

Orientación Profesional

PARA EL

EMPLEO

EN LA

WEB 2.0

Y PREPARÁNDONOS PARA LA 3.0

MANUAL

“CC.OO TU RED CONTRA EL DESEMPLEO”

Con ejemplos y ejercicios prácticos que mejoraran tu posición en la red

Orientación Profesional

PARA EL

EMPLEO

EN LA

WEB 2.0

Y PREPARÁNDONOS PARA LA 3.0

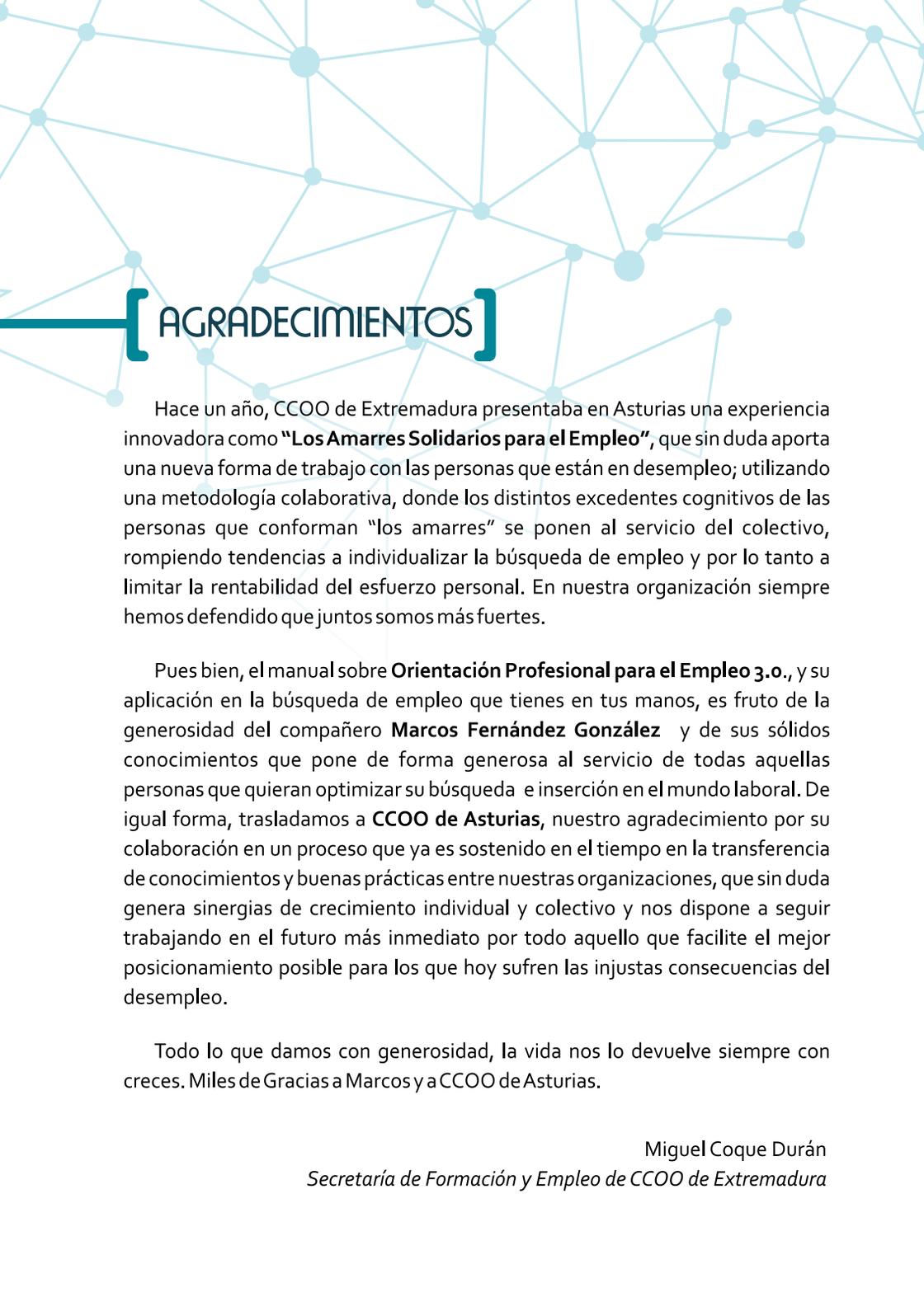
MANUAL

“CC.OO TU RED CONTRA EL DESEMPLEO”

Con ejemplos y ejercicios prácticos que mejoraran tu posición en la red







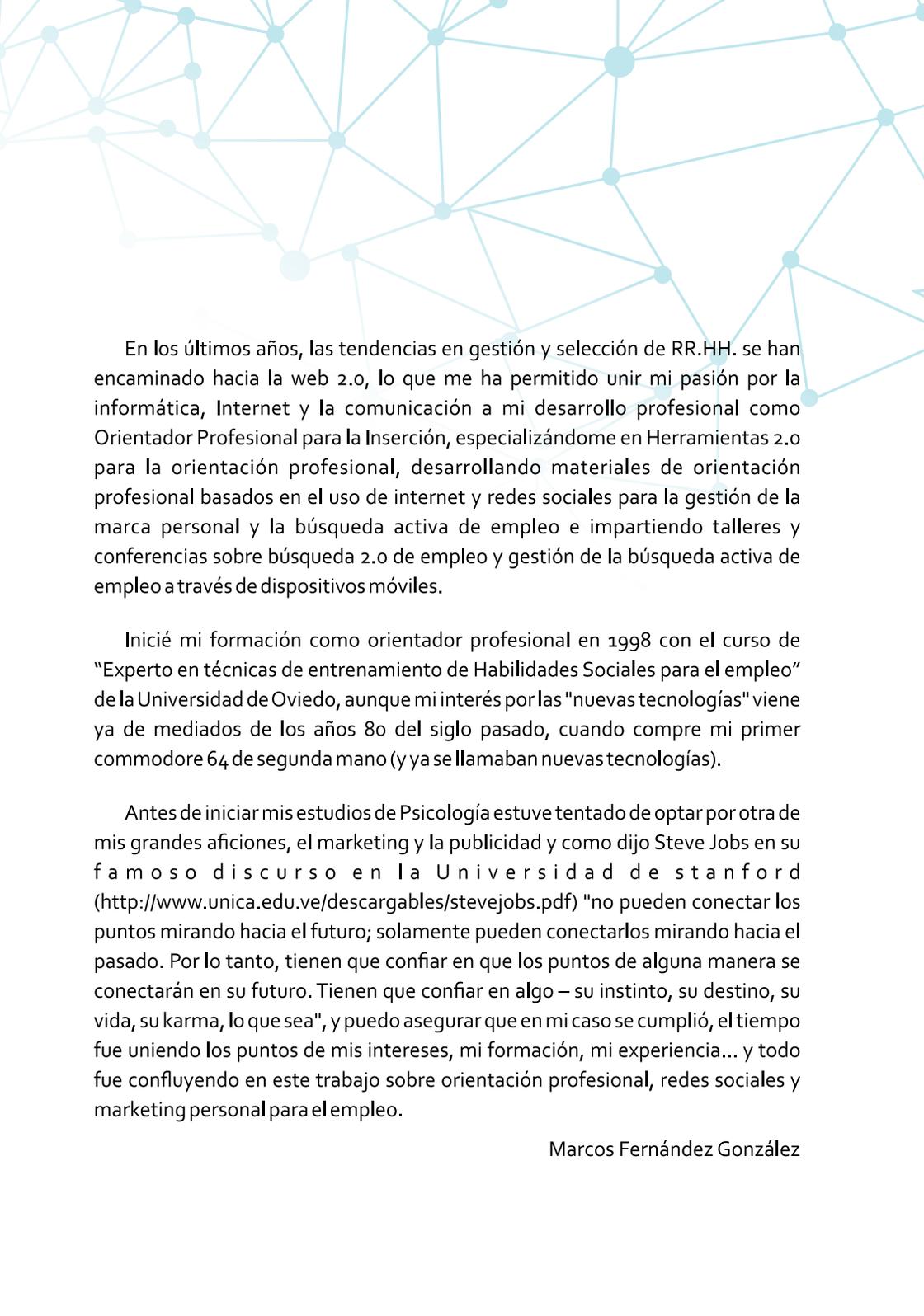
[AGRADECIMIENTOS]

Hace un año, CCOO de Extremadura presentaba en Asturias una experiencia innovadora como **“Los Amarres Solidarios para el Empleo”**, que sin duda aporta una nueva forma de trabajo con las personas que están en desempleo; utilizando una metodología colaborativa, donde los distintos excedentes cognitivos de las personas que conforman “los amarres” se ponen al servicio del colectivo, rompiendo tendencias a individualizar la búsqueda de empleo y por lo tanto a limitar la rentabilidad del esfuerzo personal. En nuestra organización siempre hemos defendido que juntos somos más fuertes.

Pues bien, el manual sobre **Orientación Profesional para el Empleo 3.0.**, y su aplicación en la búsqueda de empleo que tienes en tus manos, es fruto de la generosidad del compañero **Marcos Fernández González** y de sus sólidos conocimientos que pone de forma generosa al servicio de todas aquellas personas que quieren optimizar su búsqueda e inserción en el mundo laboral. De igual forma, trasladamos a **CCOO de Asturias**, nuestro agradecimiento por su colaboración en un proceso que ya es sostenido en el tiempo en la transferencia de conocimientos y buenas prácticas entre nuestras organizaciones, que sin duda genera sinergias de crecimiento individual y colectivo y nos dispone a seguir trabajando en el futuro más inmediato por todo aquello que facilite el mejor posicionamiento posible para los que hoy sufren las injustas consecuencias del desempleo.

Todo lo que damos con generosidad, la vida nos lo devuelve siempre con creces. Miles de Gracias a Marcos y a CCOO de Asturias.

Miguel Coque Durán
Secretaría de Formación y Empleo de CCOO de Extremadura



En los últimos años, las tendencias en gestión y selección de RR.HH. se han encaminado hacia la web 2.0, lo que me ha permitido unir mi pasión por la informática, Internet y la comunicación a mi desarrollo profesional como Orientador Profesional para la Inserción, especializándome en Herramientas 2.0 para la orientación profesional, desarrollando materiales de orientación profesional basados en el uso de internet y redes sociales para la gestión de la marca personal y la búsqueda activa de empleo e impartiendo talleres y conferencias sobre búsqueda 2.0 de empleo y gestión de la búsqueda activa de empleo a través de dispositivos móviles.

Inicié mi formación como orientador profesional en 1998 con el curso de "Experto en técnicas de entrenamiento de Habilidades Sociales para el empleo" de la Universidad de Oviedo, aunque mi interés por las "nuevas tecnologías" viene ya de mediados de los años 80 del siglo pasado, cuando compre mi primer commodore 64 de segunda mano (y ya se llamaban nuevas tecnologías).

Antes de iniciar mis estudios de Psicología estuve tentado de optar por otra de mis grandes aficiones, el marketing y la publicidad y como dijo Steve Jobs en su famoso discurso en la Universidad de Stanford (<http://www.unica.edu.ve/descargables/stevejobs.pdf>) "no pueden conectar los puntos mirando hacia el futuro; solamente pueden conectarlos mirando hacia el pasado. Por lo tanto, tienen que confiar en que los puntos de alguna manera se conectarán en su futuro. Tienen que confiar en algo – su instinto, su destino, su vida, su karma, lo que sea", y puedo asegurar que en mi caso se cumplió, el tiempo fue uniendo los puntos de mis intereses, mi formación, mi experiencia... y todo fue confluyendo en este trabajo sobre orientación profesional, redes sociales y marketing personal para el empleo.

Marcos Fernández González

[ÍNDICE]

CCOO EXTREMADURA. QUIENES SOMOS

9

1ª PARTE

LA WEB 2.0 Y 3.0 Y SU REPERCUSIÓN EN EL CONCEPTO DE BÚSQUEDA DE EMPLEO

11

- 1.1. Qué es la web 3.0 ————— 13
- 1.2. Cómo conseguir que lean nuestro CV en la web 3.0.
Palabras clave ————— 17
- 1.3. Del CV. tradicional al social media en 10 pasos ————— 19
- 1.4. La información en la red ————— 23
- 1.5. Las empresas en la red ————— 25
- 1.6. El candidato en la red ————— 29

2ª PARTE

HERRAMIENTAS BÁSICAS PARA LA BÚSQUEDA Y GESTIÓN DE LA INFORMACIÓN

35

- 2.1. Navegadores ————— 37
- 2.2. Correo electrónico ————— 39
- 2.3. Sistemas de almacenamiento en la nube ————— 47

3ª PARTE

HERRAMIENTAS PARA LA CREACIÓN DE UN CV EN INTERNET

49

- 3.1. Creación de una tarjeta de presentación en About.me ————— 51
- 3.2. Un CV. más completo, Cuvitt ————— 53
- 3.3. Creación de un CV. por competencias ————— 55
 - A. Estructura de un currículum por competencias ————— 57
- 3.4. El blog como herramienta para el empleo y el autoempleo ————— 59
- 3.5. ¿Te atreves a grabar un Vídeo CV.? ————— 63
- 3.6. Códigos QR aplicados al CV. ————— 65

4ª PARTE

BÚSQUEDA DE INFORMACIÓN Y EMPLEO EN LA RED

67

- 4.1. Blogs especializados y gestión de la información (gestores RSS) ————— 69
 - 4.1.1. Blogs sobre empleo y orientación laboral ————— 69
 - 4.1.2. ¿Qué es RSS? ————— 70
- 4.2. Metabuscadores de empleo ————— 71
- 4.3. Portales generalistas y especializados ————— 73

5ª PARTE

REDES SOCIALES Y EMPLEO

77

- 5.1. Redes sociales y empleo ————— 79
 - 5.1.1. Facebook ————— 80
 - 5.1.2. Twitter ————— 81
 - 5.1.3. LinkedIn ————— 83

6ª PARTE

MARCO LEGAL DE LA ORIENTACIÓN PROFESIONAL

89

- 6.1. Definiciones ————— 93
- 6.2. Prestación de los servicios ————— 95
 - 6.2.1. Servicio de orientación profesional ————— 95
 - 6.2.1.1. El servicio de orientación comprenderá las siguientes actividades: ————— 96
 - 6.2.1.2. Servicio de asesoramiento para el autoempleo — 100
- EJEMPLOS DE OFERTAS DE EMPLEO EN LA RED ————— 107
- 6.3. Servicios de orientación del Sexpe ————— 111

ÍNDICE DE EJERCICIOS

EJERCICIO 1

¿Cómo te ven en las redes?

34

EJERCICIO 2

¿Cómo enviamos nuestros CV.?

45

EJERCICIO 3

Crea una cuenta en about.me

52

EJERCICIO 4

Crea un perfil Cuvitt

54

EJERCICIO 5

Crea un código QR

66

EJERCICIO 6

Sigue algún Blog de tu interés

70

EJERCICIO 7

Crea alguna alerta Indeed

72

EJERCICIO FINAL

¿Cómo te ven las redes ahora?

87



CC.OO EXTREMADURA. QUIENES SOMOS

Comisiones Obreras de es el primer sindicato del país con más de un millón de personas afiliadas, más de **17.000** en Extremadura, y cerca de 120.000 delegados y delegadas elegidos por sus compañeros en los centros de trabajo, de los que unos **2.000** son de la región extremeña.

CCOO es un sindicato de clase, democrático e independiente, que representa y defiende los intereses de los trabajadores y trabajadoras en el terreno laboral, económico y social.

Así, como sindicato de clase, **CCOO** es un sindicato reivindicativo y participativo que **representa y defiende los intereses del mundo asalariado, de los pensionistas y las pensionistas, de las personas que están en el paro, de los inmigrantes, de los jóvenes y mujeres.**

CCOO ha contribuido decisivamente desde su nacimiento al reconocimiento, la consolidación y la defensa de numerosos derechos laborales y ha jugado un papel básico en el desarrollo del Estado de Protección Social y de Bienestar de nuestro país.

Uno de los principios fundamentales de **CCOO** es su autonomía sindical, entendida como el ejercicio de la capacidad de decisión democrática realizada con independencia de gobiernos, empresarios, partidos políticos y otras organizaciones sociales.

En **CCOO** se trabaja por conseguir la unidad del conjunto de trabajadores y trabajadoras y las actuaciones y el funcionamiento sindical se determina a partir de las asambleas de las personas afiliadas y de los órganos de dirección y gestión que son elegidos democráticamente.

CCOO es un sindicato de hombres y mujeres que tiene entre sus principios impulsar y desarrollar la igualdad de oportunidades, así como combatir la discriminación por razón de sexo. Para ello se propone desarrollar acciones positivas en las relaciones laborales y condiciones de trabajo, así como la consecución de una representación equilibrada de hombres y mujeres en todos los niveles, **propiciando la** proporcionalidad a la afiliación existente en todos los órganos de dirección del sindicato.

Entre los principales objetivos de **CCOO** está **lograr más y mejor empleo**, reforzar la **negociación colectiva** y participar en los cambios que se dan en las relaciones productivas a través del diálogo social.

Igualmente, **CCOO** aspira a mantener y mejorar los sistemas de protección social y los servicios públicos, eliminar las desigualdades sociales, económicas y laborales para las mujeres, los jóvenes, las personas con discapacidad y los inmigrantes.

Otras prioridades de **CCOO** son las mejorar y garantizar la salud y la seguridad en el trabajo; contribuir a crear un modelo social europeo y a la globalización de los derechos y promover el desarrollo sostenible.

www.extremadura.ccoo.es

1ª PARTE

LA WEB 2.0 Y 3.0 Y SU REPERCUSIÓN EN EL CONEPTO DE BÚSQUEDA DE EMPLEO



1.1. QUÉ ES LA WEB 3.0

La web 3.0, un salto tecnológico que tendrá importantes consecuencias en los **usuarios de la red**. Y es que si echamos la vista atrás, nos damos cuenta de la considerable evolución que se produjo entre la web 1.0 y la 2.0. En la primera solo podíamos **consumir contenido**. Se trataba de información a la que nosotros accedíamos, pero sin posibilidad de interactuar. Pero llegaron los foros, los blogs, los comentarios, y después las redes sociales... Era (y es) la **web 2.0** que, fundamentalmente, nos permite **compartir información**. Y aquí estamos, de momento.

¿Cómo se puede mejorar la web? De eso se trata cuando hablamos de **web 3.0**. Es posible que el avance de internet y sus tecnologías asociadas nos parezca espectacular. Pero hay cosas que mejorar. Por ejemplo, la búsqueda de contenido a través de palabras clave. La web 3.0 se asocia a la **web semántica**, un concepto que se refiere al uso de un lenguaje más natural en la red. Mientras la Web 2.0 está gestionada por el propio usuario humano, la Web 3.0, gestionada en la nube o cloud computing y ejecutada desde cualquier dispositivo con un alto grado de viralidad y personalización.

De esta forma la web 3.0 está muy asociada también al concepto de **personalización**. Un flujo de información, contenidos (y publicidad, por supuesto) adaptada a nuestros gustos y preferencias. Se trata de evitar, también, el

“
LA WEB 3.0
CONSTITUYE UN NUEVO
TIPO DE WEB EN LA QUE SE AÑADE
CONTENIDO SEMÁNTICO A LOS
DOCUMENTOS QUE LA FORMAN Y
ELLO CONLLEVA QUE LA EJECUCIÓN DE
LA MISMA SEA REALIZADA POR
MÁQUINAS QUE, BASÁNDOSE EN
NUESTROS PERFILES EN LA RED,
DESCUBREN INFORMACIÓN PARA
NOSOTROS.
”

inmenso magma de información irrelevante (para nosotros), con el que tenemos que bregar diariamente. ¿De dónde sacarán los motores de gestión de datos, información sobre nuestros gustos? De nuestra actividad en la red que, como sabemos, deja un importante rastro a modo de fotos, opiniones, tendencia de búsqueda, viajes, etc.

Como vemos, algunos elementos de la futura web 3.0, ya están presentes, al menos en fase beta. Dicen que la nueva web terminará con los buscadores tal y como los conocemos. En la actualidad, si precisamos un hotel para unas vacaciones debemos navegar entre varias páginas analizando diferentes opciones. La web 3.0 nos ofrecerá el mejor hotel adaptado a nuestros gustos. Suena bien, pero un poco siniestro también. Esta web omnisciente, casi divina, que dibujan algunos analistas asusta un poco. ¿Nos conocerá mejor la red que nosotros mismos? No será para tanto... Esperemos.

En definitiva, la web 3.0 surgirá cuando exista tecnología que lo permita. Y cuando lo haga, **nos ofrecerá nuevas opciones de personalización** y una búsqueda a través de la red más natural accediendo en menor tiempo a información relevante para cada usuario.

Pero la idea de que la siguiente generación de Internet está a la vuelta de la esquina va tomando más y más fuerza, sobre todo después de que el The New York Times le dedique un amplio espacio en su portada hace tiempo.

El objetivo de la Web Semántica, el término favorito del creador de la World Wide Web, Tim Berners-Lee, es **añadir significado a la web**, de manera que, en lugar de un mero catálogo, **se convierta en una guía "inteligente"**, con sitios capaces de intercambiar información sobre sus contenidos.

Berners Lee lo describe como una red de aplicaciones e información conectadas entre sí, algo así como una base de datos global. Este sistema podría actuar como consejero personal en áreas tan diversas como el turismo -ofreciendo paquetes a la medida, en lugar de un torrente de páginas de agencias de viajes y destinos- o la

planificación financiera, con recomendaciones concretas dependiendo de la edad o el estado civil del usuario.

Siguiendo el ejemplo que propone The New York Times esta nueva generación de Internet será capaz de dar respuesta, como si de un agente de viajes se tratara, a una búsqueda tan compleja como *"estoy buscando un lugar cálido, tengo un presupuesto de 3.000 euros y un niño de 11 años"*. Un sistema como este, claro, se convertiría instantáneamente en más valioso, comercialmente, que los medios de búsqueda de hoy, que arrojan resultados de miles de documentos y normalmente son incapaces de dar respuesta a preguntas tan concretas.

Según escribe en su blog Nicholas Carr, la Web 3.0 "convertirá en obsoletos a los buscadores de hoy". Dicho de otra manera, y siguiendo con el ejemplo de las vacaciones, mientras que las recomendaciones de viaje de hoy fuerzan al internauta a navegar entre largas listas de comentarios u observaciones, el sistema de la Web 3.0 se encargaría de establecer valoraciones, clasificarlas y, por deducción, ofrecer el hotel adecuado para el usuario en particular.

Del mismo modo podríamos decirle a la web **"busco empleo"** y la web haría llegar nuestro perfil a las empresas que puedan estar interesadas en perfiles como el nuestro. O incluso que el sistema detecte que se nos ha dado de baja en la seguridad social y automáticamente nos ponga en contacto con empresas que nos necesiten. De ahí la importancia de nuestra marca personal y las etiquetas, competencias y habilidades que nos definen, así como las interacciones de nuestras redes sociales.

Y esa debe ser la **función de orientadores y orientadoras** en este nuevo escenario 3.0, aumentar la autonomía en la búsqueda de empleo de quien acuda a los servicios de orientación mediante el coaching dedicado a la gestión de la marca personal y la elaboración de un perfil por competencias.

Sin embargo este nuevo escenario hace que la **competencia** a la hora de buscar trabajo sea grande, decenas, cientos e, incluso, **miles de personas** optando por un mismo puesto de trabajo. **Nuestro primer objetivo es que la empresa lea nuestro cv.** Por muy buen currículum que tengamos, muy bonito que sea y nuestro perfil se ajuste mucho al del puesto que están buscando, no nos servirá de nada si nadie lo lee. Y para eso deben de encontrar nuestro currículum entre las decenas, cientos o miles de cvs que el seleccionador tiene en la base de datos de su empresa, LinkedIn o dentro de la oferta de empleo que ha publicado en un portal de empleo.

1.2. COMO CONSEGUIR QUE LEAN NUESTRO CV EN LA WEB 3.0. PALABRAS CLAVE

¿PORQUÉ DEBEMOS UTILIZAR PALABRAS CLAVE EN EL CV?

Para que nos encuentren en la red: LinkedIn, bases de datos de la empresa o incluso dentro de ofertas de empleo publicadas en portales de empleo.

Aunque tu currículum no esté en una base de datos y lo estés enviando directamente al encargado de selección, lo primero que hará **el seleccionador es buscar visualmente palabras clave que encajen con el puesto** que necesitan cubrir. Por ejemplo si están buscando un programador en Java, echará un vistazo rápido a tu cv buscando la palabra Java. Si encuentra las palabras claves que busca, echará un vistazo más detallado a tu cv.

“
LAS EMPRESAS
BUSCAN CANDIDATOS COMO SI
ESTUVIESEMOS HACIENDO UNA
BÚSQUEDA EN GOOGLE. ESCRIBEN
PALABRAS CLAVES RELACIONADAS
CON EL PUESTO PARA EL QUE ESTÁN
SELECCIONANDO. PARA ENCONTRAR
CVS QUE SE AJUSTEN A LOS
REQUISITOS DEL PUESTO
”

¿QUÉ PALABRAS CLAVES DEBEMOS UTILIZAR?

Para conocer las palabras claves que utilizas en tu currículum **es necesario que conozcas lo que las empresas buscan**. Lee detenidamente las ofertas de empleo de los puestos a los que optas y encuentra las palabras que habitualmente utilizan para describir esos puestos.

Ponte en el lugar del seleccionador de personal, si tuvieses que hacer una búsqueda en internet, para encontrar un profesional cómo tú, ¿qué palabras pondrías en el buscador? Por ejemplo, para una búsqueda de un ejecutivo comercial de una empresa farmacéutica, el seleccionador podría buscar por las siguientes palabras: comercial farmacéutica, visitador médico... **Piensa en todas las posibles palabras por las que pueden buscar a un profesional como tú, e inclúyelas en tu cv**, en su apartado correspondiente y con sentido.

Un gran número de búsquedas se hacen utilizando el nombre del puesto. Si el nombre que le dan a tu puesto de trabajo, en tu empresa, es específico y no lo utilizan otras empresas del sector, te recomiendo que lo cambies. **Utiliza nombres genéricos.** Es muy bonito, por ejemplo, el título de Responsable de Gestión del Conocimiento, pero pocas búsquedas hará un seleccionador utilizando esas palabras. Sería más adecuado utilizar Responsable de Formación y Desarrollo, o el título genérico que más se adapte a tus funciones. Si no quieres renunciar a ese nombre tan bonito que en tu empresa dan a tu puesto de trabajo, puedes incluir ambos títulos. El genérico utilizándolo cómo título del puesto y en la descripción del puesto puedes añadir “cómo Responsable de Gestión del Conocimiento...”

Si tu perfil es técnico, seguro que ya tienes un apartado en tu cv donde enumeras **todas las tecnologías que conoces.** Si no es así, créalo ya. Aunque tu perfil no sea técnico no olvides incluir los programas informáticos que conoces. Si, por ejemplo has trabajado a nivel usuario con SAP, no olvides ponerlo en tu currículum. **La mayoría de las búsquedas se hacen utilizando estas palabras técnicas.** A veces se utilizan incluso cuando el conocimiento de esa herramienta informática no es un requisito imprescindible, sólo deseado. Es una búsqueda sencilla, no hay múltiples posibles palabras que puedan encajar, como cuando se busca por el título del puesto.

Muchos portales de empleo, bases de datos de empresas y LinkedIn, tienen un **apartado para incluir habilidades, conocimientos...** es como un listado de palabras claves, no lo pases por alto. Añade todo lo que encaje con tu experiencia y conocimientos.

1.3. DEL CV. TRADICIONAL AL SOCIAL MEDIA EN 10 PASOS

Los tiempos han cambiado, al igual que la forma de relacionarnos y la de buscar trabajo, ahora hay dos planos de una misma realidad: **la virtual y la física**. La virtual se ha convertido en la preponderante, más rápida, flexible, dinámica y cómoda, interactúa y cambia con toda velocidad.

El tradicional boca-boca, ahora se apoya en las redes sociales, pero además, puedes hacer que el trabajo venga a tí, que no seas tú el que busque y envíes mil cvs, ¿Cómo? posicionándote en este nuevo mundo digital, haciendo que tu perfil profesional y tus logros sean encontrados, hablen de lo interesante que sería contratarte, etc. Para ello, primero debes contemplar 10 importantes diferencias entre el actual mundo digital y el anterior.

“
SEA O NO
NECESARIO UN CURRÍCULUM,
ÉSTE ES AHORA DIGITAL, TANTO EN SU
PRESENTACIÓN COMO EN SU ENVÍO,
DE NADA SIRVE TENERLO IMPRESO; EL
CV, COMO LA VIDA, CAMBIA A TODA
VELOCIDAD Y DEBE ADAPTARSE A LAS
NUEVAS NECESIDADES Y LOS NUEVOS
PERFILES.”

- 1 **Google ha reemplazado a nuestro cv y nuestras referencias.** Cualquier reclutador (más del 83% ya) puede “googlear” para saber más de nosotros, comprobar lo que es y no cierto de nosotros, nuestra experiencia, contactos, capacidades,...
- 2 **Menos es más,** los reclutadores tienen un montón de cvs que revisar, por eso

no invierten más de 30 segundos en cada uno, la brevedad se valora.

- 3 **Las recomendaciones en LinkedIn reducen el riesgo**, y ningún director de recursos humanos quiere equivocarse en la selección de un nuevo trabajador (esa equivocación, aunque se corrija en los primeros 3 meses, puede suponer para la empresa el salario de un año y medio del trabajador). Para evitarlo, las recomendaciones en los perfiles de LinkedIn son vitales.
- 4 **Los CVs ya no son recibidos en papel**, por lo tanto no gastes recursos, tiempos,... en imprimirlos ni llevarlos contigo. De hecho cuando alguien me da un CV en papel me pone en un compromiso, pues no sé qué hacer con él. Insisto, nuestro CV es ahora digital, por tanto asume que la mayoría de las veces será leído en una pantalla, no cargues con él, llévalo en un pendrive o cargalo en algún servidor tipo Google Drive o Dropbox.
- 5 **Relaciones primero, currículums luego**, hemos pasado de, mándame tu CV a pásame tu cuenta de Twitter, Facebook, LinkedIn,... o simplemente ni a pedirlo, simplemente buscarlo. Si me resultas un profesional interesante, buscaré quien eres en las redes, qué sabes hacer,... y así, si me gustas, te llamaré para pedirte tu CV, disponibilidad,... Por ello, fomenta los contactos, tu presencia en los entornos virtuales donde quieras posicionarte, practica el networking.
- 6 **Los empleadores están preocupados buscando lo que necesitan**, por lo tanto olvídate de los tradicionales currículums, y de lo que has hecho o has aprendido, ahora debes exponerle/demostrarle que lo que él está buscando puedes aportarlo tú. Por lo tanto, debes dar respuesta a sus necesidades antes de que las pregunte, tu perfil debe ser proactivo.
- 7 **El espacio entre trabajos ahora no es tan peligroso**. Hasta no hace mucho un hueco en tu vida laboral podía dejarte sin una entrevista, era una señal muy negativa.
- 8 Hoy, lamentablemente, hay magníficos profesionales que se han quedado en

1.3. DEL CV. TRADICIONAL AL SOCIAL MEDIA EN 10 PASOS

la calle, que están realizando todo tipo de actividades e incluso emprendiendo, y por lo tanto, ya no es tan negativo ese hueco, es más, según algunos analistas para el 2020 se valorarán más ese tipo de profesionales.

- 8 **Tags, etiquetas, nombres,... son la nueva manera de encontrarte.** Los portales, las herramientas de búsqueda de talento, linkedin,... se basan en la utilización de filtros de búsquedas, robots,... y por lo tanto, si no empleas esas etiquetas, te puedes quedar fuera de esas búsquedas. Aprende a buscar cuales son las etiquetas que más usarán los que deban encontrarte y asócialas con tu perfil.
- 9 **Todos tenemos una marca personal,** seamos conscientes o no. Lo que ahora se denomina branding personal, puede ser controlado por tí o no, pero a todos se nos asocia un “cliché”, y es mejor que esa imagen que la gente saca de nosotros sea trabajada-controlada por nosotros mismos y no por la red al libre albedrío. Nuestro branding personal define nuestra reputación online, por lo tanto, mejor controlarla nosotros y no que lo haga otro.
- 10 **Adaptación y preparación para el puesto,** hoy en día tenemos mucha información a nuestro alcance, por lo tanto debemos preparar tanto nuestra solicitud de empleo como la carta de motivación de forma personalizada, de nada vale presentar ofertas a lo loco. La información de cualquier empresa es siempre accesible, y por lo tanto, se espera que tu solicitud sea acorde para el puesto, tanto en la exposición de tu motivación por el puesto como en el currículum que hayas preparado para el mismo.



1.4. LA INFORMACIÓN EN LA RED

En Internet podemos encontrar información muy variada: estudios monográficos, actas de congresos, leyes, estadísticas, noticias de actualidad, bases de datos, directorios e informes de empresas e instituciones.. Mucha de esa información está disponible también en medios impresos, pero cada vez más hay información que sólo está disponible en la red.

Se suele comparar Internet con una gran biblioteca, pero mientras que cualquier biblioteca dispone de un catálogo donde se recogen de forma ordenada todos sus fondos, esto no existe en Internet, por lo que debemos recurrir a una amplia variedad de recursos para realizar búsquedas.

Por otra parte, y puesto que la información que se publica en Internet no está sometida a ningún tipo de examen previo por parte de editores o profesionales del sector, ni a normas de calidad de ningún tipo, la información obtenida de la red debe ser sometida a un riguroso análisis (autoridad, actualización de los contenidos, propósito, funcionalidad, etc.) que nos asegure la fiabilidad de la información.

Buscar: Una de las primeras referencias que tenemos de Internet y su utilidad pasa por la realización de búsquedas. Realizar búsquedas bien definidas nos permitirá economizar esfuerzos y ser más eficaz. El uso de funciones avanzadas de búsqueda o de motores adecuados (metabuscadors, multibuscadores,...) resulta fundamental.

Filtrar: Para filtrar los numerosos resultados que podemos obtener de nuestras búsquedas es preciso no perder de vista nuestro objetivo: inserción laboral. Tendremos en cuenta solo los resultados que puedan servirnos.

Además, localizaremos fuentes de información clave (webs de referencia, canales RSS,...) como base para una permanente actualización.

● **Organizar:** Es conveniente disponer de herramientas que faciliten una ágil estructuración de nuestros contenidos y recursos. Un espacio de trabajo en el que podamos visualizar y asimilar nuestros resultados (navegadores personalizados, agregadores, etc.).

● **Producir:** La Web 2.0 dispone de abundantes recursos creativos. Podemos crear contenidos propios y compartirlos con otras personas que tengan intereses afines a los nuestros. Espacios de reflexión y trabajo colaborativo están a nuestra disposición (blog, wikis,...).

● **Compartir:** Una de las características más importantes de esta Web 2.0 se encuentra en las posibilidades de compartir e interactuar con otras personas. Las redes personales y profesionales facilitan esta interacción (Facebook, Twitter, LinkedIn, etc.). Aunque nuevamente es conveniente racionalizar el uso de estas redes y adaptarlas a nuestro objetivo.

1.5. LAS EMPRESAS EN LA RED

Join Fashion Italia
13 de octubre de 2015

En Massimo Dutti buscamos gente para nuestra renovada tienda de Alberto Aguilera (Madrid).

¿Te interesa? Presentate con tu CV en nuestro Centro de Selección en Madrid (Paseo de la Castellana 96) entre el lunes 20 y el próximo viernes 24 de Octubre (horario: 9:30 -18:30h).

Join us!
#JoinFashion
#MassimoDutti

Buscamos un Ingeniero para desarrollar app para iOS/Android

Buscamos un Ingeniero para desarrollar app para iOS/Android

Te va de esta vez, ¿quieres trabajar en un equipo de expertos? ¡Info@talentiahr.com

Talentia HR
@talentiahr
Buscamos un Ingeniero Desarrollador de Apps para iOS y Android en Alicante. talentiahr.com #empleo

1821 Vistas · 13 de octubre de 2015
1.871 Vistas · 3 Favoritos

Me gusta · Comenta · Comparte

Se ha compartido 124 veces

Una de las principales utilidades que les ofrece la red a las empresas es la publicación y difusión de ofertas a través de su web y redes sociales.

Sin embargo, este mismo auge de las redes sociales hace que esta posibilidad de difusión se vea contrarrestada por el aumento del porcentaje de vacantes que no se hacen públicas.

Cada vez más empresas acuden a las redes sociales para encontrar y contactar directamente con sus potenciales candidatos, realizando una búsqueda proactiva sin necesidad de esperar a que lleguen a ellas las candidaturas.

La red es la base de datos global más grande del mundo.



Oferta de empleo para Dependiente/a tienda de moda

Más de **250** candidatos inscritos en los primeros 3 días

Más de **680** al cierre de la oferta (10 días)

Sólo **12** candidatos cumplían los requisitos mínimos

Sólo **3** candidatos cumplían todos los requisitos

Tiempo invertido en cribar candidaturas: Más de **10** horas

Ninguno de los 3 candidatos aptos superó el proceso de selección en la entrevista

Prefiero emplear mi tiempo en buscar al candidato que necesito, que esperar a que sea el quien encuentre mi oferta publicada en un portal de empleo

Es por todo esto que los demandantes de empleo deben ser conscientes de la importancia de tener presencia en la red para no quedar excluido de muchas oportunidades laborales



Las empresas valoran en un 50% los conocimientos, formación y experiencia, y en otro 50% las actitudes, competencias y valores.



A través de redes sociales podemos evaluar todos estos aspectos, con un CV tradicional sólo formación y experiencia

Ante 2 candidatos que cumplen el perfil buscado, donde uno de ellos tiene perfiles en las redes sociales y el otro no, tiene más posibilidades de ser citado para una entrevista el primero y terminar siendo descartado el segundo.



1.6. EL CANDIDATO EN LA RED

Desempleado

Búsqueda activa de empleo

En paro

En transición profesional

Búsqueda de nuevos proyectos

En el INEM

Ninguno de estos términos es una ocupación, actividad profesional o puesto de trabajo. Son palabras por las que ningún reclutador buscara un candidato en la red.

Por lo tanto es una información irrelevante y prescindible en el titular o bio de un perfil.

Dependiente / Vendedora

Comercio / Moda / Textil
Perfumería / Zapatería

ESO / Grado medio comercio
Certificado de profesionalidad

Animación tienda / Caja / Pedido
Atención al cliente / Reposición

Población / Localidad / Provincia

Nombre del puesto

Sector

Conocimientos

Habilidades

Ubicación



Si tienes un perfil profesional en Infojobs, y debes tenerlo, activa tu perfil público para potenciar tu curriculum y darte visibilidad en la red, de esta forma será mas facil para un reclutador encontrarte.

Aunque LinkedIn ha sido concebida como una red profesional para perfiles con un nivel de cualificación medio alto, cada vez es mas habitual encontrar también perfiles de baja cualificación. Crea tu perfil sea cual sea tu cualificación. linkedIn es el nuevo curriculum de un profesional.



Tener una cuenta de correo profesional no es solo necesario por cuestiones de imagen, sino también por todo aquello que se vincula a ella. A través de una dirección de correo las empresas pueden acceder a nuestros perfiles sociales aunque no los hayamos mencionado. Y a través de esas perfiles pueden obtener mucha más información de la que podríamos ofrecerles de cualquier otra manera.

Algunos aspectos sobre tu vida que un reclutador puede obtener en Internet y Redes Sociales

Los estudios dicen que una persona con presencia activa en Redes Sociales tiene más posibilidades de encontrar trabajo que un candidato sin ella, eso lo dicen 4 de cada 3 encargados de realizar las selecciones de personal (reclutadores), sólo por eso ya deberíamos estar en Internet y en Redes Sociales (aunque hay muchas más razones). Pero no basta con estar, hay que tener una presencia adecuada y buena para nuestros intereses. A continuación vamos a ver algunos datos que un buen reclutador podría obtener, interpretar o deducir de nuestra presencia en los Medios Sociales.

Aspectos Personales

Apellidos/Nombre: _____
 Fecha de nacimiento: _____
 Lugar de nacimiento: _____
 Nacionalidad: _____
 Sexo: _____
 Estado civil: _____
 Hijos: _____



Otra información personal de interés: _____

Correo electrónico: _____
 Web: _____
 Blog: _____
 Skype: _____
 Teléfono: _____

Presencia digital

¿Tiene registrado dominio propio? _____
 Qué aparece en Google cuando se le busca: _____

¿Cómo es la Reputación online del candidato? _____
 ¿Qué se puede deducir de los grupos y listas a las que pertenece en Redes? _____
 ¿Puntos débiles/fuertes de su presencia en Medios Sociales? _____

Twitter: SI No
 Perfil FaceBook:
 Fan Page FaceBook:
 LinkedIn:
 Pinterest:
 Instagram:
 Google +:
 Slideshare:
 Flickr:
 YouTube:
 Scoop.Ic:
 Hootsuite:
 about.me:
 Vine:

Formación/Competencias		Buena	Regular	Mala	No evaluada
Titulación: _____	Buena redacción: _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Cursos: _____	Respeto/educación: _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Idiomas: _____	Lee contenidos: _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Carnet conducir: _____	Lee prensa: _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Viaja con frecuencia: _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Hace deporte: _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Le gusta su trabajo: _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Interacciona con profesionales: _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Constancia: _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Fiabilidad: _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Implicación: _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Engagement: _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Ortografía: _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Trabajo en equipo: _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Innovación: _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Creatividad: _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

¿Es un Knowmad? _____
 ¿Proactivo/reactivo? _____
 ¿Resistente al cambio? _____
 ¿Es un Influencer? _____

¿Dispone de las competencias técnicas para el puesto para el que se le evalúa? _____

Otros datos de interés

Marca personal online: _____
 ¿Es un referente en su sector? _____
 Empresas en las que ha trabajado: _____
 Elevada significación política: _____
 Prejuicios/manías/tobias: _____
 Actitud vital (positiva/negativa): _____
 Repercusión en medios: _____
 Colaboraciones en Medios: _____
 Libros publicados: _____
 Premios obtenidos: _____
 Aficiones: _____
 Otra información relevante del candidato: _____

Valoración final

La valoración del candidato se analiza en función de lo observado en Internet y en Redes Sociales, en relación con las características del puesto y empresa para el que se le evalúa.

Datos insuficientes para evaluación ...
 Adecuado ...
 No adecuado (técnica) ...
 No adecuado (personalidad) ...

Hay quién considera poco ético que los reclutadores observen tu comportamiento en Internet, o dicen que el reclutador te juzga por lo que ve en Internet, o que es discriminatorio.
 Pero si lo analizamos desde el principio un proceso de selección de personal, es discriminatorio en sí mismo, de lo que se trata es de escoger al candidato más adecuado técnicamente, que mejor encaje en el grupo de trabajo en que se va a incluir, ello evidentemente puede discriminar por conocimientos, características físicas, sexo o edad en función del puesto a cubrir. En una entrevista de trabajo también se nos juzga, lo que ocurre es que a eso estamos acostumbrados.
 Hay quienes dicen que su vida personal todo tiene que ver con su trabajo, cómo si pudieran separar ambas vidas... ¿Si tienes problemas personales eres que no vas a influir en tu trabajo?
 Los reclutadores piensan que es mejor un candidato que sea activo en Redes Sociales, por ello (y muchas más razones) hay que tener presencia y saber que en cualquier momento puedes ser evaluado por un reclutador, otra en consecuencia.

Infografía realizada por @VallejoAngeles y @alfredovela
 Visita www.ticsyformacion.com



Marcos Fernandez Gonzalez 1+

Coaching para la Orientación Profesional
Oviedo, Asturias, Spain | Dotación y selección de personal

Actual ForemAsturias
Anterior ForemAsturias, iniciativa comunitaria EQUAL
Educación Universidad de Oviedo

Enviar un mensaje

376
contactos

es.linkedin.com/in/marcosfgopea Información de contacto

Trayectoria profesional y académica

Extracto

En los últimos años, las tendencias en gestión y selección de RR.HH. se han encaminado hacia la web 2.0, lo que me ha permitido unir mi pasión por la informática, Internet y la comunicación a mi desarrollo profesional como Orientador Profesional para la Inserción, especializándome en Herramientas 2.0 para la orientación profesional, desarrollando materiales de orientación profesional basados en el uso de internet y redes sociales para la gestión de la marca personal y la búsqueda activa de empleo e impartiendo talleres y conferencias sobre búsqueda 2.0 de empleo y gestión de la búsqueda activa de empleo a través de dispositivos móviles

Inicié mi formación como orientador profesional en 1998 con el curso de “Experto en técnicas de entrenamiento de Habilidades Sociales para el empleo” de la Universidad de Oviedo, aunque anteriormente ya había trabajado como preparador de psicotécnicos para oposiciones. Al finalizar este curso me incorporé como orientador en ForemAsturias, realizando desde entonces más de 1.000 horas de formación complementaria en el área de Orientación Laboral y Psicología del Trabajo.

orientacion@marcosfg.com
www.marcosfg.com

marcosfgopea en about.me CV Marcos Fernandez Gonzalez

los resultados de búsqueda que las empresas realizan en twitter se centran en el texto de la bio del usuario, por lo que resulta necesario para ser encontrado incluir en tu bio a que te dedicas y el lugar donde resides.



Y no olvides que...

En cualquier momento puedes estar realizando una entrevista con un reclutador sin ni siquiera tú saberlo. Cualquier contacto en redes sociales podría ser tu próximo empleador

Ejercicio 1

¿Cómo te VEN en las redes?

Búscate en Google y analiza los resultados obtenidos. ¿Cual es tu marca personal?, ¿Quien controla esa marca personal?

2ª PARTE

HERRAMIENTAS BÁSICAS PARA LA BÚSQUEDA Y GESTIÓN DE LA INFORMACIÓN



2.1 NAVEGADORES

Su función principal es movernos por Internet, nos ayudan a **conectar** con la Red y salir fuera.

A QUÉ SON Y CUÁLES SON LOS NAVEGADORES MÁS UTILIZADOS

Un navegador (del inglés, web browser) es una aplicación que opera a través de Internet, interpretando la información de archivos y sitios Web para que podamos ser capaces de leerla. El programa nos permite movernos por Internet (navegar), visualizar páginas webs y acceder a todo lo que la Red nos ofrece.

Por tanto, la funcionalidad básica es permitir la visualización de páginas Web. El navegador interpreta el código, HTML generalmente, en el que está escrita la página web y lo presenta en pantalla permitiendo al usuario interactuar con su contenido y navegar hacia otros lugares de la red mediante enlaces o hipervínculos (Links).

Actualmente los navegadores más utilizados son: **Internet Explorer**, **Mozilla Firefox** y **Google Chrome**.

¿Cuál es el mejor?

Qué son y cuáles son los navegadores más utilizados

Un navegador (del inglés, web browser) es una aplicación que opera a través de Internet, interpretando la información de archivos y sitios Web para que podamos ser capaces de leerla. El programa nos permite movernos por Internet (navegar), visualizar páginas webs y acceder a todo lo que la Red nos ofrece. Por tanto, la funcionalidad básica es permitir la visualización de páginas Web.

Actualmente los navegadores más utilizados son: Internet Explorer, Mozilla Firefox, Google Chrome, Opera y Safari.

FOREM ASTURIAS

B CÓMO UTILIZARLOS EN TU BÚSQUEDA DE EMPLEO

Incidimos a continuación en las tres funcionalidades comunes a estos diferentes exploradores y que nos parecen más relevantes para los objetivos aquí planteados: La página de inicio y organización de favoritos/marcadores.

B.1. La página de inicio.

Es aconsejable que una vez instalado tu navegador, establezcas como página de inicio aquella que te sirve de vía principal para desplazarte por la Red, algunos utilizarán un buscador (Google, por ejemplo), otros, cualquiera de las herramientas que se detallan en éste manual. La lógica será la configuración de la página de inicio de manera que se **abran las pestañas adecuadas a tu proceso de búsqueda de empleo**, lo que crearía una **rutina** diaria que nos haría visitar esas páginas como un proceso automatizado...

B.2. Pongamos algo de orden: favoritos - marcadores.

Es evidente que si queremos hacer una búsqueda eficaz el orden evitará el desconcierto habitual de navegar a la deriva, encontrar sitios de interés, seguir por inercia y cuando queramos volver a ellos no acordarnos. ¿Cómo establecer nuestro mapa de ruta e ir guardando aquellos sitios que volveremos a visitar porque son los relacionados con nuestro itinerario de búsqueda de información, de recursos de formación o de empleo?

En primer lugar debes pensar cómo vas a organizar y que temáticas son las que deseas tener, lo que te llevará directamente a **crear carpetas** para ir incluyendo las direcciones que te interese guardar. Como sugerencia, una posible estructura base de tus carpetas podría pasar por establecer una distinción al menos en dos apartados:

- **Formación:** identificamos páginas web que te faciliten el acceso a recursos formativos de todo tipo (cursos, Masters, becas, etc.)
- **Empleo:** una de las partes centrales de nuestros favoritos/marcadores pasa por tener bien organizadas las diferentes páginas de bolsas de trabajo, webs profesionales, webs con información de empresas, sitios de empleo público y, en definitiva todas aquellas con una vinculación directa con el mercado de trabajo.

2.2. CORREO ELECTRÓNICO

En la búsqueda de empleo una de las tareas más frecuentes es enviar nuestro currículum vitae por correo electrónico, bien respondiendo a una oferta de trabajo, bien haciendo auto-candidatura.

Aunque no lo parezca, es importante **facilitar la tarea de recepción** y clasificación de nuestro currículum vitae al receptor del mismo, pues ya en este paso, como en los siguientes estamos ofreciendo una imagen de nosotros mismos. Para ello sigue los siguientes consejos que te ofrecemos.

Envía el currículum vitae desde el correo electrónico que conste en él. Es conveniente que envíes el currículum vitae desde la dirección de correo electrónico que figure en el mismo, ya que hay veces que el reclutador necesita localizar los mails recibidos o enviados a un candidato para recuperar alguna información, ver la fecha en que fue recibido y su vigencia, o imprimir que se te ha comunicado la información sobre la LOPD (Ley orgánica de protección de datos), por ejemplo.

Usa una cuenta de correo electrónico con un nombre neutro o formal. Otro aspecto a tener en cuenta es el nombre de la cuenta de correo. Si la que usas en el ámbito personal tiene un nombre muy informal o chistoso, sería conveniente que abrieras una

“
ENVIAR UN
CURRÍCULUM VITAE POR CORREO
ELECTRÓNICO ES UNA TAREA
RELATIVAMENTE SENCILLA Y A LA QUE NO
SE LE SUELE DAR IMPORTANCIA. SIN
EMBARGO LA TIENE, YA QUE LA MANERA
EN QUE SE HACE JUNTO AL CONTENIDO
DEL PROPIO CURRÍCULUM VITAE, OFRECEN
LA PRIMERA IMPRESIÓN QUE TENDRÁN DE
NOSOTROS, LA CUAL PUEDE
DETERMINAR QUE HAYA UNA
SEGUNDA O NO.
”

cuenta con un nombre más neutro o formal para la búsqueda de empleo. Ten en cuenta que ya estás influyendo en la primera impresión que tienen sobre ti.

Envíalo en el formato más común. Siempre que sea posible envía el curriculum vitae en los **dos formatos** más habituales:

● **PDF.** Es uno de los formatos más extendidos en Internet para el intercambio de documentos. Es multiplataforma, es decir, puede ser presentado por los principales sistemas sin que se modifiquen ni el aspecto ni la estructura del documento original.

● **WORD.** El formato más habitual es el terminado en la extensión “.doc”. A partir del Office 2007 los archivos de Word terminan en la extensión “.docx”. Si el reclutador tiene una versión anterior o no actualizada, no podrá abrir tu curriculum vitae así que sería conveniente si es tu caso, guardarlo como **“Documento Word 97-2003”** quedando el curriculum vitae con la extensión “.doc”. Cada vez es más frecuente recibir curriculum vitae con la extensión “.odt” de OpenOffice. No todos tienen instalado este software, o aplicaciones que permiten abrirlo, por lo que si es tu caso, sería conveniente que lo pasaras a PDF para enviarlo.

Nombra el archivo con tu nombre y apellidos. El reclutador o seleccionador suele guardar el archivo del currículum vitae por tu nombre y apellidos, y organizarlo en carpetas por ofertas o perfil profesional. Eso permite localizarlo rápidamente para imprimirlo, enviarlo o actualizarlo, y evitar que esté duplicado cuando se recibe por varios medios a la vez o en distintos periodos de tiempo.

Por tanto para facilitar esta labor lo más recomendable es que envíes el currículum vitae nombrando el archivo con tu nombre y apellidos, por ejemplo, “CV Marcos Fernandez Gonzalez”. Evita enviarlo con nombres de archivo que no te identifiquen como “CV”, “Currículum vitae”, “CV mayo”, “CV actualizado” o “CV Nombre la empresa”.

Especifica correctamente el asunto y contenido del correo. Si envías el currículum vitae a una oferta de empleo indica en el asunto del correo electrónico al menos “**el número o referencia de la oferta**” y el “**puesto que solicitan**”, y si lo consideras “**tu nombre y apellidos**”. Si envías el currículum vitae por tu cuenta haciendo autocandidatura el asunto del correo electrónico es más abierto y depende del estilo de redacción de cada uno. En cualquier caso es conveniente hacer referencia a que envías el currículum vitae o que buscas empleo, pudiendo especificar o no un puesto concreto.

2.2.1. 6 ERRORES AL ENVIAR TU CV POR EMAIL

Aquí tienes **7 errores** que provocan que tu currículum nunca llegue a la bandeja de entrada o sea eliminado **¡sin abrir!** El objetivo del CV es conseguir la entrevista, pero si no lo están recibiendo cuando lo envías, ¿cómo la vas a conseguir?

1 Dirección de email nada adecuada

Cuando envías tu cv a través de un email como “conejitaplayboy21@... o flowerpower@...” pareces informal y despreocupado por el trabajo. Mi recomendación, mantén ese email para tus amigos pero créate uno nuevo (¡que es gratis!) que sea formal o neutro.

2 Envíos masivos de CV

Hay personas que tienen dudas sobre a qué dirección de email de la empresa enviar su currículum y acaban por enviarlo a todas las que ven en la web. No hay nada peor que te lleguen 4 o 5 emails a tu correo reenviados desde otros departamentos con el mismo cv que ya te ha llegado a ti a tu email de recursos humanos de esa empresa.

Si no ves un email de RRHH y solo se facilita el genérico de info@nombreempresa.com, es mejor que no lo envíes a ese. Otro fallo que con las prisas uno no se da cuenta es el darle a reenviar al último e-mail que enviaste... (pensando que como ya tienes adjunto el archivo te ahorras

trabajo).

Si haces eso me indicas que no solo **no personalizas** cada asunto o cuerpo del email que envíes sino que además yo (como empresa) soy tu segunda opción. A todos nos gusta sentirnos especiales y únicos, al ver el [RE:] en el asunto del email ya estás diciéndole eres mi segunda opción...

3 La prioridad del email

En las empresas el calificar de importante o urgente un email se utiliza solo en casos de necesidad que no son los de la selección de personal. Por ponerle prioridad alta a tu email no le van a hacer más caso, sino que molestará más y puede ser borrado más rápidamente.

4 Ojo con la versión del archivo que envías

Yo siempre aconsejo enviarlo en PDF. No todas las empresas tienen la última versión de Word, algunas ni si quiera tienen Word, usan programas gratuitos alternativos como el OpenOffice. Puede parecer una tontería, pero depende del programa que tengan no abrirá el archivo enviado o si lo abre puede cambiar la tipología de la letra, etc. quedando tu currículum destrozado.

5 Día y hora del envío del email

Otro error que puedes evitar. Los peores días para enviar un CV son (**sábado, domingo, lunes y viernes**). El motivo es que los lunes hay muchos correos en tu bandeja de entrada y a no ser que sea una prioridad en ese momento el proceso de selección, puede pasar desapercibido tu email entre muchos otros. El viernes la bandeja de entrada no está saturada, pero se mira menos el correo pues hay que terminar cosas pendientes y solucionar lo importante antes del fin de semana. Lo mejor es enviarlo el resto de días. En cuanto a las horas, según estadísticas se abre más el email entre las **11 y 12 de la mañana**.

6 Actuar como SPAM

Las empresas tienen programas anti SPAM que eliminan los emails sospechosos. Si alguna vez enviaste un email con alguna de estas características, el destinatario no lo recibió nunca en su bandeja de entrada.

Puedes ser considerado SPAM si:

- Escribes todo en mayúsculas en el asunto o en el cuerpo del mensaje
- Usas signos de exclamación o interrogación en el asunto
- Dejas el asunto o el cuerpo en blanco y adjuntas algún archivo
- Utilizas un tipo de letra muy pequeño
- Utilizas el color rojo o abusas de los colores
- insertas un número de enlaces o archivos excesivo
- Envías archivos muy pesados
- Incluyes muchas imágenes en el mensaje

2.2.2. IDENTIDAD CORPORATIVA y CV

La identidad corporativa de una empresa se define como un conjunto de atributos y valores que toda empresa posee. Su personalidad, su razón de ser, su espíritu... etc. La imagen que refleje la empresa a través de la personalidad, hará identificarse de las demás, y colocarse en mayor o menor escala. La propia empresa se dará a conocer a través de sus propias normas y comportamientos. Todas las empresas, aunque no comuniquen nada, emiten continuamente mensajes a su alrededor. La imagen visual es uno de los medios prioritarios que

más utilizan las empresas para transmitir y manifestar su identidad, mostrándola al público.

La identidad corporativa generalmente está marcada por un logotipo el cual se aplica a los diferentes materiales de promoción como las tarjetas de presentación, hoja y sobre con membrete, hojas de fax, etiquetas, carpetas, folletos, catálogos y obviamente a su lugar en internet.

Esta imagen corporativa sirve para darle una única identidad a un negocio que le permita dar una imagen de seriedad y también de confiabilidad para los clientes, también permite ser identificado rápidamente por sus clientes o prospectos, sobresalir o diferenciarse de su competencia y llegar a posicionar la marca a nivel internacional.

El usar en nuestro CV y nuestra carta los colores corporativos de esa empresa, el tipo de letra de su web o incluir en nuestro vestuario alguna prenda del color corporativo hará que el entrevistador nos visualice como parte de la empresa, lo que será un gran paso en nuestro deseo de obtener un puesto en esa empresa.

Ejercicio 2

Cómo enviamos nuestros CV

Analiza y comenta esta carta de presentación y la respuesta de la empresa (este es un caso real un caso gran revuelo en las redes sociales).

The screenshot shows an email client interface. The top bar indicates 'Curriculum' in the inbox. The selected email is from 'Hola@riotcinema' (hola@riotcinema.com) sent at 9:33 PM (2 minutes ago) to 'Carlos'. The subject is 'Estimado/a Sr./a./Carlos/as/to/a que nos escribe un mail genérico nº 752'. The email body contains a series of numbered questions and statements:

Primero: Somos una productora donde, si sumamos las edades de los tres socios fundadores, tendríamos edad para que nos trataras de usted. Pero por separado tenemos solo un cuarto de siglo cada uno y nos ofende ligeramente que nos consideres tan mayores.

Segundo: vitae lleva acento.

Tercero: Te agradecemos que nos manifiestes tu interés en participar en los procesos de selección que requieren de un profesional de tus características. Vamos a asumir que "tus características" significa que para ti está bien mandar un mail genérico, sin siquiera un destinatario o hacer referencia al nombre de la empresa o al puesto específico en que crees que eres mejor. Todo eso nos ha hecho sentir un poco unas cuáquiera, unas pelandruscas.

Resultado que la nuestra es una empresa de comunicación en la que nos enorgullecemos de tratar a nuestros clientes y espectadores de tú a tú. ¿Te imaginas lo que pensarían de nosotros si les enviáramos un email genérico? ¿Sin molestarnos siquiera en mirar sus nombres? Sería un despropósito, ¿eh?

Pues un poco lo mismo. Vamos, que no hemos empezado con buen pie.

Cuarto: "Con mi formación y especialización académica confío en reunir los requisitos específicos para el desempeño de una función en el mismo." ¿Que formación, Carlos? ¿Que especialización académica? ¿Que requisitos? ¿El desempeño de qué función? ¿En el mismo CUE? ¿Estamos locos? ¿A que huelen las nubes? Bia bia bia. Bia bia. Párrafo genérico.

Si ni tan siquiera eres capaz de personalizar 300 emails con curriculum que habrás enviado, ¿crees que podremos confiar en ti para tareas más complejas? No hemos leído tu cv, pero como tú tampoco nuestra web ni lo que hacemos lo mismo surgen cosas divertidas como que te hayas confundido y en realidad seas pescadero.

Quinto: Nos quedamos más tranquilos, sin embargo, por el hecho de que nos saludes atentamente. Ya es algo. A lo mejor podemos ser amigos algún día.

Séxto: NO.

PD: Si eres pescadero dinosaur, tenemos un puesto para ti.

The email also includes a download link for 'Curriculo.doc' (53K) and a signature 'Carlos'.



2.3. SISTEMAS DE ALMACENAMIENTO EN LA NUBE

Las personas con algunos años, y seguramente con algunas canas en su cabello, han visto pasar muchos adelantos en materia de almacenamiento de datos, desde los disquetes de 1,4 megas, hasta los lápices USB de 64 Gigas. Esto nos permite llevar con nosotros todos los documentos que consideremos necesario, desde nuestro CV hasta las fotos familiares. De este modo **ya no tenemos que llevar copias impresas de nuestro CV** y podemos descargarlo en cualquier ordenador para imprimirlo o dejarlo en formato digital.

No obstante estos avances, ha surgido en el mercado una nueva tendencia que parece inevitable: **El almacenamiento en la nube**. Este tipo de almacenamiento de datos en servidores remotos ha sido posible gracias a la masificación de las conexiones a Internet, además de la velocidad que ahora pueden llegar a alcanzar, lo que ha cautivado a cientos de miles de usuarios que actualmente prefieren almacenar sus datos en estos espacios en la nube antes que en sus equipos. Esto nos permite acceder a nuestros archivos desde cualquier dispositivo en cualquier lugar, ya no necesitamos llevar la información encima. Claro que también en esto tiene mucho que ver la aparición en el mercado de dispositivos móviles como tablets y smartphones con la suficiente capacidad de hardware como para poder trabajar en ellos de la misma manera en que lo hacemos con una computadora de escritorio.

Es por ello que los usuarios ahora tienen almacenado en la nube la gran mayoría de sus documentos, incluyendo CV, certificados de cursos y diplomas, documentos y libros en formato digital, plantillas de Excel, escritos en Word, y muchos otros contenidos, ya no por una cuestión de tenerlos resguardados en

otro lado por “si pasa algo”, sino por una simple cuestión de movilidad y disponibilidad.

2.3.1. ALMACENAMIENTO EN LA NUBE: LAS ALTERNATIVAS MÁS POPULARES

A Dropbox

Sin duda alguna, el servicio de almacenamiento en la nube más sencillo de usar es Dropbox, gracias a su intuitiva interfaz, hacia la cual incluso es posible arrastrar archivos e iniciar una transferencia, entre muchas otras funcionalidades. Además Dropbox ofrece diversas herramientas como historial de cambios y cifrado para el contenido. Una de sus mejores características es la posibilidad de **poder trabajar en forma colaborativa**.

B Google Drive

Google Drive ofrece una significativa mejora en el espacio de almacenamiento ofrecido en relación a Dropbox ya, pero sin duda en donde más destaca Google Drive es en la integración con otros servicios de la empresa, incluyendo el sistema operativo Android. Asimismo dispone de clientes para escritorio y smartphones, los cuales nos permitirán aprovecharnos de los beneficios que nos ofrece Google Docs, es decir la posibilidad de crear y editar documentos de texto, hojas de cálculo y presentaciones directamente en la nube.

3^a PARTE

HERRAMIENTAS PARA LA CREACIÓN DE UN CV EN INTERNET



3.1. CREACIÓN DE UNA TARJETA DE PRESENTACIÓN EN ABOUT.ME

Las tarjetas de presentación son herramientas muy útiles para compartir con clientes y colegas de manera efectiva información personal para darnos a conocer en un momento determinado. Quiénes somos, nuestra profesión y la forma en que podemos ser contactados, son básicamente los datos que encontramos en la mayoría de ellas, además tienen la ventaja de ser muy fáciles de transportar y distribuir.

La comúnmente denominada Web 2.0 abrió la puerta a un gran número de servicios útiles e interesantes, que en combinación con métodos más tradicionales nos permiten aprovechar al máximo el mundo virtual, en la vida real. Uno de esos servicios es precisamente About.me.



MARCOS FERNÁNDEZ GONZÁLEZ
COACHING PARA LA ORIENTACIÓN PROFESIONAL

+ Email Me

 En los últimos años, las tendencias en gestión y selección de RR.HH. se han encaminado hacia la web 2.0, lo que me ha permitido unir mi pasión por la informática, Internet y la comunicación a mi desarrollo profesional como Orientador, especializándome en Herramientas 2.0 para la orientación profesional, desarrollando materiales de orientación profesional basados en el uso de internet y redes sociales para la gestión de la marca personal y la búsqueda activa de empleo e impartiendo talleres y conferencias sobre búsqueda 2.0 de empleo y gestión de la búsqueda activa de empleo a través de dispositivos móviles.

📍 Oviedo, Asturias
Contact info. +

 Mi perfil en LinkedIn
 Mi cuenta en Twitter
 Mi página profesional en Facebook
 Descargar CV (pdf)

A QR code is visible in the background image, which also shows a pigeon in a city setting.

About.me es un servicio que nos permite crear una página de perfil personal, a la que podemos conectar todas nuestras cuentas en redes sociales, blogs y sitios webs personales, con lo que tendremos una tarjeta de presentación en línea para incluir información que por cuestiones de espacio, obviamente no entrarían en una tarjeta tradicional. La interfaz sencilla y amigable del sitio nos permitirá configurar un perfil completo en cuestión de unos minutos.

<https://about.me/>

Ejercicio 3

.....

Crea una cuenta en About.me

.....

3.2. UN CV MÁS COMPLETO, CUVITT

CuVitt es el **currículum inteligente** que te representa en tus tres dimensiones:

- 1 **Talento:** ¿qué te gusta hacer? – ¿Te gusta pintar, cocinar, hacer deporte, leer, hacer networking, ayudar a personas necesitadas...?, ¿sabrías aprovecharlo en tu trabajo?
- 2 **Expectativas:** ¿qué esperas de tu carrera profesional? – ¿Quieres seguridad ante todo, o te va más el reto y la incertidumbre?, ¿quieres convertirte en experto, o lo que te “remueve” es resultar útil a la sociedad?, ¿te atrae cambiar el mundo o prefieres hacerlo más eficaz?
- 3 **Trayectoria:** ¿qué has hecho hasta ahora? – ¿Eres licenciado, tienes algún master, o eres opositor?, ¿sabes idiomas?, ¿te tomaste un año sabático y te cambió la vida?, ¿tienes un blog, has escrito algún libro o artículo?, ¿has dado conferencias como experto?



<http://blog.cuvitt.com/>

Ejercicio 4

Crea un perfil en CuVitt

3.3. CREACIÓN DE UN CV POR COMPETENCIAS

Ya hemos hablado de la necesidad previa de elaborar un perfil profesional, que debía responder a la suma de nuestras **competencias profesionales** y nuestras **competencias personales**. Para ello es necesario responder a estas preguntas:

- ¿En que materia estamos formados? Ya sea a través del estudio o a través de la experiencia. **CONOCIMIENTOS.**
- ¿Qué sabemos hacer? Que habilidades y destrezas hemos adquirido en el desempeño de otros empleos. **HABILIDADES Y DESTREZAS.**
- ¿Cómo nos comportamos? **COMPORIAMIENTOS.**
- ¿Hasta dónde podemos? **RECURSOS, CAPACIDADES PERSONALES...**

El siguiente paso sería hacer coincidir nuestro perfil profesional con el perfil de competencias que un reclutador haría para el puesto al que optamos. El perfil de competencias del puesto es la suma de competencias que ha de tener el candidato ideal. Por eso es tan importante investigar a fondo a las empresas que no interesan y seguir sus pasos en la red.

Pero, **¿dónde podemos conocer las competencias necesarias para el ejercicio de la profesión u ocupación que nos interesa?**

En trabajastur

(402 perfiles profesionales)



O en Barcelona activa



<http://w27.bcn.cat/porta22/es/altres/diccionari.jsp>

3.3. CREACIÓN DE UN CV POR COMPETENCIAS

O buscando en Google por perfiles profesionales, habilidades profesionales, skills, competencias...

El CV por competencias, visto de este modo, responde a la necesidad por parte del reclutador de obtener de forma rápida y sencilla la siguiente información del candidato:

- Qué conocimientos aplicó en un determinado puesto y durante cuánto tiempo.
- Qué habilidades y destrezas utilizó.
- Qué resultados consiguió.

Y responderá al reclutador si las competencias desarrolladas y utilizadas durante tu trayectoria profesional son las que se necesitan para desempeñar el actual puesto vacante.

A ESTRUCTURA DE UN CURRÍCULUM POR COMPETENCIAS.

- **Encabezado:** Solo datos de contacto, telefono, web, blog, e_mail, foto y V_card.
- **Perfil profesional:** Corresponde al extracto que pondremos en LinkedIn, solo que aún más específico para el puesto al que optemos.
- **Experiencia:** Datos del puesto y funciones y responsabilidades desarrolladas en el.
- **Formación:** Reglada y aquella no reglada que tenga relación directa con el puesto al que optamos.
- **Capacidades y competencias:** Idiomas, permiso de conducir, competencias organizativas, sociales, técnicas, informáticas...

COMPETENCIAS SOCIALES

Por capacidades y competencias sociales se entiende la aptitud para convivir y trabajar con otras personas en contextos que requieren comunicación, trabajo en equipo...Ejemplo: Buenas capacidades de comunicación indicando el contexto en que las ha obtenido (formación, trabajo, seminarios, etc.)

COMPETENCIAS ORGANIZATIVAS

Por capacidades y competencias organizativas se entiende la aptitud para la coordinación y administración de personas, proyectos, presupuestos en el trabajo, en un voluntariado... Ejemplo: Liderazgo (por ejemplo: responsable actual de un equipo de 10 personas).

COMPETENCIAS TÉCNICAS

Por capacidades técnicas se entiende el dominio de tipos específicos de maquinaria, equipamientos, programas o bien conocimientos técnicos en un campo determinado (fabricación, salud, banca, etc.) Ejemplo:...Dispongo del carné de operador de carretillas elevadoras y he ejercido de ello durante más de 10 años...

3.4 EL BLOG COMO HERRAMIENTA PARA EL EMPLEO Y EL AUTOEMPLEO

Un blog es una magnífica herramienta para mostrar al mundo quien eres, cuáles son tus inquietudes, qué sabes, qué eres capaz de hacer y darte a conocer más allá de tus círculos cercanos. Por esa razón puede ser una buena idea tener un blog como refuerzo a tu estrategia de búsqueda de empleo.

Veamos para que puede resultarte útil tener un blog en tu búsqueda de trabajo y que aspectos debes tener en cuenta. Lo primero es que **un blog no es tu currículum vitae en la red**, existen muchas otras herramientas que con un menor esfuerzo te permitirán mostrar tu currículum en la red, en un buen blog se cuentan historias, se comparte información y conocimiento. Piensa en el blog como un lugar donde puedes mostrar tus capacidades como profesional y demostrar que eres un experto en tu campo. Este tipo de contenido te ayudará a conocer profesionales del sector ampliando tu red de contactos – y detectar oportunidades de empleo – y también a que los empresarios o posibles empleadores puedan conocer tus capacidades.

El aspecto más importante del blog será el contenido y te adelanto que su creación no será fácil, requiere mucho esfuerzo y constancia. Piensa en que objetivos persigues con el blog y a quien quieres dirigirlo, escribe para ellos de forma que sea útil para ti. Lo bueno que tiene Internet es lo grande que es su audiencia, así que no te preocupe escribir sobre algo muy concreto, seguro que tienes tu audiencia.

Por eso elige un tema con el que te sientas seguro, con el que creas que estás construyendo esa imagen que deseas mostrar de ti y que le resultará interesante

a esas personas que quieres que lean tu blog y te conozcan a través de él. También te aconsejo que elijas un tema sobre el que quieras aprender algo nuevo porque es uno de los beneficios que obtendrás del blog, aprendes continuamente.

“
EL BLOG PUEDE SER TU
ESTRATEGIA CENTRAL PARA CONSTRUIR
LO QUE SE DENOMINA LA REPUTACIÓN
DIGITAL. EN DEFINITIVA LO QUE HACES ES
MOSTRAR UNA IMAGEN DE TI. RESALTAR
DETERMINADOS ASPECTOS Y UTILIZAR
LOS MEDIOS DIGITALES PARA QUE SE
HABLE POSITIVAMENTE DE TI
”

Construye tu blog personal haciéndote un idea de cómo quieres que te perciba el que lo lea, piensa en los adjetivos que quieres que te describan. Así que dedícale un tiempo a este aspecto. ¿Quieres que te vean como un experto, metódico, detallista o informal y creativo, dinámico o constante? Piensa en ello e intenta controlar lo que transmiten con tus contenidos, tu forma de escribir, el diseño de blog, las fotografía que mostrarás, etc.

Complementa el blog con el uso de otras redes sociales en tu búsqueda de empleo como linkedin, twitter, facebook, etc. Pero se coherente con lo que transmites en todas esas redes sociales y en el blog, tienes que conseguir mostrar en todo momento esa imagen que has decidido construir de ti mismo.

Te adelantamos que tu **blog se convertirá en tu tarjeta de visita** frente a los reclutadores, será algo que consultarán tus entrevistadores y que te ayudará a diferenciarte de otros candidatos.

Aunque puede parecer lo contrario muy pocas personas mantienen un blog de calidad de una forma constante y quien lo hace le ha sacado buen partido al blog. La parte más complicada es que mantener un blog **requiere mucha constancia y esfuerzo**, mucho más del que al principio puedes pensar. Si te metes en esa aventura tenlo muy presente porque **un mal blog puede mostrar una imagen**

3.4. EL BLOG COMO HERRAMIENTA PARA EL EMPLEO Y EL AUTOEMPLEO

negativa de ti a tus empleadores y lo que es una oportunidad convertirse en un estorbo.

Sólo por el hecho de tener un blog vas a transmitir muchos aspectos a tus empleadores: si eres competente escribiendo, tu capacidad de expresarte, tu constancia y capacidad de esfuerzo, tus habilidades con nuevas tecnologías, como desarrollas tus ideas, etc. Habrá muchos otros atributos que añadirás con tus contenidos.

No persigas objetivos a corto plazo con el blog más allá de poder mostrarlo en los distintos procesos de selección a los que te presentes. Al principio tu blog no tendrá muchas visitas y veras que crece poco a poco si publicas frecuentemente con contenido de calidad, original e interesante. A largo plazo lo que puede ofrecerte un buen blog y tu esfuerzo y dedicación es que no seas tú el busques el trabajo sino que el trabajo te encuentre a ti.



3.5 ¿TE ATREVES A GRABAR UN VÍDEO CV?

A ¿QUÉ ES UN VÍDEO CURRÍCULUM O VÍDEO CV?

Es un pequeño vídeo en el que el candidato que busca empleo realiza una presentación de su **perfil profesional**. Lógicamente puede realizarse en cualquier soporte de video digital, pero tiene mayor interés su publicación en Internet, donde alcanzará mayor difusión. No sustituye al CV escrito, pero parece que emerge como un excelente complemento.

B ¿QUÉ APORTA?

Pone de manifiesto las capacidades comunicativas y de síntesis del candidato.

Permite que la empresa tenga una **primera imagen del candidato** y decida si lo entrevista.

Coloca al candidato ante una situación que exige que ponga en marcha su capacidad creativa

Aporta mucha más información, mejorando el proceso de comunicación y de selección. Frente a la despersonalización que supone el cv escrito, que reduce el perfil personal a un conjunto de datos ajustados a unos formatos estandarizados, el VideoCV nos aporta una multitud de información clave en un proceso de comunicación como la voz, la imagen, el lenguaje gestual....

Por otro lado, debemos tener en cuenta que el hecho de ofrecer mayor comunicación e imagen sobre el candidato/a puede aportar demasiada información, una información que de no haberla ofrecido pudiera haber sido el factor para ser llamados a una entrevista y vernos personalmente.

Por tanto tiene su lado positivo y negativo en los procesos de selección de personal que debe ser valorado por el candidato a tener del puesto de trabajo que se ofrece.

C ¿REALMENTE LO USAN LAS EMPRESAS?

Algunos seleccionadores así lo han manifestado. Parece que se utiliza una vez realizada la primera criba, como medio para seleccionar a los candidatos que serán llamados a la entrevista personal.

Consejos para la elaboración de un vídeo currículum:

- Debe tener una duración máxima de **2 ó 3 minutos**.
- La calidad del vídeo debe ser aceptable y en un formato y tamaño adecuado para su publicación en la web.
- Cuidar el aspecto físico, igual que harías si fueras a acudir a una entrevista.
- Fondo blanco sobre ropa oscura, fondo oscuro sobre ropa clara y lisa, sin estampados ni dibujos que llamen la atención.
- Preparar un guión con la misma estructura que un CV, pero sin incluir fechas ni datos concretos referidos a empresas.

D SERVICIOS DE PUBLICACIÓN DE VIDEO CV

Resulta sorprendente el número de servicios existentes, teniendo en cuenta que todavía no se trata de un recurso de uso generalizado, **Videocvtube.com** y **TuMeVes** son dos de los más destacados, aunque un **canal en youtube** continua siendo la mejor opción.

Otra versión de un vídeo currículum pueden ser unos pequeños **clips de vídeo que demuestren unas habilidades concretas y que podemos insertar en nuestro CV a modo de demostración de esas habilidades**. Por ejemplo si hablo idiomas puedo insertar un vídeo en el que me presento en esos idiomas o si tengo una profesión determinada puedo insertar un vídeo donde este utilizando aquella herramienta que quiero demostrar que domino.

3.6. CÓDIGOS QR APLICADOS AL CV

Aunque seguramente ya lo sabrás, un código QR es una matriz de puntos que nos permite almacenar información y que puede imprimirse casi en cualquier soporte. Esta información puede ser leída por, prácticamente, cualquier smartphone moderno.

Este código QR puedes usarlo en tu carta de presentación o en tu currículum para incluir un vídeo personal, mostrar tu tarjeta de presentación digital, incluir tus redes sociales, permitir que contacten contigo por email o sms, incluso que te llamen a tu móvil o acceder a tu página personal donde seguramente podrán saber mucho más de ti. En definitiva, harás que tu currículum en papel sea interactivo y multimedia, ampliando infinitamente sus posibilidades.

Si quieres crear tu propio código QR existen cientos de servicios online para generarlo, solo tienes que buscar “qr code” en google.

“
EN LOS ÚLTIMOS AÑOS
LA TECNOLOGÍA, LA PREPARACIÓN DE
LOS CANDIDATOS Y LA ELEVADA COMPETENCIA
HAN HECHO QUE LA ELABORACIÓN DE UN
CURRICULUM SEA CASI UNA NUEVA FORMA DE
ARTE. NO ES SUFICIENTE CON DEMOSTRAR LA
EXPERIENCIA Y FORMACIÓN QUE TANTO
ESFUERZO NOS HA COSTADO ADQUIRIR, AHORA
NUESTRO CURRÍCULO DEBE SER BREVE, ORIGINAL,
MODERNO, SOCIAL, SONORO, VISUAL,
PERSUASIVO Y SEGURAMENTE
MUCHO MÁS.
”



Los pasos para crear el QR son muy sencillos:

- Selecciona el tipo de datos (link, tarjeta de visita, texto, email, teléfono, etc.)
Introduce los datos correspondientes (P.E.: para la opción link necesitarás la url de la web o tus datos de contacto para tu tarjeta de visita virtual)...
- Descarga la imagen generada con el código.
- Inserta la imagen en tu CV, carta de presentación, tarjeta o dónde quieras.

Ejercicio 5

Crea un código QR que enlace a una dirección web y otro que enlace a una V_card.

4^a PARTE

BÚSQUEDA DE INFORMACIÓN Y EMPLEO EN LA RED





4.1. BLOGS ESPECIALIZADOS Y GESTIÓN DE LA INFORMACIÓN (GESTORES RSS)

4.1.1. BLOGS SOBRE EMPLEO Y ORIENTACIÓN LABORAL

- <http://yoriento.com/>
- <http://www.bloguismo.com/>
- <http://www.buscarempleo.es>
- <http://www.lanuevarutadeempleo.com>
- <http://www.rrhhpress.com>
- <http://www.nortempoemleo.org/>
- <http://zumondeemleo.com/>
- <http://dondeestamiempleo.wordpress.com/>
- <http://buscoorientacionyempleo.blogspot.com/>
- <http://www.enriquedans.com/>
- <http://www.exprimiendolinkedin.com/>
- <http://laboro-spain.blogspot.com/>
- <http://www.mejorartucv.com/>
- <http://www.orientacionparaempleo.com/>
- <http://www.orientacionprofesional.org/>
- <http://orientandounavida.wordpress.com/>
- <http://plandempleo.com/>
- <http://www.redeshumanas20.com/>
- <http://www.miguelangelriesgo.com/>
- <https://empleoydiscapacidad.wordpress.com/>

4.1.2. ¿QUÉ ES RSS?

RSS es una forma muy sencilla para que puedas recibir, directamente en tu ordenador, en tu dispositivo móvil o en una página web online (a través de un lector RSS) información actualizada sobre tus páginas web favoritas, sin necesidad de que tengas que visitarlas una a una. Esta información se actualiza automáticamente, sin que tengas que hacer nada. Para recibir las noticias RSS la página deberá tener disponible el servicio RSS y deberás tener un lector RSS.

Si existen varias páginas web que te interesan que van actualizando sus contenidos y te gustaría mantenerte informado, un **lector RSS te ahorrará mucho tiempo en esta tarea**. Gracias al RSS, no tendrás que visitar cada una de las páginas web que te interesan para ver si han añadido o no algún artículo que te pueda interesar. Estas páginas te informarán a ti (a través de tu lector de RSS). Cuando ingreses a tu Lector RSS (o Rss Reader), estarás automáticamente informado sobre todas las novedades que se han producido en todas las páginas web que has dado de alta.

Los sistemas RSS tienen muchas ventajas que vamos a resumir. Gracias al RSS, tendrás reunidas en un mismo lugar y a un solo clic de distancia, toda la información actualizada de las páginas web (Fuentes o canales RSS) que más te interesan.

Hasta hace muy poco tiempo el lector RSS más utilizado era el google reader, sin embargo google ha decidido eliminar este servicio, por lo que su lugar ha sido ocupado por otros programas que intentan ocupar su lugar. Tal vez, el mejor posicionado actualmente es **Feedly**.

Ejercicio 6

Crea un perfil en Feedly y sigue a algún blog de tu interés.

4.2 METABUSCADORES DE EMPLEO

Los Metabuscadores o motores de búsqueda de empleo nos permiten realizar búsquedas de puestos de trabajo en toda la red sin necesidad de acudir a cada una de las páginas de empleo. Este listado te servirá para agilizar, economizar tiempo y que tu búsqueda de empleo sea más práctica y efectiva.

Prácticamente todos los metabuscadores son iguales, así que puedes usar el que mas te guste, aunque personalmente prefiero indeed.es.

- <http://www.indeed.es/>
- www.opcionempleo.com
- <http://www.buscadorempleo.org/>
- <http://es.jobrapido.com/>
- <http://www.trabajorapido.org/>
- <http://joooble.com.es/> (Trabajo en el mundo)
- <http://www.njobs.es/>
- <http://www.jobcrawler.info/>
- <http://www.123trabajo.com/>
- <http://empleo.trovit.es/>
- <http://es.jobomas.com>
- <http://www.simplyhired.es/>
- <http://www.tablerotrabajo.com/>
- <http://www.ofertasdetrabajosyempleos.com>
- <http://www.sumavisos.es/empleos>

- <http://www.empleoin.com/>
- www.yovijob.com
- <http://www.jobtonic.es>
- <http://www.jobatus.es/>

Ejercicio 7

Crea alguna alerta de empleo en Indeed.

4.3. PORTALES GENERALISTAS Y ESPECIALIZADOS

Un portal de empleo es un sitio web especializado que **integra oferta y demanda laboral existente en el mercado**. El objetivo principal de este espacio, que puede ser pagado o gratuito, es ofrecer a sus usuarios un servicio de búsqueda de trabajo en línea, de manera rápida y simple. El portal de empleo reúne diversas vacantes de distintas empresas e instituciones, para gran parte de las áreas y cargos existentes en el mercado de una zona geográfica determinada. Los usuarios por su parte, ingresan su currículum a través de la red, lo que les permite postular a los avisos de su interés de manera ilimitada. Estas búsquedas pueden realizarse a partir de distintas categorías, ya sea ciudad o región, área, tipo de cargo, carrera, entre otras.

TIPOS DE PORTALES DE EMPLEO:

Generalistas: En estos sitios aparecen publicadas ofertas de trabajo para cualquier actividad sin distinciones. Surge como alternativa de publicación en periódicos. Pueden ofrecer además otros servicios como la publicación de artículos o enlaces de interés. Este tipo de sitios ha tenido un crecimiento impresionante pasando de ser simples tableros de anuncios a ser plataformas integradas de empleo con asesorías o evaluaciones de candidatos.

Especializados: También se los llama "**sectoriales**" ya que se dedican a búsquedas laborales en sectores específicos como por ejemplo, en empleos técnicos, profesionales o del sector educativo.

B LOS 'MEJORES' PORTALES PARA BUSCAR EMPLEO EN INTERNET

Infojobs

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

El portal más conocido y más utilizado informa que en 2012 consiguió que 389.188 personas encontrasen un trabajo, lo que les avala como la página líder de ofertas de empleo en España. Con el auge de la construcción en los años de bonanza Infojobs conseguía cifras récord de negocio, pero ante un panorama como el actual va diversificando su negocio y ha empezado a expandirse internacionalmente (Brasil principalmente) y con una nueva iniciativa orientada a puestos directivos denominada “Infojobs Executive”.

Infoempleo

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

Pertenece al grupo de comunicación Vocento (ABC, Que, Finanzas.com, autocasión, etc.) y es uno de los portales clásicos de referencia junto a Infojobs. Dispone de servicios o negocios asociados como el portal “Avanza en tu Carrera” y el evento de networking “Tweet and Jobs”, además de elaborar estudios sobre el mercado de trabajo en colaboración con otras empresas como Adecco.

Portalparados.es

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

Es una web que trata de ayudar a los desempleados a encontrar empleo con consejos, noticias, artículos de opinión, etc. Su portal de empleo está optimizado por el citado Trabajando.es.

Quieroempleo

<http://www.quieroempleo.com/Default.aspx>

El portal de empleo de las **Cámaras de Comercio** además de disponer de bastantes ofertas de las empresas registradas en este portal, dispone de un mapa de geolocalización de ofertas que te será útil para buscar empleo por la zona geográfica que más te interese.

Laboris

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

El periódico “segundamano” fue el referente de la década de los 90 de la publicación y difusión en papel de anuncios con ofertas de empleo. Laboris es el portal de empleo en Internet de “Segunda mano”. Actualmente ofrece a las empresas de forma gratuita la publicación de sus dos primeras ofertas, como hacen referentes en la Red de la búsqueda de información inmobiliaria, como Fotocasa e Idealista. Laboris ofrece un buen sistema de mapas para la búsqueda de ofertas.

Ticjob

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

Portal de empleo para profesionales de la informática que se divide en subsectores para agilizar la búsqueda y que permite seleccionar en función de las competencias del candidato.

Tecnoempleo

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

Tecnoempleo está centrado también en el sector TIC al igual que Wiseri y Ticjobs. Se presentan portal líder de reclutamiento en ese sector.

 **Primerempleo**

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

Portal dirigido a estudiantes y titulados sin experiencia profesional.

5ª PARTE

REDES SOCIALES Y EMPLEO



5.1. REDES SOCIALES Y EMPLEO

Cada vez más, tendemos a subir a las redes sociales toda nuestra actividad y la de nuestros conocidos. Las empresas utilizan esta información para cruzar los datos de los candidatos a un trabajo. **Oracle** ha desarrollado una herramienta llamada **Taleo Social Sourcing**, la cual está integrada con las APIs de de Facebook, Twitter y LinkedIn. Gracias a su uso, los **departamentos de recursos humanos pueden ver, entrando la identidad del candidato, su perfil social y profesional en cuestión de segundos**. Por otro lado, les permite crear una lista de posibles candidatos según el perfil profesional necesario, y así pasar a ofrecer el puesto de trabajo a un público mucho más objetivo.

<http://www.masquenegocio.com/2014/09/29/shakingjobs-redes-sociales/>



5.1.1. FACEBOOK

Lo primero que debes hacer es confeccionar un **perfil profesional**. Recuerda que Facebook **puede ser tu currículum vitae**, así que elimina aquellas fotos o comentarios que puedan comprometerte. Además, hazte fan de todas aquellas páginas relacionadas con tu sector y añade documentos, notas, entradas o comentarios que dejen patente tu interés y formación en ese campo laboral.

La búsqueda de trabajo en Facebook.

Introduce en el buscador de Facebook "**ofertas de empleo**" y verás que hay muchas páginas dedicadas a poner en contacto a empresarios y trabajadores. Haz clic en todas ellas y hazte fan de las que consideres. Haz lo mismo con otras combinaciones de palabras como "busco empleo" u "ofertas de trabajo". Si deseas marcharte al extranjero, recurre a palabras como "job searching" o "looking for a job". Revista estas páginas todos los días, e incluso varias veces al día. A estas alturas, casi nadie duda de la utilidad de Facebook para la búsqueda de empleo y el reclutamiento. En general, las redes sociales están ganando terreno y contribuyendo a agilizar el proceso. Siguen surgiendo nuevas redes sociales, algunas de ellas, especializadas en sectores profesionales muy concretos. Pero Facebook sigue siendo la "Plaza Mayor" donde todo el mundo puede encontrarse.

Los **grupos de Facebook** son una excelente herramienta para estar en contacto con personas en nuestra misma situación y de nuestra comarca, lo que nos permitirá compartir información importante relativa a la búsqueda de empleo, como por ejemplo subir al grupo la foto de un cartel de se busca personal que hemos visto en una tienda o un bar o comentar como fue el proceso de selección de determinado puesto de trabajo. Si buscamos las palabras empleo y nuestra localidad o comunidad autónoma obtendremos un listado de grupos interesantes.

Por ejemplo en Extremadura esta el grupo "CCOO tu red contra el desempleo" que tiene más de 7.000 miembros.

Páginas y perfiles de facebook

También existen en facebook páginas especializadas en publicar ofertas de empleo o en informar sobre temas relacionados con la búsqueda activa de empleo.

Y recuerda que las empresas pueden ver todo aquello que subes de forma pública a facebook, **comprueba la privacidad de tus publicaciones** de forma periódica.

5.1.2. TWITTER

Como utilizar TWITTER para buscar #TRABAJO

Según varios estudios, el **90% de los departamentos de recursos humanos** de las empresas utilizan las redes sociales para contactar con profesionales o candidatos, para hacer seguimiento de interesados en un determinado puesto de trabajo o para contrastar información; el **21% de los reclutadores utiliza Twitter** para reclutar; y además teniendo en cuenta que Twitter es la segunda red social con mas usuarios del mundo – 540 millones -, es evidente que si buscas trabajo has de utilizar esta Red Social.

Otro aspecto **fundamental** es tu mensaje de **perfil o Bio**, la importancia del mensaje de presentación o de perfil en Twitter es casi siempre subestimada por aquellos que no son conscientes de que, aparte de constituir la primera descripción sobre nosotros como profesionales, algunas de las **keywords o palabras clave y datos de geolocalización** que allí se encuentran van a ser utilizados por herramientas, aplicaciones y programas para encontrar determinados perfiles (así buscan talento en la red los reclutadores)

“
TWITTER ES SOBRE TODO
UN ESTUPENDÍSIMO ALTAVOZ PARA
AUMENTAR EL VOLUMEN DE
NUESTRA MARCA PERSONAL, PERO
QUIZÁS ES MAS IMPORTANTE LA
CANTIDAD Y LA CALIDAD DE
INFORMACIÓN QUE NOS PUEDE
PROPORCIONAR.
”

Cuando buscamos trabajo **nuestro perfil ha de destacar**, y no solo a través de una configuración y un diseño atractivos y atrayentes, sino que lo ha de hacer – sobre todo – por el **contenido de nuestra participación**. Todo lo que publiquemos ha de estar destinado a hacernos brillar como profesionales.

Comparte contenidos de blogs especializados en tu sector (si tuvieras un blog propio comparte tus post). Eso sí, tuitea con mesura, intenta no saturar a tus seguidores.

A Tu Red

Necesitas una **amplia red de contactos estratégicos** en Twitter: Si ya tienes seguidores en otras redes sociales como LinkedIn , Facebook o Google Plus, **promociona tu cuenta de Twitter en estas redes** para que la gente conozca que también te defiendes con los 140 caracteres.

- Sigue a **portales de empleo y empresas de reclutamiento**.
- Sigue a **empresas de tu sector**.
- Sigue a **profesionales destacados de tu sector**, así como a **recruiters** de empresas en las que te interesaría trabajar y **trata de entablar relación con ellos**.
- **Crea tus propias listas donde poder ver en una columna solamente** donde vayas situando a estos contactos.
- **Tuitea acerca de temas relacionados con tu profesión** o con las profesiones que estás buscando. **Aporta valor**.

B Como buscar ofertas de trabajo en Twitter

Utiliza el buscador de Twitter y utilizando hastag realiza búsquedas de trabajo. Ejemplo: **#trabajo #empleo #Madrid #Auxiliar administrativo**.

◆ Suscríbete a buenas listas dedicadas a la búsqueda de trabajo, o mejor aún **crea tu propia lista añadiendo direcciones de twitter clave** que sabes publican a diario ofertas de trabajo, o recursos y herramientas para la búsqueda de trabajo.

Debemos buscar perfiles interesantes en temas de búsqueda de empleo como @marcosfgorienta @CeliaHil @ristomejide @antolinromero @Yoriento.

5.1.3. LINKEDIN

Contar con un perfil en LinkedIn sirve para establecer **redes de contactos con otros profesionales**, lo que entrega una ventaja considerable al momento de buscar un nuevo trabajo, establecer nuevas relaciones comerciales y formar parte de grupos de discusión dentro de esta red.

Las empresas y aquellos profesionales de Recursos Humanos también utilizan LinkedIn para encontrar y contactar a potenciales candidatos para llenar cupos laborales.

Un perfil completo en LinkedIn permite a un usuario incluir su experiencia laboral, habilidades y especializaciones, entre otros detalles, lo que ayuda a una empresa al momento de elegir entre diversos candidatos.

De esta manera, LinkedIn es una red social que entrega valiosos beneficios tanto a personas como empresas.

Lo primero que hemos de hacer en LinkedIn es complimentar perfectamente nuestro perfil, antes incluso de comenzar a buscar contactos. Las partes fundamentales de nuestro perfil son la foto, el extracto, donde tenemos la posibilidad de presentarnos de una manera personal, las validaciones de nuestras habilidades y aptitudes y las recomendaciones.

“
LINKEDIN
ES UNA RED SOCIAL QUE
PERMITE LA CREACIÓN DE UN
PERFIL PROFESIONAL E INCLUIR,
ENTRE OTROS DETALLES, LA
EXPERIENCIA LABORAL DE
QUIEN LO HA CREADO.
”

A la hora de establecer contactos una buena opción es **seguir a las empresas que nos interesan y buscar gente que trabaje en esas empresas**, mirar en que grupos están y participar en esos grupos, para posteriormente solicitar contacto a esas personas.

Podemos encontrar información fundamental sobre el uso de LinkedIn en el blog: <http://www.exprimiendolinkedin.com/> como este artículo “**Cómo buscar trabajo con LinkedIn**” de Pedro de Vicente.

LinkedIn es también una gran herramienta para buscar trabajo, pero es necesario que conozcas algunas claves que te permitan ganar visibilidad ante aquellos profesionales ante los que quieres ganar exposición para crear oportunidades de empleo.

A continuación expongo los puntos más importantes que has de tener en cuenta para lograr tu objetivo:

En tu perfil LinkedIn completa el apartado “Cargo Actual” y nunca lo dejes en blanco.

Es uno de los campos clave a efectos de posicionamiento en los resultados de búsqueda. Si la Palabra Clave que representa tu Cargo, por ejemplo, “Director Comercial”, no aparece en este apartado, difícilmente tu perfil aparecerá entre las primeras posiciones, y perderás visibilidad y oportunidades.

Más consejos sobre cómo mejorar tu posicionamiento en los resultados de búsqueda.

El “Titular Profesional” en LinkedIn ha de contar lo que puedes hacer por tu mercado empleador.

Cuando tu perfil aparece en una búsqueda, aparece junto a cientos de otros perfiles profesionales y, es el "Titular Profesional", lo que puede marcar la diferencia y lograr que entren en tu Perfil antes que en otro.

El contenido ha de poner el foco en aquello que puedes hacer por tu mercado empleador y nunca en que te encuentras en situación de desempleo. Profundiza en el desarrollo de tu "Titular Profesional"

Comparte contenidos en tu Perfil LinkedIn

Las Aplicaciones tienen el efecto fundamental de transmitir, de forma rápida y visual, tu "expertise" profesional, exigiendo un menor esfuerzo de comprensión y facilitando que la visita se convierta en oportunidad.

Si tu Perfil es solo de texto, mucho del tráfico conseguido saldrá del perfil antes de tiempo y la visita se quedará solo en eso. Profundiza en las ventajas de compartir contenidos en tu perfil LinkedIn.

"Recluta" a tus reclutadores.

Es importante que sepas, que solo apareces en los resultados de las búsquedas de aquellos profesionales que se encuentran dentro de tu red de contactos: los tres niveles de relación más los profesionales de los grupos LinkedIn a los cuales perteneces.

Mi recomendación es que localices a los head hunters y researchers que se encuentran en tu red y los invites a formar parte de tu primer nivel de relación. Entra, también, a formar parte de grupos de head hunting para, de esta forma, ampliar tus oportunidades de aparecer en las búsquedas de más profesionales.

Invita a tu red de contactos profesional, a los Directivos a los cuales puedes reportar.

Son los profesionales que mejor pueden valorar tu historial profesional, mucho mejor que los Directores de RRHH. Haz lo mismo que en el punto anterior, localízalos en tu red, y trata de que pasen a tu primer nivel de relación.

Explora el 2º nivel de relación de tu red de contactos

Desde la página de búsqueda avanzada de gente en LinkedIn, puedes analizar el 2º nivel de relación y definir la ruta de contactos comunes que pueden acercarte al directivo de interés. Llegar hasta él, de forma referenciada, es el primer paso hacia el éxito de tu networking.

Localiza a las empresas que están contratando desde LinkedIn y hazte “Seguidor”

A través de la Opción “Empresas” del menú principal de LinkedIn, puedes detectar aquellas empresas que publican ofertas de empleo en LinkedIn.

Puedes crear filtros por ubicación, sector, tamaño y, quizá lo más importante, por Relación, es decir, aquellas empresas en las cuales tienes contactos de primer y segundo grado que pueden fortalecer tu candidatura y destacarla del resto.

Pide Recomendaciones.

Las recomendaciones son importantes porque son terceras personas las que hablan bien de ti. Imagina que esas recomendaciones son de tus jefes, de clientes o de proveedores. Sin duda, tienen mucho valor, mucho más que las de compañeros de trabajo.

Invita a los Superconectores de tu sector

Los Superconectores son aquellos profesionales de tu sector que tienen miles de contactos y que, por tanto, al invitarlos a tu red, te permiten ampliar

enormemente su potencia y alcance. No solo ahora podrás llegar a muchos más profesionales de tu sector, sino que tu perfil aparecerá también en más búsquedas.

Construye un networking dentro de tu empresa objetivo

Una vez que has seleccionado tus empresas objetivo, LinkedIn te informa del nivel de interlocución que puedes alcanzar en cada una de ellas, así como los contactos que compartes con cada directivo y que pueden facilitar tu acercamiento a cada uno de ellos. Son el primer eslabón de una cadena cuya longitud, va a depender solo de ti, de tu talento, de tu esfuerzo, y de tu capacidad para atreverte y salir de tu zona de confort.

Y recordemos que LinkedIn no es una herramienta de búsqueda de empleo, sino que es una red de contactos.

En caso de no tener cuenta de Facebook, Twiter y LinkedIn, es el momento de hacerte un perfil.

Ejercicio Final

Búscate en google y mira que datos te devuelve la red y comparate con el ejercicio inicial.

*Eres lo que
Compartes*

**Godfried
Bogaard**

6^a PARTE

MARCO LEGAL DE LA ORIENTACIÓN PROFESIONAL





En enero de 2015, el gobierno de España aprobaba el Real Decreto 7/2015, por el que se aprueba la **Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo**.

La Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo, en la redacción dada por la Ley 18/2014, de 15 de octubre, de aprobación de medidas urgentes para el crecimiento, la competitividad y la eficiencia, en su artículo 2, establece entre otros **objetivos** de la política de empleo, el **de proporcionar servicios individualizados a la población activa dirigidos a facilitar su incorporación, permanencia y progreso en el mercado laboral**.

Los servicios de la Cartera Común del Sistema Nacional de Empleo, coherentes con los estándares internacionales, tienen que ayudar a los trabajadores a encontrar un empleo adecuado a sus características y a los empleadores a contratar trabajadores apropiados a sus necesidades; facilitar la movilidad profesional y geográfica a fin de corregir los desajustes entre la oferta y demanda de empleo; recoger y analizar la situación y evolución del mercado de trabajo; vincularse con el sistema de protección del desempleo con sujeción al compromiso de actividad; y coordinarse con el resto de políticas activas de empleo.

La Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo estará integrada por los servicios de:

- **Orientación profesional,**
- **Colocación y asesoramiento a las empresas,**
- **Formación y cualificación para el empleo y**
- **Asesoramiento para el autoempleo y el emprendimiento.**

Los usuarios de los Servicios Públicos de Empleo tienen derecho a recibir los servicios que se establezcan legalmente mediante una atención personalizada y adaptada a sus necesidades, de acuerdo con los requisitos de acceso

establecidos. En todo caso, la articulación de un itinerario personalizado para el empleo se configura como un derecho para las personas desempleadas y una obligación para los Servicios Públicos de Empleo. Dicha atención podrá prestarse de manera presencial, a través de las oficinas públicas de empleo y, en su caso, de las entidades colaboradoras de los Servicios Públicos de Empleo, o no presencial, a través del Portal Único de Empleo y medios técnicos o tecnológicos dispuestos a tal efecto.

6.1. DEFINICIONES

- A Servicio:** conjunto coordinado de actividades realizado por los Servicios Públicos de Empleo, que debe prestarse de forma continua y sostenida en el tiempo, y que busca atender derechos o necesidades de sus usuarios con objeto de mejorar su empleabilidad, facilitar el acceso al empleo, y promover la cobertura de las necesidades del sistema.
- B Actividad:** actuación o proceso específico, identificable y medible en términos de usuarios y coste, que se desarrolla en el marco de un servicio, y que debe identificarse para facilitar su seguimiento y en su caso, posterior evaluación.
- C Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo:** conjunto de servicios comunes cuya prestación continua, en los términos que establece este real decreto, debe ser garantizada en todo el territorio nacional y por todos los Servicios Públicos de Empleo, ya sea directamente o a través de su colaboración con otros agentes.
- D Servicios comunes:** servicios integrados en la Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo y que se corresponden con las funciones y objetivos estructurales del Sistema Nacional de Empleo y que se consideran necesarios para la atención adecuada y continuada a los usuarios.
- E Servicios complementarios:** servicios que, no habiéndose incluido en la Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo, sean establecidos por el Servicio Público de Empleo competente para su propio ámbito territorial.

Los Servicios Públicos de Empleo deberán garantizar la prestación de los servicios complementarios a los que se hubieran comprometido como parte de su Cartera o, en su caso, en el Plan Anual de Política de Empleo para el ejercicio correspondiente.

- F Cartera de servicios de un Servicio Público de Empleo:** conjunto de servicios cuya prestación es garantizada por un Servicio Público de Empleo en el ámbito de sus competencias. Incluirá, además de la Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo, aquellos otros servicios complementarios que el Servicio Público determine en el ámbito de sus competencias.
- G Usuarios:** serán usuarios de los servicios las personas ocupadas o desempleadas y las empresas, independientemente de su forma jurídica, en los términos contemplados en el artículo 5.
- H Entidades colaboradoras:** personas físicas o jurídicas, privadas o públicas, que colaboran con los Servicios Públicos de Empleo en la prestación de los servicios, tales como agencias de colocación, centros y entidades de formación, corporaciones locales, agentes sociales, organizaciones sin ánimo de lucro y otras entidades colaboradoras.

6.2. PRESTACIÓN DE LOS SERVICIOS

Los Servicios Públicos de Empleo podrán prestar los servicios a sus usuarios directamente a través de sus propios medios o a través de entidades colaboradoras habilitadas para ello.

En la prestación de servicios se procurará la cooperación entre agentes públicos y privados y con los agentes sociales y otras entidades colaboradoras. En particular, los Servicios Públicos de Empleo promoverán la colaboración con las agencias de colocación.

La prestación de los servicios a los usuarios podrá realizarse de manera presencial, a través de las oficinas públicas de empleo y de las de sus colaboradores, o a través de medios técnicos o tecnológicos no presenciales dispuestos a tal efecto.

6.2.1. SERVICIO DE ORIENTACIÓN PROFESIONAL.

El servicio de orientación profesional es un servicio integral que tiene por objeto la información, el diagnóstico de la situación individual, el asesoramiento, la motivación y acompañamiento en las transiciones laborales,

Este servicio tiene por finalidad ayudar a los usuarios a mejorar su empleabilidad, promover su carrera profesional y facilitar su contratación u orientar hacia el autoempleo.

Asimismo, y a partir del diagnóstico de sus necesidades, la orientación podrá dar lugar a la prestación de otros servicios especializados de la cartera.

6.2.1.1. El servicio de orientación comprenderá las siguientes actividades:

A Diagnóstico individualizado y elaboración del perfil:

Comprenderá la atención específica al usuario, al objeto de identificar sus habilidades, sus competencias, su formación y experiencia, sus intereses, su situación familiar y las posibles oportunidades profesionales, así como cuantas otras variables se estimen relevantes en el protocolo específico que desarrolle esta actividad. Esta información se utilizará para la elaboración del perfil del usuario y su clasificación en función de su empleabilidad.

B Diseño del itinerario personalizado para el empleo:

Consistirá en la elaboración y comunicación fehaciente al usuario, cuando proceda, del proceso que se considere más adecuado para su acceso al empleo de acuerdo con su perfil, necesidades y expectativas a través de criterios técnicos y estadísticos, incluyendo las principales actuaciones propuestas y el calendario de realización, así como los elementos de verificación y seguimiento. Este itinerario deberá incorporar, al menos:

- 1 La identificación de **alternativas profesionales** a partir del análisis motivado de oportunidades de empleo para los usuarios, en España, resto de la Unión Europea y ámbito internacional, a las que pueda acceder de acuerdo con su perfil profesional.
- 2 La identificación de un **itinerario formativo**, cuando se precise de acuerdo con el perfil del usuario, mediante la propuesta de las acciones de formación y/o acreditación de experiencia laboral o formación no formal que resulten adecuadas para la mejora de competencias y cualificación profesional del usuario.
- 3 La identificación de las actuaciones de búsqueda activa de empleo que, de acuerdo con su perfil, el usuario quedará obligado a realizar.

C Acompañamiento personalizado en el desarrollo del itinerario y el cumplimiento del compromiso de actividad:

Consistirá en el seguimiento individual y personalizado por parte de un tutor u orientador de las actuaciones que el usuario vaya llevando a cabo en ejecución de su itinerario, la revisión y actualización del mismo, la fijación y supervisión del cumplimiento de hitos, etapas y obligaciones, así como del compromiso de actividad para el caso de usuarios que también sean perceptores de prestaciones, y cuantas otras funciones de asesoramiento, información y apoyo sean precisas para facilitar la activación del usuario y mejorar su empleabilidad.

D Asesoramiento y ayuda técnica adicional para:

- 1** La definición de su currículum, que refleje su perfil profesional en términos de competencias profesionales: Comprenderá la información y asesoramiento personal, grupal o general a los usuarios, así como la provisión de instrumentos y técnicas de ayuda para la elaboración de su currículum personalizado.
- 2** La aplicación de técnicas para la búsqueda activa de empleo: Contemplará la provisión de información, y manejo básico de los medios, técnicas y herramientas accesibles para la búsqueda de empleo por cuenta ajena, incluyendo los medios telemáticos y el uso de las redes sociales. Se derivará, cuando proceda, al servicio de asesoramiento para el autoempleo y el emprendimiento.

E Información y asesoramiento adicional sobre:

- 1** La situación del mercado de trabajo, las políticas activas de empleo y oferta de los servicios comunes y complementarios de la cartera: Comprenderá la comunicación sobre los datos o las circunstancias relativas al mercado de trabajo y las políticas activas de empleo que puedan resultar de utilidad para incrementar las oportunidades de empleo de los usuarios, incluida la

información acerca de los servicios comunes y complementarios de la Cartera. Podrá realizarse con carácter personal, grupal o general, en forma presencial o mediante la utilización de medios telemáticos.

- 2 La oferta formativa y los programas que faciliten la movilidad para la formación y cualificación europeas: Comprenderá las actuaciones de asesoramiento especializado a los usuarios respecto de la oferta de formación. Podrá prestarse de forma presencial o a través de las tecnologías de la información y comunicación, de forma individual o colectiva, atendiendo a las necesidades de los sectores productivos y de las personas y a las posibilidades existentes a nivel europeo.

F Apoyo a la gestión de la movilidad laboral:

Comprenderá la información, asesoramiento y el apoyo a la movilidad geográfica y funcional, tanto en el ámbito nacional, europeo e internacional de los usuarios para aprovechar las ofertas de empleo adecuadas a las que puedan tener acceso. Incluirá información general acerca de las circunstancias de trabajo más relevantes en el ámbito territorial de la Unión Europea, incluyendo el acceso a la información disponible a través de la red EURES.

EN RESUMEN

A Diagnóstico individualizado y elaboración del perfil:

- Identificar sus habilidades,
- Identificar sus competencias,
- Identificar su formación y experiencia,
- Identificar sus intereses,
- Identificar su situación familiar,
- Identificar posibles oportunidades profesionales.

B Diseño del itinerario personalizado para el empleo:

- La identificación de alternativas a las que pueda acceder.
- La identificación de un itinerario formativo.
- La identificación de las actuaciones de búsqueda activa de empleo.

C Acompañamiento personalizado:

- Seguimiento individual y personalizado de su itinerario,
- Revisión y actualización, supervisión del cumplimiento de hitos.

D Asesoramiento y ayuda técnica adicional para:

- Definición de su currículum en términos de competencias profesionales.
- Aplicación de técnicas para la búsqueda activa de empleo, incluyendo los medios telemáticos y el uso de las redes sociales.

E Información y asesoramiento adicional sobre:

- La situación del mercado de trabajo.
- La oferta formativa y los programas que faciliten la movilidad para la formación y cualificación europeas.

F Apoyo a la gestión de la movilidad laboral:

- Información, asesoramiento y apoyo a la movilidad geográfica y funcional, incluyendo el acceso a la información disponible a través de la red EURES.

6.2.1.2. Servicio de asesoramiento para el autoempleo

El servicio de asesoramiento para el autoempleo y el emprendimiento tiene por objeto apoyar y promover iniciativas emprendedoras y generadoras de empleo y autoempleo, vinculándolas a los usuarios que mejor se ajusten a ellas en función de su perfil y competencias, con especial atención al trabajo autónomo, a la economía social y a la dinamización del desarrollo económico local.

Los usuarios de los Servicios Públicos de Empleo podrán acceder a un servicio que les facilite la implantación de sus actividades de autoempleo y emprendimiento realizando un acompañamiento en los procesos vinculados. Para ello los Servicios Públicos de Empleo procurarán la coordinación necesaria con las redes de oficinas públicas y privadas encargadas de promover el autoempleo y el emprendimiento, en particular los Puntos de

Atención al Emprendedor previstos en la Ley 14/2013, de 27 de septiembre, de apoyo a los emprendedores y su internacionalización, para prestar asesoramiento y acompañamiento a los nuevos autónomos y emprendedores, incluidos los del ámbito de la Economía Social.

El servicio de asesoramiento para el autoempleo y el emprendimiento comprenderá las siguientes actividades:

A Asesoramiento para el autoempleo y el emprendimiento: Comprenderá las actuaciones de información y apoyo cualificado a los usuarios interesados en promover su propio autoempleo o en emprender una actividad productiva que conlleve creación de empleo, y especialmente las iniciativas de seguimiento y apoyo a los emprendedores que hayan optado por la capitalización de la prestación por desempleo mediante fórmulas de asistencia técnica y formación.

B Fomento de la economía social y del emprendimiento colectivo: Comprenderá las actuaciones de difusión, promoción y apoyo a la constitución de cooperativas, sociedades laborales y otras entidades de

economía social, así como de formación y asistencia técnica para su constitución y puesta en marcha.

- C Asesoramiento sobre ayudas a las iniciativas emprendedoras y de autoempleo:** Comprenderá la información cualificada y el apoyo a la tramitación de las ayudas vigentes al emprendimiento, el autoempleo y la economía social.
- D Asesoramiento sobre incentivos y medidas disponibles para el fomento de la contratación:** Comprenderá la información cualificada y el apoyo a la tramitación de los incentivos y medios de fomento de la contratación de las que puedan beneficiarse los emprendedores, en particular los usuarios autónomos y las entidades de la Economía Social.

Sin embargo, unos meses más tarde **el bloguero Víctor Candel publicó el siguiente artículo en el que pone de manifiesto lo lejos que está el Servicio Público de Empleo de entender como se gestiona la búsqueda de empleo en el siglo XXI.**



UNA DECLARACIÓN DE BÚSQUEDA ACTIVA DE EMPLEO DEL SIGLO XX

Creo que no me equivoco si afirmo que todos tenemos algún familiar o conocemos a alguien que es desempleado de larga duración y ha agotado su prestación por desempleo.

Hace unos días una persona de mi entorno familiar me comentaba las dificultades que se estaba encontrando a la hora de acreditar la famosa "Declaración de búsqueda activa de empleo" que desde el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) se requiere a los desempleados de larga duración para solicitar algunas ayudas económicas como la de Renta Activa de Inserción (RAI).

Esta "Declaración de búsqueda activa de empleo" consiste en que el solicitante de la ayuda demuestre que está buscando empleo de forma activa mediante, al menos, tres de las siguientes "acciones":

- 1.- El trabajo por cuenta propia o ajena durante un periodo inferior de 90 días.*
- 2.- El envío o presentación de currículum en tres empresas distintas.*
- 3.- La realización de, al menos, una entrevista de trabajo.*
- 4.- Inscripción en al menos una agencia de colocación autorizada.*
- 5.- Inscripción como solicitante de trabajo en al menos dos portales de empleo privados o de los Servicios Públicos de Empleo.*
- 6.- La presentación a ofertas de trabajo de los Servicios Públicos de Empleo.*
- 7.- Otras actuaciones ofertadas por estos Servicios, específicamente en acciones formativas.*

6.2. PRESTACIÓN DE LOS SERVICIOS

1) Acciones de búsqueda activa de empleo realizadas

- Trabajo por cuenta propia: Del _____ al _____
Trabajo por cuenta ajena: Del _____ al _____
- Envíos o presentaciones de currículum al menos, a tres empresas distintas:
Fecha actuación _____ Empresa: _____ Teléfono: _____
Dirección postal o electrónica: _____ Persona de contacto: _____
Fecha actuación _____ Empresa: _____ Teléfono: _____
Dirección postal o electrónica: _____ Persona de contacto: _____
Fecha actuación _____ Empresa: _____ Teléfono: _____
Dirección postal o electrónica: _____ Persona de contacto: _____
- Realización de al menos, una entrevista de trabajo:
Fecha actuación _____ Empresa: _____ Teléfono: _____
Dirección postal o electrónica: _____ Persona de contacto: _____
- Inscripción en, al menos, una agencia de colocación autorizada:
Fecha actuación _____ Agencia: _____ Teléfono: _____
Dirección postal o electrónica: _____ Persona de contacto: _____
- Inscripciones como solicitante de trabajo en dos portales de empleo privados o de los Servicios Públicos de Empleo:
Fecha actuación _____ Portal: _____ Dirección electrónica _____
Fecha actuación _____ Portal: _____ Dirección electrónica _____
- Presentación, al menos, a una oferta de trabajo gestionada por los Servicios Públicos de Empleo
Fecha actuación _____ Empresa: _____ Dirección _____
- Otras actuaciones ofertadas por los Servicios Públicos de Empleo:
Fecha actuación _____ Actuación _____
Fecha actuación _____ Actuación _____

El Servicio Público de Empleo Estatal podrá requerir cualquier documentación complementaria que permita verificar la realización de la acción de la búsqueda activa de empleo declarada.

*Mi familiar me comentaba que antes de que finalizara su prestación contributiva y viendo los nulos resultados obtenidos en su tradicional búsqueda de empleo (inscripciones en ofertas de portales, autocandidaturas entregando el currículum de forma presencial en empresas, agencias de colocación...) decidió cambiar su estrategia, entendió que ahora **"la búsqueda de empleo es una actividad social"**, así que comenzó a desarrollar su marca personal, a construir su red de contactos, a acudir a eventos profesionales, a proyectar su perfil profesional utilizando las redes sociales para interactuar con otros profesionales de su sector...*

Sin embargo, este tipo de acciones no están contempladas en la "Declaración de búsqueda activa de empleo" que desde el SEPE le requieren ahora para solicitar una ayuda, obligándole a retomar ciertas acciones que había dejado olvidadas por su nefasto resultado. Acciones que corresponden

más bien al siglo XX o a principios del XXI que a la forma de buscar trabajo que requiere el actual mercado laboral.

Presentación de currículum en tres empresas distintas.

Algunas empresas están valorando enviar su “sello corporativo” a las oficinas de empleo público para que sean los propios desempleados los que sellen sus currículum. Estamos colapsados de autocandidaturas y muchas organizaciones ya han implantado la política de no aceptar ni un solo currículum más en papel (es el caso de empresas como Mercadona).

La realización de, al menos, una entrevista de trabajo.

Los procesos de selección ahora son mucho más complejos y la dificultad de ser citado para realizar una entrevista es poco más que ser el agraciado en un sorteo de la Primitiva. Según una encuesta de Manpower, el 35% de los desempleados no consigue realizar ni una sola entrevista de trabajo en un periodo de un año.

Inscripción en al menos una agencia de colocación autorizada.

Una manera más de meter con calzo el programa de colaboración público-privada para la inserción de desempleados a través de las agencias de colocación. La intermediación privada en la búsqueda de empleo no está ayudando a rebajar las cifras del paro, no está proporcionando a los desempleados un trabajo adecuado a sus características y tampoco facilitando a los empleadores el perfil más apropiado a sus requerimientos y necesidades.

Inscripción como solicitante de trabajo en al menos dos portales de empleo privados o de los Servicios Públicos de Empleo.

Este tipo de políticas del SEPE, incentivan que los desempleados se inscriban en ofertas en las que no cumplen el perfil, simplemente porque necesitan

tener candidaturas para descargar su Certificado de búsqueda activa de empleo, con el consiguiente perjuicio en cuanto a tiempo para los profesionales de Recursos Humanos, que tienen que cribar cientos de candidaturas. ¿Qué harán cuando dejemos de publicar nuestras ofertas en los obsoletos portales de empleo?

Presentación a ofertas de trabajo de los Servicios Públicos de Empleo:

Aunque soy conocedor (desde hace poco) de que la forma de enviar candidatos a las empresas por parte de los Servicios Públicos de Empleo ha cambiado (ya no prevalece como criterio la duración en situación de desempleo de la persona, sino el perfil profesional) las empresas hemos dejado de pensar en el SEPE como fuente de reclutamiento, por los pésimos resultados obtenidos en el pasado, al enviarnos candidatos que no cumplían nuestros requisitos. Por lo tanto, son pocas las empresas que apuestan por dar difusión a sus ofertas a través de este medio. Entonces, ¿qué probabilidad hay de que el SEPE ofrezca una oferta de empleo que encaje con tu perfil profesional? Pocas, ¿no?

Otras actuaciones ofertadas por estos Servicios, específicamente en acciones formativas.

Desde 2011 son muchas las Comunidades Autónomas que no destinan ni un euro a la formación para el empleo. La posibilidad de reciclarse o adquirir nuevos conocimientos en escuelas taller y cursos subvencionados ha desaparecido en unos años que marcan máximos históricos de paro. ¿Si desde los Servicios Públicos de Empleo no se realizan casi acciones formativas, cómo se pueden acreditar estos como acción de búsqueda activa de empleo?. Por otro lado, acudir a hacer cursos por hacerlos, no es un gasto eficiente, no es efectivo para el problema del paro y puede resultar muy frustrante para las mismas personas que tienen que hacer esas acciones formativas si posteriormente no existe un trabajo que ofrecerles.

Creo que en el SEPE aún no se han enterado que más del 80% del mercado laboral lo constituye el mercado oculto, que sumado al auge de las redes sociales como fuente de reclutamiento y a la obsolescencia de los portales de empleo, hacen que las empresas y los desempleados ya no estemos dispuestos a perder ni un minuto más de nuestro tiempo en acciones con baja efectividad.

Señores del Servicio Público de Empleo Estatal, no nos hagan perder más tiempo y aporten políticas de empleo más efectivas, que ayuden a crear y encontrar empleo.

Mientras el SEPE está entregando su currículum en papel de manera indiscriminada, el mercado de trabajo esta entrando a pasos agigantados en la web 3.0

EJEMPLOS DE OFERTAS DE EMPLEO EN LA RED

A continuación trasladamos ofertas reales de empleo encontradas en la red, donde queda patente la importancia que tienen las TIC en los procesos de búsqueda de empleo.

Estimada XXXX,

Encontramos tu perfil interesante para nuestra innovadora empresa "The Singular Kitchen", podrás conocernos más a través de nuestra web <http://www.thesingularkitchen.com/> y también nos gustaría saber tu motivación para trabajar con nosotros.

Para ello te enviamos un guión de preguntas que deberás contestar por video en 2/3 m. máximo. Podrás enviárnoslo al móvil XXXXXXXXXX por whatsapp o a este mismo correo, antes del día 17-06-14.

Por favor, indica que días y horas son las más adecuadas (en caso de pasar a la siguiente fase) para poder mantener contigo una video-entrevista de 30/45 minutos de duración por Skype o Hangouts (indica tus contactos).

Un cordial saludo,

XXXXX

Departamento de Selección TSK

Guión:

- *Identifica la tienda en la que estás interesada*
- *¿Qué te ha motivado a presentarte a esta oferta?*
- *¿Cuáles son tus expectativas de carrera profesional?*
- *¿Qué puedes aportar a the singular kitchen?*
- *¿Qué conoces de nuestra empresa?*
- *¿Qué destacarías de tu experiencia?*
- *¿Cuáles son tus puntos para realizar una labor comercial?*





Empieza algo nuevo



Pregunta a Anna

Catalán
EuskeraIKEA BUSINESS
IKEA FAMILY
IKEA APPSElige tu tienda IKEA
Trabaja en IKEA
Lista de la compra

Todos los productos

Novedad

Dormitorio

Salón

Cocina

Baño

Niños

Textiles

Muebles de exterior

Toda la casa

Tenemos todos los productos, ahora te buscamos a ti.

¿Quieres ser nuestro nuevo o nueva Visual Merchandiser?

Si sabes liderar un equipo que dé vida a los objetos en un entorno dinámico, nos encantará ver tu magia.

¿Qué estamos buscando?

A personas creativas, que les encante la decoración y tengan formación superior en Visual Merchandising o escenografía (¡y con experiencia demostrable!)

¿Y cómo queremos que nos enseñes todo esto? ¡En Pinterest!

Estamos seguros que diseñarás la mejor exposición de tu vida profesional.

Si quieres trabajar en un entorno de tienda, liderar y desarrollar un equipo y tienes movilidad geográfica...

¡Mándanos tu perfil en Pinterest!

Abre un perfil nuevo en Pinterest
(¡y ponte una foto!)

Explicanos por qué el puesto es TUYO

Crean un tablero con tus mejores trabajos

Y otro con tus referentes y las cosas que más te inspiran

Y otro con una composición de accesorios para el hogar que te defina.

Además, buscamos que:

- Líderes equipos e inspires a tus compañeros y compañeras.
- Te encante la decoración del hogar y comprendas esos pequeños matices de la vida cotidiana.
- Te renueves constantemente para buscar nuevas formas de hacer las cosas.
- ¡Añadas una dosis extra de energía positiva!

Tienes hasta el 24 de junio de 2014

Envíanos el link de tu Pinterest a

so.proyecto.com&in@ikea.com



The screenshot shows the top of the Inside Zappos website. At the top left is the Zappos logo with the tagline "part of the Zappos Family". To its right is the text "Inside Zappos". On the right side of the header are social media icons for Facebook, LinkedIn, Twitter, Pinterest, and YouTube, along with a "Become an Insider" button. Below the header is a large banner image of four people wearing "COLOR RUNNER" headbands and sunglasses, making peace signs. The text "Inside Zappos" is overlaid on the image, with the tagline "Where Culture Thrives, Passion Follows" underneath. A "Become an Insider" button is also present in the banner. Below the banner is a section titled "What? No Job Postings?!" with a paragraph of text explaining the company's culture and a "Learn More" button.

part of the Zappos Family | Inside Zappos

Choose Your Team Life at Zappos Why Zappos FAQ Login Become an Insider +

Inside Zappos

Where Culture Thrives, Passion Follows

Become an Insider +

What? No Job Postings?!

That's right! Our culture means everything – it's embodied by our core values and it's at the heart of our success. So, we want to get to know who you really are and not let our first meeting just be through a job posting. We invite you to get to know us and we want to get to know you too! It's a pretty big change, we get it. But hey, we're Zappos and we embrace change. It's how we roll.

[Learn More](#)



Choose Your Team

Come take a look at the teams Inside Zappos and see what we're all about. Find the one that speaks to you and take a peek inside. Meet our people, get to know us, start the conversation. It's the first step toward becoming an Insider!

[Step Inside](#)

6.3. SERVICIOS DE ORIENTACIÓN EN EL SERVICIO EXTREMEÑO PÚBLICO DE EMPLEO (SEXPE)

La orientación y la prospección de empleo se conciben como los ejes sobre los que pivotarán todas las actuaciones de este plan del gobierno central. De esta manera, y tras un previo diagnóstico de las oportunidades de empleo que ofrece el tejido empresarial y el análisis de las capacidades y necesidades de las personas desempleadas, se perfilan itinerarios integrados de inserción hacia el empleo.

Las **acciones** principales son las siguientes:

- Elaboración de **“Itinerarios Personalizados de Inserción”**: Los itinerarios de inserción se conciben como un proceso vivo y dinámico que el trabajador va construyendo junto al orientador, teniendo siempre en cuenta las necesidades del mercado de trabajo.
- **Visitas a empresas** por parte de los prospectores con el fin de dar a conocer los servicios del SEXPE respecto a la intermediación laboral y conseguir así ofertas de empleo que poder gestionar desde los respectivos centros de empleo.

El servicio está dirigido a todas las personas en situación de desempleo sin ningún requisito previo.

Se encuentran situados en los Centros de Empleo del SEXPE a los que se puede acudir sin cita previa para recibir los servicios de orientación laboral.

6.3.1. PROGRAMA DE ORIENTACIÓN, PROSPECCIÓN E INSERCIÓN LABORAL

El **OBJETIVO** del programa **OPI** es la inserción laboral de personas desempleadas a través de una serie de **ACCIONES**.

- **Sesiones de Orientación Laboral** personalizadas en donde además de realizar una labor de formación y asesoramiento que capacite a las personas desempleadas la búsqueda de empleo de forma activa se analizarán sus competencias laborales para que podamos buscar ofertas acordes a su perfil laboral.
- **Prospección Laboral** por parte de un equipo de técnicos que visitarán personalmente las empresas para dar a conocer este programa y captar ofertas laborales que poder ofrecer a las personas desempleadas que previamente han pasado por el servicio de orientación laboral.
- **Inserción Laboral**, el compromiso de inserción de las entidades que desarrollen este programa será, como mínimo, del 10% del todas las personas que pasen por el servicio de orientación. Estas contrataciones deberán ser mínimo de 3 meses a jornada completa.

El programa se gestiona a través de entidades colaboradoras mediante convocatoria anual. Cada entidad atiende un/os colectivos determinados acordes a su edad y un territorio concreto de Extremadura.

Para conocer que entidad es que corresponde a cada persona desempleada se debe preguntar en los Centros de Empleo correspondientes.



comisiones obreras
de extremadura

JUNTA DE EXTREMADURA

Consejería de Educación y Empleo

 **SEXPE**
Servicio Extremeño
Público de Empleo

FINANCIA:

PLAN
3E
CREEMOS EN EXTREMADURA