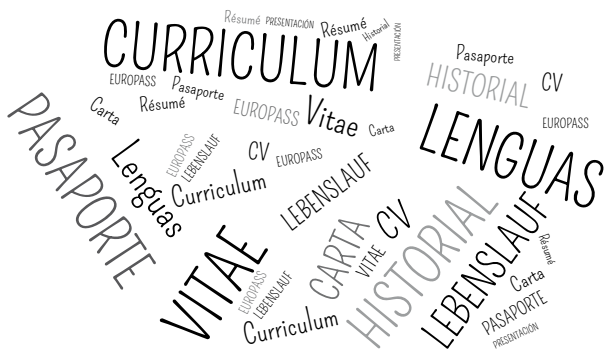
- Los apellidos en Francia se acostumbra a escribirlos en mayúsculas con el fin de diferenciar bien el nombre de pila.
- Normalmente las ofertas de empleo en Francia informan sobre como presentar la solicitud.
- **ESTADOS UNIDOS: RÉSUMÉ¹⁹**
 - Curriculum Vitae es el documento que se presentan para Investigación, Docencia, Universidad e incluye un historial académico y todas las experiencias relacionadas con la carrera académica o de investigación.
 - En el Résumé, o CV tal y como lo conocemos, debemos redactar el objetivo profesional claro y orientado al puesto de trabajo.
 - No debe aparecer información personal tal como fecha o lugar de nacimiento, fotografía, estado civil... Las leyes contra la discriminación laboral protegen estos datos.
 - No recomiendan una extensión mayor de un folio.
 - La información debe mostrar las responsabilidades, logros y competencias que has demostrado en cada puesto. Cuantificar los logros siempre que sea posible es recomendado. Enfocarlos al puesto de trabajo.
 - Es preferible que, en la redacción, utilices verbos de acción para describir los trabajos que has desarrollado.
 - Tiene mucha importancia el trabajo voluntario, intereses o aficiones que se incluyen en un apartado denominado, "Additional".

- **CHILE**²⁰

- Se incluyen datos personales y también la disponibilidad para viajar y trabajar en diferentes zonas geográficas.
- Resulta muy positivo reflejar la información de Escuelas, Universidades, o Centros de formación donde se ha estudiado.
- Es posible que en la información de la Oferta se solicite que se incluyan las pretensiones salariales.

- **CHINA**²¹

- Suele ser habitual que el CV vaya redactado en inglés, los puestos a los que se optará, en su mayoría, pertenecerán a empresas multinacionales.
- Se ofrecen datos personales muy exhaustivos, incluso estatura o grupo étnico al que se pertenece.
- Incorporar perfiles y formas de contacto a través de las redes sociales Chinas como el QQ, la versión china del Messenger.
- Recomendable enviar una carta de Presentación o Motivación acompañando al CV





1. UNA REFLEXIÓN TEÓRICA DEL CURRÍCULUM Y LOS DIFERENTES ENFOQUES CURRICULARES. Marisa Cazares. UCF, Cuba.
2. El CV social son aquellos datos o información que no están contenidos en el tradicional CV tales como la actividad en las redes, contactos, reputación, imágenes...
3. <http://www.pilarbusca.com/>
4. Seis sombreros para pensar (en inglés Six Thinking Hats) es un libro de Edward De Bono, en el que se expone una metodología para discusiones y toma de decisiones conocida como método de los seis sombreros para pensar, de los seis sombreros deBono, o simplemente de los seis sombreros.
5. Efecto Halo: Consiste en valorar y atribuir características favorables a las personas en función de un único rasgo apreciado http://es.wikipedia.org/wiki/Efecto_halo
6. Efecto halo negativo o "devil effect" consiste en valorar y atribuir características negativas a las personas por su imagen o a las marcas por alguno de sus productos.
7. 1. m. Acción y efecto de prejuizar. 2. m. Opinión previa y tenaz, por lo general desfavorable, acerca de algo que se conoce mal. (Real Academia Española. Diccionario Usual)
8. Pedagogo alemán
9. http://w27.bcn.cat/porta22/es/activitats/edit/el-curriculum-vitae-por-competencias.do?codidioma=2&id=628150&id_activitat_mestre=628150
10. http://www.lanbide.net/plsql/or_techer?idioma=C
11. <http://www.inaemorienta.es/pagEstatica.aspx?id=1>
12. Tomado de es.wikipedia.org/wiki/Blog
13. http://www.sepe.es/contenido/empleo_formacion/eures/info_trabajadores/eu0102.html
14. <http://www.conexion-empleo.com/es/a/el-curriculum-en-aleman-nuestros-consejos-para-un-lebenslauf-impeccable#.UkE2B8aWY7Q>
15. http://www.uc3m.es/portal/page/portal/sopp/programa_internacional_de_practicas/Carta_CV_europa/currialeman_0.pdf
16. http://www.uc3m.es/portal/page/portal/sopp/programa_internacional_de_practicas/Carta_CV_europa/currireinounido_2.pdf ... <http://resume.modelocurriculum.net/>
17. Más ideas y menos máster. Kike Sarasola
18. <http://encuentratrabajoenfrancia.com/gestion-candidatura/como-redactar-un-cv-en-frances/>
19. http://www.iagora.com/iwork/resumes/cv_usa.html
20. <http://www.laborum.cl/orientacion/articulo/487.html>
21. <http://es.bab.la/frases/solicitud/curriculo/espanol-chino/>
<http://www.eurochinajob.com/en/career/152-cv-for-china-chinese-resume-guidelines>





LAS ENTREVISTAS DE TRABAJO.



Como ganar en las distancias cortas.



Alejandra Zapata Navarro.

Psicóloga experta en RRHH, Responsabilidad Social y coach. Ha desarrollado su carrera en diferentes entidades donde ha podido ejecutar y liderar proyectos relacionados con la formación, el empleo, la orientación profesional y la creación y consolidación de empresas tanto a nivel nacional, como europeo. Ha participado en la redacción de temarios y manuales aportando sus conocimientos y experiencias en el ámbito de los Recursos Humanos. Apasionada de su trabajo, logra volcar sus emociones en el público que asiste a sus presentaciones, así como en los proyectos que acomete.

www.empiezaconsultora.es

LAS ENTREVISTAS DE TRABAJO: CÓMO GANAR EN LAS DISTANCIAS CORTAS.

Objetivo:

Hacer visible la diversidad de las empresas, puestos y personas que intervienen en los procesos de selección: candidatos y entrevistadores. Comprendiendo que la preparación esmerada de la entrevista de trabajo acercará al éxito de la misma.

Contenido:

- **0. Introducción.**
- **1. Antes de la entrevista de trabajo.**
 - 1.1 Información de la empresa y de la persona que entrevista.
 - 1.2 Descubriendo el perfil ideal.
 - 1.3 Estudio del propio CV.
 - 1.4 Entrenamiento de las habilidades de comunicación.
 - 1.5 El *power dressing* (cuidar la imagen).
 - 1.6 Sentido común y reglas básicas de cortesía.
 - 1.7 La ansiedad, un compañero de viaje a controlar.
- **2. La entrevista.**
 - 2.1 Tipos de entrevista.
 - 2.2 Tipos de entrevistadores.
 - 2.3 De las habilidades sociales a las competencias laborales.
 - 2.4 Preguntas frecuentes.
- **3. Gestión de éxitos y fracasos en la entrevista.**

INTRODUCCIÓN.

Hay pocas interacciones sociales breves que puedan afectar tanto en el futuro de una persona como las entrevistas de trabajo. Y para las personas que entrevistan, lo más importante es el comportamiento del entrevistado durante la entrevista, más incluso que el propio curriculum vitae o los resultados del resto de pruebas del proceso de selección.

Y aunque a priori esto pueda parecer negativo, en realidad no lo es. Quien aprende o entrena habilidades para provocar una impresión positiva en el entrevistador, es capaz de compensar así otros aspectos menos deseables de su candidatura, como un curriculum con poca experiencia laboral u obtener bajas puntuaciones en las pruebas.

Para la empresa, el principal objetivo de la entrevista es evaluar la idoneidad de la candidatura para un puesto determinado. Pretende averiguar si la candidata o el candidato tienen lo necesario para sumar en la empresa: aptitudes, habilidades sociales, competencias, experiencia, etc. Además, se pueden comparar los puntos fuertes y débiles de todas las candidaturas.

Hoy en día, las empresas buscan personas comprometidas, que se entusiasmen con cada proyecto, que aporten ganas y motivación. El mejor candidato para un puesto, puede no ser el correcto para otra empresa.

Para el candidato, para ti, el principal objetivo es conseguir la oferta de trabajo demostrando que eres la mejor opción para la empresa. Incluso puedes obtener información interesante sobre el puesto y tu compatibilidad con la organización.

Por tanto, la empresa busca a la persona idónea, pero también el candidato debe ser exigente, valorar si ese es su lugar y demostrar entusiasmo, ganas y conocimiento con sinceridad.

1. ANTES DE LA ENTREVISTA DE TRABAJO.

Si has llegado hasta aquí ¡¡ enhorabuena!! :) Te aseguro que no es tarea fácil superar la criba de CVs y quedar entre las personas candidatas convocadas para la entrevista de selección. Sólo los candidatos que corresponden con exactitud al perfil buscado por la empresa pasan a la fase siguiente.

Se trata de un éxito que hay que saber disfrutar y que requiere mucha preparación. Es una excelente oportunidad para que te conozcas mejor y profundices en el mercado al que quieres acceder. La entrevista es el momento más corto, decisivo y en ocasiones, subjetivo de todo el proceso de selección, así que vale la pena “darlo todo” antes, y así el durante se acercará más a un resultado satisfactorio.

Es fundamental preparar a fondo la entrevista, invertir tiempo en buscar información sobre la empresa, quién hará la entrevista, las características del puesto de trabajo, el perfil ideal para ocuparlo, ensayar y entrenar alguna técnica de relajación, cuidar la imagen que proyectamos... pues todo el esfuerzo, el tiempo y el esmero que emplees en los previos, sin lugar a dudas, te ayudarán a qué más factores durante la entrevista, no sean fruto del azar. No olvides que dispondrás de sólo unos 30 minutos para demostrar que eres la mejor opción para ese puesto.

Para que te resulte más fácil la preparación de la entrevista, te sugiero una técnica sencilla, proveniente del Coaching¹, que consiste en formularse “preguntas poderosas”². Para que estas preguntas provoquen tu reflexión, deben reunir algunas características:

- Ser cortas y simples.
- Ser abiertas.
- Ser precisas.
- Orientadas a emprender una acción.
- Empezar preferentemente con “Qué” y “Cómo”, etc.

Cuantas más preguntas anticipes, mejor preparado estarás para poder ajustar tus respuestas a lo que la persona que entrevista quiere escuchar. Y no olvides que las respuestas se componen de un lenguaje verbal y otro no verbal (lo que nuestro cuerpo expresa sin palabras).

1.1. Información de la empresa y de la persona que entrevista.

¿Qué empresa es? ¿Qué líneas de negocio tiene? ¿A quién pertenece? ¿Qué plantilla tiene? ¿Qué departamentos tiene? ¿Está en algún otro país?...Estas son sólo algunas de las preguntas que pueden ayudarte a recabar toda la información que necesitas.

Una buena ficha de la empresa debe reunir información sobre los siguientes aspectos:



Hoy en día internet es un gran aliado en la búsqueda de este tipo de información. La mayoría de las empresas disponen de página web o es posible conocer noticias publicadas en prensa que quedan archivadas en las hemerotecas de los diarios digitales. También tu círculo social más cercano, familiares y amigos, puede haber trabajado en esa empresa o haber sido clientes, y cualquier información que te den, puede resultarte de gran utilidad.

Respecto al conocimiento de la persona que realizará la entrevista, no siempre es posible. Pero cabe destacar que algunas veces, si la convocatoria a la entrevista se realiza por teléfono, el candidato se pone nervioso y no retiene toda la información que le dan, centrandose toda su atención en anotar el día y hora. Volver a preguntar con quién tenemos la cita, no sólo no refleja algo negativo, sino que muestra tu interés particular sobre ese momento.

Existen redes profesionales en internet donde poder indagar sobre el entrevistador, puede incluso que encuentres algún punto en común que te pueda servir en el momento de la entrevista y que comentado desde el respeto y la educación, te ayudará: mismo lugar de nacimiento o centro de formación. En España, LinkedIn³ es la más extendida.

1.2. Descubriendo el perfil ideal.

¿Qué puesto están ofertando? ¿Cuáles son las funciones principales? ¿Qué características personales suman en ese puesto? ¿De quién dependería? ¿Qué se suele cobrar? Completar una ficha del perfil podría ayudarte. Lo ideal sería que reuniera como mínimo esta información.



Descubrir el perfil ideal del candidato será quizás una tarea difícil, pero no imposible.

Lo primero es que toda la información que hayas conseguido obtener sobre la empresa la podrás usar también en este punto, y lo segundo es que en el propio anuncio que oferta el puesto, a veces, se incluye alguna característica que te ayudará a definirlo: persona analítica, extrovertida, innovadora... cualquier detalle puede suponer una pista fantástica para encajar las piezas del puzle.

En este punto, internet es de nuevo un gran aliado. Puedes buscar ofertas de trabajo publicadas por la competencia –aunque sean antiguas-, así como alguna publicación sobre Análisis de Puesto de Trabajo (APT) genérico con el que informarte sobre las tareas, habilidades, conocimientos, capacidades, responsabilidades requeridas del trabajador para que el desempeño sea adecuado y, para conocer las diferencias entre ese puesto y todos los demás. En definitiva, se trata de casar la oferta y la demanda:

OFERTA/DEMANDA



1.3. Estudio del propio CV.

¿Qué me atrajo de la oferta? ¿Qué puedo aportar a esta empresa? ¿Qué me puede diferenciar del resto de candidatos?

El objetivo es venderte a ti mismo, vender tus cualidades para el puesto ofertado. Así que es necesario reflexionar sobre tu educación, experiencia profesional, capacidades, tus defectos...

Se trata de hacer un autoanálisis sobre:

- Tus puntos fuertes: cualidades principales -personales y profesionales- apoyándolas en ejemplos y hechos concretos.
- Tus puntos débiles: defectos, tratando de buscar algún aspecto positivo o ventajoso en ellos, o al menos minimizando sus efectos en el campo profesional.

Si te preparas bien, puedes conseguir argumentos breves y precisos que contrarresten tus puntos débiles respecto del perfil ideal que busca la empresa.

Como defiende Lluís Sodevila⁴, lo principal a tener en cuenta a la hora de marcarse el camino hacia el éxito, es el autoconocimiento: *“La idea es focalizarse en aquello en lo que somos buenos minimizando las debilidades. Hasta ahora el planteamiento había sido enfocado a empresas y/o productos pero se trata de aplicarlo a personas. Además, hasta el momento, el concepto se centraba en minimizar las debilidades. Se trata de centrarse en las fortalezas”*.

Por ejemplo: no tener experiencia laboral previa puede contrarrestarse aportando las funciones realizadas en una labor de voluntariado o siendo el mayor de 5 hermanos. Estas dos circunstancias han podido desarrollar en ti capacidades y actitudes válidas en un entorno profesional.

1.4. Entrenamiento de las habilidades de comunicación.

Con todo el trabajo que has realizado hasta el momento, es hora de pensar en cómo vas a transmitirlo.

- **Vocabulario.** Es mejor no decir groserías, palabrotas, muletillas... además te conviene hacer una lista de vocabulario típico del puesto de trabajo al que optas. Existen palabras que se van poniendo de moda en determinadas actividades y que dichas en los momentos oportunos, te ayudarán a conectar más con el entrevistador.

- **Expresión.** Debe ser estructurada y bien argumentada. No es necesario alargar demasiado la explicación, si tienes claro lo que quieres decir, se breve, conciso y coherente.
- **Lenguaje no verbal.** Relaja el tono de voz, controla tu expresión facial y no realices gestos de sorpresa exagerados ante, por ejemplo, preguntas incómodas.
A cerca de tu postura, no la dejes al azar. Ante todo mantente relajado, con los brazos sobre la mesa o sobre tus piernas si no la hay. No cruces los brazos porque indica que no tienes una actitud abierta y ¡no te conviene! Y olvídate también de cruzar hacia un lado y hacia otro constantemente las piernas.
- **Naturalidad.** Todos tenemos algo al comunicar que nos hace únicos. Lo importante es que no parezcas forzado, pero debes adaptarse al sitio donde te encuentras.

1.5. *El power dressing (cuidar la imagen).*

A este apartado hay que darle la importancia justa. Ni todo es cuestión de imagen, ni tener sólo un super CV o manejar unas habilidades comunicadoras excelentes harán que consigas tu objetivo.

Ahora bien, pensar con detenimiento en la apariencia personal / profesional –la ropa, el pelo, el bolso o el calzado- es tener más probabilidades de encajar con en la oferta. Tu imagen debe adaptarse a la empresa y al puesto ofertados, sin perder tu sello personal, pero con sentido común.

Haber recopilado información sobre la empresa también te será de gran ayuda para conseguir la imagen perfecta. Si se trata de una empresa joven, innovadora, con un marcado carácter cercano a la clientela, lo más oportuno es usar una vestimenta más casual. Eso sí, limpia y sin estridencias. Cualquier detalle que llame poderosamente la atención del entrevistador, hará que éste centre su atención en tu imagen, en lugar de en lo que estás diciendo.

Por ejemplo: ¿debes quitarte el piercing⁵ para acudir a la entrevista? La respuesta es que, como sucede con el resto de complementos de vestir, lo conveniente es adaptar su uso a la filosofía de la empresa. En ocasiones, es cuestión de decidir entre orgullo y pragmatismo... pero es una decisión personal. Te aconsejo recurrir al sentido común :).

Recojo algunos consejos que te pueden ser de utilidad:

- **Antelación:** elige el vestuario conforme a las previsiones meteorológicas. Pero piensa que si es invierno, es probable que el interior del edificio tenga calefacción y si es verano, aire acondicionado.
- **Comodidad:** debes sentirte bien, sin agobios. No estrenes ropa por si te molesta la etiqueta que tiene la prenda en el cuello o uses prendas demasiado estrechas por si los nervios te hacen sudar.
- **Colores:** es recomendable usar colores neutros, como azules, grises, negros, blancos o pasteles. Existen algunas excepciones, como los procesos de selección de puestos de trabajo artísticos o creativos, quizás el color pueda ser un gran aliado, pero ¡ojo! adáptalo a la filosofía de la empresa.
- **Complementos:** los justos. Si llevas cartera o bolso, que no sean demasiado llamativos y que cumplan su función, guardar la documentación y objetos personales, de manera que no necesites un lugar extra para guardar otros objetos. Las gafas de sol deben estar guardadas. Collares, pulseras y anillos...mejor resévalos para salir con los amigos. Recuerda que tu meta es conseguir el empleo, no demostrar que llevas el último grito en moda.
- **Pelo:** limpio y peinado. Si tienes el pelo largo y no estás acostumbrada a llevarlo suelto, no lo hagas ese día sólo por causar buena impresión. Al final puede que estés más pendiente de quitártelo de la cara que de lo que tienes que decir. Igual ocurre con los tintes de color; en

ocasiones provocan picor en el cuero cabelludo, así que será mejor que no cambies el color el día antes. No es el momento adecuado para innovar.

- **Uñas:** cortas y limpias. Si eliges pintarlas, te recomiendo usar colores discretos, a pesar de que los flúor estén a la última. Como he venido comentando, cualquier detalle llamativo de más, despistará a la persona que te está escuchando.
- **Maquillaje:** no es una boda, una noche de fiesta o carnaval. La discreción es sinónimo de éxito en la imagen. Ni labios rojos, ni smokey eyes⁶: tu cara debe reflejar frescura y limpieza.

1.6. Sentido común y reglas básicas de cortesía.

A veces, la primera impresión es la que queda. Los siguientes consejos te ayudarán antes y durante la entrevista:

- **Convocatoria.** Cuando te convocan a la entrevista por mail o carta, debes responder confirmando tu asistencia. En el caso de recibir una carta por correo ordinario –no muy frecuente, pues los procesos de selección suelen ser más dinámicos- lo correcto es que llames por teléfono a la empresa en el momento de recibirla.
- **Qué llevar.** Tu DNI, la documentación que te hayan requerido -si se da el caso-, una copia de tu CV por si el entrevistador te la pide, aunque también te servirá para repasar antes de entrar a la entrevista. Un bloc o agenda con un bolígrafo por si necesitas hacer alguna anotación, lo que podría demostrar tu interés y sentido de la organización. Todo ello en un plástico nuevo o al menos limpio.
- **Compañía.** No lles a nadie. Es muy importante que vayas solo, no te hace falta el apoyo emocional de ningún familiar o amigo. Confía en tus posibilidades y demuestra tu madurez para acceder al mercado laboral.

- **Puntualidad.** No hay nada peor que llegar tarde a una entrevista, hace pensar que eres una persona irresponsable y poco previsora. Tu deber es dar la impresión de que la entrevista es lo más importante del día. Haz el cálculo del tiempo necesario para llegar al menos 15 minutos antes de la hora acordada. Ese tiempo de espera será suficiente para relajarte, adaptarte a la temperatura del lugar, ir al baño... Si algún imprevisto te hace llegar tarde, procura llamar a la empresa para avisar y al llegar pide disculpas y explica de forma breve qué te ha pasado.
- **Llegada.** Al entrar en el edificio, preséntate a la persona de la recepción como si ella misma fuera a realizar la entrevista.
- **Espera.** No mastiques chicle o salgas a la calle a fumar mientras te llega el turno. Si alguna persona saca conversación, sé discreto y no entres en provocaciones. En ocasiones, los entrevistadores pueden tener un gancho en el hall o en la sala de espera para aportar información extra sobre las personas candidatas.
- **Entrada.** Saluda con buenos días o buenas tardes y procura no ser el primero en extender la mano. Cuando se produzca el saludo, que tu mano esté firme, tu mirada relajada hacia la cara del entrevistador y que una sonrisa dibuje tus labios.
- **Sentarte.** Espera a que te inviten a sentarte. Coge una postura cómoda pero erguida. Controla tus nervios y no te sientes en el borde de la silla.
- **Mirada.** No mirar a los ojos denota que quieres evitar algo, que no tienes intención de decir toda la verdad. Mientras que mirar a los ojos refleja escucha activa e interés. No te preocupes, hay truquillos para mantener la mirada sin hacerlo directamente a los ojos del interlocutor. Puedes mirar hacia la nariz o la frente y si hay varias personas en la sala, realiza una "mirada de barrido", es decir, ir alternando la mirada entre todos.

- **Gestos.** Asiente con la cabeza cuando el entrevistador esté afirmando algún aspecto de tu CV. En el momento de contestar, no muevas en exceso las manos porque en lugar de reforzar tu mensaje, puedes distraer al interlocutor.
- **Tutear.** Sólo si te invitan a hacerlo y sin que ello implique un trato amistoso, sino cordial. Hasta que no llegue ese momento, utiliza el Usted.
- **Interrupciones.** Deja que el entrevistador realice las preguntas y no le cortes en ningún momento. Permanece atento mientras te preguntan y procura ser simpático, pero no gracioso.
- **Lenguaje.** Antes ya apunté que no hay que usar expresiones vulgares y soeces, pero tampoco seas rebuscado y pedante. Procura eliminar las muletillas que te acompañan ¡es posible!
- **Preguntas complicadas.** No muestres demasiado asombro. Tómate unos segundos antes de contestar. Al responder, hazlo de forma clara y evita dar rodeos e informaciones innecesarias.
- **Preguntas incómodas.** Es una situación difícil y dan ganas de... pero ¡contrólate! Mantén un tono neutro, sin mostrar emociones negativas y contesta con calma reformulando la pregunta hacia un tono positivo.
- **Preguntas sobre ti mismo.** Lo ideal es poder reconducir la respuesta hacia el ámbito académico o laboral. Contesta sólo con datos de tu vida personal si te preguntan expresamente sobre ellos y siempre que tú elijas hacerlo. Como en el resto de aspectos, es posible salir de forma airosa de esa situación siempre que se haya trabajado previamente ese punto débil para convertirlo en un punto fuerte.

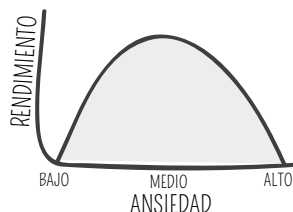
- **Positividad.** Si te dan la oportunidad y te apetece hablar sobre tu interés especial por ese puesto, hazlo sin usar extremismos ¡necesito este trabajo! Son tiempos difíciles para muchas personas, la mayoría, pero la persona elegida siempre será la que más se adapte al puesto, no la que más necesidad exprese.
- **Verdades y mentiras.** No caigas en la tentación de exagerar la verdad o mentir durante la entrevista. Al final, todo se sabe... así que evítalo y habla desde la franqueza y la naturalidad.
- **Despedida.** Agradece el tiempo que te han dedicado y despédete con un apretón de manos.

1.7. La ansiedad, un compañero de viaje a controlar.

Pero todas las cuestiones anteriores pueden resultar en vano si te dejas llevar por la ansiedad. Es una emoción negativa que distorsiona tu rendimiento durante la entrevista.

La ansiedad es parte normal de la vida y constituye una respuesta habitual a situaciones cotidianas de la persona. Ante una señal o amenaza de peligro, se produce una reacción que nos ayuda a enfrentarnos y responder. Así, cierto grado de ansiedad es incluso deseable para el manejo normal de las exigencias del día a día (preparar un examen, ir a una entrevista de trabajo, tener que hablar en público⁷, etc.).

La ansiedad es una emoción, que se acompaña de reacciones corporales como la tensión muscular, la sudoración, el temblor, la respiración agitada, el dolor de cabeza, de pecho o de espalda, las palpitaciones, los “nudos en el estómago”, la diarrea...



Un poco de ansiedad es, a veces, beneficiosa para nuestro desempeño, está ideada precisamente para esto, para hacernos reaccionar mejor y hacernos más fuertes frente a una situación de peligro. Sin embargo, cuando esta respuesta está constantemente activada, sucede todo lo contrario.

De hecho existe una ley, originalmente desarrollada por los psicólogos Robert M. Yerkes y John Dodson en 1908 (Ley de Yerkes-Dodson). Dicha ley dicta que ciertos fenómenos psicológicos aumentan nuestro rendimiento, pero sólo hasta cierto punto. El proceso se ilustra a menudo gráficamente con una U invertida. Una vez que pasamos el pico más alto en la gráfica, experimentamos una baja inmediata en el rendimiento. Esta ley se aplica perfectamente a la ansiedad. Con un poco de ansiedad, nuestro rendimiento aumenta, pero cuando avanzamos en la curva, el desgaste es excesivo.

Por tanto, el reto está en mantener controlada la ansiedad en el lado sano de la “curva”. La clave está en conocer cómo es tu ansiedad, cómo funciona, qué cosas la provocan y qué cosas te hacen sentir bien.

En el contexto de la entrevista de trabajo, la ansiedad puede producirse por varios motivos:

- **Historia de aprendizaje breve.** Por lo general, quien busca trabajo ha realizado muy pocas entrevistas: bien porque es una persona joven y sin experiencia previa, bien porque está en desempleo tras una larga trayectoria profesional en la misma empresa. Son tiempos complicados y no es fácil conseguir superar las fases previas a la entrevista. Y la realidad dice que es necesario realizar bastantes entrevistas antes de dominar y habituarse a esta situación.
- **Sin modelos competentes.** Las entrevistas son interacciones “privadas”. Es imposible aprender por observación de modelos, de otros candidatos hábiles en afrontar entrevistas.

- **Sin feed-back⁸ específico.** Realizas entrevista tras entrevista pero nadie te cuenta si lo has hecho bien o mal. Las consecuencias: repetición de errores y no aprendizaje. Como mucho, recibes un feed-back genérico apareciendo en una lista de admitidos o excluidos (a veces ni eso).
- **Situación de examen.** Te sientes observado con lupa, percibes que se examina toda tu persona. Y es entonces cuando surgen el miedo y la ansiedad a equivocarte. Comienzan los pensamientos encadenados: conseguir o no el puesto de trabajo, hará poder satisfacer o no las necesidades vitales propias y/o de tu familia, independizarte, poder realizar otros proyectos, mantener la autoestima...
- **Ambigüedad y variabilidad de la situación de entrevista.** Todas las entrevistas son diferentes. Varían los puestos, los entrevistadores, los candidaturas, la situación, el escenario, la posición en la lista para ser entrevistado, etc. Además existen muchos tipos de entrevistas y en cada uno de ellos pueden ser precisas conductas sociales distintas. Es muy difícil por tanto, concretar qué conductas son eficaces en cualquier entrevista.

Quizá te puedan servir a minimizar los efectos de la ansiedad estas recomendaciones para tu vida diaria:

- Tener una **dieta equilibrada**, sin abusar de la cafeína, la teína y otras bebidas estimulantes.
- Mantener horarios **definidos** para cada cosa, especialmente para las rutinas de comer y dormir.
- **No consumir drogas:** el alcohol, la cocaína, el cannabis y las drogas de síntesis pueden producir ansiedad.
- Hacer un poco de **ejercicio físico** cada día, aunque sólo sea caminar.

- Entrenar simples **ejercicios de respiración**⁹. Mejor estar acostado en un lugar cómodo y silencioso con temperatura agradable.

RESPIRACIÓN DIAFRAGMÁTICA LENTA

Pon una mano en el pecho y otra sobre el estómago, para asegurarte de que llevas el aire a la parte de debajo de los pulmones, sin mover el pecho.

Al tomar el aire, lentamente, lo llevas a la parte de debajo de tus pulmones hinchando un poco estómago y barriga, sin mover el pecho. Retienes un momento el aire en esa posición.

Sueltas el aire lentamente, hundiendo un poco el estómago y barriga, sin mover el pecho. Procura mantenerte relajado y relajarte un poco más al soltar el aire.

- Aprender técnicas de **relajación muscular** sencillas. Para practicar, busca un lugar tranquilo y silencioso, cómodamente sentado y recostado.

Ejemplo: RELAJAR LAS MANOS

Las tensas apretando los puños. Durante 10 segundos centra tu atención en la sensación de tensión que notas. Después sueltas esos músculos, los relajas y centras tu atención en la diferencia que notas entre la tensión que tenías antes y cómo lo sientes ahora que están relajados.

Intentas relajar un poco más esos músculos. Imaginas que están más relajados y que vas notando que pesan y que se van relajando cada vez más y más...

- Realizar **actividades placenteras** antes de la entrevista. Tomar un baño, leer un libro o ir caminando hacia el lugar, son sólo algunas sugerencias. Cada cuál debe descubrir qué se ajusta más a su forma de ser.

- **Eliminar los pensamientos negativos**, derrotistas e intentar sacar el lado bueno de cada situación o problema, tener una Actitud Mental Positiva. Como apunta Carlos Andreu¹⁰, las emociones negativas duran 140 minutos, mientras que las positivas sólo 60 ¿merece la pena? ¡tú eliges!

2. LA ENTREVISTA.

Llegado el **Día D**, es momento de vender lo mejor de ti para conseguir demostrar que eres la mejor opción para el puesto ofertado.

Si has preparado con esmero la entrevista y conservas la calma, tus palabras y lo que tu cuerpo refleja, lograrás maximizar las posibilidades de conseguir tu objetivo.

Aquí van algunos consejos que te ayudarán durante el desarrollo de la entrevista:

- **Siéntete seguro de ti mismo.** Confía en que puedes conseguirlo, si has llegado hasta ahí es porque tienes verdaderas posibilidades. Posees grandes cualidades que puedes ofrecer a esa empresa. Los pensamientos positivos atraerán conductas positivas. Eres la mejor candidatura, sólo tienes que demostrarlo.
- **Cuida tus palabras y tus gestos.** Desde la llegada hasta la salida. No tutees hasta que te autoricen y procura mantener la mirada, sin intimidar, sobre la persona que te entrevista en todo momento, esto te dará seguridad. Atento al lenguaje que usa el interlocutor, pues tendrás que adaptar el tuyo a su estilo para conectar más. Cuida el vocabulario y aunque el ambiente se relaje, no abuses de las frases coloquiales. Lo importante es que el lenguaje verbal y el gestual digan lo mismo.
- **Respuestas.** Contesta a lo que se te pregunta, sin rodeos, razonando tus afirmaciones. Muy lejos queda la niñez y las respuestas de “porque sí”.

- **Convéncele.** No hay demasiado tiempo ¡aprovéchalo! Como se dice en periodismo, procura ser “claro, conciso, concreto”. Argumenta con ejemplos cortos pero reales e ilustrativos sobre tu idoneidad para el puesto. Si transmites ilusión, el mensaje calará más.
- **Positivismo.** Usa palabras potenciadoras: reto, meta, experiencia, futuro, confianza, compromiso, objetivos, desarrollo, proyecto, capacidades, responsabilidad, motivación... En cambio, evita usar términos negativos, expresiones que te quiten valor como: no, nunca, mi problema es, lo que falló fue, carezco de, yo sólo he podido...
- **Estar al día.** Procura leer la prensa del día antes de acudir a la entrevista. Puede que no suceda nada, pero si algo importante ocurre, no quedarás bien si no sabes nada al respecto.
- **Las riendas.** Deja que el entrevistador dirija la entrevista. Esto no implica que no puedas formular preguntas que demuestren tus conocimientos sobre la empresa, el sector o el puesto. ¡Para algo te has preparado a conciencia!
- **Distracciones.** Mantén la atención en todo momento. Incluso si sientes que no te están escuchando. En ocasiones, los entrevistadores juegan algún papel que descoloca, como el “colegueo” excesivo o el pasotismo... ¡no caigas en sus redes! No bajas la guardia hasta que llegues a casa ¿y si vuelves a encontrarte con el entrevistador en el cajero del parking?
- **Provocaciones.** Algunas preguntas –agresivas o personales- pueden pretender desconcertarte o provocarte ¡mantén la calma! Son estrategias para ver cómo reaccionas. No tiene gracia...pero es así :(.
- **Puedes preguntar.** Lo más normal es que al final de la entrevista te den la opción de realizar alguna pregunta. Quizás tengas una duda sobre, por ejemplo, el plan de externalización de la empresa y las posibilidades de trabajar en el extranjero a medio plazo. O puede que te preocupe el salario...

- **Sueldo.** No es un tema tabú, pero tampoco prioritario. Lo deseable es que lleves alguna idea previa de cómo está el mercado en cuanto a salarios y jornadas de trabajo. Lo mejor es que la entrevistadora o el entrevistador saquen la conversación, pero si no, espera hasta el final; pregunta antes sólo si ves muy claro el momento. Ante la pregunta ¿cuánto quieres cobrar? Quizás sea interesante responder con otra pregunta ¿cuánto suelen pagar en un puesto similar? Si insisten, comienza tu respuesta con una expresión discreta “vería razonable un sueldo entre...”
- **Despedida.** Que ese momento siga demostrando tu firmeza, decisión e interés por el puesto.

2.1. Tipos de entrevista.

Por suerte o por desgracia, no todas las entrevistas de trabajo son iguales. Existen diferentes tipos de entrevista en función de los factores que analicemos:

- **Número de entrevistadores.**
 - **Uno:** es lo más común. Suele producirse en el despacho del entrevistador. Dura unos 30 minutos.
 - **Dos o más:** normalmente son personal de la empresa. Una persona lleva el peso de la entrevista y el resto observa y pregunta de forma ocasional.
- **Origen de la entrevista.**
 - **Contestación a un anuncio:** tú ya conoces la necesidad de la empresa y la entrevista estará marcada por una fuerte presión, ya que el objetivo será evaluar tu candidatura respecto a un perfil ideal, y respecto al perfil de la competencia. Tienes que demostrar que encajas a la perfección con el puesto, que eres la mejor opción.

- **Candidatura espontánea:** lo normal es que al entrevistador le haya llamado la atención la calidad de tu candidatura y por eso quiere conocerte. La relación será más igualitaria, de intercambio de información.
- **Ambiente.**
 - **Formal:** es la entrevista más habitual y el entrevistador y entrevistado se sientan cara a cara. El clima es serio, profesional. Conviene mantener la concentración todo el tiempo.
 - **Informal:** el ambiente es relajado, cordial, transmite confianza. Puede producirse en espacios sociales como una cafetería o el hall de la empresa. El peligro que esto reporta es que te puedes relajar demasiado...concéntrate para no hacerlo.
 - **Estresante:** la tensión se apodera del ambiente y el entrevistador utiliza sarcasmos, provocaciones, un tono inquisidor. Es una técnica frecuente en procesos de selección de puestos que requieren un claro control emocional, como la policía. Ante todo no te lo tomes como algo personal, el objetivo es ver cómo superas una situación de tensión.
- **La técnica de entrevistar.**
 - **Preguntas directivas:** se plantean cuestiones concretas, cerradas, específicas. Dejan poco margen para aportar ejemplos en la argumentación.
 - **Preguntas abiertas:** posibilitan las respuestas amplias, ricas en experiencias y por lo general, te animarán más. A pesar de ello, no caigas en detalles sin importancia.
 - **Entrevista mixta:** es la técnica más común. Combina preguntas cerradas y abiertas, en función del tema a tratar.

- **El medio físico.**
 - **Presencial:** se produce un encuentro cara a cara entre el entrevistador y la persona candidata. Es la más habitual.
 - **Por teléfono:** pueden ser concertadas o espontáneas. Busca un lugar tranquilo, sin ruidos ni paso de personas que te distraigan. Toma notas de lo que te cuentan y de las preguntas que te hacen para que los nervios no te hagan perder información. Aunque no te vean, una buena postura te ayudará a mantener un tono de voz óptimo.
 - **Videoconferencia:** se usan las mismas reglas que en las entrevistas presenciales.

2.2. Tipos de entrevistadores.

- **Headhunter¹¹ o consultores externos.**

Las grandes empresas y otras medianas sin departamento de recursos humanos, suelen contratar consultoras externas de selección para llevar a cabo el proceso.

La mayoría de las veces, la entrevista la realiza un profesional de la psicología con experiencia, que pretende descubrir si tu forma de ser, tu trayectoria y tu motivación, se ajustan al perfil ideal del puesto.

No suele ser la entrevista definitiva, al final del proceso, intervendrán personas vinculadas directamente a la empresa.

Al ser una persona ajena a la organización y siempre que el ambiente sea relajado, quizás veas la ocasión de conseguir toda la información adicional que pueda servirte para superar las siguientes etapas: número de aspirantes, tipo de pruebas que realizarán, perfil ideal de la empresa, etc.
- **Técnico de selección de la empresa.**

Tu objetivo es convencerle de que eres capaz de desempeñar el

puesto ofertado. Para ello, céntrate en tus puntos fuertes respecto al perfil ideal. Tu motivación por conseguir el trabajo debe ser clara, ¡demuéstralo! Seguro que a lo largo de tu vida –académica, profesional y personal- has desarrollado habilidades y conseguido actitudes positivas relacionados con el caso.

Las preguntas que puedes hacer son sobre las funciones del puesto, las personas de las que dependes o las posibilidades de desarrollo.

- **Futuro responsable.**

Menuda importancia... Suele ser una entrevista más larga y en ella observan si tu actitud, tu motivación y tu potencial son los deseables para el puesto. El objetivo es ver si encajas como parte de la empresa, si sumas algo a su equipo y por eso las preguntas irán dirigidas a descubrir tu capacidad de trabajo.

Llegado el momento, puedes preguntar “qué se espera de la persona que entre en su equipo”. Pues cualquier respuesta que proporcione, podrá ser una buena oportunidad para resaltar un punto fuerte al respecto.

- **Futuros compañeros.**

Desconocen las técnicas de selección, pero tienen claro con qué clase de compañera o compañero les gustaría trabajar. Las preguntas suelen dirigirse hacia el contenido técnico del trabajo. Se centrarán en averiguar tu capacidad de trabajo.

- **Responsable del Departamento de Recursos Humanos.**

Su conocimiento sobre las técnicas de entrevista es altísimo, al tiempo que conocen a la perfección el perfil ideal del puesto y la filosofía de la empresa.

Tratará de analizar tu posible integración en la empresa, el grado de compatibilidad con tus responsables o con el resto de la plantilla.

Si te queda pendiente resolver alguna duda importante, este es el momento.

Suelen requerir justificantes de todo tu CV, ten un dossier preparado.

- **La Dirección General.**

Suele ser la última entrevista. Son personas muy ocupadas y tienen muy poco tiempo, así que van a lo fundamental. Les preocupa tu integración en la cultura de la empresa y tu potencial de desarrollo a medio y largo plazo. Debes recordar las “tres c”: claro, conciso, concreto. Pocas frases pero muy ricas en información. Demuestra tu motivación por el puesto y por la empresa, sacando algún dato interesante sobre la trayectoria o los valores de la organización.

2.3. De las Habilidades Sociales a las Competencias Laborales.

A medida que evoluciona nuestra sociedad, el mercado de trabajo y las demandas de las empresas, las variables técnico – profesionales pierden su poder discriminatorio y ganan importancia las variables interpersonales. Se busca la mejor candidatura.

El mejor candidato debe manejar habilidades sociales para relacionarse con su medio y sus destrezas personales le apoyarán hacia el éxito en las entrevistas o en los contactos previos antes de acceder al puesto de trabajo.

Las habilidades sociales son más que una moda, se trata de una necesidad para crecer en los terrenos personal y profesional. Las habilidades sociales son un conjunto de hábitos -conductas, pensamientos y emociones-, que nos permiten mejorar nuestras relaciones interpersonales, sentirnos bien, obtener lo que queremos, y conseguir que los demás no nos impidan lograr nuestros objetivos.

Lo importante aquí es que sepas que las habilidades sociales se pueden entrenar, que es posible adquirirlas o mejorarlas a base de práctica en la vida diaria¹².

Sin embargo, manejar de forma exquisita las habilidades sociales es insuficiente para acceder o mantenerse en el mercado de trabajo actual. El reto es usarlas para alcanzar algo más integral, la competencia laboral.

Las competencias son el conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes perceptibles que permiten el ejercicio de la actividad profesional y establecen un desempeño superior en un puesto y organización concretos.

- **Saber:** conocimientos, aptitudes o competencias técnicas.
- **Saber hacer:** habilidades o competencias metodológicas.
- **Saber ser:** actitudes o competencias participativas.
- **Saber estar:** competencias / habilidades sociales.



Por tanto, la competencia laboral es la combinación integrada de un saber, un saber hacer, un saber ser y un saber estar con las demás personas, que se ponen en acción para conseguir un desempeño adecuado en un contexto determinado.

Quizá te interese conocer que las competencias más valoradas en las candidaturas que optan a un primer empleo -quizá sea tu caso ;) - son:

- Entusiasmo y ganas de trabajar.
- Capacidad de adaptación a la filosofía de la empresa.
- Orientación al cliente.
- Empatía (facilidad para ponerse en el lugar de los demás).
- Capacidad de aprendizaje.
- Flexibilidad para adaptarse a los cambios.
- Trabajo en equipo.

En cambio, en los puestos que requieren experiencia previa, se valoran otras competencias como:

- Iniciativa.
- Capacidad para decidir y gestionar equipos de trabajo.
- Creatividad.
- Liderazgo.
- Capacidad para anticiparse a los cambios y a nuevos entornos.
- Control de las emociones.
- Capacidad para negociar.

Todo esto llevado al campo de las entrevistas es tarea sencilla si te preparas con antelación. Te darás cuenta de que se trata de una “entrevista por competencias”, cuando compruebes que la mayoría de las preguntas se centran en situaciones que has pasado en anteriores trabajos o en tu vida personal u otras que podrías encontrarte en el futuro.

Tu forma de contestar dejará entrever tus competencias, tu forma de gestionar la situación. Son preguntas abiertas, donde tienes la posibilidad de argumentar y relacionar experiencias.

2.4. Preguntas frecuentes.

SOBRE FORMACIÓN		
PREGUNTAS	PISTAS	PROHIBIDO
¿Por qué elegiste esos estudios?	Es necesario justificar la respuesta, aunque se utilicen experiencias personales para hacerlo. Busca el modo de argumentar de forma positiva una decisión poco acertada.	Usar frases vagas: no sabía qué estudiar; o pobretonas: la nota no me dio para más.
¿Volverías a elegir esa formación?	Lo ideal es responder Si, siempre que el puesto al que queremos acceder, está relacionado con la formación. Pero es necesario argumentarlo.	Responder No sin resaltar que realizarla fue muy interesante para aprender determinadas cosas.
Resume tu CV	El tiempo de estudio previo de tu propio CV determinará la agilidad de tu respuesta.	Perderse en detalles que no hayan aportado nada u olvidar los logros que hayas conseguido.
¿Seguirías estudiando para completar tu formación?	Una respuesta positiva causa muy buena impresión porque demuestra tu interés.	Responder que No, a pesar de que tu CV sea abrumador en la parte formativa, demuestra muy pocas inquietudes y espíritu de mejora.
¿Tus buenas / malas notas a qué se debieron?	Si fueron buenas, resaltar que fueron fruto del esfuerzo personal es la mejor opción.	Si fueron buenas: siempre fui brillante, no me costaba. Si fueron malas: prefería jugar a la consola.

SOBRE TU EXPERIENCIA PROFESIONAL

PREGUNTAS	PISTAS	PROHIBIDO
¿Cuál ha sido el mejor trabajo que has tenido?	Ideal centrarse en el puesto que mayores habilidades o competencias haya desarrollado.	Centrarse en el que mayor sueldo haya reportado.
¿Qué olvidarías de tu vida laboral?	Comenzar con algo negativo pero reformularlo inmediatamente: un ERE en la empresa, pero me hizo entender que la formación es una buena compañera de viaje en la vida profesional.	Hablar de otras personas y culpabilizarlas de todo lo malo de esa experiencia.
¿Por qué estuviste dos años sin trabajar?	En estos momentos es muy frecuente tener un largo periodo de desempleo, pero conviene aportar información adicional, actividades desarrolladas en ese tiempo para volver a insertarse en el mercado de trabajo. Se trata de tener una actitud proactiva.	Mostrarse inactivo, derrotista, sin capacidad para afrontar cambios o situaciones imprevistas, difíciles.
Describe el mejor jefe que has tenido.	Corrección y amabilidad: sé diplomático. Resalta valores que tuviera esa persona y que se ajusten a la filosofía de la empresa en la que quieres entrar. Puedes aportar cartas de recomendación.	Apuntar solo valores personales o cualidades de esa persona que nada tienen que ver con tu papel en la nueva empresa.
¿Cuál es el reto más difícil al que te has enfrentado en tu trayectoria profesional?	Detalla un ejemplo concreto destacando aspectos positivos. Procura que esté relacionado con el puesto al que optas, busca puntos en común.	Improvisar. Hay que tener preparadas situaciones previas para acercarse al perfil ideal del puesto.

SOBRE LA EMPRESA Y EL PUESTO AL QUE OPTAS

PREGUNTAS	PISTAS	PROHIBIDO
¿Por qué quieres trabajar en nuestra empresa?	Argumenta usando toda la información que hayas recabado sobre la empresa y sobre los detalles de la oferta en concreto.	No personalizar. El orgullo de pertenencia puede comenzar antes de entrar a trabajar en la organización.
¿Por qué debemos contratarte?	Resume tu experiencia, conocimientos y competencias personales, que todo sume, no excluyas nada.	No transmitir ilusión. Las empresas buscan personas positivas que tengan interés real por entrar.
¿Qué es lo que más valoras del trabajo ofertado?	Piensa en lo que más te motiva y argumentalo. Lo ideal es que hables sobre la satisfacción que te producirá lo que tienes que hacer día a día.	Centrarte exclusivamente en el salario.
¿Te parece bien el sueldo?	Como has preparado la entrevista y has estudiado el sector, conoces el rango salarial. Basa tu respuesta en datos objetivos.	Responder "sí" o "no" sin explicar por qué.
¿Tienes alguna pregunta?	Es tu "minuto de oro" ¡aprovéchalo! Formula preguntas que demuestren tu interés por el puesto. Quizás te ayude recordar que "no estás buscando un empleo, sino desempeñar ese puesto en esa empresa".	Quedarte callado. Si no vas a preguntar, al menos agradece el tiempo dedicado y si ha sido así, apunta lo cómodo que te has sentido durante la entrevista.

SOBRE TUS COMPETENCIAS

PREGUNTAS	PISTAS	PROHIBIDO
Ante cualquier pregunta...	Fundamenta tu respuesta en una situación real de tu vida profesional.	Generalizar. Hay que hablar sobre la propia experiencia.
¿Has ayudado alguna vez a un compañero para que consiguiera sus objetivos? ¿Cómo?	Pretenden medir la Orientación a los Resultados. Habla en primera persona: yo decidí, yo hice...	Olvidar que la responsabilidad y el compromiso con la empresa van más allá del desempeño del propio trabajo. Efecto dominó.
Comenta el mayor problema que has encontrado al trabajar en un equipo de trabajo.	La competencia a medir es Trabajo en Equipo. Te conviene resaltar que la flexibilidad y adaptabilidad al grupo te ayudaron a resolverlo.	Culpabilizar al resto del equipo, eludiendo cualquier responsabilidad. La mayoría de las veces, como mínimo, falla la comunicación. Y en ese punto, todo el equipo interviene.
Dinos la mejor decisión que has tomado en tu trabajo.	Competencia: Toma de Decisiones. El orden recomendado para contestar es: definir el problema, los pasos que tomaste, los pasos que diste y el resultado final. Intenta ser muy conciso.	Apuntar una situación donde no se vea que había varias alternativas y elegiste una de ellas por X motivos. Ninguna empresa quiere en su plantilla a una persona que no actúa, que simplemente se deja llevar.
¿Has cometido algún error profesional?	Competencia: Gestión del Fracaso. El fracaso, a veces, no es no conseguir el objetivo, sino no hacerlo al 100%.	Dar una respuesta cerrada: Si o No sin sacar moraleja. Debes demostrar que has aprendido del error.

SOBRE TU PERSONALIDAD

PREGUNTAS	PISTAS	PROHIBIDO
Haz un DAFO de tu persona	Haz un barrido por Debilidades, Amenazas, Fortalezas y Oportunidades con ejemplos sencillos que tu relación con el entorno.	Centrarte en lo positivo: fortalezas y oportunidades. Todos tenemos un lado oscuro que hay que saber reformular. ;)
¿Cuáles son tus puntos débiles?	Si demuestras que los conoces y sabes cómo minimizar sus efectos, estarás llevando la pregunta hacia un enfoque positivo.	No argumentar y quedarse en el prisma negativo de la pregunta.
Habla sobre tus aficiones favoritas.	Intenta contar aquello que esté relacionado con el puesto, o que hayas averiguado que le interesa a la persona o equipo que te entrevista.	Comentar aficiones o gustos que pueden resultar sorprendentes, ya que no sabes cómo puede reaccionar tu interlocutor.
¿Te gustaría que tu jefe fuera hombre o mujer?	Basa tu respuesta en las capacidades y el talento de las personas. La profesionalidad no tiene sexo y eso es lo que tú buscas, un lugar donde desarrollarte profesionalmente.	Mostrar tu elección por uno u otro sexo podrá dar lugar a un debate no pretendido, y además ajeno al objetivo de la entrevista.
Dime un personaje de la historia o una persona de tu entorno a la que admires y explica por qué.	Prepara un par de personajes históricos que encajen con tus valores y argumenta tu elección.	Declarar tu admiración por personajes políticamente incorrectos o polémicos, que puedan comprometerte, a pesar de que sean tus ídolos. Ya tendrás tiempo de comentarlo si consigues el puesto.

3. GESTIÓN DEL ÉXITO Y EL FRACASO EN UNA ENTREVISTA.

Muchos aseguran que la clave del éxito o el fracaso en la entrevista de trabajo está en la forma de contestar a diez preguntas complicadas. Pero como he comentado a lo largo del capítulo, cualquier detalle puede sumar o restar, de ahí la importancia de un buen entrenamiento.

Tener éxito es conseguir el trabajo, ¡claro que sí! Pero tener éxito también es haber tenido la oportunidad de contestar conforme a todo el esfuerzo invertido en la preparación. Tener éxito además es sentir que tus palabras y gestos han comunicado lo mismo, que has controlado tus emociones, que has argumentado con ejemplos ilustrativos, que has logrado mantener la atención del interlocutor, que no te has dejado nada importante en el tintero,...

Al igual que sucede en otros ámbitos de la vida, seguramente necesitarás equivocarte varias veces antes de lograr tu objetivo. La búsqueda de empleo o la participación en un proceso de selección es una carrera de fondo... buscar trabajo, es un trabajo, duro y apasionante ¡tienes que darlo todo! Un buen sistema para fomentar el aprendizaje de esas situaciones, es que al salir de la entrevista, anotes las preguntas que te han hecho así como un resumen de las respuestas que has dado. Sin duda, reflexionar con calma este punto te hará aprender y mejorar para futuras entrevistas.

Lamentablemente, en el mundo en que vivimos existe un excesivo miedo al fracaso, a la equivocación. Te animo a que veas los tropiezos como oportunidades para aprender: estoy convencida de que cada vez que caemos, estamos más cerca de conseguir el éxito.

1. Anglícismo que procede del verbo inglés *to coach*, «entrenar». Es un método que consiste en dirigir, instruir y entrenar a una persona o a un grupo de ellas, con el objetivo de conseguir alguna meta o de desarrollar habilidades específicas. www.wikipedia.org
2. Patricia Flores Figueroa, psicóloga, coach profesional y blogger
<http://blog.agape.com.pe/2009/02/el-arte-de-formular-preguntas-poderosas.html>
3. Red social de profesionales. En 2012 en España la usaron 2 millones de usuarios.
<http://es.linkedin.com/>
4. Lluís Soldevilla. Consultor de empresas, formador y conferenciante. Creador del concepto DAFO persona®
5. Anglícismo, gerundio del verbo *to pierce*: ‘agujerear’, ‘perforar’, ‘atravesar’; es la práctica de perforar o cortar una parte del cuerpo humano, generalmente para insertar aretes o pendientes. www.wikipedia.org
6. Anglícismo. Técnica que difumina color en todo el párpado para lograr un efecto súper dramático con el maquillaje.
7. Guía de práctica clínica para el manejo de pacientes con trastornos de ansiedad en atención primaria. Consejería de Sanidad de la Comunidad de Madrid.
8. Retroalimentación, conjunto de reacciones o respuestas que manifiesta un receptor respecto a la actuación del emisor, lo que es tenido en cuenta por este para cambiar o modificar su mensaje. www.wordreference.com
9. Técnicas para manejar la ansiedad. Elia Roca.
<http://www.cat-barcelona.com/pdf/biblioteca/ansiedad/tecnicas-para-manejar-la-ansiedad.pdf>
10. Carlos Andreu. Directivo, coach y conferenciante.
11. Anglícismo. En español “cazatalentos”: persona dedicada a buscar individuos idóneos para ser contratados por compañías necesitadas de ellos.” www.rae.es
12. Elia Roca. Psicóloga Clínica. Hospital Clínico Universitario. Valencia (España).



TÉCNICAS DE BÚSQUEDA DE EMPLEO EN REDES SOCIALES.



Aprovecha bien su impulso, te será de gran utilidad.



Eduardo Moreno Romero.

Máster en Asesoría Jurídica-Laboral y Máster en Gestión e Investigación de la Comunicación Empresarial, es además Profesor de la Especialidad de Formación y Orientación Laboral en centros de Formación Profesional en Madrid.

Ha trabajado en origen en departamentos de Recursos Humanos de Empresas de Trabajo Temporal y Outsourcing.

Además es autor del blog: “Edulcoro el empleo 2.0” (Blog de orientación profesional adaptada a la situación actual del empleo. <http://edulcoro.blogspot.com.es/>).

- Blog reconocido por el INTEF (M.E.C.D) como Buena Práctica 2.0.
- Blog seguido por el Observatorio de la Blogosfera de RRHH, con la posición n° 127 en su Ranking sobre temática de recursos humanos.

Ha colaborado como autor en varios artículos para “el Blog del empleo” de Infoempleo y gestiona un grupo de Profesores de Formación y Orientación Laboral con más de 300 miembros en la red social LinkedIn.



TÉCNICAS DE BÚSQUEDA DE EMPLEO EN REDES SOCIALES

Comenzamos este capítulo con un breve glosario sobre las redes sociales y servicios afines a éstas que nos servirá para comprender mejor el contenido del mismo.



Glosario redes sociales:

Aboutme: Servicio web que te permite crear un perfil visual en el que dejar a modo de enlace tus otros perfiles en redes sociales, la dirección de tu web o blog, y además una fotografía que te defina como profesional.

Blogger: Servicio de Google que te permite generar un blog mediante el uso de plantillas. Es un servicio muy básico y sencillo a la hora de lanzarse a editar un blog propio. Además está integrado con la red social Google Plus.

Facebook: Red social que permite compartir fotos, artículos de prensa online, vídeos y en general, toda la actividad en la red que desees hacer llegar a tus contactos. Permite además generar tu perfil bajo dos maneras: Perfil y página personal. La página personal (Fan Page) es ideal para aquellos/as que inicien una actividad por cuenta propia o quieran ofrecer sus servicios a terceros como profesionales de un sector.

Flickr: Red social que permite compartir tus fotografías más artísticas con otros usuarios. Puedes compartir tus dibujos en tabletas gráficas o sobre un soporte físico (fotografiados) y así generar un catálogo de obras artísticas.

Google Plus: Red social de Google con las mismas funcionalidades que Facebook, pero con matices al respecto de la organización de tus contactos, la posibilidad de formar parte o generar comunidades sobre un tema concreto, y otros aspectos que debido a las muchos servicios asociados de Google dispone esta red.

Instagram: Red social que permite compartir tus fotografías con otros usuarios, recientemente ha sido adquirida por Facebook, es una red social enfocada a un uso desde el teléfono móvil con cámara integrada y conexión a Internet (smartphone).

Linkedin: Red social profesional más extendida en España con millones de usuarios en nuestro país (última información 2013 más de 4 millones). De funcionamiento sencillo y muy visual, permite que puedas conectar con profesionales de todo el mundo bajo invitación enviada por tu parte, que ha de ser aceptada por la persona contactada. También puedes contactar con empresas y disponer de ofertas de empleo directas que las empresas y particulares anuncian en esta red.

Pinterest: Red social que utiliza una interfaz muy gráfica, en la que podemos compartir a modo de “tablón de corcho” toda la información que nos parezca relevante. Es ideal para amantes de la cocina (compartir fotos de recetas), amantes de la fotografía, etc; pero también se utiliza como soporte para nuestro catálogo de productos (ropa, alimentos, artesanía y otros).

Tuenti: Red social cuyo público objetivo son los jóvenes, con funcionamiento similar a Facebook y cada vez más enfocada a su uso desde dispositivos móviles.

Twitter: Red social de microblogging que será analizada en este capítulo de la guía con más detenimiento, es una red cuyo principal aliciente es la inmediatez y capacidad de información. De hecho es una red muy extendida



entre los medios de comunicación (prensa, televisión y radio) por la gran participación de usuarios y “viralidad” de los mensajes emitidos en ella.

Viadeo: Red social profesional muy extendida en Latinoamérica y con funcionalidades parecidas a LinkedIn. Es una red en la que podemos compartir nuestro perfil profesional y contactar con otros profesionales o empresas.

Wordpress: Servicio que te permite crear un blog de forma sencilla bajo plantillas denominadas “Themes” y con funciones diferentes a las ofrecidas por Blogger.

Xing: Red social profesional de origen alemán, extendida en Centroeuropa que tiene funcionalidades parecidas a Viadeo y LinkedIn. Es una red ideal para establecer contactos profesionales.

Youtube: Red social que permite compartir tus vídeos y así generar tu propio espacio visual en la web. Puedes crear tu propio canal y así presentar al mundo tu videoblog, tus consejos sobre moda, reparaciones en el domicilio, tutoriales sobre programas informáticos, etc.

Tras leer detenidamente este glosario, que puedes consultar a lo largo del capítulo, comenzamos diciendo que a estas alturas de siglo es indiscutible que las redes sociales se usan para reclutar (el denominado empleo 2.0), pero ojo, no sólo las redes sociales profesionales tipo LinkedIn, Xing o Viadeo, sino también las redes sociales convencionales como Twitter, Facebook o Google Plus.

Son numerosas las cuentas de “head hunters” y de “seleccionadores” que pululan por la red buscando el talento que no encuentran en sus webs corporativas o en sus anuncios en portales de empleo. Además hoy en día es muy sencillo adelantarse a los acontecimientos y enviar un CV a esa empresa que te gusta con el objetivo de ser contactado en un futuro si hay una vacante.

La agilidad que permiten las redes sociales para hacerlo no es comparable con nada, ya que podemos saltar bastantes filtros previos al acudir directamente a la persona que puede tomar la decisión de llamarnos.

Hay mucha gente que opina sobre lo que has de hacer en una red y en otra, como si fuese un dogma de fe. Cada uno en su perfil hace lo que cree conveniente, pero si es cierto que en determinadas redes sociales es más complejo mostrarte como un profesional capacitado para un puesto que en otras.

Está claro que la reina indiscutible es LinkedIn, ya que es una red social configurada y diseñada para eso, para buscar empleo. No es igual el tono de tus comentarios en LinkedIn que el tono de tus comentarios en Facebook, aunque ojo, deberían guardar cierta relación si lo que pretendemos es generar una “marca personal” en las redes sociales.

Todos hemos cometido el mismo fallo, hemos de admitirlo, sale una red social nueva y nos damos de alta con toda la ilusión, llámese Instagram, llámese Pinterest o el propio Google Plus. El problema es que nos damos de alta y al mes hemos abandonado esa red porque no disponemos del tiempo para mantenerla activa y hacer actualizaciones de contenido.

Vale más que actualices contenidos y hagas relaciones profesionales en dos redes concretas, apostando claramente por LinkedIn y otra (Twitter, Google Plus, Facebook, Pinterest o Instagram, por ejemplo) y si luego queremos enredar de vez en cuando en las otras, las dejemos para esos momentos de ocio en los que no sabemos muy bien lo que hacer con nuestro tiempo. Pero no malgastemos energías y tiempo en tener 5 redes a la vez abiertas y actualizadas, porque esto nos dispersará del objetivo primordial...



Ofrecer mis servicios como profesional cualificado/a

Atento/a a estos tres sencillos consejos:

1. Debes complementar tu búsqueda con otras herramientas.

Esto es evidente, si una persona busca empleo ocho horas seguidas todos los días en Infojobs o en Infoempleo puede que encuentre empleo, pero no es seguro al 100%, por una sencilla razón de cantidad de ofertas. Se dice que a estos portales de empleo llegan el 20% de las ofertas totales, por lo tanto el otro 80 está en las redes sociales, en las ETT's, empresas de selección, webs corporativas, SEPE y en los contactos personales.

Dicho esto, en las redes sociales buscarás empleo directamente, pero no te olvidarás de echar un ojo a Indeed, a Infojobs, a Infoempleo, a Laboris, Adecco, Randstad, Manpower, Portalparados, Aquí hay Trabajo (La2 TVE), tablón de anuncios del supermercado, periódicos gratuitos, páginas salmón de los fines de semana en prensa nacional, etc. Y tampoco descartes la idea de generar tu propia empresa, que es sin duda otra manera de encontrar empleo a través de las redes sociales, ya sea contactando con expertos en tu sector o con inversores (business angels).

2. Las redes sociales absorben tu tiempo si no tienes objetivos definidos.

En las redes sociales, si nos las tomamos como un medio de búsqueda, será importante que definamos un objetivo concreto. Respondiendo a: "¿Qué deseo encontrar?, ¿qué empresas me gustan? y ¿qué labores me apasionan?". Una vez definidos nuestros objetivos será más fácil orientar nuestra acción diaria a los mismos.

3. Sin un blog, sin un canal en youtube o una web propia, serás un pelele en las redes sociales.

Son muchas horas las que pasamos ante las redes sociales debido a que hoy en día podemos actualizar contenidos en las mismas desde nuestros

teléfonos móviles. Hay quien define Twitter como “Las pipas” de Internet. Y no va desencaminado, es muy común ver a gente esperando al autobús y revisando el móvil a la vez, esperando en la cola del supermercado o en una sala de espera y compartiendo contenidos en redes sociales. Esto está genial, pero sin un uso moderado, al final se acaba saturando a las personas que interaccionan con uno cada día.

“Se puede ser ingenioso un par de veces por semana, pero no cada día a cada hora”.

Es por ello que si tenemos un objetivo definido y una estrategia a seguir (ser trabajador de tal sector, de tal empresa o emprender) y disponemos de un blog, un canal en youtube o una web propia, nuestra presencia en las redes sociales tendrá algo muy importante: UN PORQUÉ Y UN PARA QUÉ.

Responde a estas dos preguntas: ¿Por qué motivo profesional estás en las redes sociales?, y ¿Para qué las pretendes usar profesionalmente?

Y ante todo.... Aprovecha además para aprender y mejorar tu CV.

Las redes sociales son una inagotable fuente de aprendizaje, ya sea de forma directa por los propios contenidos compartidos por otras personas, como de forma indirecta por la capacidad de poner a tu disposición recursos de formación que comparten muchos usuarios de forma altruista.

Tu CV puede mejorar por una simple “regla de imitación”, ya que verás lo que hacen otros profesionales de tu sector o de sectores afines y poco a poco mejorarás tu CV con esos cursos que te faltan, esa manera de poner las cosas en el mismo CV o simplemente con el planteamiento de objetivos comparados. Allá donde fueres, haz lo que vieres.

A. Búsqueda de empleo en LinkedIn. Consejos y configuración de la URL personalizada.



¿Qué es LinkedIn en dos frases?

1. Es una red de personas:

Por lo tanto es una red que requiere de habilidades sociales tales como redactar correctamente sin faltas de ortografía, un léxico amplio, una actitud dialogante, abierta y flexible, tolerante con las opiniones de otros y como toda red, requiere compartir información y contenidos.

2. Es una red cuyo objetivo es relacionarse profesionalmente:

Por lo tanto todo aquel o aquella que la utiliza para otros fines está quebrantando sus políticas de uso y podrá ser señalado por los miembros de la red como un usuario molesto ya sea por sus opiniones fuera de tono, sus acciones comerciales agresivas, sus fines ocultos o su actitud excesivamente interesada que no pega para nada con la definición de red.

A LinkedIn no se va a...

- Hacer política.
- Buscar pareja.
- Pedir favores personales (monetarios).
- Quejarse de todas las empresas y sus prácticas de selección habituales cuando no nos seleccionan a nosotros y si a otros.
- Quejarse de las empresas en las que uno/a ha trabajado (puro principio de prudencia).

A LinkedIn se va a...

- Construir una red de contactos virtual.
- Conocer empresas y contactar con profesionales de selección de las mismas.
- Debatir, compartir información y aportar puntos de vista novedosos en sus grupos.
- Contactar con antiguos compañeros/as de otros puestos de trabajo anteriores con los que perdimos el contacto por el paso de los años.
- Buscar empleo directamente mediante las ofertas publicadas o sugeridas por la propia red.
- Indagar sobre las empresas que nos interesan, sus productos, servicios, sus empleados y de esta manera adaptar nuestro perfil a estas empresas mediante acciones de formación que nos acerquen al perfil deseado.
- Establecer relaciones profesionales con otras personas que comparten nuestra visión u objetivos profesionales para de forma cooperativa mejorar profesionalmente.
- Ofrecer nuestros servicios como profesional por cuenta propia a otros profesionales o empresas, siempre desde el respeto y las buenas prácticas que descartan el “spam”.
- Gestionar las recomendaciones, tanto las que hacemos como las que nos pueden hacer, para así disponer de referencias que mejoran nuestro perfil.
- Muchas otras cosas más que no voy a decir por no extenderme...

¿Por qué debo estar en LinkedIn?

Esta pregunta se puede responder con otra pregunta, ¿crees que sin estar en LinkedIn vas a encontrar más oportunidades de empleo que estando? Responde sinceramente.

Muchos entenderán esta respuesta como una defensa a ultranza de LinkedIn, ni mucho menos, la respuesta es de análisis.



¿Crees que sin estar en LinkedIn vas a encontrar más empleo?

Si lo crees, puede que sea por:

- a) Tu sector es un sector que no requiere este tipo de esfuerzos 2.0 ya que es un sector dinámico, que crea empleo con frecuencia, en el que las ofertas de empleo llegan por otras vías tales como prensa escrita, contactos personales (no virtuales) y/o procesos públicos de cobertura de plazas vacantes.
- b) Tu sector no utiliza LinkedIn, ya que es un sector sin desarrollo tecnológico en sus métodos de selección y reclutamiento.

Por lo tanto, debes estar en LinkedIn en el caso contrario a lo dicho:

- 1) Tu sector no crea empleo con tanta frecuencia como los más dinámicos en España (Hostelería, Alimentación, Distribución, etc.).
- 2) Tu sector cubre sus vacantes de forma privada mediante procesos de selección largos y en los que intervienen varios agentes (consultoras de selección, subcontratas, ETT's, etc.)
- 3) Tu sector está adaptado tecnológicamente a la búsqueda de candidatos en Internet.

¿Cómo funciona LinkedIn?

LinkedIn es un servicio a priori gratuito, aunque tiene un servicio premium que te permite disponer de una serie de "ventajas", que no dispondrás en la versión gratuita que es la que usamos la gran mayoría de usuarios. En esta versión "free" disponemos de una serie de aplicaciones que nos ayudan en nuestro objetivo de encontrar empleo:

1. Edita tu perfil:

Algo muy sencillo a priori, ya que consiste en hablar de uno mismo y contar lo que uno es, ha sido, y quiere ser en un futuro.

Pero tiene su complicación, para ello es fundamental ir revisando el mismo, a lo largo del tiempo para adaptarlo en formato al perfil de los empleados de los sectores en los que buscamos empleo.

Consejo de perfil:

Visita las empresas de tu sector en las que te gustaría trabajar, aunque no estén en tu provincia o comunidad autónoma y revisa los perfiles de los empleados y empleadas de esas empresas. Una vez has visto esos perfiles adapta tu perfil con toda la información necesaria para ser un candidato que se adapta la política de selección de la empresa.

2. Grupos:

Al participar en determinados grupos te pondrás en contacto con profesionales de selección de las empresas que están buscando activamente perfiles en LinkedIn, de esta manera puedes ofrecerles tus conocimientos o invitarles a visitar tu perfil sin necesidad de remitirles una invitación de contacto, que es una práctica muy delicada. Simplemente siguiendo su actividad, mediante el "siguiendo" puedes ir poco a poco añadiendo a tu red distintos profesionales que te interesan por su capacidad de decisión en el proceso. El propio LinkedIn te hace sugerencias en base al perfil. De ahí la importancia de redactar bien este apartado citado en el punto anterior.

3. Empleos sugeridos:

Siguiendo con lo dicho anteriormente, si hemos redactado de una forma correcta nuestro perfil, fijándonos en el de otros trabajadores de nuestro sector o de empresas que nos interesan, el propio LinkedIn nos va a proporcionar ofertas de empleo personalizadas, en base a ese perfil generado.

4. Buscador de empresas:

Sin duda la mejor herramienta de LinkedIn y la que más debes usar.

Aparecen todas las empresas que están contratando en LinkedIn en todo el mundo, pero al marcar en el "tick" de España, automáticamente hace un filtrado y aparecen las que están contratando sólo en España dentro de la red. Esto no significa que sólo esas empresas estén contratando en la red, ya que estas empresas pueden ser consultoras de recursos humanos y/o selección que están buscando perfiles para otras empresas.

5. Descubre empleos en tu red.

Es una forma de búsqueda más farragosa, ya que no filtras por preferencias de tus puestos, pero te permite ver ofertas de empresas en las que tienes contactos directos, y por lo tanto al tener contactos directos tienes acceso a información del proceso que otros candidatos no tienen

- **Configuración de la URL pública.**

LinkedIn nos permite disponer de un perfil profesional dentro de la propia red, pero también nos permite tener un perfil público al que pueden acceder todas las empresas a las que les hagamos llegar el enlace a dicho perfil.

Esto es lo que se denomina URL pública (dirección en Internet reservada para tu perfil en Internet), y nos sirve como escaparate profesional en el que dejar una especie de CV virtual que resume los aspectos que más destacan de nuestra candidatura.

Por defecto LinkedIn nos va a asignar una URL (<http://linkedin.es/...>) que contendrá números y letras a modo de código que podemos usar como enlace que incluir en nuestra firma del correo electrónico, por ejemplo. Pero es del todo recomendable que personalizemos la URL con nuestro nombre y apellidos para así facilitar el acceso al perfil por parte de los seleccionadores, y de paso para generar nuestra marca personal en los buscadores tipo Google.

Nota: Poniendo un ejemplo sencillo podemos entender mejor todo este proceso de personalización de la URL.

Si nuestro nombre y apellidos es bastante común: “Pedro García García” es posible que nuestra URL personalizada ya esté registrada. Para ello debemos añadir alguna palabra que defina mejor nuestro perfil: “pedro garcia garcia madrid” o “pedro garcia garcia programador” todo sin tildes ni mayúsculas.

Si por el contrario nuestro nombre y apellidos es poco habitual: “Pedro Peribajarreta Lodosa” optaremos por poner únicamente el nombre y primer apellido para así posicionar nuestro perfil de LinkedIn en los primeros resultados de búsqueda de buscadores como Google.

De esta manera cuando una persona del departamento de recursos humanos reciba un correo electrónico con nuestro CV como adjunto y la firma con nuestra dirección en LinkedIn, la tecleará cómodamente o simplemente al buscar en Google nuestro nombre y apellidos encontrará como uno de los primeros resultados nuestro perfil público en LinkedIn.

B. Búsqueda de empleo en Twitter. Listas, hashtags, fuentes y uso.



Twitter, red social que cuenta ya en España con millones de usuarios, se está convirtiendo en una verdadera revolución a la hora de buscar y ofrecer empleo.

Es evidente que el auge de esta red social ha propiciado que muchas empresas se planteen directamente acudir a la misma para reclutar a sus



candidatos, de una forma muy tradicional y parecida a la que hasta ahora venían haciendo en otros medios, ya sea en las páginas de clasificados de la prensa escrita, el teletexto, su propia web o webs de anuncios de empleo. Buscar empleo en Twitter por lo tanto es algo que hoy en día ha de ser recomendado y es recomendable, porque muchas de las ofertas de empleo que no llegan a los grandes portales se quedan en Twitter.

Para iniciar nuestra búsqueda en Twitter es necesario que conozcamos tres o cuatro términos clave que nos permitirán adentrarnos en la red.

1º Listas:

Todos sabemos ya que Twitter es una red en la que tú puedes seguir a otra cuenta, dando al botón de seguir, y si esa cuenta te encuentra interesante, o simplemente le apetece, puede darle a seguir, y empezará a seguirte. No es un mecanismo tan formal como el de Facebook o LinkedIn, donde se envía una invitación, pero sí que hay que pulsar el botón para seguir, y ojo, para dejar de seguir también.

Pero además de seguir a usuarios haciendo “follow” podemos informarnos de la actividad de otras cuentas creando “listas” que nos organizarán esas cuentas que nos interesan porque publican ofertas de empleo, o porque son empresas que nos interesan y por lo tanto queremos mantenernos informados de sus novedades.

Para crear tu lista de ofertas de empleo tendrás que hacer dos cosas: buscar con el doble hashtag: (etiqueta) #trabajo #empleo e ir filtrando qué cuentas ofrecen trabajo que a ti te interese. Y una vez has agregado unas cuantas, observa el número de seguidores que tiene cada cuenta, porque esto puede determinar si es una cuenta que ofrece ofertas fiables o simplemente está desactualizada o abandonada.

Truco: Existen listas públicas y listas privadas. Los usuarios que incluyes en listas privadas no reciben notificación alguna de su inclusión en las mismas y no aparece en ningún lado que les hayas incluido en alguna lista. De esta

manera puedes seguir a perfiles que te aportan puntos de vista diversos sin que aparezcan en tu listado de personas a las que sigues.

Además de crear nuestras propias listas, podemos suscribirnos a listas de otros usuarios y así disponer de la información más relevante que estos usuarios han querido clasificar.

Es importante que echemos un vistazo diario a las listas con ofertas de empleo que nos hemos creado para así disponer de las últimas ofertas generadas y tomar un poco de ventaja respecto a otros candidatos/as que las verán más tarde.

2º Sígueme que yo te sigo.

Llegamos a uno de los puntos espinosos de Twitter, ¿debo seguir a todas y cada una de las cuentas que me siguen?.

Son muchas las opiniones al respecto, cada uno tiene su propia opinión, pero parece obvio que hacer caso a las opiniones de tuiteros de la talla de Enrique Dans nos puede dar pistas sobre ello.

Atent@s a su opinión:

“Lo normal en Twitter es ser completamente asimétrico, seguir a quien te interesa independientemente de que te siga o no, mientras que practicar la simetría siguiendo a todo aquel que te sigue a ti suele ser una practica identificada con el spam o con el uso por parte de agencias y medios de comunicación.” Enrique Dans (Profesor de Sistemas de la Información en la IE Business School).

Lo que está claro es que si no seguimos a todas las cuentas que nos siguen podemos perdernos un feedback muy interesante sobre nuestros contenidos, y sobre los intereses, problemas y comentarios de las personas que han depositado su confianza en nosotros pulsando el botón de seguir.



3º El hashtag:

Respecto al hashtag (etiqueta #), has de ser lo más específico posible y luego ir "reduciendo zoom". Me explico...

Si te vas a la barra de búsqueda que aparece en tu perfil de Twitter, puedes realizar búsquedas avanzadas utilizando las etiquetas o hashtags que creas conveniente.

Ejemplo: *#empleo #peluquero #Guadalajara*

Yo he hecho esta prueba en Madrid y lo mejor que he encontrado es un link a un muro de Facebook, en el que se veía una foto de septiembre de 2012 en la que aparecía el típico cartel de una peluquería buscando un peluquero y poniendo el número de teléfono móvil para contactar.

Esto es a lo que me refiero con ofertas que se quedan en Twitter. Esta oferta no ha sido publicada en ningún portal de empleo o en un periódico, sino que ha sido proporcionada por personas que han creído conveniente publicarla a modo de fotografía en su perfil de redes sociales.

Si sencillamente quitamos de la combinación, la etiqueta #Guadalajara, el resultado de búsqueda cambia y aparecen más ofertas. Esto es "reducir zoom".

4º. Fuentes de información en Twitter:

Además de lo dicho sobre las etiquetas o hashtags, Twitter tiene algo que la convierte en una red de gran interés para las personas que buscan empleo, es una fuente inagotable de información al respecto del mercado de trabajo, ofertas de empleo, cursos de formación gratuitos, consejos de compra para ahorrar, descuentos para desempleados, etc.

Son muchas las cuentas que aportan información sobre el mercado de trabajo, podemos destacar las cuentas de los portales de empleo líderes:

- Infojobs
- Infoempleo
- Laboris
- Portalparados
- Trabajando.es
- Monster...

Luego hay otras cuentas que nos pueden interesar para buscar empleo directamente sin intermediarios, son las cuentas de los departamentos de selección o recursos humanos de las empresas presentes en Twitter.

Como ejemplos tenemos: Grupo Vips, Seat, BBVA, Telefónica, Inditex, etc.

Además si lo que queremos es encontrar un trabajo temporal o probar suerte con las empresas de selección, podemos acudir a las cuentas en Twitter de estas empresas, con ejemplos como el de Adecco o Manpower que disponen de numerosas cuentas que publican ofertas por sectores.

Por último podemos acudir también a organizaciones sin ánimo de lucro o pertenecientes a la administración pública que nos pueden ayudar desde Twitter. Es el caso de la cuenta @dipuemplea de la Diputación de Guadalajara que nos ayudará con contenidos como los de esta guía y otras iniciativas que aparecen en su web.

C. Herramientas adicionales y novedosas:

Si eres de los que usan Facebook estás de enhorabuena, siempre que lo tengas configurado de tal manera que sea tu “escaparate profesional”, hay dos herramientas que te permitirán optimizar tu búsqueda de empleo desde esta red social:



1. **Beknown:** (Portal Monster.es)

Es una herramienta que te permite usar Facebook de forma parecida a LinkedIn o Viadeo.

Al ir ligada al portal Monster te ofrece multitud de ofertas y además lo bueno es que al igual que en LinkedIn, puedes contactar con empleados de las empresas que ofrecen empleo en Monster, de esta manera puedes evitar determinados filtros.

Es cierto que la aplicación está muy enfocada al mercado americano, al igual que el portal Monster (en origen) y por ello no tiene el “tirón” que podría tener una aplicación similar de Infojobs o Infoempleo, los cuales disponen también de la funcionalidad de perfiles públicos.

2. **Joblinker:**

Joblinker es un servicio gratuito para los profesionales y semi-gratuito para las empresas a quienes ofrece un acuerdo de pago por éxito, siendo gratuita la publicación de ofertas, la inscripción de candidatos y la consulta del perfil ciego de los candidatos; y de pago, la consulta completa del perfil de los candidatos con un precio de entre 20-30 euros por currículum.

De Joblinker podemos destacar la funcionalidad Jobrank:

Jobrank es un indicador entre 0 y 100 que mide lo atractivo que resulta un candidato para el personal de RRHH de una compañía. La aplicación lo calcula en base a diferentes indicadores (social, laboral y formativo).

Para mejorar el JobRank necesitas:

- a) Completar mejor el perfil (Tareas pendientes).
- b) Dar al botón: Aumenta tu JobRank.

Además este Ranking, al estar la aplicación abierta “a todo el mundo” te permite ordenar usuarios de Joblinker (no sólo tus amigos en Facebook) por su Ranking.

No todo es Facebook o Twitter, al abrigo de LinkedIn y e Infojobs han surgido nuevas aplicaciones:

A. **Jobeople:**

Es un portal, en versión BETA (en pruebas) que vincula las ofertas de LinkedIn e Infojobs a un mapa (Google Maps) de forma que puedes ver las ofertas geolocalizadas y aplicar a las mismas cómodamente desde una tableta o Ipad.

Cómo gran ventaja destaca su posibilidad de filtrar por profesiones y en un futuro por ciudades, pudiendo afinar aún más el tiro y no teniendo que usar los engorrosos filtros que tiene LinkedIn.

B. **Kazajob:**

Se trata de una aplicación para smartphones que ganó un concurso promovido por Infojobs. Esta aplicación se basa en el siguiente modelo:

- Las ofertas no provienen de un portal concreto, son los usuarios de la aplicación validados como “kazadores” por el propio Infojobs, los que se ponen en contacto con las empresas que conocen para ofrecerles los perfiles de otros usuarios de la aplicación.

Vendrían a ser un intermediario útil para que los candidatos dados de alta en la aplicación y en búsqueda de empleo lo encuentren antes.

Tiene un sistema curioso de pago, el “kazador” elige a los candidatos que quiere ayudar, en base a que tengan o no las cualidades necesarias para presentarles a empresas del sector que dominan.

Una vez presentados a las empresas, el “kazador” solamente cobrará si la empresa se queda con el trabajador por el que hizo la intermediación. El coste supone el 1% del Sueldo Bruto Anual, y en proporción a los meses de contrato, obviamente, si el mismo es inferior a un año.

Vendría a ser una generalización del fenómeno “head hunter” pero en este caso el que corre con los gastos es el trabajador y no el empresario.

D. Conclusiones: Consejos útiles de uso y malas prácticas que no debes cometer.

Como se ha insistido en este capítulo las redes sociales pueden ayudarnos a encontrar un empleo pero también cabe decir que tienen una serie de peligros que debemos tener en cuenta.

- **Consejos útiles:**

1. Tu perfil en las redes sociales puede hacer que te descarten:

Se estima que uno de cada diez jóvenes no consigue empleo por su perfil en las redes sociales, así lo recogían diversos medios en mayo de 2013, entre ellos la publicación especializada Portaltic de Europapress, en base a un estudio de la Young People’s Consumer Confidence (YPCC) realizado sobre 6.000 jóvenes entre 16 y 24 años.

Muchas voces alertan de lo poco conveniente que es tener perfiles en las redes sociales con contenido inapropiado, a la hora de optar a un puesto de trabajo desde esos perfiles.

2. Tu adicción a a las redes sociales puede provocar que te despidan.

Las redes sociales son super adictivas, de hecho cada vez más personas acuden a las unidades de adicciones para recibir tratamiento.

El blog especializado en web 2.0 (www.comenzandodecero.com) comentaba en un artículo de febrero de 2013 que un grupo de científicos del prestigioso MIT (Massachusetts Institute of Technology) y de la universidad de Milán, emitieron recientemente en un estudio que las redes sociales, en especial Facebook y Twitter, son potencialmente más adictivas que el tabaco y el alcohol.

Según este blog, en EEUU, en la Universidad de Maryland se llevó a cabo un experimento en el cual se dejaban sin usar las redes sociales durante un plazo de unas 24 horas a un grupo de aproximadamente un millar de personas, procedentes de 37 países distintos. Teniendo como resultado que un 20% más o menos presentaba síndrome de abstinencia, ansiedad y desasosiego continuo.

3. Tus comentarios, fotos o vídeos en las redes sociales pueden hacer que te despidan.

Son numerosos los casos de personas que tras una dura búsqueda de empleo, han visto como sus empresas les despedían por colgar una foto “lamiendo productos que iban a servir en un restaurante de comida rápida”(EEUU), lanzando insultos a sus compañeros desde sus perfiles en redes sociales y otros casos de detección de fraude al respecto de bajas médicas.

Son cientos los casos de personas que, o bien usando su propio perfil en las redes sociales, o incluso usando el perfil de la empresa que les paga por llevar su actividad en las mismas, han tenido un patinazo sonoro y han visto como perdían su puesto de trabajo.

4. En las redes sociales pueden “colarse” anuncios de ofertas de trabajo fraudulentas.

Es sin dudarle el mayor peligro y el más detestable, aprovechando que hay una gran necesidad ciudadana respecto al empleo, son much@s los indeseables que quieren hacer su particular “agosto” estafando a personas que lo único que quieren es encontrar un empleo.

Desde la [Oficina de Seguridad al Internauta](#) (perteneciente al INTECO) nos indican una serie de consejos a la hora de actuar frente a estas ofertas:

Si se detecta una oferta falsa de empleo hay que proceder de la siguiente forma:



Bajo ningún concepto facilitar datos bancarios o realizar ningún ingreso económico a cuentas bancarias que se nos puedan comunicar por parte de los delincuentes.

Informar de la situación al sitio web que aloja el falso anuncio.

Notificar a las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado (FCSE) la situación enviando toda la información de la que se dispone.

Consultar más información a través del buzón de la oficina de seguridad al internauta (INTECO).

- **Malas prácticas que no debemos cometer:**

Los diez errores más habituales:

1. Introducirse en todas las plataformas y herramientas que te comentan.

Es un gran error darse de alta en todas y cada una de las herramientas que a uno le van comentando, y diré el porqué: Un/a buscador/a de empleo no tiene porque tener actualizado a diario sus perfiles en Google Plus, Twitter, Facebook, Tuenti, LinkedIn, Xing, Viadeo, Pinterest, perfiles en Infoempleo, en Infojobs, en Monster... porque al final lo que no tendrá será tiempo, además de no tener empleo.

Mejor conocer en profundidad una o dos redes sociales, y mejor tener el perfil en uno o dos buscadores de empleo: Infoempleo o Infojobs y otro. Y de forma adicional y sin consulta diaria, utilizar otra de las herramientas comentadas anteriormente.

2. Creer que una red de contactos es un lugar donde pedir.

Una red de contactos generada en LinkedIn o Xing, no es un lugar donde yo sólo pido, y no apporto. Es decir, no es un sitio donde yo entro cuando busco

empleo, y cuando lo encuentro no hago ni caso a los que un día fueron mis contactos. Porque lo normal será que dejen de ser mis contactos, cuando me pidan ellos algún favor y no les haga mucho caso.

3. Intentar dominar todos los canales, todas las herramientas.

Abrirse cuentas en Tweetdeck, en Socialbro, en Hootsuite, en Ifttt... ¿para qué? Si eres Administrativo, Comercial, Arquitecto... ¿Ahora te vas a pasar a Community Manager?... Esas herramientas son muy técnicas, y requieren de tiempo, de dominio y de paciencia para aprender a usarlas. Usarlas no está mal, pero para un tipo de buscador/a muy concreto que es aquel que quiere trabajar en medios de comunicación o en empresas que utilizan redes sociales para vender o publicitarse.

4. No planificar el escritorio virtual o las páginas de inicio en el navegador.

Esta escena es clarificadora...

“Se levanta por la mañana, enciende el ordenador, y lo primero que hace es meterse en Twitter... pasada una hora ha estado leyendo su “time-line” y lo único que ha sacado en claro es: **1.** que hay demasiado gente interesada en hacer política en Twitter y **2.** que hay gente interesada en vender su moto en Twitter. Por lo tanto, una hora perdida, ahora sigue con su inercia, se mete en Facebook, chatea un rato con los amigos, ve fotos, unos “me gusta”...

Esto no es buscar empleo, esto es perder el tiempo... Planifica tu escritorio en Chrome, por ejemplo, ancla servicios como LinkedIn, portales de empleo y webs de empresas que oferten empleo como las ETT (Adecco, Randstad, Manpower...) Y abre todas esas aplicaciones a la vez cuando enciendes el ordenador.

Luego con tu agenda en papel o el “Evernote” abierto, ve haciendo un trabajo de seguimiento, de chequeo.

¿Esto es aburrido?, ¿no?, claro, como buscar empleo en la calle, es igual de aburrido, en este caso no es que vayas puerta por puerta en un polígono, sino que tienes un “ciberpolígono” con muchas puertas a tu alcance a las que tocar... ¿Sólo tocas una?... No, todas.

5. Creer que con el hecho de estar en una red social profesional ya es suficiente.

Uno de los errores más habituales es tener una cuenta en LinkedIn “muerta”, es decir, una cuenta que me abro, en la que añado a los tres o cuatro contactos que conozco, y que miro una vez por semana para ver si alguien me ha mandado algo de trabajo. Para nada se me ocurre meterme en algún grupo, buscar a personas que en su día fueron compañeros/as de otros trabajos para agregarlos a mi red, comentar cosas en los grupos que me interesan, buscar empresas que “están buscando trabajadores”...

Sin duda es uno de los errores más comunes, la pasividad en LinkedIn. Para ello los consejos dados anteriormente sobre esta red te serán útiles.

6. Pensar que con la ciber-búsqueda es suficiente.

Abro mi ordenador un lunes por la mañana, me meto en Infojobs, me meto en LinkedIn, abro el Twitter, hago contactos, leo cosas, las retuiteo... Y ¿qué hay de la búsqueda tradicional? ¿No vas a mirar algún periódico convencional?, a veces traen anuncios con empleo, ¿no vas a ver en La 2 “Aquí hay trabajo”?, programa que ofrece cada mañana a las 9.30 un gran cantidad de empleos.

7. Pasarse de autobombo.

“Soy @Ciber y soy Buscador, y he creado un blog donde hablo de todo lo que sé hacer y de lo mucho que me gusta mi trabajo, cuento cada cosa... además uso Twitter y Google Plus para publicitar cada entrada que publico, y no lo cuento una vez o dos, sino que mi perfil en Twitter es así”:

Ciber ha tuiteado: Nueva entrada sobre hacer la revisión de los frenos en un Audi. www.mecanicociber.blogspot.com hace 1 minuto.

Ciber ha tuiteado: Nueva entrada sobre hacer la revisión de los frenos en un Audi. www.mecanicociber.blogspot.com hace 2 minutos.

Ciber ha tuiteado: Nueva entrada sobre hacer la revisión de los frenos en un Audi. www.mecanicociber.blogspot.com hace 3 minutos.

Esto anterior no es generar una marca personal a través de las redes sociales, es simple y llanamente hacer spam en Twitter y es algo muy mal visto por los usuarios de esta red social.

8. Olvidarse del resto del mundo “Real”.

Hay que salir a la calle, que nos dé un poco el sol, y dejar de tener ese aspecto blanquecino que se deja entrever en nuestros brazos y piernas. Además para afrontar la búsqueda de empleo es conveniente hacer ejercicio, pasear, charlar con otros desempleados, pero cara a cara, porque muchos no tienen Internet y no te siguen en Facebook o en Twitter.

Es bueno recordar que al igual que en el ejercicio físico es muy recomendable establecer descansos en tu actividad en las redes sociales para recuperar y luego volver con más ganas.

9. Alejarse de la realidad laboral y del mercado de trabajo.

Es muy común que alguno de los Ciber-buscadores que en su día comenzaron a hacer labor de networking en Twitter, Facebook o Google Plus, se hayan convertido en un fenómeno mass-media, con miles de seguidores, porque ahora además de buscar empleo opinan sobre deporte, política, tecnologías y la propia búsqueda de empleo. Entraron en su día para encontrar un empleo, pero han encontrado una comunidad virtual en la que hay gente



que les ríe las gracias, les marca sus tweets como favoritos y su “ciber-ego” crece cada día. Pero...¿Has encontrado ya empleo? Tu objetivo era buscar empleo, no hacerte un ciber-tuitero popular.

“Pero se me da bien hablar en público, soy dinámico, hablo mucho en las redes y la gente me sigue y respeta...”

Ok, ya has hecho una cosa muy importante, te has labrado una “Reputación 2.0”. y tienes una “marca personal en redes”. Pero ahora toca “trabajar”, hacer aquello que sabes de verdad, ya sea cortar pelo, vender coches, hacer carteras con bricks de leche, etc.

Por lo tanto, has de aprovechar todas esas herramientas multimedia que dominas y todos esos contactos para mejorar en tu profesión, para enseñar a hacer tu profesión con videotutoriales, con una web personal donde enseñas a cortar el pelo o a hacer carteras con bricks de leche, y dejar el asunto reputación en un segundo plano, porque ya lo dominas y ya sabes qué hacer para mantenerlo.

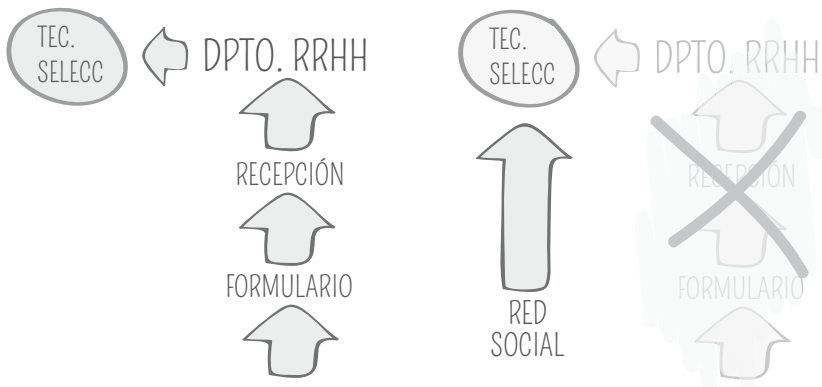
10. Olvidarse de la formación continua y de la mejora de su perfil.

Se aprenden muy rápidamente los mecanismos de funcionamiento de Twitter o de LinkedIn, son sota, caballo y rey, por eso son adictivos, y por eso hay que cortarlos de vez en cuando y dedicar tiempo a mejorar nuestra formación continua con cursos en la red, o presenciales.

También con otras formaciones que me puedan dar instituciones públicas o privadas. De nada sirve tener reputación online y no tener perfil, y viceversa, de nada sirve tener mucha formación y experiencia si no te vendes un poco o si no eres visible donde otros lo son (LinkedIn, Twitter, Xing, Viadeo, Facebook o Youtube).

E. Ideas clave del capítulo:

Este capítulo ha pretendido acercarte al mundo de las redes sociales y la búsqueda de empleo en las mismas, de nada sirve que niegues la eficacia para encontrar empleo en ellas ya que evidentemente habrá casos en los que no será necesario acudir a estas redes para encontrar un empleo, pero hay otros, cada vez más, que hoy en día se ven obligados a tener un perfil en estas redes para encontrar empleo porque es aquí donde ahora se mueven las ofertas de trabajo.



Acercarte a las redes sociales tiene sus peligros, he citado algunos durante el capítulo, pero desde un uso racional, asesorado y comedido (sentido común) son una potente herramienta para crear relaciones, generar oportunidades de empleo y darte a conocer como profesional autónomo.

Has de conocer todo el “ecosistema” que rodea a las nuevas tecnologías, saber qué es un curriculum en línea, un perfil público, una página web personal, una página de Facebook, un blog, etc; y diferenciarlos ya que no son lo mismo aunque lo parezca.

Debes buscar empleo en las redes sociales profesionales, no sólo en las redes sociales convencionales, de nada te sirve estar todo el día en Twitter sin echar un ojo a LinkedIn, y viceversa. También has de seguir buscando en los portales tradicionales y en otros medios como televisión, prensa, anuncios en la calle, etc.

Recuerda que si tenemos un objetivo definido y una estrategia a seguir (ser trabajador de tal sector, de tal empresa o emprender) y disponemos de un blog, un canal en youtube o una web propia, nuestra presencia en las redes sociales tendrá algo muy importante:

Un porqué y un para qué

Y vuelve ahora a responder a estas dos preguntas: ¿Por qué motivo profesional estás en las redes sociales?, y ¿Para qué las pretendes usar profesionalmente?



- Tu respuesta debe guiar cada momento que pases delante del ordenador y de hecho deberías enmarcarla en una de las paredes donde accedas al ordenador, puesto que es muy lógico que con tanta estimulación por parte de las redes sociales perdamos el norte en muchas ocasiones.
- Sé constante en tu labor diaria buscando empleo y registra en alguna agenda o servicio tipo Evernote o Google Keep las acciones que vas tomando para encontrar empleo.
- El análisis concienzudo de lo que hacemos nos da información sobre los errores, problemas, aciertos o fracasos que hemos cometido o sufrido, y de ese análisis debemos extraer conclusiones que nos ayuden a mejorar nuestra empleabilidad. Somos, nos guste o no, productos en un mercado en el que no hay demasiada demanda y si mucha oferta, y por ello nos debemos diferenciar y complementar con cualidades que otros no tienen.
- Respecto a la búsqueda en Twitter, no descartes hacerlo, a pesar de la mala fama que pueda tener en según que sectores de la población.

- Twitter es una herramienta de comunicación impresionante que puede proporcionarnos información muy útil sobre el mercado de trabajo. Nos puede acercar a empresas que nos interesan, a sus procesos de selección abiertos que tuitean ellas mismas o sus propios técnicos/as de selección en esta red. Además al ser una red social nos permite generar contactos que luego podemos exportar a otras redes más profesionales como LinkedIn, Xing o Viadeo. Estos contactos nos pueden informar sobre el sector que nos interesa, la ciudad a la que pensamos trasladarnos para probar suerte o el país en el que parece que nuestra profesión es mejor reconocida y valorada.
- La búsqueda de empleo a través de Twitter puede realizarse de muchas maneras pero la más aconsejable es aquella en la que realices una búsqueda por algún término clave (palabra clave) y sumes a eso algún hashtag (etiqueta) para delimitar la zona geográfica, delimitar el sector u otros parámetros.

Si lo que te interesa es ver ofertas muy diversas, puesto que no tienes experiencia profesional en un sector concreto, lo mejor es que teclees:

#empleo #ofertas

Y que luego añadas la ciudad o ciudades en las que te interesa buscar.

- Utiliza otros servicios que no sean las redes sociales como los descritos en este capítulo, pero no te pierdas en el océano de recursos que te proporciona la red, ya que hay muchas herramientas que son la enésima repetición de lo que hacen otras herramientas que ya usas.
- Se prudente en tus comentarios en redes sociales, no dejes un rastro negativo de tu perfil que pueda ser seguido por los profesionales de recursos humanos y como siempre deja que la prudencia guíe tu camino en la red.



ALGUNAS CLAVES PARA QUE TE “VENDAS” A TÍ MISM@.



Tu ya sabes lo que vales, ahora que lo sepan los demás.



Javier Peña.



ALGUNAS CLAVES PARA QUE TE “VENDAS” A TÍ MISM@

Pasé veinte años de mi vida en una misma empresa aunque fui cambiando de centro de trabajo durante todo ese periodo. Mis inicios fueron en Ciudad Real, de ahí a Toledo y finalicé mi periplo en Madrid. Siempre estuve seguro de mis posibilidades profesionales que se asentaban en una buena consideración por parte de aquellas personas que gestionaban la compañía y quizás aún más de aquellas otras que me seguían desde fuera. A pesar de ello, confesaré mi frustración por no haber obtenido la confianza completa para liderar alguno de los proyectos dentro de esa organización, como hubiera sido mi deseo.

En resumen, mis jefes me veían como una persona cumplidora, eficaz hasta el punto de suplir las carencias que pudieran tener otros “líderes” pero algo faltó para que me dieran la oportunidad de tener un mayor protagonismo en sus planes.

Seguramente, algunos os veréis reflejados en mis palabras y ahora que nos enfrentamos a un periodo de transición en nuestra vida profesional, es un buen momento para reflexionar, mejorar en aquellos aspectos que sean posibles y encarar las nuevas aventuras laborales con otra perspectiva.

Y eso hice yo cuando estuve en desempleo. Tras analizar pormenorizada-mente lo que habían sido esos veinte años de trabajo, llegué a la conclusión de que me había equivocado en un detalle importante. Siempre pensé que era suficiente con realizar un buen trabajo y olvidé que se debe complementar con una especie de labor de marketing gracias a la cual, los demás reconozcan la dificultad de aquello que tú haces con relativa facilidad. No basta con ser bueno, se lo tienes que hacer ver a los demás.

Para explicarlo un poco mejor, tomaré un ejemplo deportivo. Cuando asistimos a una competición gimnasta, todos somos conscientes de las horas de entrenamiento de todos los participantes y de la dificultad de todos los ejercicios que realizan. Pero por mucho que imaginemos, siempre será aún más difícil de lo que creemos. El gran secreto de los grandes gimnastas

consiste en ejecutar sus movimientos de la forma más natural posible, como si cualquiera de nosotros lo pudiera hacer a poco que le dedicásemos un poco de tiempo y constancia. Y claro, esto no es así, debemos partir de unas facultades naturales, de una destreza y además de horas de repetición, de privaciones en la vida social y la alimentación de sus protagonistas, etc. Si no fuera por esos reportajes en los que se nos cuenta esto último, probablemente restaríamos mucho mérito a todos estos deportistas.

Y por supuesto sólo lo pueden puntuar aquellos jueces que verdaderamente son conscientes del valor que tiene su trabajo. Aun así, nos encontramos con que determinados gimnastas se ven favorecidos por la “marca” de su país de tal manera que entre un ruso y un francés, el primero recibirá mejor nota a igualdad de condiciones. Cuestión también de branding.

Algo muy parecido sucede en el mundo del trabajo. Si tú has sido un buen profesional, vas a mostrarnos que es sencilla una labor que en realidad, tiene su complejidad. Ser un buen pintor, fontanero, electricista, cirujano o profesor requiere de habilidades profesionales, de muchas horas de formación, bien sea académica y/o práctica, entre otras muchas cosas.

Y muchas veces, la diferencia entre un profesional reconocido socialmente de solamente un buen profesional la determina el modo en el que sabemos vender nuestra labor a los demás.

Me gustó mucho una frase que mi amiga, la periodista María Díaz, atribuye a Paco Valladares, el queridísimo actor ya fallecido. Pues bien, Valladares se quejaba con asiduidad del escaso eco que recibía su trabajo teatral en muchos escenarios españoles y extranjeros. En ese contexto, otro de los grandes de la escena, José María Rodero, ya en su lecho de muerte, le espetó a Valladares: “Paquito, date importancia”. Y esa es muchas veces la gran clave que resume esa habilidad que todos apreciamos en esas personas que “saben venderse”. En conclusión, no sólo debes hacer un buen trabajo sino que nuestro entorno debe saber la relevancia de nuestra faena y lo debe conocer por nosotros mismos.



Otro ejemplo claro lo apreciamos de nuevo en el deporte, y en concreto en el fútbol. Tenemos una selección en este deporte, la española, que lo ha sido todo en los últimos años: dos veces campeona de Europa y una del mundo, un éxito indudable. Todos elogiamos su labor y también otras características, como la humildad, la sencillez de Vicente del Bosque y sus jugadores. Son cualidades envidiables en un grupo tremendamente talentoso pero quizás poco práctico de cara a ese negocio en el que también se ha convertido esa actividad.

¿Nunca os ha llamado la atención que con una selección campeona del Mundo, los grandes contratos publicitarios se los lleven otros jugadores ajenos, como Messi o Cristiano Ronaldo? Ya sé que los Iniesta, Casillas, etc también protagonizan spots comerciales pero con menor repercusión y quizás, menores ingresos que los dos astros futbolísticos.

Y no sólo eso. Recuerdo que en 2010, los seleccionadores y los capitanes de los equipos nacionales de todo el mundo debían elegir al mejor jugador del planeta entre Messi, Iniesta y Xavi Hernández, dos de los grandes baluartes de los éxitos españoles. En muchos otros momentos históricos, se hubiese premiado la labor de alguno de los jugadores que no sólo lo ha ganado todo con España sino con su equipo, el F.C Barcelona. Sin embargo, en esta ocasión el triunfador fue el jugador argentino que ha tenido tantos éxitos con la camiseta culé como escasos con la selección de su país.



Nadie va a dudar de las cualidades deportivas del ganador del trofeo ese año, pero si reparamos en un pequeño gran detalle, concluiremos que no se ha dado suficiente importancia al trabajo que realizan sus dos compañeros españoles. Por lo tanto, y emulando a Rodero, deberíamos haberles dicho: “Andrés, Xavi, ¡daros importancia!”.

La gran diferencia a la hora de partir con ventaja en esa competición ha sido, indudablemente, el marketing que rodea al deportista, ya se llame Messi, Ronaldo o Usain Bolt. En el inconsciente de los que votan por uno de estos trofeos, influyen muchos otros factores que no son meramente deportivos. Llega un momento en el que casi se convierte en obligatorio depositar la decisión sobre el gran “astro” por encima de cualquier otro que haya hecho similares o mayores gestas que él.

Y este caso nos lo debemos aplicar a nosotros mismos a partir de ahora que nos vamos a enfrentar a un mercado laboral tremendamente competitivo y a unos procesos de selección en los que debemos aspirar a ser el Messi en lugar del Xavi Hernández. Debemos reparar que la decisión final de un reclutador puede estar condicionada por muchos detalles. Desde luego, es importante nuestro perfil profesional, reunir las condiciones necesarias para aspirar al puesto pero hay otros componentes de carácter emocional que influyen en la decisión de aquellos que tienen la última palabra, como el caso del Balón de Oro.

Así surgen conceptos que cobran una enorme importancia a la hora de buscar trabajo, como es el marketing personal, lo que algunos denominan marca personal que viene a ser lo mismo. Y ante todo, la necesidad de cuidar nuestra reputación. Todo eso puede marcar la diferencia entre el éxito y el fracaso en nuestra tarea de obtener un puesto de trabajo en un tiempo más o menos razonable.

Y no es cuestión de esperar al inicio de un proceso de selección para saber vendernos sino que es un elemento que debemos cultivar desde el primer momento y ya durante toda nuestra vida profesional. De hecho, la



estrategia de marca personal nos permitirá participar de algunos procesos que ni siquiera hubiéramos conocido de otra forma.

Y es más, esta estrategia, si es adecuada, puede permitirnos que la oferta de trabajo nos llegue por otras vías diferentes a las tradicionales que se basaban fundamentalmente en entregar currículos a cientos de empresas.

1. ¿Qué es el Marketing Personal?

Aunque el concepto de reputación es tan antiguo como la propia humanidad, a finales del siglo pasado se ha comenzado a acuñar un nuevo concepto que es el personal branding, o su consecuencia que sería la Marca Personal. Todo ello nos puede ayudar en gran medida a lograr el objetivo de reincorporarnos al mercado laboral a través de un análisis y un conjunto de estrategias que persiguen encontrar el valor que tenemos como trabajadores y qué nos diferencia de otros candidatos a un mismo puesto.

Podía traeros aquí una retahíla de definiciones sobre esta cuestión que han formulado personas que han estudiado en mayor profundidad el calado que tiene este descubrimiento que ha revolucionado la tesis tradicional de búsqueda de empleo. Sin embargo, he preferido simplificarlo al máximo para acercarlo al mayor número de personas posible.

Todos tenemos una marca personal, una reputación. Y podemos tener una en cada uno de los ámbitos de nuestra vida, una entre nuestros familiares, otra entre nuestros amigos y una tercera entre nuestros compañeros o ex compañeros, o incluso entre nuestros conocidos de internet. Y todas ellas forman parte de nuestro ser que es tan complejo como eso.

Aquellas personas que nos recomiendan desarrollar un proceso de Marketing Personal tratan de descubrirnos que podemos intervenir activamente en el desarrollo de aquella reputación que más nos puede acercar a nuestro objetivo que en este caso, es obtener un puesto de trabajo. Ese proceso se denomina también Marca Personal.

Por decirlo de forma muy simple, se trata de que establezcamos una serie de estrategias en las que el producto somos nosotros mismos. No se trata de convertirnos en una “cosa”, en un ser inanimado que tratamos de lanzar al mercado (en nuestro caso, laboral). Más bien al contrario. En un mundo globalizado en el que tendemos a la uniformidad, a parecernos lo máximo posible entre todos, una estrategia de marketing personal debe estar enfocada a marcar nuestra diferencia frente a los demás y a subrayar aquellos valores que nos pueden hacer interesantes para una empresa.

La marca personal, esa especie de huella que dejamos en los demás, dependerá en gran parte de nuestras acciones voluntarias o involuntarias. Por eso, es importante que seamos conscientes de esa circunstancia para ser capaces de dirigir nuestra estrategia en la dirección que nos pueda interesar.



No se trata de manipular a nuestro entorno, ni muchísimo menos. Esas estrategias deben basarse, como en la política de marketing de cualquier producto, en la autenticidad. Como se dice popularmente, no se trata de “vender humo”. La venta de nosotros mismos debe partir de un mensaje consistente que se base en aquello que realmente podemos ofrecer sin generar unas expectativas imposibles de cumplir.

En este debate, nosotros seríamos el producto que tenemos que vender y para ello, debemos convertirlo en una marca. Y es que como define un reputado publicista, Stephen King, que no es el conocido escritor, sino uno de los artífices del éxito de la agencia WPP Group, «*un producto es algo que se hace en una fábrica; una marca es algo que compra el cliente. Un producto puede ser copiado por la competencia; una marca es única. Un producto puede quedar desfasado deprisa; una marca de éxito es eterna.*».



Y ese debe ser nuestro trabajo a partir de ahora. Debemos crear una marca de nosotros mismos, una huella que permita que otros piensen en nosotros cada vez que necesitan encontrar a un trabajador. Ese es el gran reto que ahora es mucho más complejo con la introducción de internet, de las redes sociales y de todo eso que se ha llamado el 2.0, todo un conjunto de elementos que se pueden convertir en nuestros grandes aliados o nuestro terrible enemigo en función de cómo seamos capaces de manejarlo.

Una correcta estrategia de personal branding requiere de tiempo y constancia. Grandes marcas muy asentadas en nuestro entorno han necesitado casi un siglo para convertirse en lo que hoy son: irremplazables en nuestra vida. Sin embargo, su destrucción puede ser una realidad en muy breve tiempo. Como muchas otras cosas de nuestra vida, somos capaces de destrozarnos en tan sólo unos segundos lo que nos ha costado décadas construir. Y de eso también debemos ser conscientes en este proceso que influirá en nuestra Marca Personal.

Seguramente muchos se preguntarán el motivo por el que todo esto es importante para una persona en situación de desempleo. Para explicarlo, debemos partir de un dato: **el 80% de las ofertas laborales permanecen ocultas**, nunca salen publicadas en los portales de empleo, en los anuncios de prensa o en las empresas de trabajo temporal. Es decir, si nos limitamos cada mañana a revisar todos esos circuitos de oportunidades, tan sólo estaremos explotado un 20% de la capacidad que ofrece el mercado de trabajo para nosotros. Y en algunas profesiones, me atrevería a decir que el porcentaje de ofertas ocultas es aún mayor.

Muchas personas creen que ese circuito de posibilidades laborales que no salen a la luz, se cubre por el tradicional "enchufe" pero la mayoría de las veces no es así. Simplemente, las empresas no necesitan darle publicidad. Unas veces porque existen suficientes candidaturas espontáneas, personas que envían su currículum sin esperar a la oferta y otras porque se divulgan a través de los contactos del personal de la propia empresa.

Incluso, en estos tiempos de revolución en el mundo de los recursos humanos, existe una tercera vía incipiente que es la posibilidad que tienen las empresas de captar talento a través de las redes sociales, ya sean las generales o de forma habitual, las profesionales. Tanto es así que es cada vez más frecuente que el trabajo nos busque a nosotros más que al contrario, como ocurría hasta hace poco tiempo.

El caso es que nuestro personal branding debe ir enfocado tanto a mejorar la reputación que ya tenemos entre nuestros amigos, familiares y ex compañeros de trabajo o de estudios, como a ampliar la red de contactos que nos facilite un mayor acceso a cualquier oportunidad que pueda surgir en el mercado laboral.

Y no basta sólo con mantener una relación más o menos estrecha con ellos, debemos mostrarles qué camino queremos seguir, qué cualidades nos permitirían ser interesantes para que alguien nos contrate o recomiende nuestra contratación, entre otros muchos elementos que iremos desggranando en este capítulo. Debemos pasar de meros espectadores o lectores de ofertas a mantener una actitud activa, a ser protagonistas en positivo del ámbito laboral en el que nos queremos mover.

2. ¿De dónde partimos?

Una de las máximas de la publicidad es tener un conocimiento máximo del producto para elaborar estrategias que nos permitan venderlo mejor a nuestro público objetivo. Y eso es lo que debemos hacer con nosotros mismos en esta estrategia de personal branding que os estamos proponiendo.

Para ello, debemos tener la capacidad de analizarnos a nosotros mismos, trazar el objetivo que queremos alcanzar en el mercado laboral, en qué profesión queremos desenvolvemos en el futuro. Nos puede ayudar en esa labor como punto de partida eso que los expertos en estrategia empresarial denominan como DAFO, el acrónimo de cuatro palabras clave: Debilidades, Amenazas, Fortalezas y Oportunidades.



Si os fijáis las debilidades y fortalezas, se refieren fundamentalmente a los atributos internos que tenemos todos los individuos mientras que las amenazas y oportunidades se refieren más bien a esos factores externos que pueden condicionar nuestro camino.

Partiendo de esa base, debemos ser capaces de descubrir qué valor podemos proporcionar al mercado laboral, cuáles son nuestros puntos fuertes, aquellos que nos distinguen y nos hacen mejores frente a otros candidatos. A este respecto, Hubert Rampersad, en su libro “Tu marca personal” (Edit, LID, 2009) nos formula algunas interesantes preguntas que nos pueden ayudar:

- *¿Qué valoran los demás de mi trabajo?*
- *¿Qué es decisivo para mi éxito? ¿Cuáles son mis talentos únicos?*
- *¿Por qué cosas recibo reconocimiento constante?*
- *De las cosas que hago, ¿de qué estoy más orgulloso?*
- *¿Qué talentos, habilidades y experiencia necesito para añadir valor a los demás?*
- *¿Qué hago yo que añada un valor notable, distinguido y distintivo? ¿Cómo perciben los demás mis valores? – ¿Qué hago mejor y me sale de forma natural? ¿Qué crea flujo en mi mente y cuerpo?*

Y otro tanto debemos hacer para descubrir nuestras debilidades, según el mismo autor:

- *¿Qué puntos débiles tengo para abordar dichas limitaciones?*
- *¿Qué me impide ser quien quiero ser y lo que quiero ser?*
- *¿Quién considerará que yo y mis puntos fuertes únicos son valiosos en el mercado?*

El estudio de las Amenazas nos permitirá analizar aquellos obstáculos que pueden interferir en la consecución de nuestro objetivo que en este caso, es conseguir un puesto de trabajo. Podemos descubrir los aspectos de nuestro currículum que podemos mejorar para adecuarnos a las ofertas de empleo que se publican en nuestro ámbito o estudiar si existen otros elementos negativos que nos dificultarán nuestro camino.

En cuanto a las oportunidades, son aquellos aspectos positivos que bien aprovechados, nos pueden ayudar en la búsqueda de empleo. Para eso, debemos estar atentos a toda la información que circula sobre nuestro sector, tanto en los medios de comunicación como en los foros especializados en internet. Con todos esos datos, nos será mucho más fácil identificar todos esos elementos y usarlos a nuestro favor.

El objetivo de esta técnica debe servir para hacer un balance real de nuestra situación en el momento en el que nos lanzamos a la venta de nosotros mismos. Saber de dónde partimos, nos ayudará a mejorar aquellos aspectos que necesitamos y orientar nuestro objetivo de forma más eficaz.

No podemos olvidar en este proceso de autoevaluación los elementos objetivos, es decir, aquellos que forman parte de nuestro currículum, como son nuestras titulaciones, nuestra experiencia profesional en uno o más campos y aquellas habilidades o destrezas que nos hacen únicos y que serán, al final, las que nos aporten mayor valor en el mercado laboral.

Y como hemos determinado que el proceso de construcción de la Marca Personal, tiene mucho que ver con el mundo de las emociones, es necesario que seamos conscientes de otro tipo de cualidades en este ámbito. Nuestra personalidad también debe formar parte de aquello que podemos aportar a una empresa que requiera de nuestros servicios. Debemos, pues, utilizar todos esos aspectos que no recoge nuestro currículum y que también nos puede diferenciar de otras personas.

Quizás seas de esos seres humanos que no se considera especial o único. Y es un error porque todos somos distintos, nuestra misión es descubrirlo



y explotarlo de tal manera que se convierta en una herramienta valiosísima que nos servirá ahora en el paro y en adelante, en cualquier ámbito de nuestra vida.

Nos puede servir como referencia la belleza física. Existen hombres y mujeres que no son especialmente agraciados pero saben sacar partido de sus mejores virtudes corporales o disfrazar sus defectos de tal manera que pasan desapercibidos. Puede ocurrir lo mismo en el terreno profesional.

3. ¿Y los demás qué opinan?

Una vez que hemos realizado esa especie de viaje interior, que hemos llegado hasta el último recoveco de nuestra personalidad, trayectoria, habilidades, debilidades y obstáculos a los que nos vamos a enfrentar, es momento de saber qué opinan los demás de nosotros.

Ya dijimos al principio del capítulo que todos tenemos ya una reputación, hayamos trabajado nuestra estrategia de marketing personal o no. Nuestra familia, nuestros amigos, nuestros excompañeros de trabajo o incluso, aquellas personas con las que nos cruzamos asiduamente por la calle, tienen una idea ya forjada de nosotros, ya sea positiva o negativa.

Como debemos tomar como referencia al mundo de la mercadotecnia, una empresa suele encargar un estudio, un sondeo sobre la imagen de un producto antes de relanzarlo al mercado. Si quieren cambiar la idea de la marca que tienen los consumidores, primero han de descubrir qué opinan sus clientes.

Quizás no sea tan fácil montar un sondeo entre aquellas personas que forman los distintos círculos sociales de nuestro entorno, las que aludíamos en el primer párrafo, pero es fundamental que nos comuniquemos con ellos para conocer sus opiniones de la forma más franca posible.

De nuestro ámbito familiar, podemos recoger sus opiniones sobre los elementos emocionales que nos caracterizan y que podemos utilizar en la cons-

trucción de nuestra marca personal. Son las personas que nos conocen de una manera más íntima y las más capacitadas para esa complicada misión aunque no debemos olvidar que provocamos emociones en todas aquellas personas que nos rodean.

Con los amigos, podemos analizar nuestras habilidades sociales, aquellas que nos permiten una comunicación más o menos acertada con el resto de individuos. Con ellos, compartimos momentos de relax que permiten aflorar nuestras mejores y peores cualidades.

En cuanto a los excompañeros, debemos preguntarnos o preguntarles cómo analizan nuestras cualidades profesionales, las habilidades en las que destacamos dentro de nuestro ámbito laboral y aquellos otros que influyen de forma negativa en su valoración.

Ya sé que resultará complicado todo este proceso pero es absolutamente necesario para tener una idea lo más precisa posible de la imagen que hemos proyectado hasta ahora hacia el exterior. Incluso, es humano ese miedo que tenemos muchos a preguntar la opinión a los demás. En todo caso, es un ejercicio imprescindible para cualquier marca personal saber escuchar y encajar aquellas críticas que se produzcan de forma constructiva.

Además, no podemos olvidar un elemento importante en este mundo tecnológico en el que nos movemos. Dentro de este examen, debemos revisar lo que los expertos denominan como “reputación digital”, o dicho de otra manera, qué se dice nosotros en internet o qué decimos nosotros en la red que pueda influir en nuestra imagen positiva o negativamente.

Es necesario practicar una afición que tiene nombre inglés, como es el “ego surfing”. Seguramente alguno ya lo habéis hecho sin saber que se denomina así y consiste en descubrir en qué webs de internet aparece nuestro nombre, con qué motivo y qué se dice de nosotros.

Este último elemento es esencial porque el 80% de los profesionales de recursos humanos de las compañías analiza la reputación online de sus candidatos en el proceso de selección, según señalaba en 2012 el primer



Informe sobre Redes Sociales y Mercado de Trabajo en España, realizado por Infoempleo en colaboración con Adecco.

Por lo tanto, es imprescindible que compruebes qué se van a encontrar cuando analicen tu presencia en internet. Y no sólo tu nombre, quizás tu dirección de correo electrónico aparezca vinculada con alguna actividad en internet. Recuerdo que un lector de Portalparados nos pidió que retiráramos un comentario de la web porque un reclutador le había hecho referencia a él. ¿Cuál fue su error? El nombre de usuario que utilizó, era su e mail, con lo que fue localizado con cierta facilidad.

Tanto el proceso de autoevaluación como la opinión de los demás deben servirnos como punto de partida para construir la marca personal, la huella que queremos dejar en todos ellos. En ningún caso, debe invadirnos el sentimiento de euforia ni de abatimiento. Hay que buscar el equilibrio. Pensar que es el pistoletazo de salida de la carrera y nunca la meta final, cuyo resultado forjaremos nosotros mismos si tomamos las riendas de la comunicación con el mundo exterior.

4. ¿Cuál es nuestro objetivo?

Una vez examinada la realidad desde el punto de vista interno como externo, ha llegado el momento de tomar decisiones y de saber hacia dónde nos encaminamos.

En esta guía, partimos de la base que el primero de los objetivos es reintegrarnos en el mercado laboral pero no podemos hacerlo en genérico, eso de “buscar trabajo de cualquier cosa”. Debemos ser lo más precisos posible. Es más, si estamos especializados en una materia concreta, eso nos ayudará a construir nuestra marca personal de manera mucho más eficaz. De hecho, esa puede ser una de las características que nos diferencie y que nos haga más valiosos ante las empresas.

En consecuencia, lo primero que debes decidir es si quieres buscar en la profesión que has ejercido hasta el momento, o quieres cambiar a cualquier otra actividad. Es más ¿deseas trabajar por cuenta ajena? ¿quieres convertirte en un profesional autónomo? ¿o montar tu negocio?

Una vez que identifiquemos el sector al que nos queremos dedicar y la forma en la que nos queremos relacionar laboralmente con él, estaremos preparados para investigar cuál es nuestro público objetivo que en este caso, serían las empresas a las que podría aportar valor nuestro trabajo. Debemos hacer una labor detectivesca casi, de tal manera que podamos conocer cuáles son sus principales actividades, qué tipo de perfiles profesionales reclaman, cuál es su política de recursos humanos. Cuanta más información obtengamos, estaremos más cerca de elaborar un mensaje que les pueda resultar atractivo, llegado el momento de entrar en contacto con ellos.

En este apartado, la información es tremendamente importante e internet se vuelve a mostrar como una de nuestras aliadas principales. Hoy en día, todo o casi todo está en la red. Y si disponemos de otras fuentes de información, como la de trabajadores actuales o pasados, también es una buena idea poder utilizarlos. No hay que escatimar esfuerzos a la hora de comprender cómo funcionan las cosas en estos momentos de cambios tan rápidos.

El objetivo debe corresponder con las siguientes características:

- Debe ser realista y posible.
- Debe estar relacionado con tu historia profesional y personal.
- Es mejor centrarse en una actividad concreta.
- Debe estar basado en nuestros valores como trabajador.
- Orientado a subrayar tus principales fortalezas, sobre todo las que te hacen único.
- Buscar que colme tus aspiraciones laborales y personales.

A todo ello, volvemos a echar mano de Hubert Rampersad que en el libro antes citado, nos deja algunas preguntas importantes a las que debe responder nuestro objetivo: “*¿Cómo deseo lograr mis resultados personales? ¿Qué acciones de mejora necesito para lograrlo? ¿Cómo puedo hacer que mi personalidad sea adecuada para mi mercado objetivo? ¿Qué talentos, habilidades y experiencia necesito para añadir valor a los demás? ¿Cómo*



comunicaré mi marca personal? ¿Cómo me puedo promocionar de forma efectiva? ¿Cómo puedo desarrollar mi carrera con éxito? ¿Cómo puedo añadir valor a los demás? ¿Cómo puedo llevar a cabo mis objetivos personales?”

El objetivo dependerá también de las circunstancias personales. Un ejemplo sobre esta cuestión lo marca la posibilidad de viajar al extranjero, como se plantean muchos españoles en este periodo de crisis. No sería realista que una persona se marque como meta esta alternativa si sus circunstancias familiares se lo plantean por cualquier causa.

Tampoco podemos caer en el error de dejarnos arrastrar por mensajes sociales que quizás sean poco adecuados para nuestras posibilidades reales. Es el caso del autoempleo que muchos propugnan como fórmula mágica para salir del desempleo. Si nos planteamos esta posibilidad, debemos obtener la formación adecuada para gestionar un proyecto, tener una idea de negocio con posibilidades reales de éxito, estudiar su viabilidad y además, tener claro que deberemos trabajar de forma dura, constante y sin reservas para lograr el éxito final.

Si nos hemos examinado con minuciosidad y si nos planteamos un objetivo viable, hemos cubierto la mitad de nuestro camino en este proceso de construir nuestra marca personal, de dejar una huella en aquellas personas que tienen la posibilidad de ofrecernos un puesto de trabajo.

5. Construye tu mensaje

En esa segunda mitad del proceso, debemos empezar por construir un mensaje. Todos recordamos aquel anuncio en el que se decía “busque, compare y si encuentra algo mejor, cómprelo”. No se puede decir más en menos. Son los eslóganes publicitarios con los que nos bombardean habitualmente las marcas. Esos lemas pretenden atrapar nuestra atención y además apelan a nuestros sentimientos porque los ideólogos publicitarios saben muy bien que si nos tocan el corazón, nos pueden tocar el bolsillo.

Una gran marca multinacional se presentaba hace unos años como “la chispa de la vida”, una frase sugerente que nos evocaba una de las características del refresco y además, nos trasladaba implícitamente una promesa de bienestar si consumíamos el producto. Y esa es la principal misión que nos debemos plantear a la hora de elaborar nuestro propio discurso.

Hay expertos en marca personal que abogan por crear un lema que nos pueda identificar y que podamos incorporar a nuestros perfiles en las redes sociales. No sé si hay que llegar a ese punto pero está claro que el primer paso para crear la estrategia de personal branding es saber qué queremos comunicar y cómo.

En cuanto a lo que queremos comunicar, debe tener muy presente cuál es nuestro objetivo y qué discurso puede ser el más eficaz para lograrlo. Pero no debemos olvidar que el mensaje encierra una promesa de marca, es decir, crea una serie de expectativas sobre lo que somos capaces de hacer. Y no podemos defraudar porque a la larga, fracasaría nuestra marca personal y sería mucho más difícil remontar los mensajes negativos que, en consecuencia, se producirían.

Importa mucho el fondo de lo que queremos transmitir pero también la forma. Nuestra comunicación se debe transmitir de forma positiva, consecuente, concisa, emocionante, tiene que ser convincente, ambiciosa, debemos persuadir e insistir en ser distintos a otros. Todas estas premisas deben regir cualquier proceso de comunicación que establezcamos con cualquier persona, ya sea en nuestra vida cotidiana o en las relaciones que establezcamos a través de las redes sociales, los foros, etc.

En el mensaje, debemos recoger aspectos de nuestra historia, de nuestra biografía que nos pongan en valor. Si pensamos en un candidato a cualquier cargo público, sus logros, su trayectoria siempre está presente en sus comparencias públicas, especialmente si puede presentar un balance exitoso. Nosotros debemos incidir en esta parte sin caer en los excesos para no resultar molesto a nuestro interlocutor.



Debemos tener claro que el mensaje debe ser distinto si la comunicación se produce cara a cara o si lo hacemos a través de internet. Cuando tenemos enfrente a nuestro interlocutor, nuestro lenguaje está acompañado de una voz que ofrece matices a nuestras palabras, de unos gestos que refuerzan el contenido y otras fórmulas que permiten establecer mayor cercanía con la otra persona.



Si la interlocución se realiza por escrito, nuestro mensaje está desnudo, los matices dependen de cómo los reciba la otra persona. Un ejemplo de ello son las ironías que son difíciles de transmitir por esta vía o se prestan a equívocos desagradables en ocasiones. Aquí debemos ser mucho más reflexivos porque esa es la ventaja que tiene este tipo de comunicación. Y la desventaja es que los periodistas sabemos que lo escrito, escrito queda, para bien o para mal. Y mucho más en internet que tiene una memoria un tanto caprichosa.

Eso sí, el branding personal forma parte de cualquier actividad que emprendes, incluso aquellas que forman parte de tus relaciones de carácter personal. Lo podemos ver de forma más palpable en las redes sociales. Aunque utilicemos nuestro perfil de Facebook para relacionarnos con nuestros amigos, el responsable de recursos humanos de una empresa puede detectar algunas contradicciones con el discurso que mantienes en los ámbitos profesionales. De hecho, aparecen con relativa frecuencia noticias sobre trabajadores que han sido despedidos en su empresa por frases o comportamientos en redes sociales que chocaban con la política de la empresa o que suponían una crítica hacia sus jefes, por ejemplo.

Y todo esto es así porque nosotros, como “producto”, no podemos desligar nuestra parte personal y profesional. Resultaría contraproducente que una persona que se mostrase abiertamente ecologista trabajase para una empresa que no respeta el medio ambiente. Y a la viceversa. Es sólo un inocente ejemplo de una divergencia entre nuestro discurso personal y profesional que también podría influir en nuestra marca personal.

En este proceso, no sólo comunican las palabras, también los hechos, tanto los que protagonizamos como los que no realizamos. Es muy habitual entre los más jóvenes que publiquen alegremente fotografías en las redes sociales cuando salen de fiesta. Lo hacen de forma inocente, con la exclusiva intención de compartir un momento lúdico de sus vidas con otros congéneres. Y no son del todo conscientes de toda la información que se puede extraer de ellas. ¿Fuma? ¿Bebe alcohol? ¿Se sospecha que estaba haciendo alguna actividad ilícita? Todo eso forma parte también de nuestro mensaje y de nuestra marca personal.

Algunos pensarán que la solución a todo ello es establecer su perfil como privado de tal manera que nadie ajeno a su círculo de amigos pueda ver esas fotos. Y a todo esto, se puede responder que uno de los aspectos que más valoran los reclutadores es la posibilidad de confiar en los candidatos y puede parecer que queremos ocultar nuestro estilo de vida a los ojos de aquellos que quieren obtener información sobre ella. En este ejemplo, sería recomendable más bien ser prudentes en la información que transmitimos antes de ocultarla.

Como indica Enrique Dans, profesor de Sistemas de Información en IE Business School *“algunos todavía piensan que el CV es algo que se escribe, se imprime y se manda por carta. No, tu CV está en la red y quien quiera contratarte o quien quiera pensar en ti para una oportunidad profesional de algún tipo, se va a meter en la red y mirar qué has hecho, sobre qué has escrito, dónde está esa marca en la red. Ésta es la inversión que realmente vale la pena hacer”*



En resumen, nuestro objetivo debe basarse en un mensaje de confianza en nosotros, mostrar que somos fiables para ejecutar cualquier labor profesional que se nos pueda encargar. Y tiene que mostrarnos como personas que seremos útiles para la empresa que se fije en nosotros, capaces de satisfacer sus necesidades y cumplir con los objetivos que se nos marquen.

Nuestro discurso debe transmitir quienes somos y qué somos capaces de hacer. Sin exageraciones, sin engaños y sin falsas modestias. Una aproximación lo más real posible a nuestras cualidades y nuestras destrezas.

6. Fijar un plan de comunicación

Puedes ser el mejor en tu trabajo, puedes ofrecer un altísimo rendimiento laboral e incluso, puedes ser único en tu especie. Pero si nadie sabe que existes, no te servirá para nada. O a lo mejor, tus competencias se pierden entre miles de candidatos que como tú, aspiran a ocupar el mismo puesto de trabajo.

Por lo tanto, nuestra siguiente misión es lograr un posicionamiento en la memoria de aquellas personas que nos pueden ayudar en nuestra búsqueda de empleo. Para lograr este propósito, resultará más eficaz que utilicemos el arte de la seducción como técnica de venta de nosotros mismos.

La memoria del ser humano tiene una parte más analítica y otra de carácter más emocional. Nosotros debemos dirigirnos a las dos. Y podemos juzgar por nuestra propia experiencia que solemos desconfiar de aquellas personas que venden sus cualidades en exceso. Debemos ser mucho más sutiles, como si se tratase de un cortejo amoroso que es donde habitualmente empleamos nuestras dotes seductoras.

Dicho esto, nos tenemos que plantear a quién nos interesa transmitir nuestro mensaje, a qué personas les puede resultar útil nuestro desempeño. En genérico, y cuando nos encontramos en situación de desempleo, es necesario que comuniquemos más que nunca y a cuantas más personas, mejor. Nunca se sabe dónde puede estar la llave que nos abra el mercado de trabajo nuevamente.

Seguramente, has escuchado en alguna ocasión la llamada teoría de los seis grados de separación, según la cual, entre tú y por ejemplo, el presidente de Estados Unidos, Barack Obama, existe una cadena de cinco personas intermediarias que se van conociendo unas a otras entre sí. Lo difícil es descubrir exactamente qué individuos pueden formar parte de esa cadena que te pudiera llevar hacia ese ejecutivo que te pudiera ofrecer trabajo. Esa es la mala noticia y la buena es que las redes sociales ayudan enormemente en esa tarea.

De hecho, recuerdo que el belga Michiel Das utilizó esta teoría para encontrar trabajo en la ciudad de Barcelona. Creó tres tarjetas de visita y las distribuyó a personas diferentes que las fueron moviendo por diferentes lugares. Creó incluso un blog para hacer un seguimiento de estas tarjetas, de tal manera que pudimos saber que una de ellas, pasó por cuatro manos hasta llegar a una persona que confió en él para ofrecerle un empleo en una multinacional automovilística.

En realidad, muchos caerán en la tentación de pensar que el éxito de este candidato fue la teoría en sí y en realidad, logró su objetivo gracias al plan de comunicación que supo generar en torno a una idea que algunos pueden calificar como extravagante pero que le hizo ser diferente a cualquier otro candidato. Sin el blog, el resto de acciones hubieran resultado estériles.

Quizás no haga falta llegar a ese tipo de iniciativas un tanto pintorescas, como esa o la del periodista que cantaba su currículum en los vagones del metro, pero su ejemplo nos sirve para demostrar que existen fórmulas para transmitir nuestro mensaje de forma diferenciadora y eficaz, incluso en estos tiempos en los que parece todo inventado.

Un buen plan de comunicación parte de un buen mensaje, como hemos analizado anteriormente; de identificar el público al que se lo queremos transmitir y los medios más adecuados para hacerlo. Son las tres patas de una misma mesa que nos ayudará a posicionarnos en el lugar que nos permita aspirar a un empleo.



Junto a esos tres pilares, es necesario que nuestro plan sea activo. O lo que es lo mismo, debemos contemplar la promoción de nuestro mensaje en aquellos lugares que nos puedan interesar. Ya sea en una feria de empleo o una feria comercial de nuestro sector, ya sea en un foro de discusión en LinkedIn o cualquier otra red social con compañeros de profesión.

Dentro de ese plan de comunicación, debemos plantearnos la posibilidad de utilizar las herramientas que están a nuestra disposición en internet. Algunas personas pueden incluir la posibilidad de crear un blog en el que expresen sus opiniones o muestren sus conocimientos sobre el área profesional a la que se quieren dedicar. Lógicamente, el nombre del blog debe identificar inmediatamente nuestro sector y nuestra profesión, de tal manera que pueda lograr un buen posicionamiento en los buscadores, como Google, Yahoo, etc.

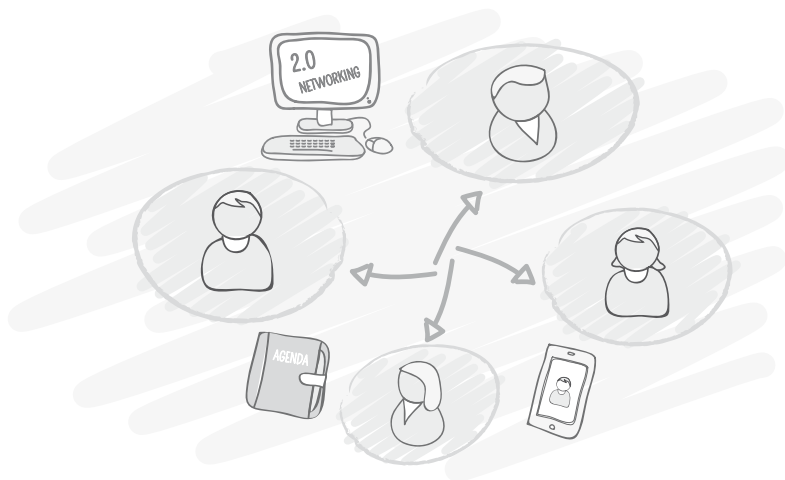
Hay otras personas que contratan el dominio de una web con su nombre para publicar su currículum. Este tipo de iniciativas son ahora menos interesantes, una vez que los principales portales de empleo ya permiten que podamos transmitir nuestra historia académica y profesional a cualquier empresa tanto en un enlace web como en un documento en .PDF. Y tampoco aporta demasiado a nuestra reputación digital.

Por último, una de las claves que debe tener un buen plan de comunicación es tener presente la bidireccionalidad. Es decir, nosotros transmitimos mensajes y debemos ser receptivos a recibirlos. Por todo ello, es necesario que estemos muy atentos en los debates a aquellas personas que nos contestan, incluso en esos momentos en los que pueda parecer su intervención una crítica hacia nuestras posiciones. Ese es el momento en el que de nuevo, deberemos lanzar un mensaje positivo, con capacidad para llegar a acuerdos en lugar de buscar el enfrentamiento abierto contra los demás.

Para conseguir este último objetivo, será fundamental emplear nuestra capacidad de empatía, esa que nos permite entender las razones, la situación y las opiniones de nuestros interlocutores. Y será mucho más importante cuando el intercambio de argumentos sea por escrito ya que se presta a mayores confusiones, como he explicado anteriormente.

Esa postura contribuirá a construir nuestra reputación, nuestra marca personal de tal manera que nos convirtamos en personas atractivas en el diálogo con los demás, con posturas constructivas y abiertas.

7. Networking: Crea tu red de contactos



En los anteriores apartados, hemos definido qué queremos transmitir y de qué manera lo hacemos. Es fundamental tener claro todo esto para, a continuación, preguntarnos a quién podemos interesar. Si hablásemos de un producto publicitario, consistiría en definir cuál es el público objetivo del mismo, o su target, como lo llaman en su acepción inglesa. Y como nosotros estamos tratando de situarnos con nuestra marca personal, debemos estudiar eso mismo. En ese momento, podemos empezar a construir nuestra red de contactos que con toda seguridad, nos va a ayudar a lograr nuestros objetivos profesionales.

El primer paso será recopilar aquellos contactos que ya hemos hecho a lo largo de nuestra vida profesional y personal. En muchas ocasiones, nos preocupamos más por ampliar nuestro número de contactos y más ahora que internet nos facilita la labor, pero olvidamos los que han compartido nuestra trayectoria durante un tiempo.



Es muy aconsejable desempolvar la agenda y revisar el nombre de aquellas personas que han sido compañeros de trabajo en anteriores empresas, aquellos con los que compartimos pupitre en cualquiera de los niveles educativos que tengamos en el currículum. Y por supuesto contar con el apoyo y la colaboración de nuestros familiares y amigos que pueden ser portavoces de nuestras intenciones de encontrar un puesto de trabajo.

Hoy en día, es relativamente fácil recuperar la relación con muchas personas a las que habíamos perdido la pista. Lo podemos hacer a través de las redes sociales y por intermediación de los conocidos que tengamos en común.

De esa manera, comenzaremos a construir nuestra red por los cimientos que conforman todos aquellos que ya nos conocen. La principal ventaja es que con ellos, tenemos una parte del trabajo realizado. Ellos ya nos conocen, saben de nuestras virtudes y pueden difundirlas a terceros. Además, su intervención contribuirá a que generemos confianza en los nuevos contactos que podamos ir realizando.

En mi trayectoria profesional, he tenido la ocasión de compartir mucho tiempo con becarios que han pasado los veranos aprendiendo su labor junto a mí y otros compañeros. Y siempre me ha llamado la atención que el 99% de ellos casi siempre desaparecían sin que nunca más volviéramos a saber de su vida. Ese es un ejemplo de un error frecuente en la construcción de una reputación y desde luego, lo podemos arreglar en cualquier momento.

Y otra equivocación habitual es arrojar la toalla ante las primeras personas que se muestran poco comunicativas con nosotros. Es verdad que todos nos podemos llevar sorpresas negativas cuando contactas con alguien en el momento de perder el empleo. Pero también podría suceder lo contrario, con lo que debemos seguir con nuestro plan a pesar de los tropiezos que nos encontremos en el camino.

El segundo paso es ampliar nuestros “público objetivo”. Y para ello, es imprescindible tener un conocimiento profundo del sector al que nos queremos dirigir para que lleguemos al mayor número de personas posible.

Ya os hemos comentado esa labor de detective que debemos desarrollar como paso previo.

Ese proceso es también una cuestión de actitud. Cuando nos ponemos a buscar trabajo, es muy frecuente que iniciemos un periplo casi diario para repartir nuestro currículum a distintas empresas. Lo usual es que lleguemos, entreguemos el documento y nos marchemos sin más. Pero ¿sería posible entablar una charla con alguna de las personas que trabajan en esa empresa? ¿podemos generar un clima de complicidad con alguno de ellos? No siempre encontraremos receptividad pero debemos intentarlo en cada uno de esos lugares. Quizás esa sea la diferencia que marque nuestras posibilidades futuras.

Yo creo que esto se entiende con mayor facilidad si ponemos como ejemplo el caso de un comercial que quiere vender su catálogo de productos en una empresa. ¿Quién crees que venderá mejor? ¿El vendedor que se limita a entregar el dossier y se marcha? ¿U otro que apoya ese documento con una explicación de las ventajas que contiene? Pues en nuestro caso es igual.

En líneas generales, si queremos ampliar nuestra red de contactos, debemos establecer estímulos cómplices con ciudadanos que no nos conocen en absoluto. Esa es la mejor vía para captar su interés y entablar con ellos una relación provechosa. Una vez más, las emociones juegan un papel fundamental en nuestro éxito futuro.

Si somos prácticos, internet será una de nuestras aliadas. Ya os contamos en otro capítulo todo lo que se refiere a la búsqueda de empleo 2.0 que tiene mucho que ver con la construcción de nuestra reputación digital. Encontrarás consejos muy prácticos para relacionarte con otros colegas de profesión en aquellas redes profesionales y sociales que se extienden como la pólvora por internet.

En esas redes, encontrarás foros de intercambio y debate sobre materias relacionadas con tu profesión pero no son los únicos lugares que debes visitar. Si te pones a investigar, quizás localices foros en otras webs de internet



donde se hable de aquellos asuntos que sean de vuestro interés. Tanto en un lugar como en otro, debemos aplicar nuestro plan de comunicación e ir construyendo esa imagen en positivo que deben tener los demás de nuestros mensajes.

Y ahora que estamos envueltos en el 2.0 que es el futuro, sin duda, tampoco debemos olvidar otras realidades porque también en ellas, podemos ampliar nuestra red de contactos. Hoy en día, son habituales los llamados eventos de “networking” que organizan instituciones o asociaciones de todo tipo con el fin de estrechar los vínculos entre distintos profesionales.

En los últimos tiempos, se han organizado algunas experiencias más o menos interesantes para unir trabajadores con empresas. Algunas de carácter itinerante, como los llamados Café&Jobs o las PinkSlipParty que ofrecen una fórmula distinta de buscar oportunidades laborales aunque aún está por ver la eficacia real de estas reuniones.

Lo cierto es que dentro de estos eventos, debemos estar muy atentos a las Ferias de Empleo que suelen organizar distintas entidades públicas y privadas. Son interesantes porque las empresas suelen informar sobre todo, de las posibilidades que ofrecen a cada uno de los profesionales. En algunas, se celebran procesos de selección in situ con mayor o menor número de puestos de trabajo. Sea por una razón u otra, puede ser una de nuestras referencias para tener un mayor conocimiento de las compañías que nos pueden interesar.

Y si hablamos de ferias, existen aquellas cuyo objetivo es dar a conocer a un sector profesional. Desde las más conocidas, como FITUR, en Madrid, o Farcama, en Castilla La Mancha, tenemos un amplio abanico. Y si nosotros nos dirigimos a un sector muy concreto, siempre será una experiencia aconsejable que te acerques a las instalaciones. En esos casos, no es necesario que vayamos con el currículum en la mano porque tendrá escasa eficacia pero podemos recopilar algunas tarjetas de visita de responsables empresariales con los que podemos contactar en otro momento. Merecen especial atención aquellas actividades complementarias de las ferias que permiten conseguir información y participar en debates constructivos.

Otro lugar importante para ampliar nuestra red de contactos son todas las asociaciones o colegios de carácter profesional que suelen funcionar en todos los sectores de actividad. Además de los departamentos de orientación laboral y los cursos de formación que algunas ofrecen, sus actividades pueden convertirse en lugar idóneo para conocer a compañeros de profesión.

Estos son sólo unos pocos ejemplos de aquellos lugares en los que puedes ampliar tus contactos pero seguramente, tu propia reflexión te conducirá a descubrir otras maneras de conseguir este mismo objetivo, tan válidas o más que estas que te proponemos. El caso es que la mayor parte de oportunidades laborales llegan por esta vía y es necesario que cuidemos este aspecto esencial en nuestra búsqueda de empleo.

8. Ajusta tu plan de acción

No existe el plan perfecto para construir nuestra marca personal. Por muchos consejos que te ofrezcamos, la realidad diaria te conduce a tomar pequeñas decisiones que condicionan tu reputación para bien o para mal. Por ello, te aconsejamos que mantengas en continua revisión y análisis todas las acciones que desarrollas con ese objetivo.

Lograr una buena reputación es un objetivo a largo plazo, no se puede conseguir en tan sólo unas semanas. Y en ese camino, nos encontraremos con dificultades que nos obligarán a revisar nuestra estrategia. Lo razonable es ir probando distintas acciones y posteriormente, evaluar cuáles de ellas realmente nos han resultado útiles y cuáles no. De esa manera, potenciaremos las primeras y descartaremos las segundas.

También es frecuente la posibilidad de cometer errores. Lo importante será descubrirlos a tiempo y tomar medidas para subsanarlos en la medida de lo posible.

Siempre os ponemos el ejemplo de una marca publicitaria. Y si nos fijamos ¿cuántas acciones de marketing han acabado en fracaso absoluto? ¿cuántas



de ellas han logrado el objetivo contrario al que se proponían? Y a pesar de todo, han seguido su camino con otras propuestas que se han convertido en éxito absoluto. Su principal ventaja es que tienen departamentos que se encargan de detectar en relativamente poco tiempo la repercusión de sus acciones. Nosotros no disponemos de esa arma pero contamos con nuestro sentido común, nuestra intuición y nuestra capacidad para saber si estamos en el buen camino o no.

En este apartado, la comunicación es fundamental. Recibir los inputs de nuestros interlocutores, nos ofrecerá algunas pistas sobre nuestros aciertos y equivocaciones.

Pero no sólo nuestro plan de acción debe cambiar en función de los resultados que obtengamos. Vivimos momentos de cambios muy profundos y muy rápidos. Hace muy pocos años las redes profesionales no existían en internet y tampoco las redes sociales. En poco tiempo, no sólo han aparecido sino que se han convertido en uno de los ejes de nuestras vidas.

Por eso, debemos estar muy atentos a todo lo que ocurre a nuestro alrededor. Nuestra capacidad de adaptarnos a esos cambios y de hacerlo lo más rápidamente posible, marcará también nuestra marca personal. Seguramente nos obligará en algunas ocasiones a improvisar aunque sea de forma consecuente con el resto de valores personales y profesionales que pretendemos transmitir a nuestros congéneres.

Adequar nuestras estrategias, nuestros mensajes a nuevas situaciones, a nuevos lugares de encuentro, ese debe ser el proceso constante en el que nos sumiremos casi a diario si queremos mantener el pulso a la realidad.

9. ¿Y si consigo empleo, dejo el Marketing Personal?

Si recuerdas la experiencia personal que te comenté al principio de este capítulo, te darás cuenta de que el marketing personal es un elemento determinante para buscar trabajo y también para prosperar cuando ya lo tenemos.

Este viaje que te he propuesto en este capítulo debe continuar aunque lo- gres un lugar en el mercado laboral. En primer lugar, porque te servirá para obtener nuevos objetivos dentro de la empresa en la que hayas conseguido un empleo. Y en segundo lugar, porque son tiempos en los que difícilmente pasaremos toda la vida en una misma compañía. Eso que era habitual en las generaciones de nuestros padres y abuelos, ahora mismo es una utopía.

Por lo tanto, la labor de construcción de nuestra marca personal debe continuar durante toda nuestra vida. Será mucho más fácil conseguir nuestros propósitos si ya tenemos parte del camino realizado que si empezamos de cero.

Lógicamente, dentro de una empresa, nuestros objetivos variarán y deberemos adaptar nuestro plan de acción a esa nueva realidad. Pero no olvides que tu marca personal eres tú mismo, tu esencia. Tus mensajes deben ser consecuente con tu trayectoria durante todo el tiempo aunque se adapten a otro público objetivo.

De nuevo acudimos al mercado publicitario para entenderlo un poco mejor. Cuando una compañía quiere lanzar una marca de leche, debe desarrollar una estrategia, debe lanzar un mensaje que capte la atención de los consumidores. El objetivo primero sería que conociesen el producto y se atrevieran a probarlo frente a sus competidores.

Una vez que esta empresa ha logrado su propósito, ya todos la conocemos y a pesar de ello, continúa lanzándonos estrategias y mensajes. Sus intenciones serán distintas y adaptará toda la maquinaria a las nuevas circunstancias pero continúan la labor de marketing porque en caso contrario, lo notaría su cuenta de resultados. Eso nos lo podemos aplicar a nosotros mismos.



10. A modo de resumen

Aunque comparemos la construcción de nuestra marca personal con la de un producto, en realidad, este proceso trata de convertirnos en dueños de nuestra propia reputación. No se trata de convertirnos en una “cosa”, más bien de reivindicar nuestra personalidad, de dar a conocer a otros nuestras singularidades, de diferenciarnos de los demás.

Si además lo aplicamos a la búsqueda de empleo, nuestro mensaje estará encaminado a responder a una pregunta esencial: ¿qué puedo aportar yo a una empresa frente a otros candidatos a ese mismo puesto? Ese es nuestro punto de partida.

A partir de ahí, debemos construir un mensaje positivo, basado en nuestras habilidades reales y que sea consecuente con nuestra trayectoria tanto profesional como personal. La comunicación con los demás es esencial para que nos conozcan y valoren las ventajas que para una empresa, le reportaría contar con nosotros dentro de su plantilla.

La construcción de nuestra marca personal requiere de tiempo y constancia. Nuestro objetivo, pues, debe situarse a largo plazo. No existen atajos para lograr en poco tiempo esa reputación que nos presente ante los demás como un buen profesional.

Nuestra estrategia precisa de varias etapas. Comenzaremos por autoevaluar nuestras debilidades y fortalezas, saber qué opinan los demás de nosotros. Son dos puntos esenciales como punto de partida.

A partir de ahí, debemos tener claro qué queremos transmitir y a quién lo vamos a hacer. Elaborar una agenda con los contactos que ya han pasado nuestra vida y actuar activamente tanto en internet como en otros ámbitos para incrementarla.

Nuestra actitud con todos ellos debe ser constructiva y abierta. Tenemos que ser capaces de saber escuchar y de aceptar las críticas que nos servirán para mejorar nuestra propia estrategia.

Como vivimos tiempos de enormes cambios, es imprescindible que permanezcamos atentos a todos ellos y seamos capaces de adaptarnos a ellos con la mayor rapidez posible.

Estos breves elementos que hemos desarrollado con mayor amplitud en este capítulo, responden a ese cambio en el mercado laboral que se ha incorporado a nuestras vidas debido a las transformaciones en las técnicas de comunicación que se han producido con la incorporación de las nuevas tecnologías, de internet y de las redes sociales. Permanecer ajenos a esa auténtica revolución es inviable si queremos mantenernos como trabajadores activos. Por lo tanto, es una misión que debemos auto-exigirnos desde el primer día.

La construcción de nuestra marca personal nos permitirá intervenir activamente en lo que los demás piensan de nosotros como trabajadores. Y desde luego, si tú no lo haces, esa especie de huella seguirá existiendo en todos aquellos que nos conocen en un ámbito u otro.



EL EMPRENDIMIENTO: ¿RESPUESTA AL DESEMPLEO?



Lánzate a tomar la iniciativa.



Auxiliadora Zapata Navarro.

Graduada social, técnica superior en Prevención de riesgos laborales y máster en estudios interdisciplinarios de género. Su carrera profesional le ha proporcionado un excelente conocimiento de las necesidades de las empresas. Cuenta con mentalidad emprendedora y creativa. Es coautora de guías y manuales de orientación laboral y emprendimiento responsable. Es ponente y conferenciante. Apasionada de las tecnologías y activa en las redes sociales.

www.empiezaconsultora.es



EL EMPRENDIMIENTO: ¿RESPUESTA AL DESEMPLEO?

En este capítulo abordamos el emprendimiento desde la realidad de iniciar un proyecto. Por supuesto que la creación de una empresa propia es una posibilidad de empleo, pero además de conocer sus beneficios, hay que tener muy en cuenta las dificultades que puede llegar a generar, para evitarlas.

Contenido:

- **Emprender**
- **La verdad de los planes de empresa**
- **Construye y mantén tu sueño**

Para elaborar este capítulo me he basado en mi experiencia profesional y, agrupado en los epígrafes EMPRENDER, LA VERDAD DE LOS PLANES DE EMPRESA y CONSTRUYE Y MANTÉN TU SUEÑO, he seguido el siguiente itinerario:

Conócete. Saber cuáles son tus puntos fuertes y tus puntos débiles antes de iniciar la definición de tu objetivo empresarial, te ayudará a ser consciente del alcance de tu idea.

Fija un objetivo. Piensa y repiensa tu idea de negocio, pregunta a amigos, fórmate, estudia a otras empresas, vuelve a pensar, vuelve a formarte... No es lo mismo querer montar un supermercado, que un supermercado para personas con intolerancias alimenticias.

Inicia y consolida tu proyecto con una visión global y multidisciplinar. No dejes de formarte e investigar. La tecnología o las tendencias, por ejemplo, no pueden llevarte ventaja en la carrera de la consolidación.

EMPRENDER.

Seguro que sabes que la actividad emprendedora en España ha sufrido un aumento considerable en su popularidad desde prácticamente el inicio de la crisis. Desde la Administración central y autonómica, se han respaldado todo tipo de iniciativas y se han creado espacios específicos para el desarrollo de proyectos empresariales. Todo ello con el objetivo de reducir el desempleo y animar nuestra economía.

La falta de financiación, tan necesaria en el inicio de cualquier negocio, ha marcado las tendencias en el emprendimiento y, durante 2012, se ha producido una preferencia por las iniciativas que precisan menos inversión inicial, como los servicios a otras empresas o los negocios en sectores de base tecnológica (startup¹).

En cuanto a sexos, la creación de empresas en nuestro país sigue siendo “cosa de hombres”, a pesar de que las estadísticas oficiales² muestran un recorte en las distancias entre la ocupación femenina y masculina desde 2.008, y se ha producido un crecimiento en el dato tanto de las mujeres autónomas, como de las que muestran su interés por emprender.

Una de las causas de este desequilibrio tiene su origen en nuestra cultura: tradicionalmente se ha otorgado la titularidad del negocio a maridos o padres, desapareciendo así el rastro de las mujeres de los registros oficiales. También ha influido que hasta hace relativamente poco tiempo, los formularios no permitían hacer constar el sexo, ya que simplemente, no valoraban esa información.

En cuanto a los jóvenes, el “espíritu empresarial” se ha reducido un 53,7% entre 2007 y 2011, mientras que en la UE-27, en el mismo periodo, el número disminuyó un 11,8%. ¿Te parece que algo ha debido influir la crisis? . Me duele reconocer que si :(.



Con todo ello, apoyado en los resultados de varios estudios consultados³, parece que el perfil medio del emprendedor en España es un hombre de origen español, con estudios secundarios, formación específica para emprender y unos 38 años de edad.



Elaboración propia a partir de datos tomados del observatorio de Clima emprendedor 2012 y Global Entrepreneurship Monitor (GEM)

Pero si tú no te has sentido reconocida o reconocido en las estadísticas referidas, ni estás dentro del perfil comentado: ¡¡enhorabuena, esta es tu guía!! . Puedes seguir leyendo y construir tu propio perfil. El éxito sólo depende de ti :).

Quizá coincidas conmigo en que el término emprendedor ya se está haciendo ya un poco pesado, ¿no?. Exagerando un poco ;) (y sin querer parecer alarmista!), parece que emprender es el remedio para conseguir un empleo, ganar mucho dinero o alcanzar la fama, y que la persona que no “emprende” simplemente no tiene nada que hacer, ya que el desempleo elimina las ganas de iniciar una búsqueda activa de empleo... Pero nosotros no creemos eso, ¿verdad?.

Distintas entidades públicas y privadas⁴, animadas por nuestra situación social y económica, y como respuesta al desempleo, han destinado multitud de recursos a la creación de empresas. De ahí el auge de infinidad de campañas de apoyo a estas personas que sueñan con dar forma a sus deseos, en todos los medios, incluida la televisión⁵.

Profesionales comprometidos, formados y motivados han ayudado a que muchas de estas iniciativas hayan sido un éxito, dinamizando nuestra economía, y constituyendo un ejemplo para otras personas con las mismas inquietudes.

Sabemos que si se crean empresas se crean empleos, y ese principio es un apoyo fundamental para el desarrollo de España. Sin embargo, es importante tener en cuenta que también han surgido dificultades en el alcance del apoyo institucional, ya que la mayoría de estos recursos consisten en animar y asesorar en la puesta en marcha de la idea y, una vez iniciado, desaparece la ayuda⁶.

Por todo lo que puede aportar a nuestra economía, el fomento del espíritu emprendedor debería tener cabida en los itinerarios formativos de los colegios e institutos, independientemente de la elección del alumnado en el futuro, ya que conlleva el desarrollo de una serie de habilidades y herramientas muy útiles en cualquier circunstancia de la vida:

- exige pensar y concretar ideas (**innovación, creatividad**),
- buscar apoyos para ponerla en marcha (**relaciones públicas, negociación**),
- gestionar equipos (**liderazgo, humildad, tolerancia, diversidad**),
- encajar las derrotas (**tolerancia a la frustración**),
- superar las dificultades (**resiliencia**),
- ...

La experiencia de Empieza Consultora en creación de empresas durante estos años nos dice que es muy importante seguir apoyando la iniciativa empresarial, como también lo es destinar recursos al seguimiento de estas nuevas empresas, y por supuesto, apoyar a la consolidación de las que ya están en marcha.



Y tú que estás leyendo esta guía y quieres dar forma a un proyecto empresarial, ¿te consideras una persona emprendedora o empresaria?.

Es un debate que surge incluso entre las personas que ya tienen empresa propia. Es importante que lo pienses, te ayudará a ubicarte :).

Desde que Francia pusiera de moda el término “*entrepreneur*” en el siglo XVI, ha habido una evolución en su significado que ha dado lugar incluso nuevas palabras como el “*emprendedurismo*”, que es como se le conoce en América Latina o las personas “autoempleadas”⁷.

En España, en las escuelas de negocio y, desde hace relativamente poco tiempo, también la Administración⁸, utilizan el término emprender, no así las personas con empresas propias o familiares que suelen autodenominan empresarios.

Ambas palabras: empresario y emprendedor provienen del latín, parten del mismo lexema o raíz, e indican movimiento, acción, por esta razón parece normal que se usen como sinónimos. Sin embargo, yo si veo un matiz que puede diferenciarlas, y te invito a pensarlo, por si coincides conmigo, o te ayuda a identificarte mejor.

La diferencia reside en el origen y la suerte final de la idea de negocio:

- **un emprendedor puede llegar a ser un empresario**, si desarrolla, gestiona y dirige su proyecto,
- **pero no siempre un empresario es o puede ser emprendedor**, ya que su negocio puede haber sido idea de otra persona o personas, o incluso puede carecer de la habilidad de pensar y poner en marcha ideas nuevas, entre otras circunstancias posibles.

En Empieza Consultora estamos convencidos de que todas las personas pueden llegar a ser emprendedoras, estén donde estén. Este es el caso de las que emprenden “por cuenta ajena”.

Con esta expresión nos referimos a aquellas personas con iniciativa, entusiasmo, ideas y ganas (de las que hay en todas las empresas, y también en la Administración), que plantean sus ideas para que sean desarrolladas dentro de la entidad: presentan proyectos, promueven cambios, revisan procedimientos, mejoran aptitudes... El resultado no siempre es positivo, porque la mayoría de las personas con poder de decisión no son partidarias de los cambios o incluso a veces, se ven amenazados por la motivación de quien lo plantea.

A pesar de ello, gracias a esas personas se producen los cambios para bien que redundan en el beneficio del bienestar de la plantilla y la productividad de la empresa.

Nuestra compañera Alejandra Zapata⁹, coautora de esta publicación, en su convicción de que es posible educar los sentimientos y desarrollar actitudes, acuñó el término “*empresable*”, que alude a la capacidad de “tener más posibilidades de conseguir crear, mantener y desarrollar una andadura empresarial”.

¡Tu puedes llegar a ser *empresable!*, o quizá ya lo seas :). Debes creer en ti para poder llegar a ser lo que quieras ser: **eso es lo primero**. Conocerte, visibilizar la idea y creer en ella.

Pero si aún no lo tienes claro, ¡no importa!, los cambios se pueden producir pero tienen su momento y, el momento, hay que buscarlo. Por eso tienes que trabajar todas las fases previas a la puesta en marcha, y elegir el tiempo.

Puedes lograrlo “... entre otros muchos mecanismos, ampliando conocimientos, matizando habilidades, reconociendo aptitudes y mejorando actitudes¹⁰”.

Si es lo que quieres, tendrás que desterrar miedos e inseguridades, y dar mayor cabida a la ilusión y la pasión, que es lo que en realidad hace falta para superar cualquier dificultad y construir tu sueño.



Crear en tu idea (tener fe en ella), sentirla, visualizarla, ¡incluso olerla!, deben ser requisitos previos a su puesta en marcha.



Sostiene la profesora Donna Kelley¹¹ que “la gente tiene fortalezas particulares que puede aprovechar en diferentes momentos de su trayectoria”. Yo cambiaría el verbo de esta frase y usaría en vez de “puede”, “DEBE”, básicamente por una cuestión de supervivencia. Para ello conocerte muy bien y saber cuáles son tus limitaciones, ampliará tus oportunidades.

Existen infinidad de referencias sobre las diferentes tipologías de personas que deciden poner en marcha su proyecto empresarial, ya sabes, eso de que hay empresarios por necesidad, por casualidad, por vocación¹²... Pero estas clasificaciones, al igual que otras que enumeran los nichos de mercado (de los que más tarde trataremos), no deben condicionar tu decisión, ni mermar tus ganas de crear tu propia empresa.

En nuestra ciudad, en Castilla La Mancha y nuestro país existen casos de éxito de empresas que no están lideradas por Steve Jobs¹³, pero que mantienen sus puestos de trabajo, incrementan sus facturaciones e incluso venden fuera de nuestras fronteras. No me estoy refiriendo a ZARA, MANGO o el Banco de Santander, que son suficientemente valoradas y reconocidas; estoy pensando en muchas empresas familiares, pequeñas, micro, sin oficinas de diseño ni parking pagado por la organización. Me refiero a esas empresas españolas que fabrican hilos, zapatos, venden formación on line, video

juegos, comic, vinos, artesanía, estructuras metálicas o moda, con mucho éxito tanto en ventas como en facturación.

Estos ejemplos son los que tenemos que tener en la mente, los que nos tienen que animar. Sus éxitos y sus fracasos podemos conocerlos de primera mano, ya que son empresas accesibles para la mayoría. Seguro que conoces a alguien con un caso de éxito en tu entorno cercano. Si tienes la posibilidad te recomiendo que le preguntes cómo empezó y cuántas veces se ha equivocado. Estoy segura de que será una experiencia fantástica e inolvidable.

En Empieza Consultora creemos que “si se quiere, se puede”, que “todo se puede lograr” y que además, “siempre hay una próxima estación”. Pensamos que todas las personas pueden llegar a ser lo que deseen, si trabajan su sueño desde una perspectiva holística, integral, como la suma de un todo.

Para ello es necesario aterrizar nuestras aspiraciones y combinarlas con lo que tenemos a nuestro alcance, es decir, unir deseos con posibilidades reales.

Siempre nos solicitan consejo para iniciar un proyecto, lo primero que le preguntamos es “¿lo estás viendo?”. Visualizar nuestro deseo nos va a ayudar a darle forma, porque vamos a saber qué nos está pidiendo, qué es lo que necesita para hacerse realidad.

Muchas de las personas jóvenes que estáis consultando esta guía, no tendréis muy claro qué hacer ahora que habéis acabado los estudios, o cuando lo hagáis en un futuro cercano. Ni siquiera habéis tenido una experiencia profesional ni tenéis un curriculum hecho.

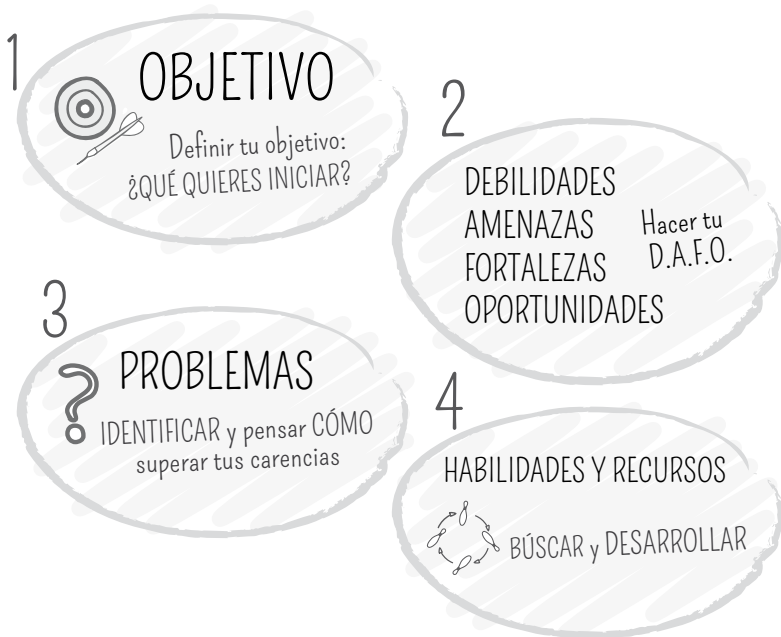
Muchas de vosotras y de vosotros probablemente aun no sepáis en qué os gustaría trabajar, porque sencillamente, aun no lo habéis pensado.



Desde aquí os invito a hacer el ejercicio de cerrar los ojos e intentar imaginarnos dentro de unos años... ¿Dónde estáis?, ¿cómo os veis?... Lo bueno de este ejercicio es que también nos puede dar la pista sobre donde **no** queremos estar, ¡y eso también es importante!

No solo para iniciar un proyecto empresarial, si no para cualquier cosa en la vida, es necesario saber en primer lugar qué es realmente lo que queremos, para después organizar el camino para conseguirlo. En el día a día no tenemos casi tiempo para hacer aquello que más nos gusta, y mucho menos, para pensar en nuestro futuro. Esto es normal :). Pero si realmente os parece que iniciar un proyecto empresarial puede ser la posibilidad de convertir vuestro sueño profesional en realidad, tenéis que dedicarle tiempo.

Por ello os recomiendo que busquéis un sitio donde os encontréis bien, os sentéis cómodamente y ... ¡penséis!



Ya que tienes el tiempo y el espacio, ahora:

- En primer lugar define tu objetivo¹⁴, dale forma a tu sueño. Parece sencillo pero la mayoría de las ideas no superan este punto. Tienes que pensar qué quieres, cómo lo vas a hacer y qué necesitas para llevarlo a la realidad.

Aquí es donde tienes que pensar si vas a necesitar socias o socios, local, mobiliario, financiación, quien te va a comprar, a quien vas a comprar, ...

Para resolver todas estas dudas te propongo un juego, y una herramienta.

El juego consiste en plantear el argumento a una serie de películas, cuyo título hemos "tuneado¹⁵" en el equipo de Empieza Consultora, que podrán servirte como modelo o fuente de inspiración.

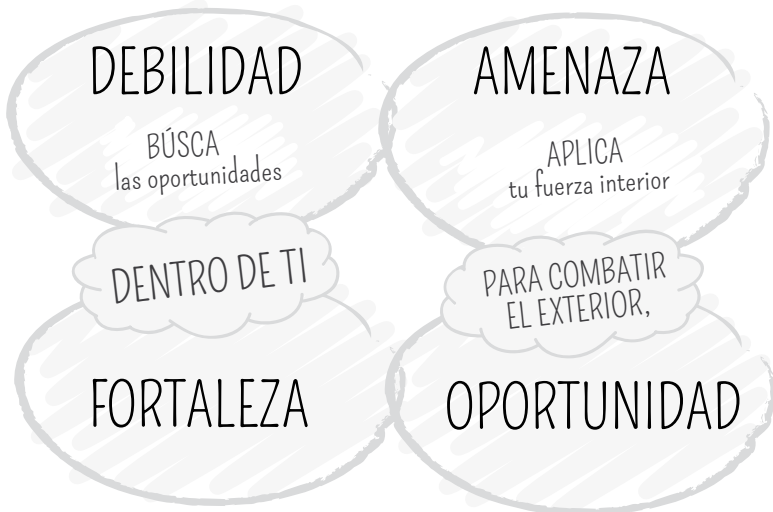
- Emprender en tiempos revueltos.
- Cómo emprender y no morir en el intento.
- Crónica de un emprendimiento anunciado.
- Empréndelo como puedas 2,5.
- Volver a emprender.
- 7 ideas para 7 emprendedores.
- Lo que el emprendimiento se llevó.
- Desayuno con emprendedores.
- Con el emprendimiento en los talones.
- Emprendiendo bajo la lluvia.
- El emprendedor siempre llama dos veces.
- Emprendedor sin causa.
- Emprendimiento perfecto.
- Alguien voló sobre el negocio /nido del emprendedor.
- Dos emprendedores y un destino.
- El planeta de los emprendedores.
- Adivina quién emprende esta noche.
- Días de emprendimiento y rosas.



Si ya has elegido la peli, ya puedes utilizar la herramienta: el “**plan de empresa**”, ya que te resultará de gran ayuda y se convertirá en un gran aliado, como veremos más tarde.

- A continuación haz un sencillo análisis DAFO¹⁶: piensa e identifica tus debilidades, amenazas, fortalezas y oportunidades. Esta herramienta originaria del mundo de la empresa, se utiliza también en el ámbito de la psicología o los recursos humanos. Permite conocernos un poco más con el objetivo de potenciar aquello que nos puede beneficiar y disminuir, o eliminar, lo que nos puede perjudicar.

D.A.F.O.



- En tercer lugar piensa cómo superar las **carencias** detectadas. Como ya has averiguado todo aquello que puede suponer un problema, debes destinar tiempo y recursos para lograr tu objetivo. En este momento es cuando tienes que pensar, por ejemplo, en formarte. Debes conocer las últimas tendencias, las herramientas digitales, lo que hacen las empresas competidoras, lo que dicen los consumidores de tu sector,...

Es momento también de buscar cursos sobre creación, gestión y administración de empresas, ya que cuando pongas en marcha el proyecto no siempre te vendrá bien hacerlo y tendrás una debilidad muy seria.

No hay que convertirse en una persona experta pero, si es necesario conocer a grandes rasgos el funcionamiento de todas las áreas de la empresa, para tomar decisiones acertadas, aunque las funciones estén delegadas.

La oferta formativa en Castilla La Mancha incluye cursos que pueden contribuir el éxito de tu negocio.

- Por último, busca los **recursos** y desarrolla las **habilidades** precisas para lograrlo. Si ya tienes el plan de empresa, te has hecho un análisis DAFO y te has formado, entonces ya conoces perfectamente tu proyecto, y tu proyecto a ti, y solo te falta ponerlo en marcha. Más tarde trataremos sobre la **consolidación empresarial**, pero para que tu empresa perdure, tendrás que saber con qué recursos cuentas: equipo, espacio, empresas proveedoras, clientes, redes personales y sociales para difundir el producto o servicio, tesorería, ...

Conocer cuáles son tus habilidades te será muy útil para manejar estos recursos y mantener tu sueño en activo.

Ahora que ya has realizado la primera fase, quizá te sirva de ayuda para centrar tu objetivo empresarial conocer las tendencias de consumo para los próximos años.

Como ya he referido al principio, es difícil crear empresas que requieren una gran inversión en tecnología o maquinaria, por ejemplo. La falta de recursos económicos, hace que la mayoría de negocios nuevos vayan orientados hacia los servicios y, dentro de estos, se llevan la palma los proyectos relacionados con webs o internet.



Pero también la explosión de la conservación de la Naturaleza y de nuestro entorno, el envejecimiento de nuestra sociedad debido a la baja natalidad, o la moda del *“do it yourself”*, por ejemplo, han abierto nuevos nichos de mercado. Aquí tienes algunas pistas...

- Diseño y creación de aplicaciones informáticas de todo tipo, herramientas para almacenaje y gestión de datos, captación de tendencias, creación y eliminación de perfiles digitales, ...
- Restauración y rehabilitación de espacios y entornos naturales, reforestación, actividades de ocio y tiempo libre en espacios naturales, ganadería y agricultura ecológica, ecoturismo...
- Creación y gestión de residencias de la tercera edad y centros de día, servicios de proximidad para personas dependientes y menores, cuidados personales, ayuda a domicilio, ...
- Diseño de moda, elaboración de productos artesanos, asistente personal, orientación profesional, coach, organización de eventos,

Sea lo que sea lo que vayas a iniciar, reserva siempre un espacio para estar al día sobre las últimas tendencias y, sobre todo, para incorporar lo que demandan tus grupos de interés.

LA VERDAD DE LOS PLANES DE EMPRESA.

Hasta ahora he tratado sobre lo que en Empieza Consultora llamamos estudio de pre-viabilidad, donde nos centramos en trabajar las actitudes y aptitudes de las personas, previas al análisis de la posibilidad de la puesta en marcha de la idea.

Ahora nos vamos a valer de la herramienta conocida como *“plan de empresa”*, *“business plan”* o *“plan de negocio”*, como prefieras ;), para hacernos una idea sobre lo que necesitamos para iniciar nuestro negocio.

Para ello necesitáis un modelo pero, ¡no os preocupéis!, porque existen guías en infinidad de lugares¹⁷ e incluso descargables por internet. Puedes acudir a escuelas de negocios, servicios de orientación profesional, asociaciones empresariales, sindicatos, administración...donde te facilitarán todo lo que necesites. En estos lugares encontrarás excelentes profesionales a tu servicio que te asesorarán y orientarán de manera gratuita, desde la concreción del objetivo, hasta la puesta en marcha de la empresa.

Muchos de estos servicios pueden ser incluso el medio para poder acceder a una línea de crédito o fuente de financiación, con lo que **no puedes dejar de visitarles**, ¡tu idea lo necesita!.

Básicamente, lo que necesitas saber es quien, o quienes, vais a poner en marcha el proyecto, qué va a ofrecer, a quién y cómo. Y por eso te propongo que realices un sencillo plan de empresa, que contenga la información suficiente como para resolver tus dudas y visibilizar tu idea.

PLAN DE EMPRESA





¿Quiénes somos?. En este apartado deberás decidir qué tipo de sociedad o empresa vas a crear. Puedes documentarte acerca de la tipología jurídica tanto en la página del [Ministerio de Empleo y Seguridad Social](#)¹⁸, como en la [Consejería de Empleo y Economía de la Junta de Castilla La Mancha](#), entre otros muchos lugares.

Te ayudará mucho decidir si en tu aventura quieres compañía o no. La elección de socia o socio suele ser un verdadero problema, si no se hace con criterio. El refrán “mas vale solo, que mal acompañado” se puede convertir en el estribillo machacón de una canción llamada “Te lo dije” y, créeme, el ritmo es horrible :(.

Cuando resuelvas el dilema, y optes por ser por ejemplo s.l., cooperativa o autónomo, tendrás que determinar con precisión cuál es tu misión, visión y cuáles son los valores¹⁹ en los que basarás tu empresa:

- **Misión.** Es lo que eres. *“Define el negocio al que se dedica la organización, las necesidades que cubre con sus productos y servicios, el mercado en el cual se desarrolla y su imagen pública”.*
- **Visión.** Lo que quieres lograr con tu proyecto. *“Define y describe la situación futura que desea tener la empresa, el propósito de la visión es guiar, controlar y alentar a la organización en su conjunto para alcanzar su estado deseable”.*
- **Valores:** Es nuestra esencia, de donde partimos. *“... conjunto de principios, creencias y reglas que regulan la gestión de nuestra empresa. Constituyen la filosofía institucional y el soporte de la cultura organizacional”.*

¿**Qué vendemos?**. Nos toca darle forma a nuestro producto o servicio, y determinar dónde vamos a ponerlo en venta. Por ello, tendremos que buscar un local adecuado, describir el proceso de producción o la relación de servicios prestados, concretar las características, embalaje y elementos innovadores de lo que ofrecemos, entre otras cuestiones.

Y ahora lo más importante (¡y lo más difícil!): **conseguir financiación** para empezar. Según el informe Spain Startup 2012²⁰, el 2 de cada 3 proyectos no tiene financiación externa, pero esos datos no nos quitarán la idea :). Pregunta a tu familia, indaga sobre las ayudas, visita entidades de crédito, ... Pero procura no endeudarte demasiado, se realista. Tomar la decisión de emprender por cuenta propia no puede ser un problema para tu entorno más cercano, porque no podemos hacer realizar nuestro sueño profesional a costa del sacrificio de otros. Si esto no está claro, quizá no sea tu momento: puedes seguir trabajando en ello :).

Para no tomar decisiones inmaduras o temerarias, o tomar las menos posibles, te recomiendo:

- Determinar cuánto te costará poner en el mercado tu idea: ordenador, impresoras, smartphone, conexión a internet, pintar, mobiliario... A este dato suma los gastos mensuales: nóminas, seguros sociales, impuestos, local, proveedores y gastos generales. No olvides que también hay gastos anuales, como los seguros, que si no los tienes contemplados son una sorpresa muy desagradable. Utiliza estas plantillas a modo de referencia, pero no olvides adaptarlas a tu realidad. Lo que no entiendas o desconozcas consúltalo con los servicios públicos y gratuitos de asesoramiento en la creación de empresas.



FINANCIACIÓN		TESORERÍA	
CAPITAL SOCIAL		PREVISIÓN DE COBROS	
RECURSOS PROPIOS		CLIENTES	
OTRAS APORTACIONES		SUBVENCIONES	
	PRESTAMOS	TOTAL COBROS	
	ACREEDORES	PREVISIÓN DE PAGOS	
...		SUELDOS	
PLAN DE INVERSIONES		SEGURIDAD SOCIAL	
ACTIVO FIJO		IMPUESTOS	
GASTOS 1º ESTABLECIMIENTO		PROVEEDORES	
FIANZAS		ALQUILER	
EDIFICIOS Y OTRAS CONSTRUCCIONES		MANTENIMIENTO	
MAQUINARIA		SERVICIOS PROFESIONALES	
MOBILIARIO		TRANSPORTE	
EQUIPOS INFORMÁTICOS		SEGUROS	
HERRAMIENTAS INFORMÁTICAS		PUBLICIDAD	
...		PRESTAMOS	
ACTIVO CIRCULANTE		...	
EXISTENCIAS		TOTAL PAGOS	
TESORERÍA		TOTAL SALDO	
...			

CUENTA DE RESULTADOS	
INGRESOS	
VENTAS	
PRESTACIONES DE SERVICIOS	
GASTOS	
COSTE DE VENTAS	
GASTOS DE PERSONAL	
AMORTIZACIÓN	
TRIBUTOS	
ARRENDAMIENTOS	
REPARACIÓN Y CONSERVACIÓN	
SERVICIOS PROFESIONALES INDEPENDIENTES	
TRANSPORTES	
PRIMA DE SEGUROS	
PUBLICIDAD Y PROPAGANDA	
SUMINISTROS	
OTROS	
...	
RESULTADOS	
GASTOS FINANCIEROS	
RESULTADOS ANTES DE IMPUESTOS	
IMPUESTOS	
...	
RESULTADO NETO	

- Concretar el precio, teniendo en cuenta los datos que ya has establecido en el punto anterior, y no olvidando añadir un margen de beneficios. Este margen al ser flexible, será una buena herramienta para consolidar tu empresa. Si sabes el precio, podrás facturar con rigor y no dejarás a tu empresa con las arcas vacías.
- Conocer el estado financiero de la empresa. Esto suele ser un mal que afecta a muchos negocios y una causa de mortandad entre las empresas. No llevar bien la tesorería, utilizando por ejemplo, la cuenta bancaria personal en vez de la profesional, y viceversa; no conocer la contabilidad; no tener establecido un procedimiento de cobros y pagos... Aunque finalmente externalices este servicio, reúnete con frecuencia con la persona o entidad que te lo lleve, y que explique cuál es tu estado en todo momento. Pídele también que te revise las facturas y que te mantenga informado de las liquidaciones tributarias, ya que si no lo tienes previsto, puede dejarte sin liquidez.

¿A quién vendemos? La clientela, entendida como una masa, es un organismo vivo que cambia de forma y gustos constantemente y por eso necesitamos conocerla. Este aspecto requiere estar al día en las últimas tendencias, documentarte sobre comportamientos y gustos, buscar la innovación, potenciar la creatividad...

Piensa si tus clientes son individuales (creación de una página web) o colectivos (restaurante), mujeres (moda) u hombres (espuma de afeitarse), jóvenes (app) o adultos (alojamientos rurales), ... El objetivo es adaptar lo máximo posible lo que ofreces, a lo que piden.

Pero para ofrecer lo mejor a tus clientes, primero tienes que conocer qué les ofrece la **competencia**, y esto incluye desde precios, servicios hasta atención al cliente, postventa o mantenimiento del servicio²¹. En un momento determinado, la competencia incluso se puede convertir en un buen aliado que complemente tu negocio, por eso ¡no la descuides nunca!. Aunque las cosas te vayan muy bien, siempre cabe la posibilidad del efecto sorpresa y puede ocasionarte problemas serios.



¿Por qué nos van a comprar?. La respuesta a esta pregunta siempre tiene que ser...¡¡¡¡¡porque somos l@s mejores!!!!. Lo malo es que una cosa es la intención, y otra lo que en realidad ofrecemos. Hay que trabajar mucho para que esta sea la respuesta, no lo olvides nunca.

Conseguir el éxito en las ventas requiere desarrollar una estrategia de comercial que potencie nuestras cualidades y nos diferencie con respecto a la competencia, sin necesidad de recurrir a la publicidad opaca o engañosa.

Hay que diseñar un plan de marketing²² en el que analicemos nuestro producto o servicio; su precio; cómo haremos la distribución y dónde y cómo organizaremos el punto de venta, o cómo le haremos publicidad y desarrollaremos la comunicación. Fíjate que en este apartado hay mil y una acción que realizar y tener bien establecidos los pasos a seguir, puede llevarte al éxito. Por eso no puedes descuidar ningún aspecto.

Cuando hablamos de marketing, estamos hablando de hacer de nuestro sueño empresarial un producto o un servicio diferente a lo que ofrece la competencia. Puedes conseguirlo si, entre otras cuestiones:

- Haces una web accesible y atractiva.
- Desarrollas perfiles en las redes sociales que mejor se adapten a tu idea, y los dotas de contenidos atractivos para los grupos de interés²³.
- Detectas y comunicas las acciones sostenibles que realizas a o vas a realizar. Con ello tendrás incorporada la responsabilidad social desde el inicio y no te será nada difícil seguir cuidando el entorno, tus recursos económicos y a tu equipo.
- Estableces criterios de igualdad de oportunidades para todas las personas, eliminando sesgos y estereotipos de género que pueden interferir en la pérdida o ausencia de talento.

- Sigues atenta o atento a las informaciones y tendencias de tu sector y otros afines.
- Tienes humildad para reconocer tus fallos e intentar enmendarlos :).

El éxito de tu proyecto depende de muchos factores, pero también depende de ti. Tendrás que tener la fuerza y el ánimo suficiente como para luchar contra las adversidades, y unos sentimientos a flor de piel para disfrutar de las alegrías que tu empresa te proporcionará.

No dejes nunca de amar tu sueño, de trabajar por él, de pedir ayuda y de recibir consejos. El resto de ingredientes para la receta del éxito los tienes que ir añadiendo tú.





CONSTRUYE Y MANTEN TU SUEÑO.

Para cuando llegues a este momento, como he comentado al principio del capítulo, quizá no encuentres el mismo apoyo que en el proceso de creación, pero esto no debe ser un problema, si has hecho bien los deberes en el epígrafe anterior :). El éxito de una empresa depende mucho de donde hayamos puesto los cimientos y lo que hayamos usado al hacer la mezcla.

Pero esto no significa que al ser un organismo vivo, nuestro proyecto sufra modificaciones, ampliaciones o incluso cese en su actividad. Estos cambios no siempre están asociados a aspectos negativos, y pueden deberse a por ejemplo a una ampliación de los servicios y el capital, a una adaptación a los nuevos mercados promovida por un proceso de externalización, a la venta por internet, al desarrollo de una nueva línea de producción o servicios que responda a las necesidades de las personas que lo consumen...

Por supuesto que también puede ser fruto de una mala gestión o, simple y tristemente, a la consecuencia de la bajada de ingresos. Lo que no debes tener es miedo. El miedo a los cambios nos niega la aceptación de la realidad y con ello impide nuestra marcha, nuestra continuidad. Tras pasar la etapa de resignación o revelación, que forman parte de una reacción natural y primitiva al miedo, busca y participa en la búsqueda de soluciones.

Tampoco dejes que se instalen la pereza, la falta de perseverancia, la rutina o los estereotipos. Para las ideas innovadoras pero, sobre todo para aniquilar la creatividad, no hay peor estrategia que basar nuestra idea en el pensamiento convencional. Los valores de la empresa y las tradiciones son parte de nuestra esencia, pero cuando influyen en la cuenta de resultados, por lo menos hay que revisarlos.

El mantenimiento y consolidación de tu proyecto pasa por adoptar una actitud proactiva, empática, dinámica, flexible y asertiva, entre otras -recuerda que tienes que mejorar las actitudes que no posees :-). Pero no es lo único. Siguiendo el esquema inicial de primero conócete a ti misma o a ti mismo, y luego define tu objetivo, tendremos que seguir aplicándolo.

Para ello consultaremos con frecuencia nuestra tesorería; estableceremos y mantendremos una buena comunicación con todos los grupos de interés, y no desatenderemos ninguna de las esferas que ocupa nuestro negocio. Recuerda que aunque tengas servicios externalizados, estos responden a tu imagen comercial y, desconocerlos, puede ser la causa de un grave problema.

Cada empresa, cada idea, ¡cada vida!, es diferente, por eso no es posible dar consejos o recetas válidas para todas. Tu empresa es tuya, la has creado tu y solo tu sabes lo que necesita para crecer y mantenerse. Por eso te pido que, ya que la tienes, no dejes de mimarla :).

Para terminar, no me resisto a dejarte unas recomendaciones para mantener tu sueño empresarial que, estoy segura, no te costará conseguir:

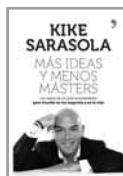
- Crea networking²⁴.
- Genera visibilidad de tu marca, de tus productos o servicios.
- Piensa en ti: cuídate.
- Acepta la incertidumbre.
- Corre riesgos: ¡atrévete!
- Provoca cambios en lo cercano para contagiar a lo más alejado.
- No te angusties: respira. Busca el sol y analiza tus opciones.
- Da y recibe: responsabilidad y autoridad.
- Ríete de tus errores y ¡¡aprende de ellos!!.

¡Empieza!



1. Startup es un concepto de empresa de nueva creación con grandes posibilidades de crecimiento y generalmente, una limitación en el tiempo. Son empresas asociadas a la tecnología, el diseño y desarrollo web y la innovación.
2. Instituto Nacional de Estadística (INE), Encuesta de Población Activa (EPA) <http://www.ine.es/jaxiBD/tabla.do>
3. Información extraída de varios organismos de reconocido prestigio. Puedes consultar el último informe del Proyecto GEM (Global Entrepreneurship Monitor), que constituye una iniciativa especializada en la medición y caracterización de la Actividad Emprendedora y el análisis de su relación con el crecimiento económico. <http://www.gem-spain.com/?q=presentacion-informe-2012>
También son interesantes los datos del Observatorio de Clima Emprendedor 2012, de la Fundación Iniciador. http://iniciador.com/files/2012/12/OCE_2012-WEB.pdf.
4. Gobierno de Castilla La Mancha <http://www.castillalamancha.es/emprendedores>, o los bancos que apoyan la creación de empresas con créditos y ayudas, por ejemplo La Caixa http://www.microbankla Caixa.com/productos/microcreditosparaemprendedores_es.html.
5. Código emprende. RTVE. <http://www.rtve.es/rtve/20130909/tve-estrena-codigo-emprende-programa-apoyo-emprendedor-es-empleo-presentado-juan-ramon-lucas/745710.shtml>
6. Trátame este aspecto en el Capítulo: construye y mantén tu sueño.
7. Autoempleados. Asociada al término autónomo o freelance, la persona autoempleada busca una supervivencia en el mundo laboral, sin intención de crear empleo.
8. Hasta finales del siglo XX, en España se denominaba empresario a las personas que montaban empresas y creación de empresas, a la fase de apoyo al inicio.
9. Artículo publicado por Alejandra Zapata Navarro, Psicóloga, responsable de Empieza Consultora en Andalucía, con fecha 15 Marzo 2010. <http://blog.empiezaconsultora.es/2010/03/se-empresable/>
10. Extracto del artículo referido <http://blog.empiezaconsultora.es/2010/03/se-empresable/>
11. Donna Kelly es coautora del informe Global Entrepreneurship Monitor (GEM), y profesora de Iniciativa Empresarial en Babson College (Massachusetts, EE. UU.).
12. Puedes consultar varias referencias en: <http://www.emprendepyme.net/tipos-de-emprendedores.html>; <http://www.coachdelaprofesional.com/mujeres-emprendedoras/> · · <http://manuelgross.bigoo.com/20130705-una-tipologia-de-7-perfiles-de-emprendedores-al-iniciar-una-startup>
13. Steve Jobs, emprendedor y fundador de Apple <http://www.apple.com/es/>
14. También llamada "idea".
15. Tunear: término con el que se refiere a la personalización de algo, especialmente coches.
16. El análisis DAFO es una herramienta para conocer la situación real en que se encuentra una organización, empresa o proyecto, y planificar una estrategia de futuro. http://es.wikipedia.org/wiki/An%C3%A1lisis_DAFO?veaction=edit
17. Futuroideas.com. Modelos de planes. <http://www.futuroideas.com/deas-negocios/recursos-250-planes-de-negocios-para-emprendedores/> · · Revista Emprendedores. Varios modelos de planes de empresa. <http://www.emprendedores.es/crear-una-empresa/cinco-planes-de-negocio-completos>
18. Consulta los diferentes tipos de empresa aquí: http://www.empleo.gob.es/es/Guia/texto/guia_2/index.htm También la Dirección General de Desarrollo de Estrategia Económica y Asuntos Europeos tiene esta guía tan interesante, que puedes consultar. <http://www.castillalamancha.es/gobierno/empleoekonomia/estructura/dgeppsa/actuaciones/introduccion-formas-juridias-actuacion>
19. Guía de emprendimiento responsable. Cómo aplicar la responsabilidad social en la creación de empresas en Melilla. Elaborada por Empieza Consultora para Proyecto Melilla S.A. Puedes descargarla en http://melillaorienta.es/upload/documentos/guia_emprendimiento_responsable_12892871208.pdf
20. El mapa del emprendimiento en España. http://www.spain-startup.com/media/estudio_mapa_del_empendimiento.pdf
21. Es lo que se conoce como estudio de mercado.
22. Consultar la "Guía de emprendimiento responsable. Cómo aplicar la responsabilidad social en la creación de empresas en Melilla", ya referida.
23. Los grupos de interés o stakeholders los componen quienes pueden afectar o son afectados por las actividades de una empresa: clientes, proveedores, administración, vecinos... Todos pueden intervenir en positivo o negativo, en el desarrollo de nuestro negocio, y debemos tenerlos en cuenta.
24. Networking o red profesional de contactos.

BIBLIOGRAFÍA



TÍTULO: *Más ideas y menos másters*
AUTOR: Kike Sarasola
EDITORIAL: *Temas de hoy*



TÍTULO: *Desempleo y bienestar psicológico*
AUTOR: José Luis Alvaro Estramiana
EDITORIAL: *Siglo XXI de España*



TÍTULO: *Creación de empresas*
AUTOR: Francisco José González
EDITORIAL: *Pirámide*



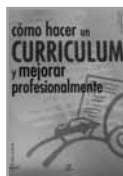
TÍTULO: *¡Me han despedido!*
AUTOR: Marcos Chicot
EDITORIAL: *Plataforma*



TÍTULO: *Tu marca personal*
AUTOR: Hubert Rampersad
EDITORIAL: *LID*



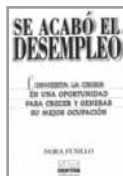
TÍTULO: *Conseguir trabajo con el currículum adecuado*
AUTOR: Julie Gray
EDITORIAL: *Pirámide*



TÍTULO: *Cómo hacer un currículum y mejorar profesionalmente*
AUTOR: José Ramón González
EDITORIAL: *LIBSA*



TÍTULO: *50 claves para hacer de usted una marca*
AUTOR: Tom Peters
EDITORIAL: *Deusto*



TÍTULO: *Se acabó el desempleo*
AUTOR: Nora Fusillo
EDITORIAL: *Norma*



TÍTULO: *Afrontar con éxito las entrevistas de trabajo*
AUTOR: Hans Friedrich
EDITORIAL: *El Drac*



TÍTULO: *Tú Marca Personal*
 AUTOR: Roberto Álvarez del Blanco
 EDITORIAL: Prentice-Hall



TÍTULO: *Destaca!*
 AUTOR: Sandy Carter
 EDITORIAL: Anaya



TÍTULO: *Superar el desempleo en familia*
 AUTOR: Ginette Lespine-Sophie Guillou
 EDITORIAL: De Vecchi



TÍTULO: *El libro de la entrevista de trabajo*
 AUTOR: Luis Puchol
 EDITORIAL: Díaz de Santos



TÍTULO: *1010 consejos para emprendedores*
 AUTOR: Javier Fernández Aguado
 EDITORIAL: LID



TÍTULO: *Ha llegado la hora de montar tu empresa*
 AUTOR: Alejandro Suárez Sánchez-Ocaña
 EDITORIAL: Deusto



TÍTULO: *Cómo triunfar en las entrevistas de trabajo*
 AUTOR: John Lees
 EDITORIAL: Pearson



TÍTULO: *¡Estás contratado!*
 AUTOR: Judi James
 EDITORIAL: Paidós Iberica



TÍTULO: *Búsqueda de empleo*
 AUTOR: Marta Rodríguez de Llauder
 EDITORIAL: Furtwägen



TÍTULO: *Búsqueda de empleo for Rookies*
 AUTOR: Rob Yeung
 EDITORIAL: LID



TÍTULO: *Buscar trabajo para Dummies*
 AUTOR: Maite Piera
 EDITORIAL: Editorial Planeta



TÍTULO: *El talento está en la red*
 AUTOR: Amparo Díaz Llaire
 EDITORIAL: LID



TÍTULO: *Los 7 hábitos de la gente altamente efectiva*

AUTOR: *Stephend R. Covey*

EDITORIAL: *Paidos Iberica*



TÍTULO: *¿Es lo bastante inteligente para trabajar en Google?*

AUTOR: *William Poundstone*

EDITORIAL: *Conecta*



TÍTULO: *Punto y seguido*

AUTOR: *Varios Autores*

EDITORIAL: *Empresa Activa*



TÍTULO: *Cómo encontrar trabajo hoy*

AUTOR: *Marta R. de Llauder*

EDITORIAL: *Profit*



TÍTULO: *Inteligencia emocional para desempleados*

AUTOR: *Dionisio Contreras Casado*

EDITORIAL: *Humanitas*



TÍTULO: *Cómo encontrar trabajo en internet*

AUTOR: *Enrique Brito Álvaro*

EDITORIAL: *Anaya*



TÍTULO: *Mejora y Gana*

AUTOR: *Varios Autores*

EDITORIAL: *Mejora y Gana*



TÍTULO: *¿De que color es tu paracaídas?*

AUTOR: *Richard N. Bolles*

EDITORIAL: *Ediciones Gestión 2000*



TÍTULO: *Películas buenos consejos y cómo encontré trabajo*

AUTOR: *María Luisa Moreno*

EDITORIAL: *Uzama*



TÍTULO: *Estrategias de búsqueda de empleo*

AUTOR: *Varios Autores*

EDITORIAL: *Centro de Estudios Financieros*



TÍTULO: *¿Quién se ha llevado mi queso?*

AUTOR: *Spencer Jhonson, M.D*

EDITORIAL: *Empresa Activa*



TÍTULO: *Trabaja con red*

AUTOR: *Juan Merodio*

EDITORIAL: *LID*



TÍTULO: *Empleo 2.0. No venda tiempo, venda resultados*
AUTOR: *Fernando Vigorena*
EDITORIAL: *Feria chilena del libro*



TÍTULO: *Te van a oír*
AUTOR: *Andrés Pérez Ortega*
EDITORIAL: *Alenta*










TÍTULO: *Buscar trabajo en una semana*
AUTOR: *Mario Belmonte*
EDITORIAL: *Vertice*



TÍTULO: *Técnicas de búsqueda de empleo*
AUTOR: *Centro Estudios Adams*
EDITORIAL: *Centro Estudios Adams*

CONTENIDO

	ME HE QUEDADO EN PARO ¿AHORA QUÉ?	7
	HABILIDADES EMOCIONALES PARA ENFRENTARSE AL DESEMPLEO.	39
	TODO LO QUE QUISISTE SABER SOBRE EL CV Y NO TE ATREVISTE A PREGUNTAR	67
	LAS ENTREVISTAS DE TRABAJO: CÓMO GANAR EN LAS DISTANCIAS CORTAS.	97
	TÉCNICAS DE BÚSQUEDA DE EMPLEO EN REDES SOCIALES.	133
	ALGUNAS CLAVES PARA QUE TE “VENDAS” A TÍ MISM@.	165
	EL EMPRENDIMIENTO: ¿RESPUESTA AL DESEMPLEO?	199
	BIBLIOGRAFÍA.	225

GUÍA PRÁCTICA PARA LA BÚSQUDA DE EMPLEO

La Guía Práctica para la búsqueda de empleo persigue el objetivo marcado en el pacto provincial de “Realizar acciones de asesoramiento, formación y práctica profesional, encuadradas en itinerarios de inserción sociolaboral, adecuándolos y adaptándolos a las necesidades del tejido productivo y a los cambios que se están manifestando en nuestro entorno”. Contribuyendo así, a la adquisición de la competencia en el conocimiento y de habilidades sociales, para una mejora de la búsqueda de empleo.

A través de estas páginas, el lector conocerá algunos métodos habituales de la búsqueda de empleo: elaboración de currículos, entrevistas de trabajo, dominio de recursos de internet para la búsqueda de empleo, así como conocimiento de las redes sociales.

También descubrirá como enfrentarse de un modo emocionalmente inteligente a la búsqueda de empleo en particular, y al desempleo en general.



dipuemplea
www.dipuemplea.es



DIPUTACIÓN DE GUADALAJARA



Unión Europea
Fondo Social Europeo
"El FSE invierte en tu futuro"

