



**GUÍA
DEFINITIVA
PARA
ENCONTRAR
EMPLEO
2017**

**GUÍA DEFINITIVA PARA
ENCONTRAR EMPLEO
2017**

¿Buscas trabajo?

Ahora tu empleo está más cerca
que nunca

¡Descárgate Infoempleo en tu móvil!

Disponible en el
App Store

DISPONIBLE EN
Google play



[Google Play](#) | [iTunes Store](#)

Introducción

En [Infoempleo](#) te ayudamos a encontrar empleo para que el **2017 se convierta en tu mejor año**.

Por eso hemos creado este *ebook* gratuito para que consigas tu meta de forma más sencilla gracias a los **consejos de empleo que hemos recopilado para ti**.

Nuestro objetivo es acompañarte siempre y darte todas las herramientas que necesitas para encontrar trabajo, por eso hemos incluido los temas más relevantes para ti: cómo conseguir un CV 10, consejos sobre una búsqueda de empleo efectiva, todo lo que debes saber sobre las entrevistas de trabajo y aspectos sobre cómo negociar tu contratación.

Esperamos que te sean de ayuda todos estos consejos y recuerda que las mejores oportunidades se encuentran en www.infoempleo.com. Ahora también estamos en tu móvil con la **nuestra nueva app**: Infoempleo - Trabajo y empleo en tu smartphone. Descárgatela ahora en tu teléfono desde la [Google Play Store](#) o [Itunes Store](#)

Desde aquí queremos dar las gracias a la Agencia Yerro y al equipo de contenidos de Infoempleo por hacerlo posible.



INTRODUCCIÓN	4
TU CURRÍCULUM	6
CONSEJOS PARA ELABORAR UN CURRÍCULUM 10	7
LAS MEJORES PLANTILLAS PARA CREAR TU CV	8
¿REFLEJA TU CURRÍCULUM CÓMO ERES REALMENTE?	9
CONSEJOS PARA BUSCAR TRABAJO	11
HABILIDADES QUE VALEN MÁS QUE EL EXPEDIENTE ACADÉMICO.....	12
ENCUENTRA TU PRIMER EMPLEO EN CINCO PASOS.....	13
CÓMO PUEDEN AYUDARTE LAS REDES SOCIALES A ENCONTRAR EMPLEO.....	15
10 CLAVES PARA VENDERTE MEJOR CUANDO BUSCAS UN TRABAJO	16
CÓMO LLAMAR LA ATENCIÓN DE UN HEADHUNTER.....	19
QUÉ ES Y PARA QUÉ SIRVE EL CERTIFICADO DE BÚSQUEDA ACTIVA.....	21
TU FUTURO EMPLEO ESTÁ TAMBIÉN EN TU MÓVIL	22
10 ERRORES QUE DEBES EVITAR SI QUIERES CONSEGUIR TU PRIMER EMPLEO.....	23
QUÉ COSAS NO DEBES HACER EN LAS REDES SI BUSCAS UN TRABAJO.....	25
CÓMO DIFERENCIARTE DE LOS DEMÁS	26
LAS ENTREVISTAS.....	28
10 COSAS QUE UNA EMPRESA NO PUEDE PREGUNTARTE EN UNA ENTREVISTA DE TRABAJO	29
3 TIPOS DE ENTREVISTAS DE TRABAJO A LAS QUE PODRÍAS ENFRENTARTE	30
CINCO GESTOS QUE HABLAN DE TU ESTADO DE ÁNIMO EN UNA ENTREVISTA DE TRABAJO	31
CÓMO HABLAR DEL SUELDO EN UNA ENTREVISTA DE TRABAJO	33
NEGOCIACIÓN.....	39
CÓMO NEGOCIAR EL SUELDO	40
PRÁCTICAS PARA ESTUDIANTES: 10 COSAS QUE DEBERÍAS SABER.....	41
TODO LO QUE DEBES SABER SOBRE EL CONTRATO EN PRÁCTICAS	43
¿QUÉ TIPOS DE CONTRATOS LABORALES TEMPORALES HAY?	44
RECURSOS PARA ENCONTRAR EMPLEO	48

Tu currículum

Consejos para elaborar un currículum 10

Te animamos a empezar el año sacando brillo a tu CV con las claves para reformularlo por completo, si hace falta. ¿Cuáles son los errores imperdonables y lo que no debe faltar en tu currículum para que sea de 10? Sigue leyendo.

Lo que no debe faltar

Lo primero que tienes que tener en cuenta es que los seleccionadores no te conocen de nada, no han visto lo bien que le caes a todo el mundo, ni lo mucho que te esfuerzas por que el trabajo salga perfecto. Ellos solo saben de ti por tu CV, así que dedícale el tiempo que sea necesario para que se lleven una buena impresión.

Adáptalo a la oferta. Uno de los aspectos que más influye a la hora de descartar un currículum es que no se adapte a la oferta. Desde el departamento de RRHH de Airbus recomiendan destacar lo más relevante según la vacante a la que quieres optar, porque reciben múltiples candidaturas en un breve espacio de tiempo y esto es lo que les ayuda a seleccionar.

Redáctalo con claridad. Es aconsejable elaborar un documento en el que presentes la información de forma clara, breve y concisa. Sigue una estructura clásica para que los reclutadores no se pierdan en el contenido: foto (si es para España, hay países en los que se ve muy extraño adjuntarla); datos personales actualizados y muy visibles; formación académica y complementaria (si tienes una trayectoria extensa, deja el apartado de formación después del de experiencia laboral); experiencia laboral (con una breve descripción de las funciones, algo que aconseja el departamento de RRHH de una multinacional tecnológica de nuestro país que también ha colaborado en la redacción de este post); competencias en idiomas (según marco común europeo); competencias informáticas (especifica programas y niveles de manejo), y otros datos de interés (disponibilidad, carné de conducir...). No está de más incluir un apartado de habilidades con las capacidades en las que creas que destacas (liderazgo, trabajo en equipo, gestión de recursos...).

Diséñalo con gusto. El aspecto de tu CV quizá no sea determinante, no lograrás que te seleccionen si es muy bonito pero no se adapta al puesto. Tampoco te van a descartar si entregas un documento con un diseño poco acertado si tu candidatura es buena. Sin embargo, siempre se valorará el que hayas dedicado un tiempo a presentarlo visualmente atractivo.

Dos errores imperdonables muy comunes

Que aparezca una mentira. Ya te hemos dado consejos sobre cómo disfrazar lo que no interesa de tu currículum, no es cuestión de mentir ni de desvirtuar la realidad. La honestidad se presupone; una mentira puede afectar no solo al proceso de selección sino también al desempeño de tu actividad cuando entres en el puesto. Pierdes credibilidad como profesional. Desde Airbus destacan que “es especialmente importante reflejar de una forma veraz los datos, conocimientos, habilidades, formación y experiencia”.

Que no esté actualizado. Un currículum sin actualizar denota que no te has tomado ni siquiera la molestia de anotar las últimas experiencias o formación, algo que no te lleva más de media hora (en muchos casos ni 10 minutos). Si para cumplir un objetivo tan sencillo como es

presentar tu CV en un proceso de selección das muestra de este descuido, es muy posible que no confíen en que lleves a cabo con eficiencia tareas más complejas.

Aún te damos más consejos para que en 2017 hagas que tu CV saque nota en los procesos de selección. Si no cuentas con el perfil que se requiere, no te vas a salvar de que te descarten; pero si te aproximas a lo que los reclutadores están buscando, sí puedes hacer que tu candidatura destaque. Entra en acceso a candidatos de nuestro buscador y encontrarás la oportunidad de ponerlo en práctica.

Las mejores plantillas para crear tu CV

Si quieres un CV original, ordenado y con un diseño atractivo, nada mejor que acudir a una plantilla de currículums. Ya existen multitud de opciones gratuitas. Cuando hayas creado el CV perfecto, solo te queda adjuntarlo a tu perfil de Infoempleo para que lo puedan apreciar los reclutadores. ¿No se te da bien el Word? No importa, ahora es tan fácil como escoger la herramienta de creación de CV adecuada. Te recomendamos una selección.

Hoy en día hay muchos recursos web que te hacen más fácil la vida si no tienes seguridad manejándote con los editores de texto. La mayoría de estos servicios ofrecen utilidades muy prácticas como las siguientes:

- Te proporciona un espacio donde guardar tu CV. Solo tardarás un ratito en actualizarlo.
- Puedes subir el CV que hayas creado en otros formatos o plataformas, como el de LinkedIn o el Europass. Esta opción puede ahorrarte mucho tiempo a la hora de completar los campos.
- Sus plantillas son funcionales y creativas. Personalizarlas resulta tan sencillo como introducir texto en los campos que te van indicando.
- Te generan un documento disponible en varios formatos, principalmente en PDF.
- Puedes compartirlo en redes o adjuntarlo a un correo con gran facilidad.

No temas repetirte si usas una de estas plataformas. Las opciones variadas y la cantidad de webs que hay hacen que el tuyo pueda resultar un currículum creativo y funcional como el que más.

Selección de herramientas para crear CV

[CV Maker](#). Una interfaz tremendamente sencilla que te deja crear tu CV incluso sin registrarte. Para las opciones premium hay que pagar, pero te permite publicar y compartir tu currículum de manera gratuita.

[Do You Buzz](#). Con esta herramienta tendrás un CV on-line que puede resultar muy atractivo para los reclutadores, en versión responsive incluso para que se pueda apreciar bien desde cualquier dispositivo. Las opciones de pago incluyen utilidades como hacerte una campaña on-line.

[Resume Builder](#). Es muy sencillo, te va guiando paso a paso en la creación de tu CV. Puedes incluir los apartados que quieres que vayan y los que no simplemente pinchando y arrastrando. Te proporcionará un documento en pdf descargable. También lo podrás imprimir o compartir. El inconveniente es que no tiene versión gratuita.

[Live Career](#). Este proveedor gestiona varias plataformas para diseñar tu CV, como la propia Live Career, My Perfect Resume o Mi CV Ideal. Son muy sencillas e incluyen propuestas de redacción con frases predeterminadas. Tienen opción de prueba gratuita.

[CuVitt](#). Esta aplicación web gratuita te da la posibilidad de añadir a tu currículum otros aspectos que ahora se tienen muy en cuenta, como talentos, afinidades y expectativas. Sus creadores lo catalogan como un perfil laboral “multidimensional”.

¿Refleja tu currículum cómo eres realmente?

¿Te has planteado que a la hora de hacer tu CV cada elección que tomas habla de tu personalidad? Esto puede ser una gran ventaja. Pero si no está lo suficientemente cuidado, también es un gran inconveniente. Una errata que señale cualquier versión de Word, es un descuido que no será bien visto. ¿Quién dice que no vayas a poner el mismo cuidado en tus tareas? Tú sabes bien que no es así, pero la única información que tienen los reclutadores sobre tu personalidad es tu CV (y la carta de presentación, que no debe faltar nunca).

Matices que debes cuidar en tu CV

Te proponemos que revises bien tu currículum antes de enviarlo. Imprímelo. Puede que haya reclutadores que sigan viéndolo en papel, y eso también debes tenerlo en cuenta. Ahora presta atención a los siguientes aspectos:

1. La estética

El CV es lo primero que entra por la vista. La primera impresión, que dicen que es la que cuenta. ¿Qué tipo de letra has elegido? ¿Es demasiado grande o demasiado pequeña? Puedes seleccionar un tipo de letra con terminaciones como la Times New Roman o una sin terminaciones como la Arial. En cualquier caso, no elijas una letra que sea muy original porque suele dificultar la lectura. La originalidad la puedes dejar para los títulos de los apartados. Puedes atreverte a meter color, pero intenta que sean dos tonalidades que peguen. No emplees un montón de colores si no tienes costumbre, es difícil que quede bien. Los espacios en blanco también determinan el aspecto de tu CV. Hay que conseguir que el documento “respire”, es decir, que no estén todos los huecos llenos de texto.

2. La foto

Estamos hablando de un CV para España. Si vas a enviarlo a otros países, infórmate de si es habitual incluir una foto de perfil. Por ejemplo, en un CV inglés no lo es, y queda extraño. Lo primero y principal: actualiza la foto. Si te llaman para una entrevista y no te pareces en nada a la que has enviado no deja de ser una especie de engaño. Eso sí, hazte varias fotos con distintos tipos de posados para tener la oportunidad de seleccionar tu mejor perfil. Es preferible que no hagas un recorte de una foto en la que crees que has salido muy bien, haz

una específica para el currículum. Y no emplees la webcam del ordenador o la cámara secundaria del móvil. Por lo general, deforman un poco la imagen y no suelen tener la misma calidad.

3. El orden

Para dar una sensación de orden y limpieza es fundamental que la información esté bien jerarquizada. Hay currículums abigarrados que dan el aspecto contrario, porque todos los elementos tienen la misma importancia. Debes separar los títulos de las distintas partes (experiencia, formación, habilidades y competencias...). También es importante destacar las fechas. Por último, en cuanto a las empresas o los centros de estudio, todos deben llevar el mismo estilo. La descripción del puesto o de la formación puede ir en un tamaño menor, pero hay que revisar que se pueda leer bien. Si todo guarda un sentido, el reclutador perderá menos tiempo en leerlo y valorará esa agilidad.

4. El vocabulario

Conviene emplear verbos de acción, como: implementar, crear, desarrollar, innovar y mejorar, entre otros. Dará la sensación de que se está ante una persona dinámica y con ganas de implicarse. Trata de evitar palabras con connotaciones negativas. Por ejemplo, si no dominas una aplicación, el “nivel bajo” puedes sustituirlo por “nivel usuario”. No emplees palabras complejas si no tienes costumbre de hacerlo, el tono quedará impostado. Es preferible expresarse en un lenguaje sencillo y comprensible.

Ahora que ya lo tienes todo bien perfilado, antes de enviar nada, vuelve a imprimir la nueva versión de tu CV y dásela a leer a los que te rodean. Recoge las sugerencias que te hagan, siempre que te parezcan lógicas, para potenciarlo al máximo.

Consejos para buscar trabajo

Habilidades que valen más que el expediente académico

Las grandes empresas y consultoras están transformando sus procesos de selección. Lo de ser el primero de la promoción ha pasado a un segundo plano y empieza a cobrar importancia lo que hayas hecho fuera de la formación reglada. Esta experiencia puede ser la clave para adquirir determinadas habilidades fundamentales para desempeñar ciertos puestos.

Haz hueco en tu currículum para el apartado de habilidades y, cuando te apuntes a una oferta, prepárate para pasar por pruebas que revelen ciertos aspectos de tu persona que pueden resultar atractivos a los ojos de los reclutadores.

Las habilidades demuestran que has adquirido conocimientos y experiencia; pero no solo trabajando o estudiando. Tu vida extraacadémica y extralaboral empieza a ser también relevante porque te ha servido para enfrentarte a situaciones que pueden repetirse en un escenario laboral. Y esto es lo que los departamentos de recursos humanos más punteros están empezando a valorar.

Piensa a lo que te has dedicado en tus momentos de ocio, cuando no estabas pendiente de tu formación ni de las salidas laborales:

Practicar un deporte de equipo te ha aportado la capacidad de trabajar de una forma colaborativa e incluso puede que hayas tenido que entrenar tus dotes de liderazgo para ganar partidos.

Tu colaboración en una asociación de estudiantes o de vecinos ha sido fundamental para que te des cuenta de que hay que organizar y priorizar tareas para poder cumplir ciertos objetivos.

Las noches que has pasado en vela por tratar de encontrar una solución a las situaciones que se planteaban en tus labores de voluntariado te han acostumbrado a resolver problemas.

Además, todo este tipo de actividades te han puesto en contacto con otras personas y han ampliado tu red de contactos, ¿quién sabe si coincidirás con algunos en el mismo ámbito laboral?

¿Cómo detectar las habilidades?

La importancia de saber detectar las habilidades para sacar mayor partido a los recursos humanos ha propiciado que se estudie a fondo cómo se adquieren. La distinción entre habilidades duras y habilidades blandas es fundamental.

Las habilidades blandas son las que definen tu conducta y forman parte de tu personalidad. No las has aprendido porque alguien te haya dado una clase sobre el tema, son difíciles de enseñar. Y también son difíciles de medir y de observar. Están vinculadas a tus valores y motivaciones. Hablamos de habilidades como:

- Creatividad
- Innovación
- Positividad

- Resiliencia
- Ingenio
- Empatía

Las habilidades duras no son tan generales como las blandas, son específicas. Pueden medirse bien y se ve claramente si alguien las tiene o no. No es difícil enseñarlas, se puede aprender a obtenerlas. Y no están tan unidas a tu personalidad, aunque tengas cierta tendencia natural a desempeñarlas bien. Estas pueden ser:

- Trabajo en equipo
- Comunicación eficiente dentro y fuera de la empresa
- Organización, planificación y detección de prioridades
- Resolución de problemas
- Posibilidad de influir en los demás, de vender una idea
- Capacidad de integrar los cambios, de adaptarse

La próxima vez que participes en un proceso de selección, pon a punto tu CV, crea un apartado para mencionar tus habilidades y no te olvides de destacarlas en la entrevista. Puede que sean clave para marcar la diferencia con el resto de los aspirantes.

Encuentra tu primer empleo en cinco pasos

Si has terminado tu formación o te queda poco seguramente quieras ponerte a prueba y empezar a buscar tu primer empleo. La información es muy abundante tanto por la que está disponible en internet como por todos los consejos que te darán quienes tienes alrededor. Te ofrecemos esta sencilla guía con las cuestiones imprescindibles.

¿Quién eres como profesional? Haz tu CV

En un primer CV resaltará la formación sobre la experiencia. Esta es una máxima que tendrás que tener en cuenta en lo sucesivo: adecuar tu perfil a la oferta de empleo. Para ello, recopila toda la formación que tengas y esté relacionada con el puesto y oriéntala hacia las características de la oferta de empleo. Para hacer tu primer CV, lo mejor es hacer que resalten las habilidades y las aspiraciones. La experiencia laboral será algo en lo que no podrás extenderte mucho. En este apartado incluye las actividades de voluntariado, si has hecho pequeños trabajos, como estar al cuidado de niños o haber trabajado esporádicamente en el negocio familiar. Puedes aprovechar para extraer las habilidades y competencias aplicándolas a cada una de estas experiencias laborales. Valora también si quieres traducir tu CV al inglés para ampliar al nivel internacional tus posibilidades de empleo. Esto puede servirte también para ofrece tu candidatura a empresas multinacionales.

Consigue experiencia laboral

Busca prácticas en empresa. Conocer una empresa por dentro te dará acceso al mundo laboral donde podrás aprender a moverte y sabrás quién es quién. Llegado el momento tendrás la oportunidad de poner en práctica tanto los conocimientos que has adquirido como tus propias habilidades. Y lo mejor de todo: descubrirlas. Conocer de cerca la estructura de una empresa te permitirá elegir más adelante hacia dónde dirigir tus pasos. No olvides incluir cada experiencia, por pequeña que sea, en tu CV para que esté siempre actualizado. Con el tiempo podrás empezar a desechar aquella que no se ajuste pero de momento tienes que demostrar ganas y tener una actitud proactiva.

Dónde buscar tu primer empleo

Cuanto más personas sepan que estás a la búsqueda de empleo más aumentan las posibilidades de que aparezca una oportunidad. El 35,6% de los empleados han conseguido su actual trabajo gracias a los contactos personales. Ábrete una cuenta en LinkedIn e incluye tu CV en nuestro portal de empleo . Acude a eventos de networking o allá donde sepas que se reúne tu sector como conferencias o eventos. Ve con una tarjeta preparada con tus datos de contacto y perfiles en redes sociales. Esto los dejará impresionados. Inscríbete como demandante de empleo en las oficinas de tu comunidad. De esta forma entrarás a formar parte de bases de datos donde los reclutadores consultan. Las bonificaciones a empresas para contratación de jóvenes en su primer empleo también pueden beneficiarte.

Cómo promocionarse e ir construyendo una buena marca personal

Hasta ahora las redes sociales te han servido exclusivamente para las relaciones personales pero es hora de empezar a utilizarlas para encontrar un empleo. Por otra parte hay que saber que un 88% de los reclutadores husmean tu perfil digital. Haz una buena limpieza de aquella información digital que no favorezca tu imagen como trabajador. Consigue una serie de prendas para acudir a las entrevistas de trabajo o a los eventos de networking. Tendrás que fijarte en la etiqueta. En algunos sectores se permite ir más informal que en otros. Hazte con unos zapatos limpios y relucientes y una camisa que te sienta bien. El blanco es un buen color neutro y favorecedor. Prepara un pequeño discurso de un minuto, un elevator pitch el que incluyas tus aspiraciones y qué puedes ofrecer. Te vendrá bien en los encuentros con otros profesionales. En esta tarjeta de presentación oral orienta la especialización de tu formación a un escenario laboral.

Eleva tu proactividad

Recopila información sobre tu sector. Conoce las empresas más importantes, investiga quienes son las figuras clave, aquellos que están innovando o los que fueron pioneros. Sigue en redes sociales a los profesionales más relevantes, tendrás una fuente de información muy precisa sobre los intereses de las empresas que pueden servirte para entrevistas de trabajo posteriores.

Cómo pueden ayudarte las redes sociales a encontrar empleo

¿Para qué valen las redes sociales? ¿Pueden ser la llave a tu futuro empleo? ¿Cómo conseguir que te ayuden a encontrar un trabajo? ¿Qué tipo de candidatos buscan en ellas las empresas? Estas son algunas de las dudas a las que intenta dar respuesta Jorge Guelbenzu, director General de Infoempleo, en el webinar que dedicamos a redes sociales y empleo.

Esta información, que puedes ver al completo más abajo en vídeo, se enmarca dentro del ciclo Openclass de Empleabilidad, una iniciativa impulsada desde el Centro de Orientación e Información para el empleo de la Universidad Internacional de la Rioja (UNIR), y en la que Infoempleo colabora con el objetivo dotar a los estudiantes de herramientas prácticas para mejorar su acceso al mercado laboral.

A estas alturas ya nadie duda de la importancia que pueden tener las redes sociales en la búsqueda de empleo. Según los datos recogidos en el informe Infoempleo-Adecco de Redes Sociales y Mercado de Trabajo, “el 69% de las empresas considera que el candidato activo en redes sociales tiene más oportunidades laborales que el inactivo”.

Pero ¿cómo hacer un uso práctico de ellas para tener mejor acceso al mercado laboral? Para Jorge Guelbenzu, “lo primero es plantearse el objetivo que desea conseguir: encontrar un empleo, cambiar de actividad, encontrar profesionales afines... “. Porque las redes pueden servir para muchas cosas:

- Llegar a cualquier persona que te interese en cualquier punto del planeta.
- Acceder a ofertas de empleo de diferentes fuentes (portales de empleo, páginas de empresas, grupos temáticos...)
- Conocer a las empresas a través de sus propias páginas y saber qué opinan de ella sus empleados y ex empleados.
- Crear nuevas relaciones. No sólo para encontrar un nuevo empleo, sino también para crecer profesionalmente.
- Compartir proyectos realizados, para dar una visión de lo que puedes aportar como profesional más allá del CV.
- Enterarte de eventos en tu sector, que pueden ayudarte a relacionarte con profesionales y con empresas.
- Hacerte visible al mundo y que los reclutadores conozcan tu experiencia, formación, skills, conocimientos...

¿Cómo debo utilizarlas?

En opinión de Guelbenzu, “para mantener una buena imagen en redes sociales lo más importante es saber qué aporta cada red social y qué puedo obtener de ellas”. Estas serían las principales:

Facebook: Mucha gente piensa que solo vale para contactar con amigos, familia, poder compartir imágenes, actividades de ocio... Pero podemos utilizarla para darle un enfoque más profesional, rellenando los datos de contacto (qué he estudiado y dónde, los empleos realizados) para que nos sugiera grupos de interés. También es la red donde tienen más presencia las empresas, y puedes interactuar con ellas.

Twitter es una red social con mucho impacto mediático. Lo primero que debes conocer son los trending topics, los temas de los que más se habla cada día. Si es un tema o empresa que te interesa, puedes sumarte a esa conversación y obtener así mucha más visibilidad. También puedes utilizar hashtags (etiquetas) como filtros. Y puedes crear listas con esos contenidos para tenerlos archivados y poder consultarlos u hojearlos cuando los necesites.

LinkedIn. Es la red profesional por excelencia, la que tiene un acceso más directo a ofertas de empleo (propias y de portales de empleo) y también a páginas de empresas. En este caso es clave rellenar bien tu perfil de usuario (formación, experiencia, skills, recomendaciones...), para que cualquiera que te busque por términos clave, porque ha leído un comentario tuyo o por algo que has compartido, pueda de un vistazo conocer tu perfil. También son importantes en esta red los grupos. Se centran en diferentes temáticas y son una buena manera de hacer networking con personas que pueden facilitarte el acceso a tu próximo trabajo. Si quieres ver un ejemplo, echa un vistazo al grupo de empleo en España.

Hacer marca personal

Para el Director General de Infoempleo, mantener una actitud proactiva es determinante en las redes, por lo que aconseja participar en ellas: “Puedes optar por rellenar tu perfil y mantenerte pasivo, sólo leyendo lo que dicen otros pero sin participar. De esta manera estarás en redes sociales, pero tendrás pocas posibilidades de interactuar con otros profesionales o gente afín a tus intereses que te pueda dar acceso a nuevas oportunidades profesionales”.

Sin embargo, advierte que interactuar no significa solamente retuitear o dar un “me gusta” a contenidos que elaboran otros, porque “se trata de ser original, de ser capaz de elaborar tus propios contenidos, de discutir diferentes puntos de vista que puedan enriquecer la información y te sirvan para tener interacción con otras personas e ir ganándose ese respeto profesional”.

También señala que para construir una buena imagen o marca personal hay que ser prudentes con lo que transmitimos. Cualquier comentario negativo, discusión o salida de tono puede dar al traste con nuestras posibilidades. “Hasta el mejor profesional puede ser descartado por su actividad en redes sociales o por lo que muestra en las redes sociales. Así que, no seamos descuidados, todo cuenta hasta el último momento del proceso de selección”.

10 claves para venderte mejor cuando buscas un trabajo

Saber hacer algo atractivo es un arte que nos ha enseñado el marketing. Atractivo también puede equipararse a oportuno o conveniente. Algo es atractivo en la medida en que se ajusta a una necesidad. Es la solución a un problema. En este sentido, podemos presentar nuestro

bagaje y formación laboral como una solución ante la vacante a ese puesto de trabajo al que somos candidatos. ¿Cómo hacerlo? He aquí diez claves:

1. **Adelántate a lo que necesita tu empleador.** Infórmate bien sobre el puesto, investiga e imagina por qué necesitan a alguien en ese puesto. Conoces el sector y sabes qué cualidades son las que están mejor valoradas. Encaja tus habilidades con las necesidades del puesto. Abordarás la entrevista de una forma proactiva, lo que te mantendrá muy motivado. Ten este pensamiento a mano: “Necesitáis a una persona como yo”.
2. **Resalta tus puntos fuertes,** lo que te diferencia del resto. Haz acopio de tus habilidades y ponte ejemplos ante problemas cotidianos en los que alguna habilidad tuya ha servido para solucionar algo. Te ayudará a ser más específico.
3. **Haz un discurso con tu objetivo** y mejores capacidades. De 30 segundos, un mini elevator pitch. Prepara un pequeño relato compuesto por tu objetivo profesional y las claves de tu CV que te ayudarán a conseguirlo. Es una forma de reunir tus mejores cualidades e insertarlas en una historia. Esto será algo que puedas soltar en muchas ocasiones, tanto en reuniones de networking como en entrevistas de trabajo.
4. **Ensaya tu discurso.** Tienes que conseguir dar credibilidad y naturalidad al relato. Ensaya tu elevator pitch o recrea la entrevista de trabajo con tantas personas como puedas para mejorar tanto tu lenguaje corporal como los excesos o defectos del relato que hayas construido. Te ayudará a calmar los nervios y a tener confianza.
5. **Socializa tu CV.** Aprovecha cada ocasión que se presente para decir que estás a la búsqueda de empleo. Utiliza las redes sociales midiendo no repetirte y aportando valor, es decir, participando en foros profesionales donde dartes a conocer y crea contenidos que puedan compartirse. Nunca se sabe dónde puede haber una oportunidad. Necesitas trabajar y ser proactivo y resolutivo, es un aspecto psicológico muy valorado.
6. **Personaliza cada oferta.** No realices envíos masivos de CV. Incluye algún detalle (puedes investigar en la página web o en las redes sociales de la compañía) que haga casar tu CV con el espíritu de la empresa.
7. **Recoge impresiones sobre el estado del proceso de selección durante la entrevista.** De una forma sutil puedes preguntar si tiene algún comentario sobre lo que le has contado. De esta forma puedes detectar las posibles objeciones y explicarte. Hazlo solo si te sientes seguro y sabes que no va a resultar algo agresivo.
8. **Crea un buen ambiente comunicativo.** Ser amable, hablar con confianza (ensayando, lo conseguirás), saber escuchar, sonreír. Te ayudará a recoger las reacciones de tu entrevistador porque fomentarás un buen clima de comunicación. Estar receptivo te dará la posibilidad de corregir sobre la marcha si detectas que algo no va bien.
9. **Utiliza vestimenta adecuada y que te favorezca para que te sientas seguro.** El blanco o los colores claros suelen ser una buena opción. Que esté todo impecable y lo que resalte sea lo bien que te ajustas al puesto.
10. **Habla de las cosas que te gustan, de tus habilidades blandas.** Aportar un punto de pasión te hará más cercano, ayudará a que tu discurso enganche y a ser único. Por ejemplo, ¿te gusta jugar a las cartas? Seguro que eres un buen estratega.

Conocerse y resaltar las cualidades que tenemos es la base, pero hay que encontrar la manera de que resulten adecuadas y atractivas para que el entrevistador crea al final de la entrevista que tiene al mejor candidato.

¿Cómo apuntarse al paro por primera vez?

Estar apuntado en el paro puede suponer más ventajas de las que se piensa. No siempre se tiene derecho a una prestación por desempleo, lo que conocemos por cobrar el paro, pero constar como demandante de empleo puede servir para tener prioridad en el acceso a determinados servicios públicos.

Ventajas de apuntarse al paro

La falta de un empleo reduce significativamente las oportunidades de acceso a determinados recursos como puede ser la formación, algo que a su vez permite mejorar la empleabilidad. Por este motivo, estar oficialmente inscrito como demandante de empleo supondrá tener una mayor facilidad para acceder a cursos y programas formativos. Si se quiere disfrutar de esta ventaja, estar apuntado en el paro será imprescindible. Por ejemplo, si consta como que estás registrado, te dará dos puntos en el caso de que quieras acceder a estudiar en la Escuela Oficial de Idiomas.

Para participar en cursos tanto impartidos por servicios públicos como por organizaciones sociales, demostrar que se está en el paro en ocasiones es un requisito indispensable. Transportes, museos y teatros también ofrecen descuentos para personas en situación de desempleo.

Otra de las razones para tener la demanda al día es el hecho de que las empresas obtienen bonificaciones por contratar a personal directamente desde las listas del paro. Puede ser definitivo en tu candidatura a algún empleo si perteneces a un colectivo cuya contratación sea bonificable.

Cursos y certificados de profesionalidad. El acceso a cursos gratuitos relacionados con tu actividad será más fácil y además te permite conseguir un certificado de profesionalidad.

Si quieres emprender y/o necesitas orientación laboral personalizada, puedes acudir a los servicios de asesoramiento en el SEPE. Para ello necesitarás tener en tu poder la tarjeta de desempleo.

Cómo hacer el trámite

El trámite para solicitar el alta como demandante de empleo se gestiona en el servicio autonómico de empleo de cada comunidad. No es necesario pedir cita previa. Quedar registrado como demandante supone abrir una ficha con el perfil profesional, el nivel de estudios conseguido y la especialidad de la formación, por lo que es necesario acudir con la siguiente documentación:

- DNI
- Tarjeta de la Seguridad Social

- Títulos académicos de los que se disponga
- Permiso de trabajo y/o residencia si no tienes nacionalidad española

Una vez se genera la tarjeta DARDE (Documento de Alta y Renovación de la Demanda de Empleo), además de derechos y beneficios se adquieren una serie de obligaciones. La más importante es la de sellar. Significa que hay que renovar la situación de desempleado. Por lo general, hay que hacerlo una vez cada tres meses. Y puede hacerse tanto presencialmente como online. De la gestión y control de este trámite se encargará directamente el SEPE.

Para poder cobrar una prestación se tiene que haber trabajado y cotizado al desempleo al menos un año dentro de los seis años anteriores a la situación de desempleo y, por supuesto, es un requisito indispensable estar inscrito como demandante de empleo. Los primeros 180 días se cobrará el 70% de la base reguladora y a partir de ahí el 50%. Se podrá cobrar durante un mínimo de 120 días y un máximo de 720 días.

Tener la demanda de empleo en vigor es requisito indispensable para acceder a ayudas como el Plan Prepara o la Renta Activa de Inserción, para la que es necesario demostrar que se es parado de larga duración.

Si necesitas más información échale un vistazo a estos dos enlaces:

- Servicios autonómicos de empleo:
<https://sede.sepe.gob.es/portalSedeEstaticos/flows/gestorContenidos?page=cb01>
- Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE): <http://www.sepe.es>

Cómo llamar la atención de un headhunter

Trabajan en la sombra, husmean, escudriñan, investigan hasta el último resquicio, googlean tu nombre y quieren saber qué haces, cómo eres y de qué forma encajarías en el puesto que necesitan cubrir. Están buscando el mejor candidato a las órdenes de su cliente, una empresa u organización que necesita incorporar un determinado perfil a su plantilla, generalmente uno ejecutivo o muy especializado. Son los headhunters o cazatalentos, personas que se encargan de hacer un trabajo de reclutamiento muy específico. ¿Cómo podemos atraer su fino olfato profesional?

Para allanar el camino en el que se encontrarán un headhunter y un candidato ambos deben poner a trabajar sus recursos. El headhunter recurrirá al nethunting y agudizará su ingenio para encontrar un candidato pasivo y propiciar encuentros. El candidato por su parte pondrá todo su empeño en construir una marca personal y profesional, una huella. La huella que seguirá el headhunter.

Tener una marca personal relevante y trascendente para el entorno pasa por saber contar una buena historia sobre quién se es profesionalmente. Y saber contarla adecuando las expectativas profesionales a las tendencias en el sector, donde lo que se sabe hacer es imprescindible para la actividad que se desarrolla. Luego, saber apoyarlo con la experiencia y hacer un aporte de creatividad. Esa huella puede aparecer en LinkedIn, la red profesional más utilizada y lugar de encuentro entre profesionales o en el CV alojado en un portal de empleo. Para continuar dejando un succulento rastro en las redes sociales, tanto compartiendo

información relevante como ofreciendo contenido de valor. Una forma de mostrar al mundo las habilidades que se tienen.

¿Qué hacer?

Una descripción de los logros conseguidos seguido de las aspiraciones y retos que se quieren alcanzar puede ser un buen comienzo para esta historia. Dentro de la enumeración de empresa en las que se ha ofrecido servicios es interesante detenerse y describir con mayor detalle aquellas que gocen de prestigio.

Las empresas clientes de los headhunters también son sensibles ante una buena marca y el cazatalentos aprovechará ese dato de tu CV para resaltarlo frente a su cliente. Haber pertenecido a determinadas organizaciones contribuirá al prestigio de la historia. ¿Cuál es tu etiqueta profesional, cuáles son las palabras clave que se utilizan en el sector? Investígalo en Google Trends e inclúyelas cuando tengas oportunidad, por ejemplo, en las bios de los perfiles de redes sociales y en las conversaciones sociales que establezcas.

¿Cómo es de relevante mi talento?

Plantear la cuestión partiendo desde lo que tú puedes aportar en vez de desde lo que puedes sacar de provecho dotará de relevancia y trascendencia tu talento. De este modo se estará ofreciendo una clara orientación hacia las necesidades. Sugerir o señalar las oportunidades de mejora que tiene la actividad y alinearlas con tus aspiraciones aportando lo que se sabe hacer para generar posibles soluciones será la manifestación de un talante proactivo.

Construir la marca personal pasa por explorar la posibilidad de que se pueda definir la propia carrera. Se trata de empoderarse y definirse contando lo que se puede ofrecer. Pero esto también implica hacer un ejercicio de sinceridad y reflexionar sobre si lo que se sabe es relevante o se necesita formación o actualización de conocimientos, o incluso cambiar de rumbo y dirigir los pasos en otra dirección. Escuchar y saber detectar cuál es nuestro público y si eso nos permite seguir viviendo de ello.

Diseñar una estrategia de visibilidad

Tras definirse profesionalmente hay que abordar la visibilidad. Participar en redes sociales multiplica la visibilidad de la marca personal. No se trata de estar en todas las redes sociales pero sí es imprescindible estar en aquellas en las que conversa el sector al que se pertenece.

En un blog se pueden verter tanto los conocimientos que se tienen sobre la materia como aportar el estilo personal, la marca de la casa, el talante o determinadas cualidades personales como el humor e incluso fusionarlas con otros intereses.

- **Participar de forma activa** y aportando valor en foros tanto de LinkedIn como profesionales.
- **Asistir a jornadas de networking.**
- **Participar en conferencias** y mesas redondas y hablar de ello en tus redes sociales. El 70% de las ofertas se mueven entre contactos.

- **Colaborar en la creación de contenidos** con otros profesionales. Unir tu talento al de quienes comparten tus ideales o visión hará que tu mensaje se transmita con mucha más fuerza.

Se trata de describirte profesionalmente de forma que la huella se mantenga fresca y provocar el encuentro con un headhunter que puede llevarte a una buena oportunidad laboral.

Si os habéis quedado con ganas de profundizar un poco sobre marca personal os dejamos un interesante vídeo TEDx donde la headhunter Arantxa García explica cómo se puede empoderar el talento: <https://youtu.be/Zpr639srPZg>

Qué es y para qué sirve el certificado de búsqueda activa

Si eres desempleado y estás cobrando una ayuda, probablemente te suene lo del certificado de búsqueda activa. Te explicamos en qué consiste, en qué situaciones te lo suelen pedir y cómo conseguirlo si eres un candidato activo de Infoempleo.

Los subsidios por desempleo se basan en un derecho social que adquiere la persona que ha cotizado determinado tiempo durante su vida laboral. Recibirá una ayuda económica que servirá como asistencia para mantenerse durante el intervalo en el que desea reincorporarse al mercado laboral, pero no consigue hacerlo. Para poder cobrar la ayuda, hay que demostrar esta intención de inserción.

El certificado de búsqueda activa es un documento que sirve para evidenciar que estás tratando de encontrar un empleo. Constituye uno de los requisitos que se exigen para empezar a cobrar o seguir cobrando, por ejemplo, el plan Prepara. Para recibir ayudas de este tipo, tienes que probar que llevas a cabo o has realizado varias de estas acciones:

- Haber trabajado durante algunos días por cuenta propia o ajena.
- Haber enviado o presentado currículums.
- Haber realizado entrevistas de trabajo.
- Haberte inscrito en alguna agencia privada de colocación autorizada.
- Haberte inscrito en portales de empleo públicos o privados.
- Haberte presentado a ofertas de trabajo del SEPE u otro tipo de actuaciones de este organismo.
- El certificado que te facilita Infoempleo cumple con dos de estas acciones: que has movido tu CV y que estás inscrito en un portal de empleo privado.

¿Cómo me descargo el certificado de búsqueda activa de Infoempleo?

Para poder imprimir el certificado a través de Infoempleo, debes logarte con tus claves del portal y acceder a la página principal del candidato. Una vez te encuentres en esta pantalla, podrás ver el botón de “Certificado de búsqueda activa”. Si clicas, te generará automáticamente un pdf con la siguiente información:

- Tus datos personales.
- La fecha de alta en Infoempleo.
- Las tres últimas ofertas a las que te has inscrito.
- En una segunda página, aparecen el resto de las inscripciones. A veces no se requieren más que las tres últimas ofertas, por eso la información sobre el resto de candidaturas no se incorpora en la primera página.
- Ten en cuenta que si todavía no te has inscrito en ninguna oferta, no se generará el certificado. Si aún no lo has hecho, este puede ser un buen momento.

Antiguamente, esta clase de certificados se expedían manualmente usuario por usuario. Desde hace tres años, Infoempleo cuenta con esta herramienta automática para dar el mejor servicio a los candidatos.

Tu futuro empleo está también en tu móvil

Por Jorge Guelbenzu.

En España, el acceso a Internet móvil continúa creciendo. La tasa de penetración de smartphones en España coloca a nuestro país en el segundo puesto según el informe Consumo Móvil 2015 elaborado por Deloitte. Este estudio revela que el 88% de españoles ya cuenta con un smartphone, cifra que sitúa a nuestro país solo por detrás de Singapur (92%). Basta con ir por la calle, viajar en algún medio de transporte o cenar en un restaurante para ver que prácticamente todos llevamos en la mano este dispositivo, como si de una prolongación de nuestro brazo se tratase. Aunque los móviles son líderes, las tablets no se quedan atrás con sus ventas cada año van in crescendo.

Estos dispositivos han cambiado nuestro comportamiento y nuestra forma de ver el mundo. Nos convierten en usuarios multitarea que consultan de forma constante su pantalla, muchas veces mientras realizamos cualquier otra actividad, con el objetivo de ver las actualizaciones de nuestras redes, abrir los últimos emails recibidos, contestar a los mensajes de nuestros contactos, revisar las facturas, hacer compras online o, por qué no, buscar ofertas de empleo.

Precisamente porque forman parte de nuestro día a día, son vitales para la búsqueda de una oportunidad laboral. Se dice que buscar un trabajo es un trabajo más y como tal estos medios son útiles para lograr ese fin. En Infoempleo nos acompañan diariamente miles de personas que acceden a nuestra web a través del ordenador, móvil o tablet; representando los primeros el 52,6%, los segundos el 41,7% y los últimos el 5,7%; por esa razón, en nuestro esfuerzo constante por mejorar y adaptarnos a las necesidades de nuestros usuarios y clientes, presentamos nuestra nueva web en versión responsive, para que todas las personas que cuentan con móvil o tablet accedan de forma sencilla y rápida a todos nuestros servicios. De esta forma pretendemos ofrecer una experiencia al usuario que sea única, fácil e intuitiva.

El objetivo de todo ello es conseguir que accedan a nuestras ofertas de empleo desde cualquier lugar y en cualquier momento; que puedan actualizar su CV o modificar sus datos, activar nuevas alertas de empleo, y muchos más servicios que lanzaremos en breve.

Infoempleo: nuestro trabajo, que trabajas.

10 errores que debes evitar si quieres conseguir tu primer empleo

Se acerca el momento de introducirte en el mundo laboral. Ya lo has imaginado mil veces. Los profesores, tus padres te han puesto en situación y hablan de las ventajas y los inconvenientes de la vida profesional. Ahora te toca a ti. Preparar el terreno te ayudará a ganar confianza ante ese gran reto. Te ofrecemos un decálogo de malas prácticas que debes evitar si quieres tener éxito en la búsqueda de tu primer empleo.

1. Apuntarte a cualquier oferta

Es recomendable que te sientes a pensar qué tipo de trabajo quieres encontrar y que no busques en todas partes simplemente por empezar ya. Establecer una estrategia te ayudará a definir tu proceso de búsqueda de empleo. Piensa en el sector, qué empresas son relevantes y en cuál de ellas te gustaría trabajar, qué sueldo te gustaría cobrar, cuál es el baremo para alguien de tu perfil, qué retos te gustaría experimentar. Te ayudará a recopilar información que luego podrás utilizar en las entrevistas de trabajo.

Averigua en qué foros se reúne la profesión. Establece prioridades para enviar tu CV, y personaliza las ofertas adaptando algún aspecto de tu CV con la misión, visión y valores de la empresa para la que seas candidato.

2. No buscar un apoyo entre tus conocidos

Si tienes oportunidad de contactar con alguien que conozcas y esté relacionado con tu futura actividad no dudes en aprovecharla. Estos contactos pueden proporcionarte información privilegiada fruto de la confianza que de otra forma no conseguirías. Una excelente forma de empezar es hacer networking.

3. No hacer networking

Que todo el mundo sepa que estás a la búsqueda de empleo multiplicará las oportunidades de encontrar tu primer trabajo. Esta actitud proactiva dice mucho de ti como futuro empleado, ya que es un aspecto psicológico muy valorado. Acude a encuentros profesionales y lleva preparada una tarjeta por si alguien te la pide.

4. Hacer un CV cronológico

Este tipo de CV se utiliza para demostrar una experiencia laboral dilatada. Y este no es tu caso. Es aconsejable elaborar un CV donde se resalten las cualidades, las aspiraciones y habilidades que se han adquirido. A falta de experiencia laboral que relatar, aprovecha las prácticas, el voluntariado o los pequeños trabajos que hayas hecho en verano para hablar de ellos en clave

profesional resaltando los retos y los logros. Tu formación es el mejor activo de tu currículum. Dale brillo.

5. Dejar como están los perfiles de tus redes sociales

Según el IV Informe Infoempleo Adecco sobre Redes Sociales y Mercado de Trabajo, el 88% de las empresas reconoce consultar la actividad en RRSS de los candidatos. Deja impoluta tu identidad digital.

6. No tener perfil en redes sociales profesionales

Es hora de incorporar las redes profesionales a tu vida. Abre un perfil en LinkedIn. Crea una cuenta en Twitter que te permita estar en contacto con el sector. Diferencia el uso de las redes sociales entre las de ocio y las profesionales.

7. Llegar tarde

Parece mentira pero esto sigue siendo el error más común en una entrevista y la que peor imagen deja en el entrevistador. Evidencia un aspecto muy importante en un candidato, y es el grado de responsabilidad. Calcula el tiempo para llegar media hora antes a la cita y aprovecha para familiarizarte con el edificio. Reducirás el número de motivos por los que se llega tarde: tráfico, incidencias en el transporte público y tu reputación no quedará en entredicho a la primera.

8. Acudir a la entrevista sin haberte informado sobre la empresa

Mostrar interés es definitivo en una entrevista. Tu experiencia puede ser escasa, pero una buena actitud que deje ver una gran motivación ayudará a restar importancia a este hecho.

9. Improvisar

Preparar la entrevista en casa te dará seguridad. La ayuda de alguien de confianza puede proporcionarte un punto de vista diferente que señalará puntos de mejora que quizá no habías tenido en cuenta. Puedes proponer a tu ayudante que haga varios roles (poli malo, poli bueno) para ponerte en situación.

10. Vestir de forma inapropiada

Empezar con buen pie pasa por que no haya un prejuicio sobre la imagen que proyectas. Viste algo que te sienta bien, que te dé confianza sin que sea llamativo. Lo único que tiene que resaltar son tus potencialidades como futuro empleado. Cuida el lenguaje que utilizas para que no resulte ni demasiado rebuscado ni vulgar. Escucha y busca la naturalidad, esta aparecerá si has preparado y tenido en cuenta todo lo anterior.

Y un último consejo en positivo. Sé el protagonista de tu proceso de búsqueda de empleo. Dirige tu estrategia sabiendo integrar los rechazos como oportunidades de mejora y poniendo en valor siempre tus mejores cualidades.

Qué cosas NO debes hacer en las redes si buscas un trabajo

Exponemos nuestra vida en las redes y, aunque cada vez somos más conscientes de que lo que publicamos tiene sus consecuencias, aún hay malas prácticas que pasan desapercibidas y que dañan tu imagen a la hora de encontrar un trabajo. Si usas las redes sociales de una manera adecuada, pueden ser la vía que te abra la puerta a un empleo, pero si haces un mal uso te la cierra. Estos son algunos consejos sobre lo que NO debes hacer en redes sociales si no quieres que los reclutadores te eviten.

1. No capes demasiado la privacidad

Te puedes llegar a cerrar el medio de que te encuentren. Emplea las opciones que te da cada red para seleccionar contenido que quieres que sea público o privado.

2. No cuentes todos los detalles de tu cotidianidad

No hay que dar muchas pistas sobre lo que se hace en el día. Puede que los reclutadores saquen conclusiones precipitadas y que piensen que no vas a querer cambiar tu rutina si tienes determinadas obligaciones. O bien puede que estés realizando actividades durante un horario de trabajo, y eso tampoco se ve con buenos ojos. En general, aportar demasiada información sobre tu vida personal puede perjudicarte porque te expones a ser juzgado.

3. No generes una imagen demasiado negativa

Puede que estés proyectando solo un aspecto de tu personalidad, y te estés ganando una imagen demasiado negativa que tampoco se corresponde contigo. Por ejemplo, si utilizas las redes solo como medio de denuncia. No es que no debas denunciar, sino que es conveniente que entremezcles contenido positivo también. Cuidado con los momentos de bajón en los que publicas cómo te sientes, y bajas la guardia con respecto a cómo se lo tomarán personas que no te conocen de nada. Por otro lado, no te enzarces en discusiones demasiado acaloradas, porque dará la sensación de que eres una persona conflictiva.

4. No te quejes por quejarte

Justifica muy bien tus críticas. Hay libertad de expresión y no es conveniente callar por miedo a la respuesta social, aunque aquí hay todo un debate; pero sí te recomendamos al menos que tus publicaciones estén bien fundamentadas y que no caigas en clichés. Y esa misma forma de

actuar es la que puedes seguir con los contenidos que apruebes, pues al fin y al cabo aparecen en tu perfil.

5. No seas una persona crítica e indiscreta

Trata de no hacer comentarios de una empresa anterior en la que hayas trabajado, sobre todo si son negativos o si desvelan prácticas que no se dan a conocer públicamente. La falta de discreción está muy penalizada por los que reclutan candidatos. No publiques nada sobre el proceso de selección. Por ejemplo, dar por hecho que te van a seleccionar. Los reclutadores pueden verse intimidados y variar su decisión motivados solo por esta publicación.

6. No saques tu lado más políticamente incorrecto

Sé comedido con cierto tipo de humor que no sea insensible con desgracias ajenas. Por otro lado, trata de no comentar prácticas ilegales. Y una cuestión más sobre este tema, que seguro que ya sabes: no publiques fotos comprometidas. En general, piensa en los reclutadores y en tus padres cuando vayas a subir contenido de este tipo y no en lo que se van a reír tus amigos.

7. No descuides la ortografía y la forma de expresión

Una falta de ortografía da muy mala imagen, relee todo lo que vayas a publicar atendiendo solo a si está correctamente escrito o no. Por otro lado, emplea un tono ingenioso y perspicaz, pero sé muy moderado con el sarcasmo y la ironía, porque tiene que ser muy evidente para que se entienda en un medio escrito, donde no hay gestos ni un contexto que te apoye.

Si ya has caído en alguna de estas malas prácticas, puedes decidir borrar determinadas publicaciones, pero cuidado con los borrados masivos que avisan a tus contactos o a tus seguidores. Trata de hacerlo de una forma verosímil y coherente con lo que vas a seguir publicando.

Cómo diferenciarte de los demás

Hacer una buena candidatura para buscar empleo lleva su tiempo. Tienes que poner a punto tu CV, esmerarte con la carta de presentación, estar pendiente de tus redes sociales... Y aún puedes hacer algo más, añadir valor a tu experiencia y formación contándolo de una forma original que ayude a diferenciarte de los demás, que lleve tu marca personal.

Reinventa tus perfiles de RRSS

Presta atención a todos los detalles, desde la foto que tienes en el Whatsapp hasta los atributos que has puesto en LinkedIn. El 88% de las empresas reconocen que consultan los perfiles de los candidatos.

Hay redes que funcionan mejor si incluyes cierto toque de humor. Por ejemplo, en la bio de Twitter, en lugar de “administrativo con excelente nivel de inglés. Responsable y trabajador” puede llamar más la atención si añades un detalle simpático: “administrativo con excelente nivel de inglés. Responsable y muy trabajador, como dice mi madre”.

Hay que tener en cuenta que, para un reclutador, leer siempre lo mismo puede resultar monótono y si algo le sorprende, puede que se detenga más en ese candidato. Por eso es muy importante también la foto que pones en tus perfiles. Es lo que te define al primer golpe de vista. Puedes optar por fijar una foto en la que salgas más o menos bien o buscar una solución más ocurrente. Por ejemplo, en Facebook tienes la posibilidad de hacer que tu imagen de portada se relacione con la de perfil, como en este caso:

<http://blog.infoempleo.com/media/2016/03/Captura-de-pantalla-2016-03-02-a-las-06.55.40.png>

Y no olvides el detalle principal: el contenido. Es preferible que estés más atento a lo que publicas y que seas un poco menos activo a que cuentes lo primero que se te ocurra. Estos consejos te ayudarán a tener cuidado con lo que haces o dices en RRSS.

Las palabras no son el único medio

Hay formas de contar tu experiencia, tu formación, tus capacidades y habilidades, y tus intereses que no tienen por qué limitarse a un CV en Word o en PDF. Busca otros medios:

- Una **presentación** puede ser mucho más amena y sencilla de asimilar que un largo currículum. Algunas redes sociales te dan la opción de subir presentaciones para que des a conocer tu trabajo en imágenes. También es una buena idea emplearlo como complemento al CV para ampliar información sobre ti, algunos trabajos de muestra, cuáles son tus máximas relacionadas con la profesión o qué habilidades y capacidades te definen.
- Un **blog** te permite extender mucho más toda esa información y, además, puede llegar a convertirse en una referencia si te dedicas a él con asiduidad y constancia. Si no dispones de tanto tiempo, puedes ver la forma de participar en blogs colaborativos e incluir algún enlace en tu CV y perfiles. Y si no eres muy hábil redactando, quizá te resulte más sencillo grabar podcast y subirlos a una plataforma como Stitcher, Soundcloud o iTunes.
- Un **video** es otra de las formas de mostrarte a los demás de una manera original. Puedes hacer una grabación corta (en torno a los 20-30 seg, no más) para difundirlo en tus redes, incluso tienes la opción de dejarlo fijado como la primera entrada en la redes que te lo permitan. Y también puedes animarte a grabar un video más elaborado y subirlo a YouTube o Vimeo. No es necesario disponer de muchos medios, solo de una idea original, como la protagonista de este videocurrículum:

<https://youtu.be/Jlrfc967onc>

Las entrevistas

10 cosas que una empresa no puede preguntarte en una entrevista de trabajo

Por norma general, en una entrevista de trabajo se produce una situación desigual entre el aplomo del entrevistador y la vulnerabilidad del candidato. Esta situación puede llevar a los aspirantes a verse obligados a responder a preguntas que atentan contra su derecho a la intimidad y que pueden ser motivo de discriminación. Las preguntas que se hagan durante un proceso de selección deben estar relacionadas exclusivamente con la formación y la experiencia laboral.

Estas son las líneas rojas que ningún entrevistador debería cruzar:

1. Preguntar si tendrás hijos o si estás valorándolo. Esta es una cuestión que va siendo menos frecuente, pero a la que muchas mujeres han tenido que enfrentarse (no suele preguntarse a los hombres). Hay que tener claro que hacer esa pregunta es ilegal, aunque puede que el entrevistador no sea consciente de que está haciendo algo que no está permitido.

2. No discriminar por tu origen o nacionalidad. En principio, una entrevista debe limitarse a la esfera profesional, y nada que tenga que ver con la esfera privada debe formar parte de este encuentro, incluido tu país de procedencia. Ahora bien, se puede dar el caso de que te lo pregunten por algún tema administrativo relacionado con la organización interna de la empresa o con cupos que estén establecidos a nivel gubernamental para trabajadores de determinados países, y la pregunta no tenga como fin discriminar por tu origen.

3. ¿Tienes pareja?, ¿estáis casados? Ser soltero o estar casado es algo que no afecta al desempeño de un trabajador y no es de incumbencia de la empresa. La intromisión en los estilos de vida constituye una ilegalidad.

4. Si tienes alguna enfermedad. El estado de salud o si se tiene alguna enfermedad, sea o no visible, no cabe preguntarse en una entrevista. Siempre que se esté capacitado para el puesto la salud no puede ser motivo de indagación.

5. Edad. Preguntar por la edad en la entrevista es ilegal. Si no se quiere responder, puede decirse que la edad no afecta a la motivación y el compromiso con la empresa. Si se es mayor, se puede resaltar la experiencia y la estabilidad, y si se es joven los conocimientos actualizados y la capacidad de amoldarse al puesto.

6. Orientación sexual, religión, ideología. No se puede discriminar por ninguna de estas razones. Queda recogido en la Constitución Española en el apartado de derechos fundamentales. No se hará directamente, pero puedes verte obligado a pronunciarte en este sentido.

7. Afiliación sindical. La afiliación sindical pertenece al ámbito personal. Puede constituir motivo de discriminación por lo que preguntarlo es una mala práctica.

8. ¿En qué año te licenciaste? Esta pregunta es ilegal. Puede que aparezca en tu CV, pero si no, no puede ser preguntado ni debes sentirte obligado a responder.

9. Sexo. Para determinados perfiles, ser de uno u otro sexo puede significar ser discriminado. Esto le ocurre con frecuencia a las mujeres que optan a puestos que han sido tradicionalmente ocupados por hombres, como los que conllevan cierta responsabilidad, los tecnológicos,

científicos o muy técnicos, o los que requieren ciertas aptitudes físicas. Aunque no es algo que se pregunte en la entrevista por ser evidente, sí es una situación que puede surgir en personas transexuales. Es ilegal preguntar.

10. Cobrar por hacer la entrevista. Recientemente se ha demandado a una aerolínea española por hacer pagar a sus candidatos a asistentes de cabina 60 euros para poder participar en el proceso de selección. Esta práctica atenta contra los derechos que protege el Estatuto de los Trabajadores, porque no puede discriminarse por el acceso al empleo. Cobrar dinero supone un impedimento al acceso al puesto de trabajo.

El número de preguntas de este tipo que surjan durante la entrevista y la forma de abordarlas puede hacer que te plantees cómo será el día a día en esa empresa, para la que es tan relevante tu vida personal, y valorar si estás dispuesto a formar parte de ella.

3 tipos de entrevistas de trabajo a las que podrías enfrentarte

Una entrevista de trabajo puede desarrollarse en múltiples formatos. Dependiendo del número de personas que intervengan, tanto de candidatos como de reclutadores, lo estructuradas que sean o el clima que los entrevistadores quieran crear, será conveniente recurrir a diferentes estrategias para salir airoso con un sí en el aire.

Entrevista individual, solo ante el peligro

Este es el tipo de entrevista más habitual. El entrevistador establece una conversación con el candidato que tratará sobre su vida laboral y formación. Dirigirá las preguntas a los aspectos que considere relevantes para el puesto pero también tratará de conseguir información que se le facilite de forma inconsciente. Es decir, valorará en parte lo que se dice no por su contenido sino por la forma en la que se expresa. Para conseguir esta información puede recurrir a técnicas en las que se trate de desarmar al entrevistado a través de preguntas inesperadas o que sean críticas respecto a alguna opinión que se ha dado. Cuestiones que sacarán a la luz la personalidad o las habilidades sociales que se tienen.

Preparar la entrevista y saber que estas preguntas pueden aparecer te ayudará a mantener la calma durante la entrevista. Investigar a la empresa a través de la página web, análisis de sus redes sociales, cuáles son los contenidos que comparten o qué premios han conseguido te permitirá saber qué cultura corporativa es la que reina y dará cuenta de que se ha hecho una labor de preparación previa. Este punto se valorará de forma muy positiva.

El formato en el que puede desarrollarse la entrevista puede ser desde estandarizado, la conversación se ajustará a una serie de preguntas cerradas a través de un cuestionario, o libre, en el que el reclutador lanza una pregunta muy genérica tipo “hábleme de usted” y solamente interrumpe el discurso del entrevistado si quiere profundizar más en algún aspecto. El peligro aquí es divagar, por lo que es aconsejable prepararse un discurso tipo elevator pitch. Lo habitual es una entrevista mixta en la que haya aspectos de ambas tipologías.

Entrevistas en grupo, ¿mejor acompañado?

Las razones por las que en un proceso de selección se elige una entrevista grupal pueden ser muy distintas. En algunos casos la intención es conocer las capacidades del candidato en el desarrollo de un rol y cómo interactúa en relación con otros roles. Se pretende averiguar qué perfil psicológico tiene el solicitante. Si es líder, independiente, colaborador, sabe trabajar en equipo o tiene visión global y estratégica. Se puede llegar a crear un escenario artificial en el que se presenta un reto o caso y se ofrece un papel que representar. En este caso lo aconsejable es tener en cuenta qué características psicológicas requiere el puesto y potenciar los aspectos de nuestra personalidad que están en consonancia.

Otras veces las entrevistas grupales se producen porque hay poco tiempo y muchas solicitudes que valorar. En general se busca un perfil profesional que no requiere de excesiva cualificación para el desarrollo de las tareas. En el sector de telemarketing estas entrevistas son habituales. La dificultad en estas entrevistas es tener que exponer la experiencia ante todo el grupo. Lo ideal es prepararla rescatando lo que se considera importante en el puesto.

Entrevista online, el escenario lo pone el candidato

La entrevista online es cada vez más popular más allá del hecho de que sea una buena fórmula para entrevistar a candidatos de otros países o regiones y evitar un costoso desplazamiento. Es una vía bastante habitual entre pymes y start up, que a veces no disponen de un espacio adecuado para una entrevista. En esta ocasión lo que cambia es el escenario. Lo pone el candidato en vez del reclutador.

Es necesario revisarlo despejándolo de objetos que puedan ser demasiado personales y contribuir a dar una imagen que no se desea. Lo aconsejable es colocar el portátil u ordenador en un lugar lo más neutro posible. Probar la altura a la que hay que situar la silla para que haya un buen encuadre y cuidar la iluminación. Es recomendable familiarizarse días antes de la entrevista con aplicaciones como Skype o Google Hangout, ya que son las más utilizadas. Evitará dar la sensación de que no se es muy hábil con las aplicaciones. La entrevista se desarrollará como una entrevista individual al uso aunque pueden sorprendernos pidiéndonos permiso para utilizar algún software que escanee el estado emocional durante la entrevista.

Cinco gestos que hablan de tu estado de ánimo en una entrevista de trabajo

Los especialistas en comunicación humana coinciden en señalar que durante una conversación entre dos personas el tipo de mensaje que predomina es el que emite la comunicación no verbal. Los gestos con los que se acompaña lo que se dice aportan una información extra mucho más valiosa que las propias palabras. Estos movimientos inconscientes reflejan el estado de ánimo de una forma clara y directa. Es un lenguaje secreto que ayuda a que se nos conozca mejor. Y que resulta difícil de esconder en una entrevista de trabajo.

Gestos y actitudes que delatan tus nervios

Una entrevista de trabajo se convierte en un momento decisivo dentro del proceso de selección de un candidato. Se puede extraer una gran cantidad de información fruto de la observación de los gestos y actitudes. La situación de tensión hace bajar la guardia, y se queda al descubierto el estado de ánimo en el que nos encontramos. Estos son las cinco señales inequívocas (y más comunes) de que se está pasando un mal rato.

1. Tocarse el pelo, la nariz, la cara. La inquietud no nos deja estar en una posición relajada. Esa incomodidad que produce el ser juzgado, pensar que no se está a la altura de las expectativas o querer ser el candidato perfecto, lleva a hacer multitud de movimientos que emborronan nuestro discurso. Tocarse el pelo, morderse el interior de los carrillos, jugar con las manos...
2. Dificultad para contactar con la mirada. Uno de los principales síntomas de nerviosismo es el evitar el contacto con la mirada. Los ojos son las ventanas del alma. Esto que parece tan cursi encierra mucha verdad. Es muy difícil no decir la verdad con los ojos. Cuando se quiere ocultar una emoción (enfado, inquietud, sobrecogimiento,...) se evita el contacto visual con el interlocutor para que la mirada no nos delate.
3. Postura corporal. Los hombros hacia delante los brazos escondidos o cruzados formando un parapeto señalan la incomodidad ante la situación. También puede leerse, de forma inconsciente, que existe mucha reticencia y que se trata de una persona de difícil acceso o excesivamente tímida. El tipo de puesto dirá si esta actitud tiene o no importancia.
4. Tono de voz. Hablar demasiado rápido puede denotar tanto ansiedad por acabar como falta de escucha hacia el interlocutor. Este último aspecto es considerado muy negativo. Dar excesivos rodeos para explicar indica que se está teniendo dificultad para centrarse motivado por los nervios. Pero también puede dar la sensación de falta de sinceridad o que no se es una persona clara. Hablar muy bajo o tartamudear manifiesta inseguridad o elevar en exceso el tono de voz señala alteración.
5. Sudoración, sequedad en la boca y rubor. El estrés y la ansiedad provoca la liberación de adrenalina, y este proceso es el responsable de una excesiva sudoración. Tanto sudar como sonrojarse es algo que es difícil de evitar. Hay que tratar de no centrarse en que eso está ocurriendo, y simplemente saber dejarlo pasar. Pero también se puede poner solución antes, evitando llevar ropa muy clara donde puedan verse cercos de sudor o dejar que el rubor desaparezca sin dar demasiada importancia.

Cómo prepararse antes de la entrevista de trabajo

En mayor o en menor medida a todo el mundo le ocurren estas cosas. Conocerse y prevenir lo que puede ocurrir antes del día clave es la mejor de las estrategias.

- **Prepara la entrevista.** Lo hacen los actores, los políticos: ensayar antes de salir a escena. Visualízate en la sala y estudia tus movimientos. Hay mucha información sobre el tipo de preguntas que se hacen en una entrevista de trabajo. Prepara las con alguien

de confianza, recrea mentalmente la situación, incluso puedes grabarte para ver qué tipo de gestos son los que más te delatan.

- **Respirar hondo.** Unos momentos antes de la entrevista haz tres respiraciones profundas, la calma llegará de inmediato. Muchas veces la ansiedad viene provocada por una hiperventilación. La sequedad de la boca es otro de los síntomas del nerviosismo. Mantente hidratado las horas previas, y antes de entrar bebe un trago de agua.
- **Sonreír, ser amable y natural.** Sonreír genera empatía y también el escuchar atentamente, asentir y responder con naturalidad y sinceridad. Expresarse con educación, agradecer gestos como cuando te ceden el paso, ayudará a construir además una imagen de confianza en ti mismo.

Nuestro consejo es que tengas en cuenta todas estas técnicas pero sin dejar de ser tú mismo. Intentar ser quien no se es pan para hoy y hambre para mañana. Si por suerte nos cogen, ¿cuánto tiempo podremos mantener esa otra cara creada para la ocasión?

Cómo hablar del sueldo en una entrevista de trabajo

En nuestra cultura hablar de dinero es de mal gusto. Se considera un tema incómodo y que puede llevar a malas interpretaciones cuando se trata de ponerle precio a tus conocimientos y bagaje profesional. Durante las entrevistas de trabajo, cuando sale a colación el tema de la remuneración y se pregunta cuánto se quiere ganar hay cierto pudor a que la respuesta haga pensar al interlocutor que te estás sobrevalorando. O por el contrario, puedes resultar desesperado porque te presiona la necesidad del puesto de trabajo y al final de la negociación te encuentres con un sueldo insuficiente del que más pronto que tarde te arrepientes.

¿Se puede preguntar por el salario anterior?

Hay cuestiones delicadas que pueden presentarse. Puedes encontrarte con que se pregunte sobre lo que cobraste en el anterior puesto. Pese a que esta práctica es algo que se considera poco profesional porque es algo que no debe influir a la hora de valorar qué se pagará a un empleado nuevo, te puedes ver en la delicada tesitura de responder. Mejor indicar una banda salarial o responder de manera menos concreta como que se encontraba dentro de la media del sector o es un aspecto al que no le das tanta importancia como el reto que supone el nuevo puesto.

Poniéndole precio al CV

A veces la cuestión del salario se zanja con un comentario por parte del entrevistador aclarando que se pagará según convenio (cosa que ya habrás consultado durante la preparación de la entrevista). Pero otras veces el salario está sujeto a negociación por ambas partes. Para ir con una idea clara considera todos estos aspectos:

- **El valor de tu CV en el mercado.** Tus años de experiencia y conocimientos, qué aspectos aportan un valor que te diferencia del resto de candidatos y qué peso (traducido al salario) puede tener esto sobre las necesidades de la empresa.
- **Tu salario anterior.** Seguro que habrás analizado en numerosas ocasiones si era suficiente el salario que estabas cobrando. Puede ser un buen punto de partida o referencia para negociar el nuevo salario.
- **El tipo de empresa.** En este apartado es importante estimar qué pueden ofrecerte. Si es una empresa en plena expansión o una de reciente constitución. Una pyme o micropyme o una gran empresa. Sopesa si para el puesto tu perfil es muy necesario o sois muchos optando por el mismo puesto.
- **Tus necesidades.** Hipotecas, colegios y otros gastos inevitables o a los que no se puede renunciar. Tenlos en cuenta para establecer un mínimo del que no se puede bajar.
- **Tu situación personal.** Saber si tu situación personal te permite ser más paciente con una remuneración que pueda mejorar con el tiempo o si el momento en el que te encuentras te permite seguir buscando en caso de que no puedan ofrecerte más.
- **Las exigencias y beneficios del puesto.** Disponibilidad, si se cumple con el horario. Tiempo de desplazamiento en coche, en transporte público. Medidas de conciliación, pagos en especie, ambiente laboral, reputación de la empresa en el sector. Además del sueldo en dinero contante y sonante también tienes que valorar el salario en especie o el “emocional”.

Las tres cifras mágicas que te guían en la negociación

Con todas estas cuestiones en la cabeza ya tendrás al menos tres cifras. Un límite máximo, uno mínimo y uno intermedio. Llegada la hora de hablar del tema, tenlas en cuenta para que te sirvan de guía en esta negociación. Y además:

- **Deja que sea el entrevistador quién plantee el tema.** Si no se produce y abre la posibilidad de que hagas alguna pregunta puede ser un buen momento para que tú la propongas.
- **Prepara tus tres cifras en bruto y en neto.** Y en anual o mensual. Estas cuestiones son importantes porque las retenciones variarán de las primeras nóminas a las del año siguiente. El precio en bruto entrarán también las pagas sin tener que pensar si son o no prorrateadas. Además el salario en bruto y anual te facilitará comparar las cifras.
- **Sugiere el salario siempre en intervalos razonables,** sin dar cantidades fijas. Por ejemplo entre 1.300-1.500 € (brutos o netos, es esencial).

Algunas herramientas te ayudarán a conocer qué salarios se están pagando en el sector en el que te mueves. En el último [Informe de Infoempleo-Adecco](#) puedes consultar datos orientativos facilitados por las empresas para que te hagas una idea de cómo se mueven los sueldos dentro de tu sector.

En cierto modo los cambios en el mercado laboral, en el que actualmente se dan más escenarios de negociación de retribuciones y salarios, han hecho que se adopte una actitud más responsable con el dinero y la profesionalidad y este tema no resulte tan espinoso de abordar. La clave está en tratarlo con naturalidad y llevarlo muy preparado de casa.

Tu próxima entrevista de trabajo puede ser online, ¿estás preparado?

Aquí te hablamos de la entrevista de trabajo *online*, una modalidad de selección cada día más frecuente.

Hay varios motivos por los que una empresa se decide a montar un proceso de entrevistas *online*:

- **Permite contactar con candidatos de otras ciudades o países.** Si en una primera fase que se desarrolla *online* el entrevistado no coincide con lo que se busca, no es necesario hacer que se desplace.
- **Se abaratan costes.** Puede convertirse en la solución para pequeñas empresas o *starts-ups* que dependen del alquiler de un espacio para llevar a cabo un proceso de selección.
- **Se reducen tiempos.** Las entrevistas de trabajo online pueden llegar a reducir considerablemente la duración del proceso. Algunas empresas aseguran que puede acortarse hasta la mitad.

Lo que debes tener en cuenta

Un hecho importante es que la entrevista se grabará y podrán verla de nuevo. Esto ya sucede en algunas entrevistas presenciales, en las que se instala una cámara para grabar la sesión. Tus palabras y tu actitud no quedarán solo en la memoria de los reclutadores, por lo que trata de **ser coherente** si contactan de nuevo contigo.

En algunas modalidades, la entrevista no se hace en directo, sino que se facilitan unas preguntas por video y **tendrás un tiempo para leerlas y contestarlas**. Evita que te interrumpa cualquier distracción en el momento en que accedas a la grabación.

En una entrevista *online* la imagen sigue contando, pero también es cierto que hay algunos detalles que no van a apreciarse tanto como en una presencial. Sin embargo, hay algo que cobra importancia: tu entorno. Practica con la cámara de tu ordenador. **Selecciona el lugar donde te ubicarás** y controla lo que recoge la cámara.

Por último, es conveniente que tengas previsto cualquier inconveniente técnico. Haz pruebas con las aplicaciones que sean gratuitas de las que te mencionamos en el siguiente apartado y **pon a punto tu ordenador y la webcam** si no la tienes integrada para que no te dé problemas en el peor momento.

Familiarízate con las aplicaciones

Las herramientas han avanzado tanto que puedes llegar a encontrarte con alguna en la que [se esté evaluando hasta tu estado de ánimo](#). Conviene que lo tengas en cuenta, sin embargo no es lo más frecuente. Lo habitual es que contacten contigo a través de una aplicación que permita iniciar una videoconferencia.

Estas son algunas de las herramientas más frecuentes bien porque son gratuitas y muy accesibles o bien porque dan prestaciones realmente útiles en un proceso de selección:

- **Skype.** Es gratuita y muy fácil de usar. Puedes acceder desde cualquier plataforma y te permite compartir pantalla por si tienes que demostrar alguna competencia digital.
- **Google Hangout.** Con características y opciones muy similares a la anterior, es otra de las plataformas más consolidadas que permiten videoconferencias. Podrás acceder solo con tener una cuenta de correo de Google.
- **Easyrecrue.** Esta plataforma de pago permite tanto la entrevista en directo como en diferido. Es una herramienta profesional que emplean empresas como Axa, Leroy Merlin o Auchan.
- **Valigo.** Se trata de una herramienta muy similar a la anterior que la utilizan también centros de estudios, como la IE Business School.
- **Hirevue.** Es el modelo estadounidense sobre el que han construido su base las dos anteriores. Grandes multinacionales como GE o la cadena de hoteles Hilton cuentan con sus servicios.

Adáptate a los nuevos tiempos y empieza a prepararte para este modelo de entrevista que va consolidándose día a día.

7 tipos de entrevistas de trabajo en grupo

Hasta hace no mucho las dinámicas de grupo se orientaban casi en exclusiva a procesos de selección para reclutar a ejecutivos o altos cargos directivos. Pero de un tiempo a esta parte [es muy habitual enfrentarse a estas dinámicas de grupo](#), que buscan encontrar perfiles con determinadas aptitudes que se consideran adecuadas para otros puestos más técnicos.

Los departamentos de recursos humanos opinan que son decisivas a la hora de encontrar al candidato ideal, ya que al exponerlo a un **escenario controlado** pueden valorar determinados aspectos de su personalidad que solo afloran en la **interacción grupal**. Estos son los tipos de entrevistas en grupo más comunes.

Argumentar y convencer

En el perfil de un buen comercial tiene que brillar la capacidad para expresarse y dar la vuelta a un argumento, sobre todo a un aspecto negativo de un producto o de una propuesta. En las dinámicas grupales empleadas en la selección de personal, el candidato se enfrenta a una audiencia —los evaluadores y los otros candidatos— a la que tiene que seducir y convencer con la palabra. Pero esta aptitud para las habilidades comunicativas no se busca solo en los comerciales. Un jefe de área o de departamento también tiene que convencer a la alta

dirección del trabajo de su equipo, y está siendo una forma de entrevista habitual en los puestos para **atención al cliente**.

Las **dinámicas** más frecuentes en las entrevistas que valoran la expresión oral y la persuasión son estas:

- **Foro**. Esta técnica consiste en la **presentación** colectiva de un tema elegido por los seleccionadores. Cada candidato hace su aportación. Se valorará cómo se desarrolla el argumento, si se hace de una forma ordenada, el lenguaje corporal y los conocimientos relacionados con el puesto.
- **Debate**. Abordar un tema desde posiciones encontradas es lo que busca esta técnica. Se trata de posicionar previamente al candidato **a favor** o **en contra** y tener que argumentar su postura. Se busca la claridad en la exposición y la creatividad, ya que no se pide defender la propia postura, sino una asignada.
- **Tormenta de ideas**. Expresión libre y espontánea sobre un tema. Se trata de **lanzar** ideas sin cortapisas. La originalidad será un factor muy positivo en la evaluación.
- **Mesa redonda**. Mediante este método se pretende que el grupo llegue a **acuerdos** o recomendaciones. Se trata de una discusión y no solo la exposición de ideas. Se valorará que se respeten los turnos, la escucha y las propuestas con argumentación.
- **Panel**. En este caso se persigue que el grupo exponga un tema abordándolo desde diferentes visiones o áreas de la empresa.

Estrategia y buena gestión

Otro tipo de técnicas de grupo utilizadas en las entrevistas tienen que ver más con la **resolución de un problema expuesto**. Puede plantearse desde una situación imaginaria o un problema rutinario o real al que puede enfrentarse el candidato. Los seleccionadores evaluarán hasta qué punto se sabe **gestionar una crisis** en un corto espacio de tiempo manteniendo la calma y una actitud empática con el resto. Se tendrá en cuenta si se aporta una **visión global** o si se sabe llegar a la **negociación** con flexibilidad. Puntuará alto una **toma de decisiones** ágil y resolutiva. Se busca sobre todo conocer la capacidad de **liderazgo** de los aspirantes y la habilidad para afrontar una crisis y resolverla satisfactoriamente.

- **Rol playing**. Esta dinámica consiste en la propuesta por parte del grupo de seleccionadores de un escenario imaginario en un momento de **crisis** donde hay que tomar una decisión que traerá consecuencias definitivas para el grupo. A cada participante se le asignará un papel en ese escenario, y tendrá que enfrentarse desde sus **limitaciones** o **ventajas** al problema y al resto del grupo. En esta prueba se valora la capacidad que se tenga de persuasión, pero también en qué medida se favorece una solución consensuada por todos.
- **In basket**. Por este método se plantea una situación cotidiana a la que tendrán que enfrentarse los candidatos en su puesto. Habrá que resolverla recurriendo a la experiencia y los propios conocimientos, por lo que supone una gran oportunidad para demostrar el bagaje profesional.

Para afrontar este tipo de entrevistas los expertos aconsejan ser **participativo** pero sin avasallar. Escuchar al resto y tener en consideración sus propuestas. No señalar problemas para los que no se aporta una solución. Ser proactivo y saber defender nuestras propuestas con asertividad y argumentos. Pero ante todo ser **natural**.

Negociación

Cómo negociar el sueldo

Ya sabes que te han seleccionado para el puesto o que estás entre los favoritos, te han llamado para contártelo todo mejor en una segunda entrevista. En esta fase, a todo candidato le surge la misma duda: ¿cómo negociar mi sueldo?

Si no has pasado todavía a esta fase, es decir, si estás en la entrevista inicial del proceso de selección, no toques el tema del sueldo. Tu capacidad de negociación se verá reducida al mínimo. Si te plantean el tema en este momento, trata de evitarlo. Puedes decir que prefieres esperar a que se resuelva el proceso y considerar todos los detalles del puesto o que el sueldo no es lo prioritario para ti, que lo importante es si la empresa quiere contar contigo realmente.

Para negociar tu sueldo conviene que tengas en cuenta cuatro saberes:

1. Saber manejar las cantidades

Ante cualquier negociación, debes conocer todo lo relacionado con la retribución. Cuando entres en conversación, has de tenerlo muy claro. Ten en cuenta los siguientes factores:

- **Cantidades en bruto.** Es la forma más ventajosa de negociar para el trabajador. Además, las cantidades son más reales. Sin embargo, resultan más difíciles de manejar. El sueldo bruto es lo que cobrarás sin descontar Seguridad Social e IRPF. Por lo general, te darán una cifra anual, por lo que van incluidas las pagas.
- **Cantidades en neto o líquido.** Si no tienes costumbre, es más fácil negociar si te dicen “cobrarás tanto al mes” que hacer los cálculos del bruto, pero puede costarte caro. Lo más probable es que el IRPF varíe. Al principio te retendrán el mínimo y, cuando te apliquen el definitivo, notarás el descuento en la nómina. Si negocias en neto, lo crucial será fijar el IRPF que te van a retener. En cualquier caso, en contrato las cantidades irán en bruto, es lo legal. Pero puede ser un bruto derivado de vuestro pacto en neto. También en este caso es fundamental que preguntes por las pagas.
- **Retribuciones en especie.** A veces te ofrecen una retribución flexible, el pago de una parte del sueldo con determinados servicios, como tiques restaurante o guardería, transporte, seguros sanitarios, plan de pensiones... Esto también debes considerarlo a la hora de negociar.

2. Saber las condiciones del sector

Es fundamental que conozcas las cifras en las que se mueve tu sector. Hay sectores que se ciñen estrictamente al convenio y no variará mucho entre trabajar para una compañía u otra. Sin embargo, hay sectores en los que la diferencia es mayor. Trata de considerar todos los factores determinantes, desde la trayectoria de la compañía, su posición en el mercado, la reputación, sus pretensiones de crecimiento y si la actividad a la que se dedican está en auge o en declive.

Un dato muy revelador sería encontrar información sobre sueldos en puestos similares. Si llevas tiempo dedicándote a la misma profesión, por lo general, estarás al día de esta franja.

3. Saber lo que suma puntos

Recapacita sobre todo lo que aportas de valor para la compañía. Qué les ha llamado la atención de tu perfil que no encuentran en otras candidaturas. Ten en cuenta, además, todos los requisitos que exigen que tú te comprometes a aceptar, como una dedicación exclusiva, la incorporación inmediata, un turno que no quiere nadie, que vivas cerca del lugar de trabajo, disponibilidad para viajar... Tienes de tu mano no solo que cumples con el perfil, sino que además estás dispuesto a aceptar las condiciones.

4. Saber fijar los topes

Por último, con todos los saberes anteriores muy claros, determina una cantidad máxima de sueldo que piensas que podrías alcanzar, aunque sea poco probable, un mínimo por debajo del cual no estás dispuesto a aceptar el trabajo y una cifra intermedia, pero dentro de lo que consideras más que aceptable, y fija estas cantidades en tu cabeza.

Este paso es principal. Prepáratelo en bruto y en neto, para ir con los deberes bien hechos. Será lo que te guíe en la conversación y sabrás tu posición en el tablero en todo momento.

Si te preguntan cuánto quieres cobrar, dar una franja entre la cantidad que has establecido como medio aceptable y el máximo que piensas que es difícil alcanzar. Pero especifica que para ti lo más importante no es el salario (esto siempre gusta) y que estás dispuesto a plantearte cualquier opción razonable que te propongan, tanto en condiciones laborales como en sueldo.

Prácticas para estudiantes: 10 cosas que deberías saber

Las prácticas no solo proporcionan a los estudiantes la experiencia necesaria para entrar en contacto con el mundo empresarial y conocer las habilidades que necesitan para desarrollar su futuro carrera profesional. También les permite conocer de primera mano cómo es realmente el día a día en los puestos a los que desean optar y, en muchas ocasiones, se convierten en su puerta de entrada al mercado laboral.

1. ¿Todas las prácticas son iguales?

Lo primero que debes saber sobre las prácticas es que no todas son iguales. Hay una diferencia importante entre prácticas no laborales (prácticas que realizas mientras estudias) y un contrato en prácticas (prácticas laborales que puedes hacer al terminar tus estudios).

2. ¿Cómo son las prácticas laborales?

Están reguladas por el Estatuto de los Trabajadores y para realizarlas tienes que firmar un contrato de trabajo con la empresa. Para optar a ellas tienes que haber terminado tus estudios universitarios o de FP. No pueden haber pasado más de 5 años desde que

completaste tus estudios. La duración del contrato tiene que estar entre los seis meses y los dos años como máximo. La empresa debe pagarte un sueldo por ellas que no puede ser inferior al mínimo interprofesional.

3. ¿En qué consisten las prácticas no laborales?

Van dirigidas a estudiantes que aún no han finalizado sus estudios y su objetivo es facilitarles un primer contacto con las empresas. Estas prácticas se regulan por convenios entre los centros y las empresas. Pueden realizarse en la propia universidad o en entidades colaboradoras, tales como, empresas, instituciones y entidades públicas y privadas en el ámbito nacional e internacional. Se dividen a su vez en prácticas curriculares y extracurriculares.

4. Prácticas Curriculares

Son las que se deben realizar por estar incluidas en el plan de estudios académico (prácticas obligatorias para estudiantes universitarios o de Formación Profesional). Para realizarlas se debe contactar con el tutor/a correspondiente.

5. Prácticas Extracurriculares

Son las que se pueden realizar voluntariamente a lo largo de la titulación universitaria o de posgrado y pueden estar acompañadas de una ayuda económica por parte de la empresa.

6. ¿Quién puede realizar Prácticas Extracurriculares?

Los requisitos para realizarlas son los siguientes:

- Ser estudiante universitario con matrícula en vigor, teniendo superado el 50% de los créditos totales de la titulación.
- Ser estudiante de escuelas de negocios, con matrícula en vigor, de titulaciones de posgrado (programa especialista, experto, maestría, máster...).

7. ¿Cómo funciona?

Como alumno, puedes participar si estás dentro de un programa académico que conlleve prácticas. En Aicad Business School cuentan con un catálogo de cursos online combinados con prácticas y se ocupan de gestionar los convenios con las empresas. Las personas interesadas en realizar Prácticas de Empresa pueden proponer directamente su candidatura a las empresas que más les interesen.

8. Cómo inscribirte en las ofertas de las empresas

El centro se encarga de que tu CV sea visible para todas las empresas que estén interesadas en candidatos con tu perfil. Por eso, es importante que cumplimentes muy bien tu curriculum, ya que las empresas pueden pedir candidatos con formación muy específica. También puedes inscribirte en las ofertas de empresas que actualmente solicitan alumnos en prácticas. Para inscribirte, debes estar dado/a de alta y cumplir los requisitos para la realización de las mismas.

9. ¿Qué pasa cuando firmas un convenio de prácticas?

Debes tener dos tutores: uno en la universidad y otro en la empresa, y ser evaluado de acuerdo a los criterios de la universidad o escuela. También debes estar informado sobre la normativa de seguridad y prevención de riesgos laborales por parte de la empresa. En el caso de alumnos con discapacidad, las empresas tienen que facilitar la conciliación de las prácticas con las situaciones personales o actividades derivadas de su situación.

10. Ayuda económica mensual

No existe una obligatoriedad de la empresa de remunerar las prácticas. En caso de ser remuneradas, es la propia empresa quien lo notifica en la entrevista personal. Si fuera así, el beneficiario cotizará también en la Seguridad Social. Según el Real Decreto 592/2014 del 31 de julio de 2014 que regula este tipo de prácticas los becarios que coticen tienen derecho a prestaciones de jubilación, invalidez e incapacidad temporal por accidente laboral o enfermedad común, pero no a prestación por desempleo.

Todo lo que debes saber sobre el contrato en prácticas

El contrato en prácticas tiene un objetivo muy concreto: si no tienes experiencia facilita que te incorpores al mundo laboral y te ganes la vida con lo que has estudiado. Podrán hacértelo solo si tienes un certificado de profesionalidad, si has hecho un FP de grado medio o superior, o si cuentas con una titulación universitaria.

Los detalles importantes

Conviene que conozcas la diferencia entre prácticas no laborales y un contrato en prácticas: las primeras se refieren a las prácticas que obligatorias cuando terminas tus estudios y su finalidad es la de completar los conocimientos que has adquirido. Un contrato en prácticas, sin embargo, es un contrato laboral.

Estos son algunos aspectos que te recomendamos que tengas en cuenta:

- No pueden haber pasado más de 5 años desde que completaste tus estudios (7 si posees alguna discapacidad) o bien tienes que ser menor de 30 años.
- Fíjate bien en lo que dice el contrato: debe especificarse tu titulación, lo que dura el contrato y el puesto que vas a desempeñar.

- En cuanto a la duración del contrato, observa que no sea inferior a 6 meses, ni que pase de dos años. Si no llega a dos años, te pueden proponer hasta dos prórrogas más.
- Según tu nivel profesional, el periodo de prueba irá desde un mes para los niveles 1 y 2 hasta dos meses para el nivel 3 y superior.
- Este contrato se tiene en cuenta a la hora de computar la antigüedad en la empresa.
- No te pueden pagar menos del 60% del sueldo que se fije por convenio colectivo durante el primer año; durante el segundo, ese porcentaje debe subir al 75%. En cualquier caso, nunca será inferior al salario mínimo interprofesional.
- Si no has sido contratado a jornada completa, debes cobrar en relación con las horas que trabajas.

Incentivos para los empresarios

Si el contrato cumple con todas las condiciones, la empresa que contrata puede llegar a bonificarse desde el 50% de la cuota que paga a la Seguridad Social por ese trabajador hasta incluso el 100% de la cuota. Estos son los supuestos:

- 50%: si el contratado es menor de 30 años (o menor de 35 si tiene una discapacidad a partir del 33%).
- 75%: si el trabajador estaba en la empresa de prácticas no laborales y se pasa a formalizar con este trabajador un contrato en prácticas.
- 100%: si, además de cumplir una de las condiciones anteriores, se suma que la persona contratada pertenece al Sistema Nacional de Garantía Juvenil.

Atención a la formalización del contrato; si no se hace por escrito, se entenderá que se ha establecido por tiempo indefinido y a jornada completa. Hay que ser cuidadoso con este tipo de detalles, cualquier contrato fraudulento se entenderá como un contrato fijo.

¿Qué tipos de contratos laborales temporales hay?

Según los [últimos datos de la EPA](#), la tasa de contratos temporales ha aumentado durante el último trimestre. En verano suele disminuir el paro, pero la calidad del empleo se suele reducir también. Si te han contratado en estas fechas, es más probable que hayas firmado un contrato temporal que uno indefinido. La mayoría de los contratos que se han realizado en el segundo trimestre del año (el 65,8%) son de carácter temporal. Te contamos los distintos tipos de contratos temporales que hay vigentes.

Antes de explicar cada tipo de contrato conviene recordar un punto importante: **no siempre se puede hacer un contrato temporal**, de hecho solo se puede hacer cuando la ley lo permite. Esto llevado a la vida real hace que gran parte de los contratos temporales sean fraudulentos. Algunas de las malas prácticas más comunes son las relacionadas con la duración del contrato, como estar contratado más tiempo de lo que permite el tipo de contrato o también hacer dos

contratos por obra y servicio en un periodo de 30 meses. Otra práctica muy frecuente es no especificar exactamente ciertos puntos clave, como la obra por la que se ha sido contratado, el aumento de trabajo que motiva un contrato eventual o bien la causa de sustitución o el trabajador reemplazado en el caso del contrato de interinidad.

La indemnización, fundamental para la calidad del contrato

Una de las grandes diferencias entre el contrato indefinido y el temporal son los días de indemnización que te corresponden en caso de que te despidan. Este es el momento en el que se suele denunciar un contrato temporal fraudulento. Si tu contrato es legal, tendrás derecho a recibir una indemnización por año de servicio que se aplicará de forma gradual conforme el siguiente calendario:

- 8 días de salario para contratos celebrados hasta el 31 de diciembre de 2011.
- 9 días de salario para contratos celebrados a partir del 1 de enero de 2012.
- 10 días de salario para contratos celebrados a partir del 1 de enero de 2013.
- 11 días de salario para contratos celebrados a partir del 1 de enero de 2014.
- 12 días de salario para contratos celebrados a partir del 1 de enero de 2015.

Justificación para contratar

Para poder hacer un contrato laboral en condiciones, sin que termine siendo fraudulento, han de cumplirse una serie de requisitos en función de la modalidad de contrato temporal:

Por obra y servicio: la empresa ha de necesitar que el trabajador contratado lleve a cabo un servicio concreto que finaliza en un momento determinado. Es en ese momento cuando debe finalizar también el tiempo de contrato. El servicio debe ser una actividad con autonomía y sustantividad, tal como indica la ley. La fecha de finalización no debe superar los 3 años (4 si se indica por convenio). Si lo supera, se entenderá que el trabajador ha pasado a un contrato indefinido.

Eventual por circunstancias de la producción: la empresa ha de verse superada por una acumulación de tareas o por exceso de pedidos, aunque sea sobre su actividad habitual. También se aplica en caso de primer empleo joven si se cumplen ciertas cláusulas. Se puede hacer por un máximo de 6 meses dentro de un año, y es posible prorrogarlo si se ha hecho por menos tiempo hasta llegar al tope. Esta duración se puede modificar por convenio, pero también tiene un límite.

De interinidad: la empresa ha de encontrarse en la situación de tener que contratar a un trabajador para sustituir a otro que tiene reserva de puesto o para cubrir una actividad durante un proceso de selección o de promoción. También es posible hacerlo bajo determinadas condiciones si se ha de completar una jornada que llevaba a cabo un trabajador que ahora tiene jornada reducida. La duración del contrato está condicionada por la reincorporación del trabajador al que se sustituye.

Hay [otras modalidades de contratos temporales](#) más específicos que contienen **cláusulas particulares en función de la actividad y el trabajador a que afectan**, tales como de primer

empleo joven, para trabajadores en situación de exclusión social, para víctimas de violencia de género, para trabajadores mayores de 52 años beneficiarios de subsidio por desempleo, de situación de jubilación parcial, de tiempo parcial con vinculación formativa, de trabajos de interés social, de servicio del hogar familiar, de personas con discapacidad, para penados en instituciones penitenciarias, para personal investigador, de alta dirección, de trabajo en grupo, entre otros.

Siete cosas que deberías saber sobre tu contrato

Hay quien mataría por firmar un contrato. De hecho, dada la situación, hay quien firma contratos casi sin leer las condiciones que en él se detallan. Pero cada contrato es un mundo y, más allá del salario, hay algunas cosas que se deben tener en cuenta a la hora de fichar por una empresa. Quizá no sea un buen momento para andarse con exquisiteces, pero siempre hay que tener claro lo que se firma.

¿Qué trabajo se va a desempeñar? Es decir, qué funciones se van a llevar a cabo en la empresa que te contrata. No suele venir excesivamente especificado porque las empresas se guardan el as en la manga de poder introducir cambios según la planificación estratégica que siga, según la cual dispondrá sus piezas como mejor le convenga. Pero sí se explican un poco para acotar qué harás o, en lo que interesa al trabajador, qué no hará.

¿Cuánto dura el contrato? La figura del contrato fijo ha desaparecido como tal, y en su lugar se generalizó el indefinido. Dadas las circunstancias que nos está tocando vivir, esa 'indefinición' cobra pleno sentido porque, gracias a la última reforma laboral, una empresa podrá despedir de forma procedente incluso cuando vea reducidos sus beneficios. Pero además de esas figuras existen otras, como la del trabajo temporal, la del trabajo por un plazo concreto o, una cada vez más generalizada, la del contrato por obra y servicio, lo que traducido quiere decir que cuando se termine un proyecto, el contrato expira.

¿Cuánto voy a cobrar? En un contrato se especifica el sueldo tal y como se debe negociar, en bruto anual. A este bruto anual habría que descontarle impuestos, paro y demás y dividir entre tantas pagas como tengamos (una al mes, una extra, dos extras...). En algunos casos hay variables condicionadas a resultados empresariales. Te interesa saber que para modificar el sueldo al alza no se suele entregar un nuevo contrato para firmar, pero sí hay obligación de firmar un cambio de contrato si se revisara el salario a la baja.

¿Según qué me representan? Cada sector laboral tiene un convenio colectivo que, por norma general, regula las condiciones de trabajo generales. Desde días de permiso por asuntos familiares hasta tramos de salarios, pasando por vacaciones y otros derechos del trabajador. Es importante saber qué convenio rige nuestra actividad para conocer nuestros derechos y obligaciones.

¿Cuándo trabajo? En el contrato se especifica el número de horas semanales de trabajo que, en algunos casos, suele no corresponderse con la realidad -aunque debiera. Basándose en esas horas se cotiza, así que aunque trabajes todo el día, si estás dado de alta como trabajador a tiempo parcial, cotizarás solo una parte de todo tu trabajo. En el contrato también se especifica qué turnos se siguen: si de lunes a viernes, si fines de semana, festivos o, en algunos casos, a cualquier hora del día de cualquier día del año. En este último caso, como en todos, se recoge que hay que respetar, en cualquier caso, los descansos marcados por ley.

¿Cómo qué me contratan? La empresa contrata al personal teóricamente según las aptitudes y formación del trabajador ya que, según el grado de estudios y la modalidad de contrato, se establecen diferentes grupos de cotización. Aunque no siempre se especifica de forma clara en el contrato, se puede ver cómo qué nos han contratado sacando un informe de vida laboral ¿En qué afecta? En las bases mínimas de cotización que tendrán que aplicarte y que luego, entre otras cosas, definirán tu prestación por desempleo si tienes que cobrarla.

¿Qué más puede incluir un contrato? Puede tener apuntes sobre tus derechos de imagen o la propiedad intelectual de tu trabajo, a fin de que tu empresa pueda usar lo que haces en otros lugares o con otros fines. Puede tener una cláusula de exclusividad, mediante la que se fija que solo puedes trabajar con esa empresa mientras esté el contrato en vigor. Puede fijar un acuerdo por el que la empresa se encarga de tus derechos de representación para fines profesionales. Puede, incluso, estipular cómo y de qué forma disponer de fondos materiales o inmateriales incluidos en las prestaciones del contrato.

Lo que una empresa no puede obligarte a hacer es a usar tu reputación para autopromocionarse. Tu perfil en redes sociales siempre seguirá siendo tuyo, siempre y cuando no se haya creado para fines exclusivamente profesionales y relacionados con la empresa que te ha contratado. Tus seguidores, amigo, se pagan aparte.

Recursos para encontrar empleo

- Portal de empleo: <http://www.infoempleo.com/>
- Portal de empleo internacional: <http://www.infoempleo.com/ofertas-internacionales/>
- Portal de formación: <http://www.avanzaentucarrera.com/>
- Blog de empleo: <http://blog.infoempleo.com/>
- App para encontrar empleo:
 - [App en PlayStore](#)
 - [App en iOS](#)
- Cursos de formación: <http://www.avanzaentucarrera.com/quieroestudiar/>