

Búsqueda de Empleo

Un manual práctico para la búsqueda de empleo

Por Iban Eguia Moraza

Fuente: Reunión con Ion Azpiazu Nuñez

Índice de contenido

Resumen.....	3
Introducción.....	3
Estado actual del mercado de trabajo.....	3
Competencias requeridas.....	4
Matriz DAFO personal.....	5
Identidad digital.....	5
Currículo.....	6
Pruebas habituales.....	7
Entrevista.....	8
Antes de la entrevista.....	8
Durante la entrevista.....	8
Después de la entrevista.....	10
Conclusión.....	10

Resumen

El pasado martes 18 de junio de 2014 los alumnos del Honors Program de Ingeniería de la Universidad de Deusto tuvieron una reunión con Ion Azpiazu Nuñez, responsable de selección de personal de Iberdrola en la zona norte. Este informe detalla lo allí expuesto, así como unas conclusiones razonadas sobre la búsqueda de empleo.

Introducción

A la hora de buscar trabajo, hay ciertos elementos que se deben tener en cuenta. El candidato deberá en todo momento saber a qué se enfrenta, qué buscan los empleadores de él y saber cómo demostrar que es la persona adecuada para el puesto. Para ello, se van a proponer una serie de conductas aconsejadas y situaciones habituales para hacer más fácil la búsqueda de empleo.

Para empezar, hay que tener claro todo lo que se quiere obtener. Uno se debe hacer preguntas como “¿realmente quiero un empleo?”, o “¿es este el empleo que quiero?”, “¿por qué?” etc. Para ello, se debe conocer perfectamente la empresa a la que se va a solicitar el empleo, ya que el candidato querrá saber cuáles son las condiciones de trabajo en la empresa, la conciliación entre la vida laboral y personal... En general, cómo viven los trabajadores de esa empresa, y qué facilidades pone, por ejemplo en el caso de un embarazo, o de una enfermedad.

Lo más importante es llevar un plan estratégico para la búsqueda de empleo, que sea sistemático, y no dejarse llevar por el aparente tiempo libre que da el paro. Trabajar una o dos horas diarias en búsqueda de empleo no es suficiente.

Además, se debe tener mucho cuidado a la hora de solicitar un empleo, ya que en la mayoría de los casos, si un candidato es rechazado no se le vuelve a dejar entrar en la oferta de empleo a no ser que haya adquirido conocimiento acumulativo nuevo, como un nuevo título. Por eso es recomendable “no quemar cartuchos” y no solicitar un empleo (sobre todo si es muy importante para nosotros) hasta no estar totalmente preparados. Es mejor prepararse mejor e intentarlo dos o tres años más tarde. Para eso por ejemplo viene bien uno o dos años de experiencia trabajando en el extranjero.

Estado actual del mercado de trabajo

Una vez teniendo claro lo que quiere, el candidato debe conocer el estado actual del mercado de trabajo. A día de hoy, las ofertas de empleo son más escasas que la demanda, y las que hay, son en condiciones menos favorables que las que había hace unas décadas. Se contempla muy poco nuevo empleo indefinido. No obstante, la pirámide poblacional se está invirtiendo y aunque la crisis económica lo está retrasando, la sociedad se encuentra ante una falta de relevo generacional para el talento.

Hay mucha mano de obra no especializada, principalmente proveniente de la construcción, pero de aquí a 3-5 años se prevé que se va a necesitar mucho talento, gente con preparación. Por ello, hasta que ese momento llegue, una de las estrategias más recomendadas es venderse a uno mismo, ya que no solo se requiere que la empresa vea las mejores facetas del candidato, sino que ese candidato debe tener perfil comercial, sea cual sea su especialidad, ya que en época de crisis económica, lo más importante es vender, se debe evidenciar el talento del candidato.

No siendo la situación económica suficiente, el 80% del trabajo está oculto, y por ello no se encuentra en los medios habituales de búsqueda de empleo, como la red o la prensa. La única manera de acceder a este mercado de trabajo es por medio de contactos que faciliten la información del candidato al empleador buscando un candidato para el puesto de trabajo.

Competencias requeridas

A la hora de buscar un candidato para un puesto de trabajo, se requieren ciertas competencias básicas. Estas se pueden dividir en dos principales categorías:

➤ **Valores:**

→ Compromiso y madurez: Probablemente la competencia más valorada. Se requiere que el candidato sea una persona independiente, maduro, que sea capaz de tomar decisiones complejas por sí mismo y que se sepa enfrentar a los retos que propone la vida. Se han llegado a conocer casos de candidatos que no sabían lo que era un recibo.

Además, se requiere que el candidato esté dispuesto a comprometerse con la empresa, es decir, que el candidato quiera realmente trabajar para la empresa y esté dispuesto a comprometerse con ella de por vida si es necesario. Esto también demuestra la madurez al saber tomar una decisión tan importante en la vida.

→ Ética e integridad: El candidato debe ser una persona moralmente correcta, debe tener una ética que le permita trabajar en la sociedad teniendo empatía con los más desfavorecidos, y siempre apostando por valores como la sinceridad y el mayor beneficio de todas las partes implicadas en un conflicto.

Además, el candidato debe ser una persona íntegra, sin nada oculto, sin que quede ninguna duda en que no se va a corromper si tiene ocasión.

➤ **Habilidades:**

→ Trabajo en equipo: El trabajo en equipo es junto con la madurez, la competencia más valorada. Un buen trabajador de equipo no será solo eficiente trabajando con aquellos que prefiere. Tiene que estar preparado para trabajar en equipos con puntos de vista variados e incluso con personas conflictivas.

En el trabajo es probable que se den situaciones en las que miembros de un equipo no trabajen, o sean conflictivos y es posible que el candidato tenga que ceder los méritos a una persona que no ha hecho nada del proyecto, y tendrá que ser capaz de encajar estas situaciones.

- Capacidad de aprendizaje: Al llegar al nuevo empleo el candidato deberá aprender todo lo relacionado con su nuevo trabajo, y deberá ser lo más eficiente en este proceso. Además, en una sociedad cambiante, los protocolos y maneras de trabajar están en continuo cambio, por lo que el candidato deberá ser capaz de adaptarse al cambio de una manera rápida y eficiente. Esto es mucho más importante en profesiones tecnológicas, por la naturaleza cambiante intrínseca en la tecnología.
- Gestión del tiempo: La gestión del tiempo es también una competencia crucial, ya que en muchas ocasiones el candidato deberá entregar trabajos complejos en tiempo insuficiente para ser realizados, véase el “esto lo quiero para mañana”. El candidato debe saber priorizar calidad por rapidez y debe tener claras las prioridades del trabajo, ya que en muchas ocasiones la presión será muy fuerte.

Matriz DAFO personal

Una matriz DAFO es una tabla en la que se indican las debilidades, amenazas, fortalezas y oportunidades del candidato, y todo aquel que se enfrente a la ardua tarea de la búsqueda de empleo debería conocer la suya propia. Para esto es muy importante la inteligencia emocional, que en este caso se utilizaría en dos vertientes:

Primero de todo, el candidato debería conocerse a si mismo, saber cómo actúa, qué reacciones tiene, cuales son sus defectos, qué habilidades tiene, en qué residen los pilares de su personalidad, y finalmente en qué aspectos tiene potencial de mejora. Una vez conocido todo esto, se debe aceptar tal como es, sin ningún reproche.

Para comprobar la inteligencia emocional del candidato se realizan test de personalidad, que puede practicar en Internet para conocerse mejor, y para no ir a ciegas a los que le propongan en la búsqueda de empleo. Una buena serie de amigos que sean totalmente sinceros también son muy útiles en este sentido.

Identidad digital

En la era de la tecnología, la identidad digital lo es todo. Los empleadores buscarán al candidato en las redes sociales y motores de búsqueda, así que el candidato será el responsable de gestionar correctamente sus perfiles en estas redes.

Si hay una red que es crucial, con una importancia mucho mayor que las demás, esa es LinkedIn. El candidato tiene obligación moral de estar en esa red, y de ser activo. Será el primer

lugar al que acudirá el empleador. Sobre LinkedIn, los elementos más importantes son los siguientes:

- El perfil debe ser muy bueno, indicando todos los conocimientos adquiridos, competencias ganadas y cursos realizados. Es crucial poner especial hincapié en los idiomas, sobretodo el Inglés.
- Lo más importante, por encima de todo lo que aparezca en nuestro perfil, se encuentran las recomendaciones. Sobretodo de profesores y compañeros de clase y/o del trabajo. Estas recomendaciones son preferibles por medio de un texto en el idioma en el que se quiere solicitar el empleo, aunque una validación de competencias también es muy importante.
- A la hora de escribir, se deben citar siempre las fuentes de información, y no apropiarse de trabajo ajeno. Está muy mal visto el obtener información que enriquezca un perfil o blog sin citar de donde viene.
- Es muy importante citar proyectos en los que se ha trabajado, ya sean proyectos de clase o proyectos hechos por cuenta del candidato. En este aspecto, también se valora la independencia y las ganas de emprender del candidato.
- Como antes se ha dicho, los contactos son los proveedores del 80% de las oportunidades de empleo, por lo que se debe trabajar activamente en aumentar su número y calidad. Para ello, a la mínima oportunidad se debe dejar de lado la vergüenza y se debe hacer una búsqueda sistemática de contactos, ya sea personalmente en eventos y presentaciones o por medios digitales.
- Es una muy buena idea proporcionar una presentación o extracto de uno mismo, para que quien lo lea pueda en no más de dos párrafos hacerse una idea de quién es aquel que tiene ese perfil.

Finalmente, todo candidato debería hacer una búsqueda extensa de su imagen en Internet, y hacerse una pregunta: “¿Me contrataría a mi mismo?”

Currículo

El currículum es la carta de presentación del candidato a la empresa. Hay empleadores que reciben decenas de currículos al día, y por ello, en muchas ocasiones no pueden darle más de un minuto a cada uno. Por ello, las competencias requeridas por la empresa deben estar claras desde un primer momento, si el candidato pasa el corte inicial ya se encargará el empleador de leerse todo el currículum completo, y de buscar más información del candidato.

Por ello, se debe primero saber qué pide la empresa. Para ello, el candidato se debe informar tanto por la prensa como por medios digitales. Buscar en la propia página de la empresa, a ver si tienen un canal de empleo. Informarse sobre los perfiles de los trabajadores de la empresa, etc.

Se debe indicar en no más de dos líneas el motivo del envío del currículum: “Joven con grado superior en electricidad que le gustaría realizar prácticas en la empresa”. Además, como ya se ha dicho antes, los empleadores buscan brevedad, así que el currículum no debería ocupar más de 1 o a lo sumo dos páginas, sobretodo en gente joven sin experiencia laboral. Por ello, no se deberían incluir trabajos o estudios menores, que ya se podrán poner en LinkedIn, y se centrará en los trabajos y estudios relacionados con el puesto y los reconocimientos oficiales obtenidos.

Los idiomas deben estar claros, y se deben proporcionar con una certificación de nivel. Es decir, no vale el “inglés nivel medio” sino que se deberá indicar, desde el A1 hasta el C2 cual es el nivel de inglés, y poder demostrarlo ya sea con una titulación oficial o en su defecto con una prueba. Se dan casos en los que el empleador realiza la entrevista en otro idioma si la empresa suele tratar en el y el candidato indica que tiene conocimiento.

Pruebas habituales

En el proceso de selección de personal, es habitual contar con ciertas pruebas de evaluación. La entrevista, por ser la más importante será tratada más extensamente más adelante. En cuanto al resto, se pueden dividir principalmente en dos: test psicotécnicos y dinámicas de grupo.

- Test psicotécnicos: Se dividen en teses actitudinales en los que se comprueba la inteligencia verbal, numérica y lógica, los teses de personalidad, que intentan comprobar cómo es la personalidad del candidato, y los teses de competencias, que intentan demostrar que las competencias del candidato son las requeridas.

Se tratan, en general, de teses que pretenden identificar la forma de ser y pensar del candidato. En general suelen hacerse test de personalidad que determinan cómo es. En estos teses se recomienda huir de los extremos con respuestas como “totalmente de acuerdo” o “totalmente en desacuerdo” y centrarse en el resto de opciones.

Se coteja la sinceridad, ya que los teses tienen comprobaciones internas de fiabilidad. Se comprueba la coherencia de las respuestas, y un test en el que el grado de sinceridad no supera un límite es generalmente desechado, así como el candidato que lo realizó. Se recomienda practicar con teses en Internet.

- Dinámicas de grupo: En estas pruebas, los candidatos son puestos en debates entre ellos. Habitualmente anteriormente se les ha proporcionado algo sobre lo que debatir y el tema del debate suelen ser problemas irresolubles y sin ningún tipo de actualidad. Como por ejemplo “qué tres cosas te llevarías a una isla desierta” o “en un asesinato quién tiene más culpa, el que lo vio, el que lo cometió, el que ayudó, etc.”.

El objetivo no es convencer al resto del grupo, ya que no hay una respuesta correcta universal. En estas dinámicas se valora la empatía, el no ser agresivo, es decir, el que el candidato pueda decir su punto de vista sin atacar al resto, no se debe intentar ganar a los

demás, sino hacer un debate constructivo. Para ello, también se valora la flexibilidad de los candidatos, la capacidad de escucha al resto (no es como en un debate televisivo).

Además, se tiene muy en cuenta la sensatez, la madurez y el respeto, así como la capacidad verbal de argumentación y el lenguaje no verbal de los candidatos. Lo ideal es practicar mucho el lenguaje no verbal, ya que puede dar a entender, por ejemplo, agresividad cuando no es lo que se quiere transmitir.

Entrevista

La entrevista es en la mayoría de ocasiones la parte crucial de todo el proceso de selección de personal, y en muchos casos, la única prueba de evaluación que se realiza. Llegados a este punto el empleador tendrá gracias a los resultados de las pruebas realizadas, una lista de los mejores candidatos que han llegado hasta aquí, y la decisión final la tomará teniendo en cuenta la entrevista. También es posible que sea una entrevista de entrada, en cuyo caso su único objetivo es descartar a los candidatos que no cumplan los criterios de selección. En cualquier caso, es el paso más importante, y por ello vamos a destacar tres partes importantes:

Antes de la entrevista

Antes de la entrevista el candidato deberá conocer a qué se enfrenta, y deberá prepararla con todo la información que tenga a su disposición. Deberá ensayar las preguntas más frecuentes delante de un espejo o de alguien de confianza, ya que el lenguaje no verbal es gran parte de lo que el candidato comunicará al empleador, y por tanto, ha de cuidarse incluso más que las palabras que se dicen.

Se debe acudir a la empresa algún día antes para comprobar qué vestimenta es la habitual. Hay empresas en las que está mal visto ir con ropa de calle, mientras que en otras es la norma. Se debe acudir vestido para la ocasión, para entonar con la empresa.

El candidato deberá conocer la empresa, saber qué proyectos tiene, a qué se dedica, si ha aparecido en los medios, por qué, etc. Por ello deberá consultar la página web de la empresa, ver cual es la misión, la visión y los objetivos de la empresa. Conocer el sector, la competencia etc.

Durante la entrevista

Durante la entrevista, si el entrevistador es un profesional, se tomará los primeros minutos para realizar “conversaciones de ascensor” para rebajar la tensión. Posteriormente comenzará una entrevista en la que hay que tener en cuenta varios puntos:

- El candidato deberá conocerse perfectamente el currículo, ya que lo primero que hará el empleador será hacer un repaso curricular. El candidato deberá ser capaz de extender los

puntos que en el currículum ha dejado cortos por cuestión de espacio. Es muy probable que un entrevistador haga la siguiente pregunta, que el candidato deberá tener preparada:

- *¿Qué tres cosas buenas y malas destacarías de ti?* La respuesta a esta pregunta debe hacerse pudiendo constatar evidencias o pensando que posteriormente se harán más preguntas en las que se deberán mostrar ejemplos o evidencias.
- El candidato deberá hablar de sus conflictos, todos habrán tenido alguno y el entrevistador querrá saber cómo fueron solucionados, ya que las conductas pasadas son la única manera que tiene de predecir conductas futuras. Hay preguntas típicas en este sentido que el candidato deberá tener aprendidas:
 - *¿Cuál ha sido la peor experiencia de tu vida?*
 - *¿Cuáles han sido los últimos conflictos que has tenido? ¿Cómo los has resuelto?*
- El candidato debe comprender qué es lo que quiere el entrevistador, que no es más que saber que es una persona adecuada para trabajar en el entorno de trabajo, ya que en la mayoría de los casos la capacidad técnica estará demostrada. En este aspecto, son muy típicas las siguientes preguntas que el candidato deberá llevar preparadas:
 - *¿En 3 minutos qué dirías de ti?*
 - *¿Qué expectativas tienes en este trabajo?*
 - *¿Cómo te ves en 5/10 años?*
- Se deben conocer los puntos fuertes y débiles de uno mismo, y ser sincero con ello. No solo la sinceridad es fácil de comprobar para un profesional, sino que la desiderabilidad (el intentar parecer deseable, perfecto, sin fallos) está muy mal visto.
- Evitar silencios incómodos, en el caso de producirse, extender el tema que se esté tratando.
- Para no intimidar o parecer distraído, es recomendable mirar al entrevistador a un punto central en la frente, a la altura de las cejas.
- Demostrar la madurez y la independencia cuando se pregunte sobre la vida diaria.
- Nunca se debe criticar a jefes o compañeros anteriores, se pueden explicar conflictos pero siempre desde la perspectiva de lo aprendido, y sin echar la culpa a nadie, o en todo caso asumir la responsabilidad de uno mismo.
- Se premia la modestia, los logros deben ir en el currículum y en el LinkedIn. Si se quiere destacar algo, se hará al final, como un apéndice, y siempre desde la modestia.
- Ante preguntas poco éticas (como si se está planeando tener un hijo, o matrimonio etc.) es el único momento en el que se puede mentir, ya que suelen ser preguntas que habitualmente se las hacen a las mujeres para tener que evitar interrupciones laborales.

- El entrevistador deberá llevar siempre la iniciativa. No dar dos besos si no los da, no dar la mano si no la da, no hablar antes que el. Lo habitual será que nos hable de tu, pero hay que dejar que sea el entrevistador el que hable primero.

Después de la entrevista

Una vez acabada la entrevista, es habitual que el entrevistador pregunte al candidato por si tiene alguna duda. En estos casos, es mejor hacer una pregunta, si es que existe, o en su defecto, demostrar al entrevistador que se ha estado atento. Para ello se pueden repetir los puntos más importantes de la entrevista, por ejemplo con un “No me ha quedado ninguna duda, ya que como has dicho, en unos días me llegará información de vosotros, y creo que ha quedado claro todo sobre mi perfil”. Uno se puede extender un poco más.

Es mejor dejar las preguntas sobre salarios, condiciones de trabajo, tipo de contrato etc. para más adelante. Si el candidato es aceptado, tendrá oportunidad de hacer esas preguntas, y rechazar el posible contrato en el caso en el que no le sea favorable, o pedir algún cambio.

Conclusión

La búsqueda de empleo es otro trabajo más, y como tal, debe suponer una parte importante de la vida diaria del candidato. A la hora de buscar un empleo es muy importante ser sistemático, y sobretodo, tener claro a qué empresa se quiere acceder. Conocerse a uno mismo es también una parte crucial de la experiencia de buscar un trabajo.

Además, se debe disponer de una buena identidad digital, sobretodo apoyada por un LinkedIn en el que aparezcan todas las competencias y sobretodo, tener múltiples recomendaciones de gente conocida.

Finalmente, todo se decidirá en una entrevista que deberemos preparar muy a conciencia, preparando las preguntas habituales y teniendo en cuenta que un rechazo supone prácticamente la imposibilidad de volver a solicitar vacante en esa empresa.