



womenalia

Encuentra
empleo en
14 días

Te guiamos
paso a paso
hacia **tu**
trabajo ideal

Con consejos de los expertos del mundo de los Recursos Humanos

Organizamos tus dos próximas semanas para que puedas encontrar empleo paso a paso. Dedicamos cada día a cada uno de los temas y aplícalos en la vida real poniendo en práctica los consejos.

Itinerario

Día 1. Conoce tus puntos fuertes	3	Día 8. Actualiza tus redes sociales	45
Día 2. ¿Qué buscan en ti?	9	Día 9. La entrevista de trabajo	51
Día 3. Carta de presentación	14	Día 10. La entrevista en inglés	55
Día 4. Tu plantilla ideal	21	Día 11. La necesidad de negociar	59
Día 5. ¿Y sin experiencia?	27	Día 12. ¿Qué oferta es mejor?	65
Día 6. Redacta un CV de éxito	32	Día 13. + Empleo en Redes sociales	68
Día 7. ¿A quién debo enviar CVs?	38	Día 14. + Empleo en Womenalia	71



Día 1

Conoce tus puntos fuertes

Si ni tan siquiera tú te conoces... ¿Cómo pretendes transmitir lo que puedes aportar?

¿De verdad nunca te lo has planteado? Bueno, vale, entra dentro de la lógica. Pero para eso has descargado este e-book. Realmente es una pregunta que pocos se hacen, pero fundamental a la hora de tener éxito en la búsqueda de empleo.

Conocernos a nosotras mismas es fundamental para darnos valor. De hecho, te recomendamos que dediques el primer día en tu proceso de búsqueda de empleo a exprimírte. El resultado será el mejor zumo natural, a buen seguro mejor que el de caja al que estabas acostumbrada.

Para expresar nuestras posibilidades debemos analizarnos por encima de las competencias preestablecidas

Una técnica muy utilizada para analizarnos y poder tener claras nuestras capacidades es el DAFO (Debilidades, Amenazas, Fortalezas y Oportunidades) personal.

Un DAFO personal se puede dividir en dos partes, que nos permitirán conocernos a nosotras mismas y al entorno que nos rodea y que puede convertirse en competencia a la hora de alcanzar nuestras metas.

1. Análisis interno

Fortalezas: son nuestros puntos fuertes y puedes descubrirlo respondiendo a estas preguntas. ¿En qué soy mejor que los demás? ¿Cuál es mi mayor virtud? ¿En qué puedo destacar?

Debilidades: son nuestros puntos débiles, aquellos que pueden suponernos un problema. Pregúntate: ¿qué debería mejorar?, ¿qué me impide conseguir mis objetivos? o ¿en qué no tengo suficiente experiencia?.

2. Análisis externo

Oportunidades: ¿Qué aspectos del entorno pueden ayudarte a alcanzar tus metas? Por ejemplo, si trabajas en un sector puntero puede ser un gran beneficio a la hora de encontrar trabajo.

Amenazas: Incluye todo aquello del entorno que puede perjudicarnos, por ejemplo, aquellas personas que puedan ser nuestra competencia.

Análisis Interno

- No tengo un buen nivel de inglés
- No tengo experiencia en el sector
- No puedo desplazarme a otras ciudades



DEBILIDADES

Análisis Externo

- Alta tasa de paro en jóvenes
- Competencia en el sector
- Entorno laboral inestable



AMENAZAS

- Formación universitaria
- Me encanta mi profesión
- Tengo actitud positiva y proactiva



FORTALEZAS

- Crear mi marca personal
- Aumenta la demanda de trabajo
- Apoyo económico y familia



OPORTUNIDADES





Jaume Gurt

Director de Organización y Desarrollo de Personas de Schisbted

Pregunta para comparar con tu visión

Once años atrás empezamos a abrir oficinas comerciales de InfoJobs en diversas provincias españolas; personas contratadas que trabajarían solas desde su casa. Cuando en las entrevistas les preguntábamos sobre la mayor dificultad que ellos veían en el puesto prácticamente ninguno consideraba la distancia y la soledad una limitación, pero muchos de ellos nunca habían trabajado así.

Autodisciplina para trabajar en casa, planificación del trabajo, trabajar con un equipo remoto, disfrutar de la soledad y la independencia... estas y otras características son necesarias para un puesto así. **Conocerse bien ayuda** a ser capaz de

dimensionar las dificultades a las que nos sentimos capaces de enfrentarnos, a quiénes somos, **a elegir los puestos en los que puedo tener éxito.**

Cuando alguien te pide que le invites a comer, lo primero que haces es ver si tienes suficiente dinero. Con las personas sucede lo mismo: para mostrar lo mejor de uno mismo, primero tienes que mirarte y reconocerte. ¿Cómo hacerlo?

1. Fortalezas. Haz una lista con todas las cosas que crees que haces bien, incluyendo actitudes y cualidades que tú veas positivas (esfuerzo, constancia, flexibilidad, independencia, precisión...).

Puedes hacer otra con aquellas cosas que te gusta hacer, porque todo aquello que te gusta, te resulta motivador y fácil de mejorar, así que fácilmente se convertirá en una fortaleza si le dedicas tiempo.

2. Debilidades. Haz otra lista con aquellas cosas, cualidades y actitudes que te resultan difíciles de hacer o creas que no son "tu fuerte", aquello donde apreciarías la ayuda de otros.

3. Contrasta con amigos y compañeros de trabajo. Pregunta para que te den su visión (sin enseñarles tu ejercicio). Comparando respuestas hay 3 posibilidades:

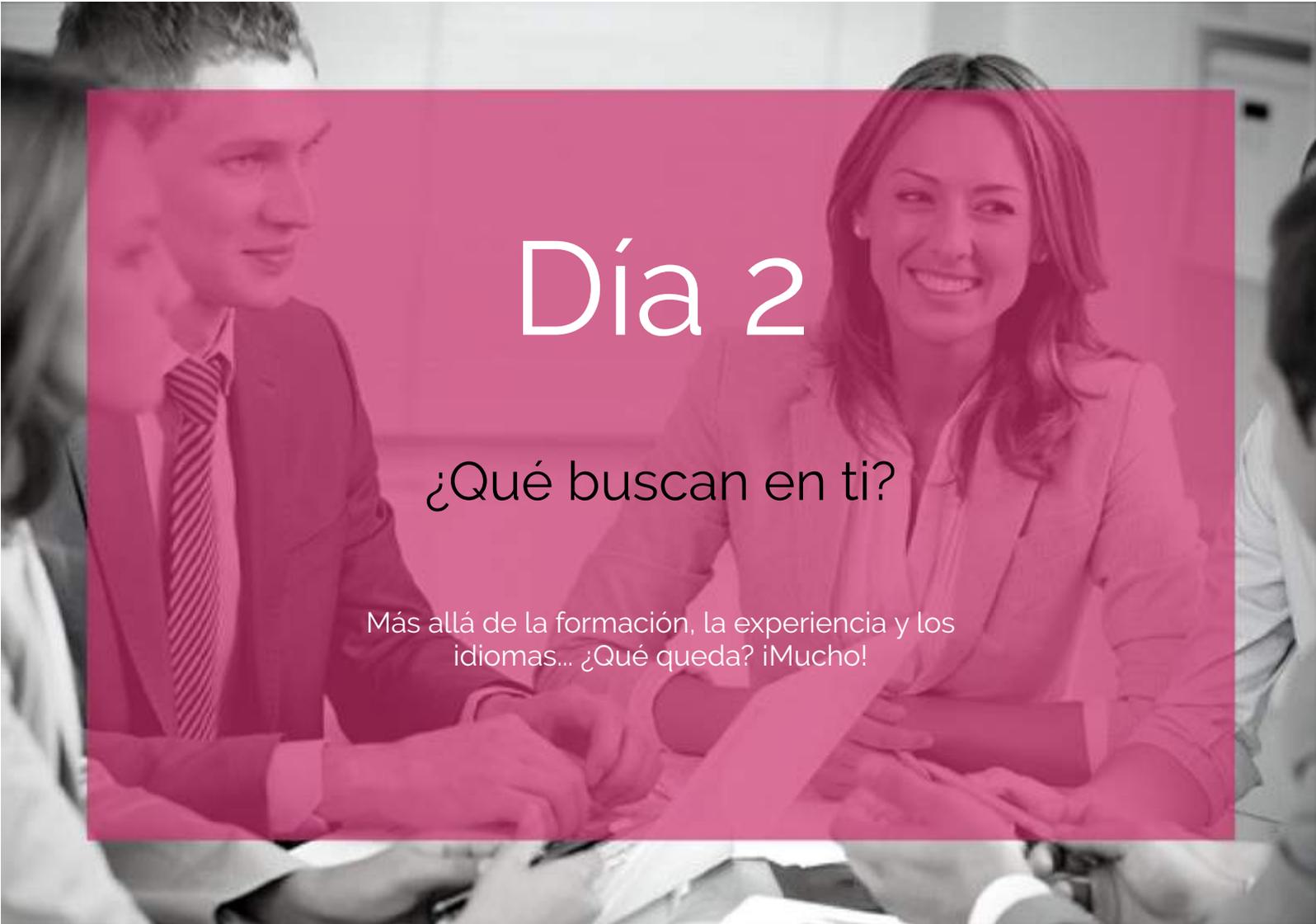
a) Coincidís ambos: el equilibrio idóneo. Lo que entregas al mundo, te lo reconocen. No hay duda.

b) Tú lo ves, pero el entorno no. En ese caso, pregúntales qué creen ellos que te falta, cosas concretas que tú deberías hacer para que ellos lo reconociesen en ti. Es una oportunidad de expandir aquello que ya ves en ti y que crees entregar para que sea visto y reconocido por otras personas.

Contrastar con diversas personas te permitirá disponer de una visión más completa de ti

c) Ellos lo ven, pero tú no. Estos son los llamados puntos ciegos, y acabas de descubrir partes de ti que no te reconoces hasta ese momento; así pues, ¡eres mucho más de lo que creías! Todo un mundo de posibilidades se te abre con ello.

Y recuerda: nada es positivo o negativo por sí mismo. Todo depende de donde lo apliquemos o lo que nos pidan para un puesto de trabajo concreto.

A grayscale photograph of a business meeting with several people around a table. A semi-transparent pink overlay covers the image, and white text is centered on it.

Día 2

¿Qué buscan en ti?

Más allá de la formación, la experiencia y los idiomas... ¿Qué queda? ¡Mucho!

¿Qué tal tu zumo natural? Seguro que mejor que el que comprabas en la tienda, ¿verdad? Ya sabes (mejor aún) quién eres en base a tu análisis. Ahora necesitas adaptar esas capacidades a un discurso que enamore a los reclutadores.

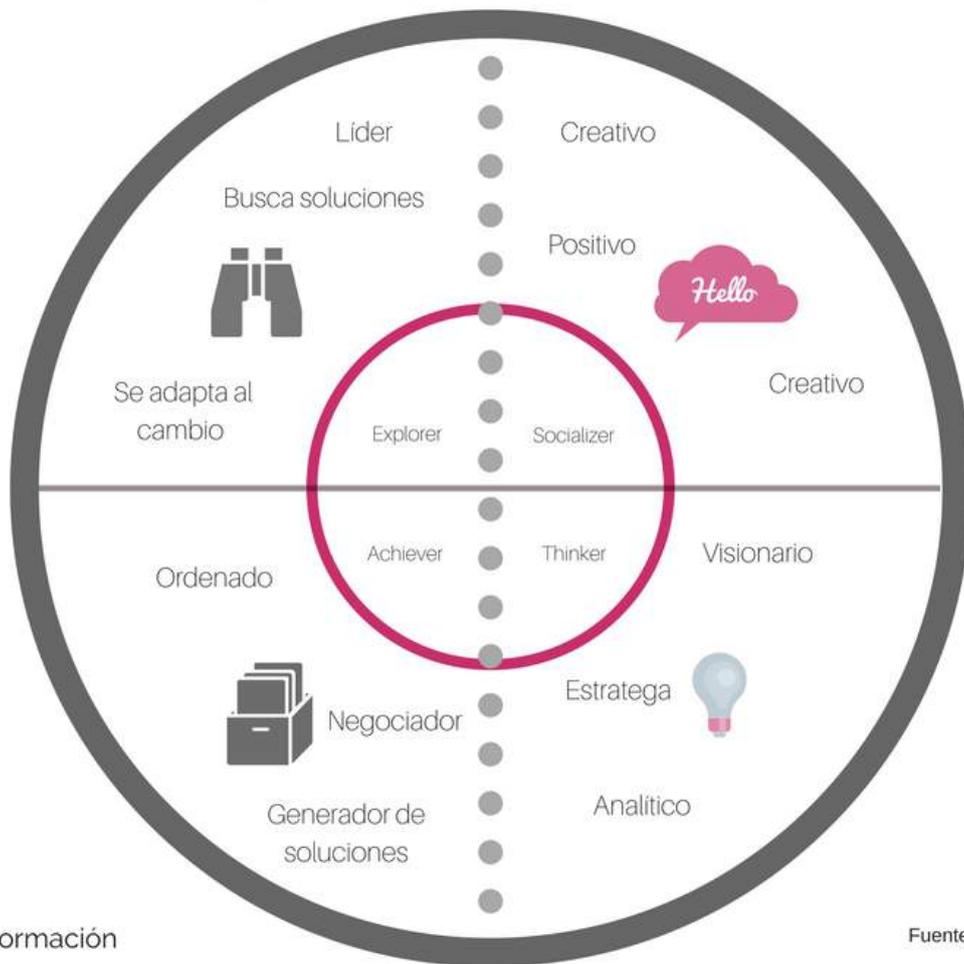
Y no, probablemente esos estudios superiores que tanto valoras no sea lo que más llame la atención. Las cosas han cambiado con el paso de los años. Determinadas habilidades son las más codiciadas por las empresas a la hora de contratar: los seleccionadores dan más importancia a los valores personales de lo que podemos imaginar.

Ya partes de una base: tu análisis personal. Ahora debes tener en cuenta qué buscan los reclutadores

Y es que aunque la formación, los idiomas y la experiencia son aspectos importantes, los reclutadores tienden a valorar ciertas cualidades: **trabajo en equipo, compromiso, responsabilidad, proactividad, toma de decisiones, resolución de problemas, planificación, organización, optimismo, conocimiento técnico, empatía, flexibilidad, creatividad, resistencia al estrés, inteligencia emocional, ganas de aprender, adaptación a diferentes ambientes, motivación o autoaprendizaje.**

Así que trata de destacar **habilidades de este tipo** para poder ofrecer un plus a los reclutadores. Debes centrarte en demostrar que posees aquellas en las que destaque.

Competencias para la transformación digital





Carmen Máñez

Talent Acquisition & Development Specialist en Ingram Micro

Cómo encontré a un candidato inmejorable

Este es un caso real. Llevaba un tiempo buscando un Director de Comunicación Financiera y contacté con un *headhunter* para agilizar el proceso.

Yo trabajaba como responsable de RRHH en una multinacional y el tiempo en incorporar talento, en estos casos, siempre juega en tu contra. La exigencia era muy alta y la empresa quería al mejor del mercado.

Nada más ver su currículum y su identidad digital supe que era un perfil perfecto para el puesto. Me llamó especialmente la atención que el currículum estuviese tan bien redactado, especificando las funciones

y, sobre todo, mostrando todos los objetivos conseguidos a lo largo de su trayectoria claramente, con datos numéricos.

Tenia una identidad digital definida y trabajada. Había creado su propia web, en la que escribía artículos relacionados con el sector. Era un perfil muy bien posicionado tanto en LinkedIn como en Twitter y transmitía tener conocimiento específico en transformación digital.

En plena revolución tecnológica, tener la capacidad para liderar la transformación digital de una empresa es un valor añadido para cualquier profesional. Trabajar tu branding y compartir tus conocimientos

en el área aportan credibilidad a tu perfil. Alex trabajaba para una importante empresa del sector bancario. Destacaba de él su capacidad de interlocución, su dominio del sector, su experiencia a nivel internacional, su capacidad de innovación y sobre todo, su pasión por su trabajo.

Demostraba ser una persona bastante segura de sí misma y presentaba un liderazgo incuestionable. Además, sus valores y su imagen personal encajaba perfectamente con la de la marca: era una persona joven, preparada y con un futuro realmente prometedor en el sector.

En este caso, utilizamos dos instrumentos de evaluación para valorar su candidatura. Uno era el DISC, un test de evaluación de la personalidad que también mide la

La capacidad de liderar la transformación digital es un valor añadido

capacidad de un candidato en relación a sus competencias en ventas. El otro, una prueba específica para valorar sus conocimientos en el área de negocio.

Los resultados fueron inmejorables. Visto lo visto, **estábamos muy seguros de que era la persona adecuada para el puesto.**

Antes de lanzarle la oferta, pedimos referencias a nuestros contactos más cercanos. También todas las opiniones eran positivas.

A partir de ahí ya os podéis imaginar la serie de acontecimientos que sucedieron. Le ofrecimos unas condiciones acordes al mercado, un plan de desarrollo profesional y liderar un proyecto realmente innovador. Él, Alex, aceptó la oferta y a día de hoy sigue trabajando con nosotros.

Día 3

Carta de presentación

Saluda de la forma más original para no pasar desapercibida



Para ciertas ofertas te la pedirán expresamente. En otras ocasiones, enviarla junto al curriculum, o no, será una decisión propia que debes meditar dependiendo del cargo y necesidades del empleo. Pero puede ser el impulso que necesitas.

Con la carta de presentación mostrarás un interés concreto y puede ser un buen apoyo cuando has decidido enviar tu curriculum a una empresa en la que tienes interés. Permite destacar algunas cosas que en un CV podrían quedar en segundo plano.

Debe ser **un documento conciso, escueto y bien redactado en el que el candidato presenta sus mejores cualidades y condiciones para trabajar en ese puesto.**

Evita los párrafos largos... ¡No se trata de aburrir, sino de saludar y saber captar la atención! Y si es posible, en las tres primeras líneas

Existen dos tipos: la que responde a una oferta (se adapta a sus requisitos) o la autocandidatura (profundiza en las cualidades que el candidato cree que aportaría).

No debe ser un documento estándar. Según para qué ocasiones, deberás ser más casual e incluso original. Eso sí, hay una regla básica: ¡ni una falta de ortografía!

Ser demasiado formal puede resultar lejano. Un tono cortés pero cercano suele ser la mejor opción (sin tutear). Y no te excedas: sé concisa y te asegurarás de que lean tu carta.

Nombre

Dirección, ciudad, código postal, teléfono, correo electrónico

Fecha:

Título

Compañía

Dirección

Ciudad, código postal

Estimado: Nombre del destinatario



¿A qué cargo quieres acceder?

¿Qué le puedes aportar a la empresa?

¿Por qué quieres trabajar en esa empresa ?

¿Cuál es tu punto fuerte ?

**Esto sólo es una orientación
¡Lo mejor será innovar!**



Ampliar información



Silvia Forés

Directora de Recursos Humanos de Baker McKenzie Barcelona

Captar la atención con lo que queremos leer

Me he dado cuenta, tras muchos CV leídos, procesados y clasificados, que un buen número de los candidatos seleccionados aportaron carta de presentación adjunta al currículum o, por lo menos, una buena presentación por mail de su candidatura.

¿Será casualidad? Yo diría que no. No es que los descartados no tuvieran carta, pero sí que es verdad que **las cartas permiten hacerte diferenciar de la mayoría si se elaboran correctamente.**

En selección existe un problema añadido: no sabes quién abrirá por primera vez tu currículum. Puede ser un seleccionador, pero

también un becario, un asistente, una secretaria, etc. No sabemos si esa persona leerá el CV de forma concienzuda o transversal, quizás simplemente habrá recibido unas escuetas instrucciones para descartar o hacer pasar.

No debería ser así, porque la fase de criba curricular es sumamente delicada, pero he visto algunas empresas que delegan esta tarea fácilmente, como mínimo en un primer filtro.

¿Qué quiere decir esto? Pues que si quien lee la carta de presentación detecta que ese candidato, además de aparentemente

cubrir los requisitos, ofrece un plus, merece la pena hacer el esfuerzo de redactar unas líneas.

Si recibo una carta de presentación como tantas que he leído durante años: "Soy una persona constante, trabajadora, con iniciativa, trabajo bien en equipo y considero que por ello soy la persona que están buscando", lo que dice esta persona es muy correcto, pero considero que no aporta valor al lector.

A veces para el candidato puede ser relativamente fácil captar la atención, repitiendo en la carta simplemente las palabras que los seleccionadores esperamos leer. Un ejemplo muy obvio que os puedo mostrar es el de un proceso en que

buscaba asesor laboral a media jornada por las mañanas.

No puedo entender cómo de casi 400 CV sólo una persona escribió en la carta por qué quería un puesto a media jornada.

No entiendo cómo de casi 400 personas, sólo una escribió en la carta por qué quería un puesto a media jornada

Para mí en ese momento la motivación era básica, temía que alguien empezara a media jornada para salir del paso y a la vez buscara trabajo a jornada completa

para abandonar el puesto en poco tiempo. Ese currículum acabó siendo seleccionado y llegó a la final.

En definitiva, como les digo a muchos de mis candidatos, al redactar la carta vale la pena hacer un ejercicio de ponerte en nuestra cabeza, imaginar lo que queremos oír y darnos un motivo para seleccionarte.



Antonia Arévalo

Directora de Recursos Humanos en Laboratorios Ordesa

Una oportunidad para diferenciarse

Es curioso. Cierto que los tiempos están cambiando. Y en esos cambios... hay cosas que se dejan de hacer sin considerar la importancia de su impacto. Creo que esto es lo que ha venido sucediendo con las cartas de presentación.

Antes era impensable hacer llegar un CV sin su correspondiente carta. Hoy en día la mayoría de los cvs vienen sin ella. **Bajo mi perspectiva el candidato está perdiendo una oportunidad de oro para expresar su aportación de Valor.**

Prueba de ello es que LinkedIn ha creado un espacio para esa presentación, en el que

además del extracto podemos incluir todo tipo de media que avale nuestra experiencia.

No se trata de un trámite más: es la oportunidad de captar la atención, de expresar en pocas palabras nuestra oferta de valor, de mostrar nuestro lado humano además del profesional. Requiere de un autoconocimiento profundo para extraer precisamente aquello que te diferencia y que captará la atención de quien lea o escuche; y es que también puede tener formato digital, media o video.

No somos únicamente formación, títulos, cargos, resultados obtenidos, retos, etc.

Somos experiencia. el producto de todas esas experiencias vitales y profesionales que hemos acumulado, somos Valor. Y la carta de presentación, como su nombre indica debiera recoger todos esos aspectos.

¿Quiénes somos?, ¿Qué ofrecemos?, ¿Qué buscamos?, ¿Por qué me dirijo en concreto a esa empresa? Reconozco que tener que responder a esas preguntas no es fácil, pero si tu no tienes las respuestas ¿Cómo esperas que yo las conozca?

No se trata de coger un modelo estándar, **se trata de nuestro ADN como profesionales y por eso, la carta de Valor sólo puede ser la de cada uno y si no es así se nota**...perdiendo todo su Valor ¿Quizás por ello se ha dejado de hacer? ¿Quizás

por ello es una herramienta muy potente para quien se atreva?i Yo te animo a ello!

Hace poco, en una de las posiciones que teníamos abierta, recibimos una candidatura acompañada de una carta de valor vía link a youtube. Jamás olvidaré su impacto: era como estar tomando café con aquel candidato, como si realmente me estuviera hablando a mí. Los gestos, la mirada, los cambios de registro... lo tenía todo.

Supo transmitir perfectamente sus valores como persona y como profesional con una alineación absoluta entre todos los aspectos de la comunicación. Realmente consiguió su objetivo: finalmente provocó que quisiera conocerlo personalmente en una entrevista de trabajo.

Internet pone a nuestra disposición herramientas; la creatividad debe ser uno de los pilares de tu currículum

Día 4

Elige tu plantilla ideal

Para presentar tu trayectoria lo más conveniente es ir a la moda... ¡Vámonos de compras!

El CV tradicional, en Word o PDF, ya no es la única (ni necesariamente la mejor) opción. No es lo mismo optar a un puesto de creativo que a uno en el departamento financiero. Por tanto el lenguaje, e incluso el vehículo en el que mostremos el CV, debe ser distinto.

Ten en cuenta que se trata de la primera valoración que tendrán de ti. Una primera impresión que, en el caso de que sea con un formato diferente e innovador, será unánime: "¡Esta tía conoce las últimas tendencias!".

A pesar de que hay que tener en cuenta cada caso, la mayoría de los reclutadores valorarán positivamente que el currículum sea original

CV gráfico o Infograma: Interactivo y visual, permite conocer nuestra trayectoria en un solo vistazo. Existen plataformas gratuitas como vizualize.me y cvgram.me.

Redes sociales: La creación de un perfil profesional en LinkedIn o Womenalia es imprescindible. Estos formatos te permitirán mostrarte actualizada en Internet.

CV en Google Maps: Una gran opción para los que cuentan con experiencia internacional, ya que permite marcar los lugares en los que hemos estado en el mapa.

Videocurrículum: Es como mantener una entrevista, con la ventaja de que podemos repetir. No debe durar más de tres minutos y es el formato que más cercanía transmite.

Tweetcurrículum: Está de moda, especialmente en el ámbito de la comunicación. Es imprescindible ser conciso, ameno, inteligente y no excederse con la ironía.



Ximo Salas

KnowMad at Ximo Salas Asesores Sistemas de Personas

La potencia de un buen videocurrículum

Siempre he pensado que tanto los candidatos como las empresas están desperdiciando una herramienta con un potencial importante en sus procesos de selección: el vídeo- currículum.

Debo reconocer que cuando recibo una candidatura y, de forma rápida, me indican el enlace y puedo acceder a un vídeo en el que veo a la persona que se ha postulado contando su motivación para el trabajo, me proporciona más información que la lectura completa y detallada de su currículum.

El candidato que es capaz de escribir un pequeño guión y grabar un vídeo —no

más de un minuto de duración—, mostrando su propuesta con un mensaje directo y claro tiene, en mi opinión, más opciones de ser considerado en un proceso de selección.

Sin duda debe hacerse bien, pero en estos casos **no consiste en hacer una superproducción**. Sabemos que se trata de una exposición personal y se tienen los medios limitados.

En los procesos de selección que participo, no es muy frecuente encontrar candidatos que usen esta herramienta. Cuando ocurre —como pasó con una candidata del último proceso— me sorprende la facilidad con la

que esta persona se posiciona positivamente con respecto al resto de las candidaturas que competían de alguna forma en el proceso de selección para el puesto de trabajo.

En esta ocasión en concreto, observé a una persona decidida que desprendía seguridad y que mostraba, en el vídeo, una actitud positiva que simplemente salía de la sonrisa que no dejó de mostrar en los escasos 50 segundos de duración.

Esta candidata —que no presentaba experiencia en el puesto— no mostró en el vídeo sus logros profesionales. Más bien el sentido de su vídeo era para que pudiesen ver los demás cómo era, sin dar pie a que la imaginación del reclutador le pusiese rostro, voz o sonrisa.

En mi opinión, **el candidato pierde una buena oportunidad de dejar bien claro cómo es usando esta herramienta**, anulando la posibilidad de que actúe el sesgo del reclutador, que puede ser muy negativo sólo con la lectura de un escrito al que llamamos currículum.



Meritxell Soria

Responsable Social Media en Associació Antisida de Lleida

Cómo aprovechar las plataformas gratuitas

En estos años dedicados a la comunicación he visto varios ejemplos de currículum. Muy variables dependiendo del ámbito de trabajo. Desde CVs de más de 100 páginas en el ámbito médico a otros reducidos y visuales de jóvenes creativos.

Recuerdo especialmente un currículum que me sorprendió por su originalidad.

Una particularidad que hoy en día ya no nos sorprendería, pero que sí lo hizo hace 10 años: era una postal.

En un espacio de tan sólo 15 x 10 cm, una joven diseñadora explicaba su formación y experiencia de manera clara y divertida.

Como si se tratara de un recuerdo de sus últimas vacaciones.

En aquel momento, la jefa de la agencia de comunicación donde trabajaba no estimó que fuera una buena opción, pero sin lugar a dudas, esa postal estará presente en mis recuerdos laborales.

Hoy en día, la creatividad forma parte de todos los currículums: videocurrículums, enlaces en redes sociales como LinkedIn, CV en gadgets, canciones cantadas en el metro... Muchas son las opciones que encontramos, pero ¿cómo elegir el mejor lugar para plasmar tu currículum?

Sin lugar a dudas, debes tener un perfil en LinkedIn. Otra buena opción es **incluir tu perfil en Womenalia**, que te ofrece la posibilidad de acceder a cientos de ofertas de trabajo personalizadas según tus características.

El mundo de Internet pone a nuestra disposición multitud de herramientas que nos permiten diferenciarnos del resto. Aprovechando esto, la creatividad debe ser uno de los pilares de tu CV.

Podemos encontrar ejemplos navegando por Internet. Busca ideas atractivas y haz nuevas aportaciones: recuerda que debes destacar, pero no olvides informar, el objetivo final del currículum es acceder al trabajado deseado.

En internet podemos encontrar distintas plataformas gratuitas que nos ayudarán. Por ejemplo, **flavors.me** y **about.me** son servicios online que te permiten crear una tarjeta visual con información e imágenes.

O **vizualize.me**, que es una herramienta para crear tu CV online con diversidad de gráficos gracias a la información que se introduce como los estudios, la experiencia, los idiomas, otros enlaces...

Aprovéchalas: destacarás por tu experiencia y habilidad, pero si además puedes ser innovador en tu presentación, la empresa o persona de recursos de humanos que te entreviste verá que cuentas con ideas e inventiva.

A woman with long dark hair, wearing a dark blazer over a light-colored shirt, is smiling and holding a dark folder. The background is a blurred office setting with other people. A semi-transparent pink rectangle is overlaid on the image, containing the text.

Día 5

¿Y sin experiencia?

Sí, es un grado. Pero no tanto si estás dispuesta a enfrentar el dicho popular con estos métodos

Si te cuesta añadir una trayectoria interesante en el currículum, encontrar trabajo te parecerá un mundo, pero existen métodos para explotar tus posibilidades.

En tu nuevo lugar de trabajo puedes aportar frescura y, si tu etapa de formación es reciente o está en proceso, tus conocimientos (en muchos casos, digitales) fueron adquiridos con posterioridad al resto.

Así que lo primero que debes hacer es perder el miedo: sentirte segura contigo misma y con tus capacidades.

Di adiós al miedo. La experiencia no es tu fuerte, está claro. Pero sí deben serlo la motivación, la formación y la innovación

Sin experiencia y métodos de trabajos mecanizados a tus espaldas, **la empresa sabrá que podrás interiorizar pronto sus valores y cultura.** Eso juega en tu favor.

Cuando hayas interiorizado todo esto, puedes seguir varias mecánicas para aumentar las probabilidades de ser contratada.

Pero por encima de todo y antes de que se te pase por la cabeza: ¡no mientas! Se pillan antes a un mentiroso que a un cojo. Y más cuando lo que pretendes es caminar junto al proyecto.

5 pasos para explotar tu falta de experiencia

1

Carta de presentación



Utilízala para demostrar tu motivación por aprender y dejarte la piel por el proyecto.

2

¡Destaca tu formación!



Cede importancia a tus habilidades, especialmente las que coincidan con lo que la empresa está buscando.

3

Curriculum



Utiliza formatos originales y dinámicos.
La experiencia no es tu fuerte, pero sí la innovación.

4

Deja ver tus metas

Resulta interesante añadir tu objetivo, en el que muestres tus intereses y motivación.



5

Añade tus prácticas

Ser becario puede haberte aportado conocimientos que otros no tengan.



Ampliar información



África Muñoz

Customer Success Manager en LinkedIn

Las cosas están cambiando

La sociedad actual es totalmente diferente a la que era hace tan sólo cinco años. Si hablamos de los avances tecnológicos, parece que hubiéramos acelerado el ritmo y en los últimos años hubiéramos avanzado el triple que en los treinta años anteriores.

Esta "aceleración" evidentemente ha tenido un impacto en el ámbito laboral, y estamos siendo testigos de cómo casi cada día surgen nuevos trabajos que no existían antes.

Por ejemplo, hace nada que comenzábamos a hablar de la experiencia del candidato y de la marca como empleador, lo que ha hecho que surjan posiciones como la de

"HR Digital Transformation Manager". También están cambiando por tanto **los departamentos de selección, que han dejado de priorizar determinado título** para centrarse más en aptitudes que permitan predecir si un candidato será exitoso.

Os pondré un ejemplo. Hace justo cinco años estaba trabajando como Headhunter y Ventas, cuando fui contactada por LinkedIn, empresa en la que trabajo actualmente. El puesto tendría dos funciones; Formadora y Consultora de procesos. El único nexo en común con mi experiencia pasada era el campo, los

Recursos Humanos. Por lo demás, absolutamente todo era nuevo.

Con la vivencia de haber sido reclutadora, he podido ver que hay ciertos factores que dan más visibilidad y sobre todo que preparan para la transformación:

Nunca dejar de estar al tanto de las tendencias. Saber qué posiciones surgirán puede ser difícil pero es sencillo ver qué áreas nuevas están surgiendo (por poner un ejemplo actual, el Employer branding).

También nunca dejar de formarse. La formación tiene que ser algo continuo y es la única manera de estar al día en nuevas competencias y preparado para esas nuevas tendencias. Esta formación continua no tiene porqué ser sólo

Ciertos factores dan más visibilidad en la transformación digital

formación reglada, tiene mucho que ver con **leer diariamente blogs, acudir a eventos, hacer una red de contactos...**

Por supuesto, nunca decir que no a un reto. Saliendo de la zona de confort es como serás capaz de adquirir competencias nuevas. En mi caso, hace unos tres años me dieron la posibilidad de exponer ante una audiencia de 200 personas en Londres, ¡Desde luego que no dije que no! (Eso sí, ¡No dormí bien durante las dos semanas previas!).

Y, por último y no menos importante, nunca omitir cuáles son tus sueños y deseos, sobre lo que quieres dedicarte, y además de formarte transmite tu pasión por el tema. Deja claro esta pasión en redes sociales, en un blog, publicando artículos, etc.

Día 6

Redacta un currículum de éxito

Si ni tan siquiera tú te conoces... ¿Cómo pretendes transmitir lo que puedes aportar?

Como vimos anteriormente, la tendencia en cuanto a la presentación del currículum ha cambiado con la digitalización. La forma de redactar también ha avanzado.

Atrás quedaron los CVs interminables, que daban caché al candidato por su amplia trayectoria. **En la era de la transformación digital la clave es saber sintetizar.**

No se trata de que narres tu vida, ni personal ni profesional. No des el turro. Se trata de resumir los conocimientos y competencias adquiridos. El CV debe ser escrito de forma simple y concisa, cuidando al máximo cada detalle: la calidad se impone a la cantidad.

**Probablemente el currículum combinado es el más completo,
pero debes adaptar tu estilo a la oferta o cargo al que optas**

Es decir, cuida la ortografía, la ortotipografía, elige una fuente adaptada a tu estilo y (no está de más) consulta a otras personas qué sensación les transmite.

Para captar la atención en base a la economía del lenguaje, es fundamental la disposición que elijas, el reparto del texto. Puedes jugar con distintas opciones: El CV cronológico (permite organizar la información por orden gradual), el funcional (organizas la información por temas y categorías) o el combinado (divide por temáticas pero secuencia de forma cronológica dentro de cada apartado).



Carmen Máñez

Talent Acquisition & Development Specialist en Ingram Micro

Enamora al reclutador

Cada día recibo nuevas candidaturas para las diferentes ofertas de trabajo que tenemos publicadas. He leído miles de CVs.

Hay mucha información acerca de cómo debe realizarse un documento de este tipo, pero muy pocos saben redactarlo de forma correcta y adaptar el formato a la cultura empresarial.

Ana supo crear una candidatura acorde a nuestros valores corporativos. La verdad es que su currículum me fascinó. Recibí una caja de madera con una botella de cristal que contenía un mensaje. Pensé que era algo que estaba totalmente relacionado

con el mar y que seguramente habría leído mi perfil profesional en LinkedIn para tratar de conquistarme con su idea.

Una de las claves a la hora de preparar una candidatura es **estudiar el perfil de la empresa y el del seleccionador**. De esta forma, sabrás cómo enfocar tu CV y captar la atención del *recruiter*.

En la caja encontré un sobre y postales personalizadas que ella había creado para la ocasión. Era una idea arriesgada sólo apta para perfiles creativos y agencias de marketing y publicidad. La botella contenía su carta de motivación para el puesto.

En ese momento, buscábamos un diseñador para incorporarse al equipo de creativos. En el sobre estaba su CV. Y las postales mostraban su experiencia en el extranjero.

De su currículum me llamó realmente la atención que estaba perfectamente redactado y también estructurado; en él había conseguido hacer un buen resumen de su perfil profesional, resaltando las metas conseguidas a lo largo de su carrera profesional.

Transmitía todo su potencial como creativo y su apuesta de valor. Describía las empresas donde había trabajado. Destacaba sus funciones y, sobre todo, destacaba claramente los logros conseguidos en cada una de ellas. Y, por último, y no por ello menos importante, dedicaba espacio a

Pocas personas saben redactar el currículum de forma original y adaptar el formato a la cultura empresarial

hablar de sus competencias y de su conocimiento en herramientas de diseño.

El formato era adecuado, simple y sencillo de entender. **En pocos segundos pude hacerme una idea del perfil de Ana.** Lo primero que hice fue poner su nombre en el buscador de Google y visitar su portfolio.

Tenía personalidad digital trabajada y su estilo encajaba en la marca.

No dudé en llamarla para una entrevista. Mostraba ser

una persona segura de sí misma. Dispuesta a encontrar un proyecto diferente y enriquecedor. Hablamos de sus trabajos más relevantes, su experiencia en el extranjero y las estrategias que utilizaba para captar las necesidades del cliente. Ana era el valor diferencial que necesitábamos.



María de Santos

Responsable de cultura y talento en CEPESA

Enamora al reclutador

Siempre se ha dicho que el CV es nuestra carta de presentación. El problema es que actualmente... **¡Ya no se escriben cartas!** La mayoría de las empresas utilizamos formularios predeterminados en las webs o acudimos a fuentes como LinkedIn.

De hecho, es muy habitual encontrarse empresas como la nuestra en la que puedes cargar directamente los datos básicos desde tu perfil de LinkedIn y añadir después la información específica en el formulario corporativo.

Sin embargo, incluso en dichos formularios es importante tener claro cómo incorporar

la información y la forma en que redactamos información adicional sobre nuestra experiencia, formación o motivaciones.

Debemos prestar atención a las fechas, incluir aquellos datos que sean relevantes como por ejemplo las funciones de los últimos puestos, a quién reportaba o cómo conseguí mi nivel de inglés.

Mi recomendación es dedicar tiempo a la preparación de la información que se debe incluir en los campos de texto asegurándonos de que es verídica, clara y siempre argumentable en una entrevista. Esto mismo es aplicable a las llamadas *killer questions*,

las preguntas que nos hacen de forma automática los sistemas para confirmar si cumplimos los requisitos. De nada sirve decir que tienes nivel alto de inglés para llegar a una entrevista en ese idioma que no va ser capaz de superar.

¿Y qué decir de las fotos que se suben?
¿Quién no ha leído que la foto debe ser profesional, reciente y en primer plano?
Pues aún nos encontramos fotos en los currículums de gente con su familia, en una cena de amigos o de cuando salieron del colegio...

Dicho todo lo anterior, aún seguimos manejando el papel, sobre todo en las entrevistas. En esas situaciones, **siempre me han llamado más la atención los CV breves, bien organizados y con la**

Recomiendo dedicar tiempo a la preparación de la información y a las *killer questions*

información justa que aquellos más originales pero en los que era imposible saber quién era la persona, qué había hecho y hacia donde quería orientar su carrera profesional.

Valoro el trabajo que hay detrás de dichos currículums pero si no tiene todo lo que he comentado anteriormente no persiguen el objetivo que debe buscar todo curriculum: convencer de que eres la mejor candidata para el puesto.

Mi opinión es que la mejor manera de conseguir una entrevista es haciendo un curriculum claro, conciso y organizado que facilite el trabajo de la persona que debe decidir quién será seleccionado finalmente para la vacante.

Día 7

¿A quién debo enviar
currículums?

Todas lo hemos hecho, pero debemos evitarlo:
llamar a todas las puertas no sale rentable

Vale, casi estás lista para lanzarte al ataque. ¿Pero hacia dónde? Esa es, probablemente, una pregunta crucial para la búsqueda de empleo.

Determinar tus objetivos es fundamental: ¿En qué sector quieres trabajar? ¿Cómo quieres hacerlo? ¿Qué puesto quieres ocupar?

Y sí, sé lo que estás pensando: no está la cosa para tirar cohetes ni, por supuesto, para elegir. También tendrás que preguntarte, sin caer en el pesimismo, en cuales tienes posibilidades. Tus respuestas allanarán el camino.

No debemos lanzar currículums a diestro y siniestro, sino establecer una estrategia de búsqueda de empleo efectiva

Es cuestión de eficiencia: **mejor contactar con 10 empresas que ofrezcan un puesto de trabajo que te interese que con 100 corporaciones que te resulten indiferentes** y en las cuales no puedas personalizar tu método de contacto ni concienciarte para conseguir ese puesto que buscas ante la multitud de frentes abiertos.

Por tanto, concretar objetivos es clave. No sólo para evitar la frustración, sino por mera cuestión de lógica: esa empresa en la que quieres entrar tendrá más opciones de contratarte si percibe un interés superior en ti que en el resto de candidatos.



¿En qué sector?

¿Qué tipo de empresa?

¿Qué cargo quiero en la empresa?

¿Qué funciones quiero desarrollar?

¿En qué departamento?

¿Cuál es mi mínimo y máximo de salario?



Ampliar información



Toni Gimeno

CMO en Talent Clue

Mi corbata y yo aprendimos lo que es el Cultural Fit

Quiero contaros una historia que me ocurrió hace algo más de cinco años, poco después de terminar el máster. Estaba buscando prácticas, cuando una consultora de recursos humanos me citó para hacer una entrevista de trabajo.

Aquello sonaba serio, nada informal, y su web estaba llena de imágenes de gente con traje. Por eso, me enfundé el único traje formal que tenía y que nunca me ponía para una entrevista, y me dirigí a la cita. Era mi momento.

La sorpresa llegó nada más entrar: la persona que me recibió vestía pantalones

cortos y chanclas. **¿Por qué nadie me había informado de ese código tan relajado de vestimenta?** Por suerte, mi personalidad encajaba bastante más con lo que encontré. Pasé esa entrevista, aquella consultora terminó convirtiéndose en Talent Clue y hoy dirijo su departamento de Marketing.

Aquel día aprendí de golpe lo que era el *cultural fit*, y creo que a ti te puede ser muy útil. Este ajuste cultural no es ni más ni menos que la compatibilidad entre los valores y principios de la empresa y los del candidato. ¿Verdad que no te imaginas al creativo *hipster* de una *startup* trabajando en una aseguradora?

Hoy en día la mayoría de las compañías analizan el *cultural fit* de sus candidatos. Lo hacen porque saben que un buen encaje cultural genera empleados motivados. Atento a preguntas como “¿por qué quieres trabajar aquí?” o “¿cuál sería tu trabajo ideal?”. ¡Te están poniendo a prueba!

Estarás pensando que puedes hacer tú para inscribirte en empresas que encajen contigo. Dedícate

a investigar a las compañías. Visita todas sus páginas de empleo, recorre sus redes sociales, usa portales como Glassdoor o Indeed. Con Internet tienes a tu disposición una fuente inagotable de información.

Llegados a este punto quiero dar un tirón de orejas a muchas empresas. Hablo de aquellas que no cuentan con una página

de empleo que muestre su personalidad, nunca publican sus ofertas de empleo en redes sociales y no enseñan nada sobre cómo es trabajar en ellas.

Están poniéndoselo muy difícil a candidatos tan talentosos como tú, que quieres saber si encajas en esa empresa y, lo más importante, si te motiva trabajar allí. Tienen un problema no menor en los tiempos que corren: cada vez les costará más atraer talento.

En definitiva, el éxito en el *cultural fit* es una tarea compartida. A ti te toca investigar y a las compañías mostrarse tal y como son. Y si al final todo sale mal, espero que el aire acondicionado no esté estropeado como en aquella entrevista de trabajo que hice hace ya cinco años.

El éxito en el *cultural fit* es una tarea compartida; te toca investigar



Begoña Viña

HR Consultant en evolucionar-t

Tu oportunidad de causar buena impresión

Como consultora de carrera te recomiendo que antes de empezar a enviar currículums a todo el mundo, hagas un ejercicio de reflexión contigo misma sobre cuál es tu perfil y qué oportunidades te ofrece el mercado para conseguir el trabajo deseado. Necesitarás **perseverancia, ingenio y autoconfianza**.

Recuerdo el caso de Marco, un profesional sénior que hemos acompañado hace unos años. En este caso hicimos especial hincapié durante la etapa de autoconocimiento en evaluar a fondo qué competencias había adquirido en su trayectoria y si éstas seguían siendo requeridas en el mercado o era

necesario adquirir otras para un óptimo desempeño del puesto. Nos centramos en los comportamientos necesarios para el puesto (a nivel personal y profesional) y el funcionamiento e interacción general, a tener presente para tener un buen desempeño en las organizaciones.

Hace unos días Marco me comunicó que el proceso de gestión de carrera le sirvió para ser consciente de su valor real y apostar por hacer carrera en la empresa. Recientemente ha sido ascendido.

Lo que pretendo exponer con este caso es que es importante reflexionar con uno

mismo y comprobar si no tenemos los recursos, buscar ayuda experta antes de lanzarse al mercado laboral.

En muchas ocasiones, cuando perdemos nuestro puesto de trabajo, pensamos que la mejor acción es enviar currículums a diestro y siniestro, dar a conocer a nuestros contactos nuestra situación y pedir ayuda. Lo mejor es verlo con objetividad y perspectiva; te permitirá tomar la decisión más acertada.

Tienes que ser consciente que **más de la mitad de las ofertas de empleo no son visibles** (de difícil acceso). Lo más poderoso que tenemos, además de la experiencia, es nuestra red de contactos. Debes cultivarla a lo largo de toda tu vida: ellos pueden

requerir nuestra ayuda pero no podemos supeditarla a nuestra urgencia, estado de ánimo o interés.

Selecciona las compañías que te parezcan interesantes y visualiza qué personas tienes en tu primer y segundo grado. Puedes hacerle una consulta acerca de si conocen a alguien en esta empresa, cómo podrías trabajar allí, etc.

Selecciona compañías que te interesen y visualiza qué personas tienes en tu primer y segundo grados

Además, intenta participar en grupos o foros con profesionales con intereses comunes aunque sean de sectores distintos. No podemos pensar que estas personas son competidores. En el ámbito de las pymes una parte de los trabajadores siguen siendo buscados a través de contactos y a través la utilización y difusión en redes sociales. Aprovéchalo.

Día 8

Actualiza tus redes sociales

Quieres mostrarte como alguien responsable, pero... ¿cómo pretendes dar buena imagen si busco tu nombre y sólo encuentro *gin-tonics*?

Aún te queda un paso más para lanzarte a la aventura. Quizás te lo puedas ahorrar, pero sería positivo que lo revisaras. ¿Cómo están tus redes sociales?

Es una pregunta que deberías hacerte. ¿Sabías que un 69% de los profesionales de recursos humanos ya reclutan acudiendo a redes sociales? ¿Cómo vas a permitirte no tenerlas en cuenta?

Es cierto que se trata del canal más habitual para crear una marca personal en las redes sociales. Pero vayamos a lo básico para buscar empleo de una forma efectiva:

Mientras más activa te muestres, mejor. Al menos, completa la información mínima. ¡Y que sea igual en todas las redes!

No caigas en el error de abandonar tus redes sociales. Incluso si eres un usuario activo, utiliza los distintos niveles de privacidad: que el reclutador no pueda ver lo mismo que tus amigas sobre tu vida íntima.

Utiliza tu nombre y apellidos para todas las redes sociales. De esta forma tendrán más fácil encontrarte. Eso sí, recuerda que puede haber personas que se llamen como tú; para ello, elige fotos de portada y perfil estudiadas, en las que no sólo aparezcas tú, sino que estén adecuadas al perfil profesional que intentas mostrar.



Sergio Ibáñez

Servicio de Desarrollo Profesional en CESTE

Tu oportunidad de causar buena impresión

Como mi objetivo es aumentar la empleabilidad de mis alumnos y usuarios, un ejercicio muy interesante es revisar su presencia en redes sociales desde los ojos de un reclutador.

Se dice que “sólo hay una ocasión de causar una primera buena impresión” y en la mayoría de los casos **ese momento de la verdad se da en internet**. Si fuéramos responsables de un proceso de selección y tuviéramos un listado de nombres —porque nos llegan CV o candidatos que se apuntan a la oferta—, ¿no echaríamos un vistazo a sus redes sociales para hacernos una idea más completa?

Normalmente planteo tres cuestiones:

1. Qué dice Google de ti: al buscar tu nombre y apellidos, el contenido de la primera página ¿es positivo, negativo, o neutro? Profesionalmente hablando.
2. Redes sociales que aparecen: como los perfiles en redes sociales posicionan muy bien en Google, seguro que son los primeros resultados. ¿Hay alguna profesional como LinkedIn, además del típico Facebook?
3. ¿El perfil de esas redes está completo y actualizado, y sueles tener

actividad, incluso mostrando aspectos profesionales relevantes?

Un perfil a medio completar o sin publicar desde hace años refleja inmadurez o falta de constancia; o incluso las dos, según por donde se mire.

Por ejemplo, recuerdo un caso en LinkedIn: una alumna fue invitada por una consultora a un proceso de selección porque su perfil contenía varias veces la palabra "tesorería" (y la llamaron aunque entonces estuviera trabajando). Y otro alumno ha recibido media docena de ofertas de empleo a pesar de no haber acabado aún la carrera porque su perfil también está en inglés (evidencia de que domina ese idioma) y tiene recomendaciones de cada práctica o trabajo que ha realizado.

Sólo hay una ocasión de causar buena impresión. Y esa ocasión está en Internet

Por otra parte, en Twitter, un experimentado profesional en desempleo da una imagen lamentable porque usa Twitter únicamente para quejarse "de lo mal que le trata el mundo" y mostrar que pasa muchas horas jugando a la consola, en vez de mostrar sus cualidades.

En la red de las redes, Facebook, yo mismo dejé de contratar a una chica como cuidadora de mi hija pequeña porque sus comentarios en Facebook contradecían la imagen de formalidad que había transmitido en la entrevista, presumiendo de ser vaga.

E incluso en Whatsapp, a una chica le pregunté si una foto tétrica suya y la frase de estado "Los monstruos son reales" eran una buena carta de presentación.



Celia Hil

Especialista en empleo 2.0 y marca personal

No pierdas tu oportunidad

En mi día a día como consultora en Empleo 2.0 y Marca Personal, veo muchos perfiles de candidatos en las distintas redes sociales que no escriben bien sus bios.

Es un espacio ideal para utilizar las palabras clave por las que nos pueden encontrar. Pensemos que es un pequeño escaparate al mundo donde comunicar nuestra propuesta de valor 365 días al año, las 24 horas. Nunca se sabe en qué red social el empresario, reclutador, nethunter... nos propondrá una entrevista.

Recuerdo que hace un tiempo me llamó la atención una bio en Twitter que realmente

era para ponerla de ejemplo. Dejaba bien claro qué podía hacer por nosotros, había incluido su perfil de LinkedIn y también la URL a su blog. Su foto era de calidad y profesional. La imagen que había elegido de fondo, la contextualizaba en su profesión puesto que era arquitecta y se le veía en un estudio diseñando los planos de un proyecto.

Para completar su candidatura, había puesto como primer *tweet* fijado un videocurrículum de un minuto explicando quién era, cuál había sido su trayectoria y hacia qué proyectos se enfocaba en el futuro.

¡Sencillamente genial! Ahora es uno de los ejemplos que suelo poner en mis cursos sobre cómo tener la huella digital cuando buscamos empleo.

Cuidar las bios de nuestro perfil de Facebook, Instagram, beBee, Womenalia, Pinterest, etc. ayuda a ir proyectando una coherencia de nuestro Currículum Social y a que nuestra Marca Digital refuerce nuestra Marca Personal offline.

Comparándolo con las interacciones en persona, la bio correspondería a nuestra imagen, que es la primera información que recibimos y como decía Oscar Wilde: "No hay una segunda oportunidad para una primera impresión".

**Cuidar las bios de nuestros
perfiles ayuda a ir
proyectando una coherencia
de nuestro currículum social**



Día 9

¿Cómo preparar una
entrevista de trabajo?

¡Te queda muy poco! Estás a un pasito... A una
conversación en la que debes darlo todo.

Has recibido la deseada llamada: tienes una entrevista. ¡Gran trabajo! Pero tranquila, aún queda camino por recorrer.

A pesar de ello, cuentas con una gran base para que todo salga bien. Si no hubieras seguido todos los pasos anteriores, probablemente lo tendrías más difícil.

Volvamos al principio. **Interioriza más aún tu DAFO personal: será fundamental para que en la entrevista explotes puntos fuertes y te defiendas ante tus debilidades.**

Repasa tu DAFO personal, investiga sobre la empresa y muestra interés manejando los tiempos durante la conversación

Cuando te llamen, pregunta y toma nota del nombre de la empresa y de la persona que te va a entrevistar. Será un apoyo más de cara a la entrevista. Otras dos acciones poco habituales son preguntar la duración de la entrevista para jugar con el tiempo y saber administrar los silencios (el saber esperar denota inteligencia).

También puedes repreguntar: "¿Qué esperan que consiga en los primeros 90 días? ¿Cómo piensan enfrentar el reto de... (en base a lo que hayas descubierto del proyecto)?". Ah, y si te preguntan por tus debilidades, no hables de fortalezas disfrazadas de debilidades. El autoconocimiento y el deseo de cambio son valores irrechazables.

1 ¿Por qué dejaste la empresa anterior?

Confiesa si te despidieron y muéstrate positivo. Puedes alegar que lo dejaste porque buscabas nuevas oportunidades profesionales.

2 ¿Por qué llevas tanto tiempo sin trabajar?

Haz hincapié en tus ganas de continuar desarrollando tu carrera profesional y en cómo la empresa para la que quieres trabajar puede ayudarte a conseguirlo.

3 ¿Cómo ha sido la relación con tus jefes?

¿Cuál era la relación con tu jefe y qué era lo que menos te gustaba de él o ella? No valores. Cada uno de tus jefes te aportó algo diferente.



 Ampliar información

4 ¿Qué hobbies tienes?

Si te gusta ir a correr y montar en bici, deducirán que te gusta trabajar en solitario. Si te gusta el fútbol o el baloncesto, deducirán que te gusta trabajar en equipo.

5 ¿Cómo has resuelto tus errores laborales?

Sé sincero pero sin dar todos los detalles. Busca una experiencia real en la que saliste fortalecido y supiste solucionarlo.

6 ¿Cuánto crees que debes cobrar?

Responde que esperas un salario acorde a tus responsabilidades y que no es lo único que te interesa; también las oportunidades profesionales



Jaume Gurt

Director de Organización y Desarrollo de Personas de Schibsted

La clave es perder el miedo

Hace unos meses entrevisté a Cristina para un puesto en el equipo de ventas de Schibsted. Desde el principio, algo en su actitud, sus respuestas y sus formas, captó mi atención. Todo resultaba muy fácil y fluido. Hoy trabaja con nosotros.

Una entrevista requiere preparación para transmitir todo aquello que somos y poder crear las sensaciones adecuadas en nuestro entrevistador. El secreto es fácil:

1. Documentate. Conoce todo lo que puedas sobre la empresa: cultura, valores, a qué se dedican, cuál es su negocio... pregunta en redes sociales...

2. Prepara preguntas. La mejor forma de mostrar interés es preguntar: sobre el puesto, la empresa, el estilo que buscan, lo que más aprecian... Intenta conocerla como si fuese tu futura pareja.

3. Visualiza tu entrevista perfecta. Imagina qué preguntas te harán, cómo estarás tú, cómo transcurrirá todo... Te ayudará a situarte y podrás preparar las respuestas.

4. Practica. Pídele a uno o varios amigos que se conviertan en entrevistadores (pueden hacerte sus propias preguntas) y en cada ronda mejora algo. Este juego te ayudará a consolidar tu papel y tus respuestas y el día

de la entrevista te parecerá una extensión del propio juego.

5. Estar tranquila. Practica cerrando tus ojos y respira con el abdomen; te entrenará para tener el control sobre tu cuerpo y tus emociones, rebajará tu tensión y te relajará. Úsalo antes de entrar en la entrevista (cinco minutos como mínimo).

Cuando trabajaba en InfoJobs como Director General, yo realizaba la última entrevista a la persona que querían contratar, para intentar ver al ser humano que había detrás del candidato y complementar la tarea previa de RR.HH.

Entré donde César me esperaba. Había pasado por 4 entrevistas validando capacidades y sabía que era la definitiva. **Estaba tan nervioso que le temblaban las manos.**

Necesitaba calmarlo para ver todo su potencial, así que decidí invitarlo a un café y hacer la entrevista en una cafetería. Le pregunté la causa de sus nervios y nunca olvidaré su respuesta: "En esta entrevista me juego mucho y puedo perder el trabajo".

En la entrevista no tienes nada que perder, porque aún no tienes nada

Piensa que en una entrevista de trabajo sólo puedes ganar y no tienes nada que perder, porque aún no tienes nada.

Lo importante, por encima de todo, es mostrar quién eres.

Siente que no tienes presión, sólo desde ahí podrás mostrar todo tu valor y ganar el puesto. Preparándote antes y utilizando la respiración abdominal en la entrevista podrás mantener la paz interior que necesitas para ser tu mejor versión.

Día 10

Preparar la entrevista de trabajo en inglés

Deja atrás los nervios. ¡Sin miedo! Tienes dos alternativas para afrontarlo: o un *relaxing cup of café con leche* o las siguientes páginas. Tú eliges...



Si de por sí los nervios pueden causar una mala pasada en una entrevista de trabajo al uso, cuando la conversación se desarrolla en inglés el problema es aún mayor.

Por ello es importantísimo partir de la misma ley una vez más: no mientas. Ni en la carta de presentación, ni en el curriculum, ni de ninguna de las etapas. Si has estado un verano viviendo en Londres, no necesariamente eres bilingüe.

Salvando este obstáculo (en apariencia básico pero en el que muchas caemos) el principal problema a superar a continuación es la falta de confianza en ti misma.

Mientras más activa te muestres, mejor. Al menos, completa la información mínima. ¡Y que sea igual en todas las redes!

Siguiendo los pasos recomendados en la preparación de una entrevista de trabajo tienes mucho ganado. Estudia tu DAFO personal no sólo en español, sino en inglés. Practica delante del espejo y prepara respuestas a las preguntas típicas.

Es fundamental manejar los tiempos: saber preguntar, escuchar y responder. ***Keep calm and speak slowly!*** Mantén la calma para escuchar correctamente al entrevistador y, si no entiendes exactamente la pregunta, pide que repita. Ni se te ocurra responder sin tenerlo claro. A pesar de los nervios, intenta mostrar calma a través del lenguaje corporal.



Rita Hambalkó

Teamlead Talent Acquisition en Babbel

Optimiza tus conocimientos de inglés

El primer paso para preparar una entrevista en inglés es ser sincera contigo misma al contestar a la siguiente pregunta: ¿cuál es tu nivel real y actual de inglés? Varias investigaciones ya han demostrado que habitualmente los candidatos exageran sus conocimientos de inglés y llegan poco preparados a la entrevista.

Por ejemplo, en determinadas ocasiones entrevisté a algunos candidatos que enviaron su solicitud para ocupar un cargo elevado como es el de *Team Leader*, en el que hablar inglés fluidamente es uno de los requisitos más importantes. Sin embargo, no lograban presentarse a ellos mismos o a hablar sobre

su experiencia laboral de forma adecuada, si bien indicaron en el CV que su nivel era “fluido”. En un cargo donde la comunicación con el equipo es tan importante, los conocimientos de inglés no se pueden pasar por alto.

El segundo paso es asegurarte de que tu currículum está perfecto, es decir, isin ninguna errata o falta de ortografía! Cometer este tipo de errores te hará parecer muy poco profesional y seria. Y obviamente que no conoces el idioma.

Una vez tu currículum en inglés esté impecable, léelo en voz alta varias veces

para estar preparada a la hora de hablar de tu experiencia profesional en otro idioma.

El tercero es preparar tus respuestas. Para ello, busca información sobre entrevistas de trabajo en tu ámbito profesional. Así podrás encontrar preguntas típicas y anticipar tus respuestas. Grábate con tu teléfono y evalúa el resultado.

De este modo, llegarás con mucho menos estrés y presión a la entrevista. Si

sientes que necesitas más preparación, recurre a una herramienta *online* específica para inglés empresarial o, en caso de que lo consideres necesario, contacta con un profesor de inglés.

Por supuesto, no te olvides de informarte en profundidad sobre la empresa y su

ámbito de competencia. Para ello, lee la versión inglesa de su página web (en caso de que la tenga) y prepárate para hablar sobre la empresa en ese idioma. Tienes que estar lista para hacer preguntas sobre su organización y su modo de trabajo.

Por último, uno de los consejos más importantes y que no deberías olvidar bajo ningún concepto: no debes tener miedo a cometer algún error en inglés. Recuerda que no eres una hablante nativa y todo el mundo sabrá valorar el esfuerzo que estás haciendo.

Ni puedes ni tienes que ser perfecta. No lo olvides: ¡La perfección no existe! Siéntete orgullosa y segura de ti misma. Con esto... ¡Ya casi lo habrás conseguido!

No deberías tener ningún miedo a cometer algún error en inglés. No lo olvides: ¡La perfección no existe!

A woman with long dark hair and glasses, wearing a dark blazer over a light-colored shirt, is smiling and looking towards the left. She is in a meeting with another person whose profile is visible on the left side of the frame. The background is a blurred office setting. The entire image is overlaid with a semi-transparent pinkish-red filter.

Día 11

La necesidad de negociar

Ni tanto ni tan poco: una negociación consiste en buscar un punto intermedio. Sí, es posible pactar las condiciones.

¡Enhorabuena! ¡Los convenciste! Nos alegramos muchísimo de que te hayan llamado, pero aún no está todo el pescado vendido: falta la negociación. Es fácil que caigas en la euforia y descuides este aspecto; pero para eso estamos.

Toca establecer el salario a percibir, los beneficios sociales, etc., y sólo un 18% de los empleados se siente cómodo en este tipo de situaciones. **Es fundamental no precipitarse, manejar los tiempos y lograr un equilibrio entre nuestros objetivos y lo que la empresa puede verdaderamente ofrecernos.**

Mantener la calma será tu mejor arma. No tengas prisa y oculta la inseguridad a la hora de cerrar el acuerdo

Lo primero que debes hacer es contar con una investigación salarial en tu sector: hablar con otras personas que trabajan en tu puesto, contactar con el colegio o asociación profesional... ¡Que fluya la información!

En la negociación, habla del salario que mereces, nunca del que necesitas. Destaca lo que vas a hacer y plantea una comparativa con los salarios del sector. Y no seas cabezota: ¡La flexibilidad es fundamental! El truco reside en calcular cuánto puedes ceder y plantearte qué harás si no te ofrecen lo que consideres aceptable. Si hay atasco, pide 24 ó 48 horas para reconsiderarlo. No sólo tú pensarás en frío: ellos también.



Carlos Recarte

Managing Partner en Recarte & Fontenla

En busca del punto intermedio

Una vez que ya has demostrado en la entrevista o en las primeras rondas que eres un candidato válido, es cuando empiezas a plantearte algunas preguntas: ¿hasta qué punto me motiva la posición? ¿En cuánto se valora mi experiencia? ¿Qué ocurre si me ofrecen menos dinero del que deseo o creo que merezco?

Sin embargo, en este punto no conviene perder la perspectiva. Hay procesos de selección que se han desarrollado de forma excelente pero se han torcido en el momento de negociar las condiciones. Lo importante será conseguir alinear tus necesidades con las de la propia empresa.

Eso convierte la negociación de las condiciones salariales en una de las fases más críticas de la entrevista; por eso es importante que antes hayamos preparado la estrategia de negociación con todos los datos que nos puedan aportar información, como el sector de actividad, las empresas competidoras...

Lo primero que hay que tener en cuenta es el poder de negociación con el que contamos: obviamente un recién titulado normalmente no podrá tener la misma capacidad para negociar que el CEO de una multinacional cotizada en las principales bolsas internacionales.

Por otro lado, el sector de actividad marcará también el nivel salarial.

En este sentido, ten en cuenta que el sector *retail*, el logístico o el industrial tradicionalmente han pagado salarios inferiores en comparación con otros como el de gran consumo o el farmacéutico.

Otro factor a tener en cuenta es la ley de la oferta y la demanda. Obviamente si la empresa no consigue encontrar el profesional adecuado para una posición crítica, estará más abierta a ofrecer un mejor paquete retributivo. Si existen muchos candidatos, nuestro poder negociador se verá más limitado.

En cualquier caso, **el salario hay que contemplarlo desde una perspectiva**

global. Si la compañía tiene una reputación impecable, el puesto que te ofrecen supone un desafío y conlleva un ambicioso plan de carrera, con un atractivo plan de formación, beneficios sociales, una cultura que te atrae, ambiente de trabajo agradable, buena relación con tu responsable directo... Todos estos son factores que debes tener

Lo importante es que consigas alinear tus necesidades con las de la propia empresa

en cuenta a la hora de tomar la decisión.

Por último, es importante también tener en cuenta que lo que no negociemos al principio será más complicado de negociar después.

De hecho, en la mayoría de los casos la forma más rápida de conseguir un aumento de sueldo es cambiar de empresa.



María Luisa Moreno

Fundadora y CEO en Zumo de Empleo

¿Quién propone la primera cita?

Nunca fui buena negociadora. Cedo rápidamente y me da apuro decir mis condiciones, por lo que **cuando tuve que negociar mi salario al tratar de hacer mi primer cambio de carrera, me vi en un apuro.**

Me iba a entrevistar con el responsable de selección y el tema delicado iba a ser el sueldo, porque yo venía de un puesto mucho más alto. Era una oportunidad para hacer el cambio de carrera que deseaba, pero tampoco podía ser a cualquier precio.

Sabía cuál era el mayor error que NO debía cometer: ser yo la primera en decir una

cifra. Pero precisamente el seleccionador tiene un objetivo: contratar al mejor candidato por la menor cantidad de dinero. Por tanto, si te sonsaca que tu mínimo está por debajo de su presupuesto... ¡se ahorra la diferencia!

Lo que yo necesitaba eran tácticas para "devolver el balón" de manera educada, y la conversación fue algo así:

Él: Ahora necesito una cifra para que podamos ver si nos encaja.

Yo: ¿Puedes darme antes alguna referencia sobre las posibilidades salariales de este puesto.

Él: Prefiero que me digas tú una cifra – ¿tal vez el mínimo que sería aceptable para ti...?

Yo: Entiendo, lo que ocurre es que es muy difícil para mí dar una cifra faltándome gran parte de la información, como las condiciones, las posibilidades de crecimiento... Si me pudieras decir qué idea tiene la empresa, el rango en el que os movéis para un puesto de este tipo?

Él: Bueno, es que no están aún las condiciones decididas; pero no tiene que ser una cifra cerrada

Yo: Pero no me siento cómoda dando una cifra faltándome información. ¿Podríamos hablar de las condiciones ahora, me das más información y así llegamos a una cifra...? En este punto, el seleccionador cedió. De esta manera él tuvo la oportunidad de

valorar lo que yo podía aportar a la empresa y yo pude sopesar si el conjunto de condiciones me valdrían la pena.

**El seleccionador cedió y
tuve la oportunidad de
sopesar si las condiciones
me valdrían la pena**

Día 12

¿Cómo saber si una oferta es mejor que otra?

Tener que elegir no es lo más habitual (por desgracia) y, por ello, resulta estresante.



Andrés Fontenla

Managing Partner en Recarte & Fontenla

En busca del punto intermedio

Te ponen encima de la mesa la oferta que esperabas y, a la vez, te llaman de otra empresa para proponerte un gran proyecto. ¿Qué decisión tomas? Es estresante. Hay mucho en juego...

Si has estado buscando activamente un empleo, **no es extraño que se te presenten varias oportunidades al mismo tiempo**. En ocasiones este proceso coincide con una contraoferta dentro de una empresa, lo cual puede generar un gran estrés.

Así lo demuestra lo que le ocurrió a una candidata que aspiraba a una posición de dirección de Marketing Digital y cayó en las

redes de una contraoferta inesperada de su empleador. El impacto la bloqueó literalmente, como ella misma reconoció.

Estaba tan aturdida que no era capaz de tomar una decisión. Se encontraba en una encrucijada: por un lado, la nueva oportunidad, que requería una decisión ágil y rápida, pero sobre todo entusiasta; y, por el otro, su empleador actual, que la embaucaba emocionalmente atrayéndola con cantos de sirena. El resultado fue que tardó demasiado en responder a la oferta de la nueva empresa, hasta el punto de que perdieron la confianza en ella. El resto nos lo podemos imaginar.

En estos casos, yo siempre aconsejo que se haga una buena reflexión, pero sin olvidar la importancia de manejar bien los tiempos. Es imprescindible que te dejes guiar por la intuición; la propuesta más adecuada será normalmente la que más te gusta de las posibles.

Bien sea por la seguridad que te aporta, por la progresión profesional, por el entusiasmo que te produce, por la atracción por la empresa o el sector, o simplemente por una mayor compensación económica. Por otro lado, plantéate cómo afecta este paso a tu situación familiar.

No siempre es obvio el impacto que la nueva oportunidad tendrá en la estabilidad de tu vida y a veces implica una calculada renuncia que puede justificar el cambio.

**Es imprescindible
que te dejes guiar
por la intuición**

Todos estos son argumentos de peso, probablemente la combinación entre todos ellos es lo que te haga inclinarte hacia uno u otro lado.

Para afinar la decisión, puedes usar una matriz de riesgos. Es tan sencillo como incluir todas las variables que realmente te importan, ponderarlas bien (no es lo mismo conseguir un plan de pensiones que renunciar a ver a tus hijos de lunes a viernes) y analizarlas una por una de modo que puedan compararse.

El resultado puede estar predeterminado pero al fin y al cabo es una herramienta que facilita la reflexión. Sin duda, poniendo un poco de alma y también un poco de cordura se puede llegar paso a paso a la mejor conclusión.

A close-up photograph of a hand typing on a white computer keyboard. The image is overlaid with a semi-transparent pink filter. The word "BONUS" is written in large, white, sans-serif capital letters across the center of the keyboard. The hand is positioned over the right side of the keyboard, with fingers resting on keys like "return", "control", and "option".

BONUS



Día 13

Encontrar trabajo usando las redes sociales

En la red existen multitud de opciones para conseguir empleo. No esperes las habituales: en este capítulo no te enseñaremos las clásicas...



Tags:
Incluye tus competencias más destacadas en tu CV

Dirección de correo personalizada

Site personal:
Sube videos, fotos, trabajos, enlaces

Gestiona tu tiempo

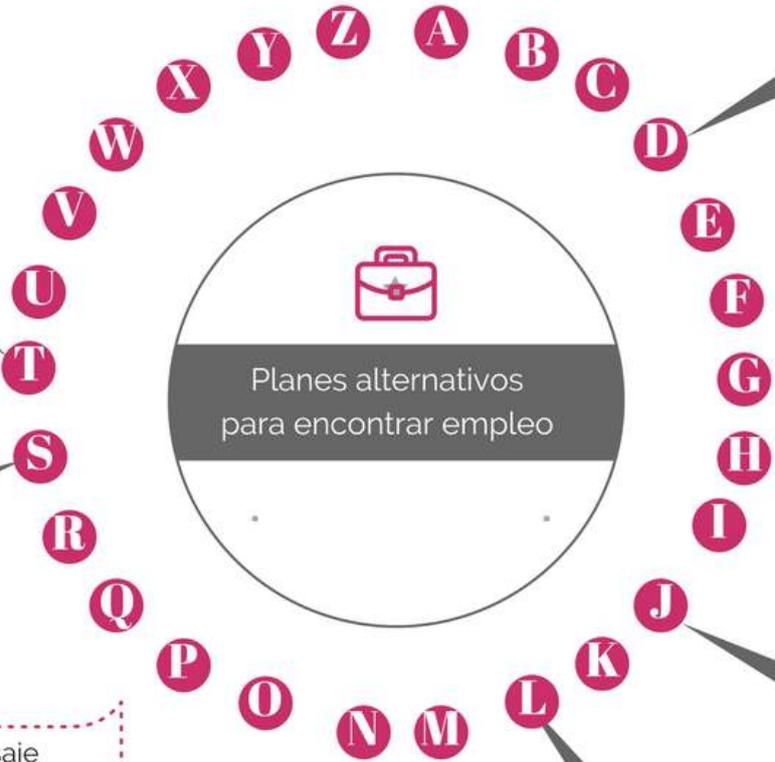
Prepara un mensaje personalizado

Networking

Conecta con perfiles de **LinkedIn**

Jerarquiza:
Selecciona las redes que más te interesan

+ Ampliar información



Día 14

¿Cómo encontrar empleo
en Womenalia?

Eres mujer y buscas empleo. ¿Cómo no intentarlo
en la mayor red de mujeres profesionales?

Ser una mujer profesional en la era de la transformación digital y no estar en Womenalia es un lujo que no deberías permitirte. Se trata de la primera red profesional diseñada especialmente para potenciar el mercado laboral femenino.

Lo primero que debes hacer es unirse al movimiento Womenalia. Creando tu perfil profesional tendrás la posibilidad de ponerte en contacto con otras mujeres: directivas, emprendedoras y trabajadoras por cuenta ajena con las que podrás hacer *networking*.

Puedes subir tu CV o una carta de presentación para llamar la atención de los reclutadores

Cuando estés dentro, **busca entre los servicios que ofrece el portal de empleo de Womenalia: puede ser una gran oportunidad para encontrar ofertas.** Subir tu currículum será fundamental para que las empresas puedan ver tu trayectoria profesional y ponerse en contacto contigo. También puedes generar una carta de presentación para llamar la atención de la persona adecuada con un menor número de palabras.

Si pinchas en empleo podrás encontrar multitud de ofertas de trabajo que podrás filtrar para encontrar las que te interesen. Y no lo olvides: en el caso de que otra usuaria haya publicado esa oferta, puedes contactar directamente con esa persona en Womenalia para acelerar el proceso.



Rafael Alcalde

CDO en Womenalia

El portal de las oportunidades

Cuando se piensa en Womenalia para buscar empleo la tendencia es creer que sólo podemos encontrar talento para posiciones en las que históricamente han destacado las mujeres. Sin embargo, incluso antes de empezar a trabajar aquí, me encontré con una agradable sorpresa.

En las primeras ocasiones en las que exploré Womenalia buscando talento descubrí que no sólo podía encontrar perfiles de expertas en marketing o recursos humanos, sino que también había programadoras, ingenieras y profesionales del panorama STEM. Había muchísima variedad y eso fue algo que me llamó realmente la atención.

Estos perfiles, además, eran los que más rápidamente encontraban mis ofertas y no se limitaban solamente a apuntarse, sino que contactaban directamente conmigo en el perfil que había creado.

Efectivamente esto era algo inesperado para mi. Sin embargo, me demostró varias cosas. **Muchas de las 300 000 womenalias están en la plataforma de forma activa, en busca de oportunidades.**

Además, reaccionan y están educadas en saltarse las convenciones tradicionales sin dudar, buscando conseguir su objetivo lo más eficientemente posible...

Y, en este caso, lo más rápido era contactar conmigo y establecer una relación para conocer mejor la posición y su ajuste al puesto. Lo llevaban a cabo a la perfección.

Este comportamiento demuestra ya directamente varias competencias muy deseadas por las empresas: iniciativa, creatividad y capacidad de comunicación.

Womenalia no tiene como misión ser un portal de empleo, sino que considera más importante el enseñar los métodos que ayuden a la mujer profesional a alcanzar sus objetivos.

Otra de las ventajas del movimiento es el actuar como *lobby*. Las womenalias, como ocurre en muchas otras asociaciones, tienen el ánimo de ayudarse unas a otras

por lo que el pudor no es una barrera. Otra de las virtudes de buscar empleo en Womenalia es que posee a gran parte de las directoras de recursos humanos de las empresas en España, por lo que el principal método que usan es contactar con ellas y establecer relación directa.

Cuando usé por primera vez el portal de empleo de Womenalia me llevé muchas sorpresas

Desde mi punto de vista, actualmente en España no existe mejor método para que las mujeres profesionales se aseguren encontrar oportunidades.

El movimiento Womenalia impulsa a las mujeres profesionales desde que salen de la carrera, pasando por sus primeros años (perfil *júnior* y más tarde *sénior*) para ayudarlas a romper barreras y alcanzar los puestos de responsabilidad.



La mayor Red de Mujeres Profesionales.
Queremos transformar el mundo laboral
y lograr la igualdad entre hombres y
mujeres. www.womenalia.com