

# INSERCIÓN LABORAL, SENSIBILIZACIÓN MEDIOAMBIENTAL Y EN LA IGUALDAD DE GÉNERO

*Cristina de Alba Galván  
Elena Ogando Pena*

**IDEASPROPIAS**  
*editorial*



Inserción laboral, sensibilización  
medioambiental y en la igualdad de género

---

**IDEASPROPIAS**  
*editorial*



## Autoras

---

**Cristina de Alba Galván** (Cádiz, 1984) es licenciada en Psicología por la Universidad de Sevilla. Además, es experta en *e-learning* y en dirección y gestión de recursos humanos. Ha trabajado como técnica de recursos humanos y, durante años, ha coordinado el departamento de formación profesional para el empleo del Instituto Andaluz de Técnicas Educativas. Actualmente, trabaja como consultora de formación y dirige una agencia de colocación. Su amplia experiencia profesional la ha llevado a colaborar con varios medios digitales, en los que publica artículos sobre desarrollo personal y profesional. Es autora de la primera unidad de este libro.

**Elena Ogando Pena** [A Estrada (Pontevedra), 1979] es licenciada en Ciencias Políticas y de la Administración por la Universidad de Santiago de Compostela. Es experta en calidad, medioambiente y prevención de riesgos laborales, y también en *e-learning*. Ha trabajado como técnica de medioambiente y ha desarrollado cursos de formación para asociaciones de mujeres. En la actualidad, trabaja como tutora-formadora y redacta contenidos relacionados con la igualdad de género y los servicios socioculturales y a la comunidad. Es autora de las unidades didácticas 2 y 3 de este manual formativo.



*Inserción laboral, sensibilización medioambiental y en la igualdad de género.*

1.ª edición  
Ideaspropias Editorial, Vigo, 2018  
ISBN: 978-84-9839-611-9  
Formato: 17 cm × 24 cm  
Páginas: 140

## INSERCIÓN LABORAL, SENSIBILIZACIÓN MEDIOAMBIENTAL Y EN LA IGUALDAD DE GÉNERO.

No está permitida la reproducción total o parcial de este libro, ni su tratamiento informático, ni la transmisión de ninguna forma o por cualquier medio, ya sea electrónico, mecánico, por fotocopia, por registro u otros métodos, sin el permiso previo y por escrito de los titulares del Copyright.

DERECHOS RESERVADOS 2018, respecto a la primera edición en español, por  
© Ideaspropias Editorial.

ISBN: 978-84-9839-611-9  
Depósito legal: VG 432-2018  
Autoras: Cristina de Alba Galván y Elena Ogando Pena  
Impreso en España - Printed in Spain

Ideaspropias Editorial ha incorporado en la elaboración de este material didáctico citas y referencias de obras divulgadas y ha cumplido todos los requisitos establecidos por la Ley de Propiedad Intelectual. Por los posibles errores y omisiones, se excusa previamente y está dispuesta a introducir las correcciones pertinentes en próximas ediciones y reimpressiones.

## ÍNDICE

INTRODUCCIÓN .....	7
1. Inserción laboral .....	9
1.1. Situación y tendencias del sector productivo objeto de formación .....	11
1.1.1. Ocupaciones con mejores perspectivas de empleo .....	12
1.1.2. ¿Cuáles son las tendencias del mercado laboral y los diferentes sectores productivos? .....	13
1.2. Desarrollo de estrategias personales propias para la búsqueda de trabajo .....	14
1.2.1. Autoanálisis y definición de tu perfil profesional .....	14
1.2.2. Planificación del proceso de búsqueda de empleo .....	20
1.3. Buscar trabajo con agenda .....	21
1.4. Canales de empleo .....	22
1.4.1. Red de contactos personales y profesionales ( <i>networking</i> ) .....	23
1.4.2. Portales de empleo en línea ( <i>jobsites</i> ) .....	24
1.4.3. Aplicaciones de empleo .....	26
1.4.4. ETT .....	26
1.4.5. Agencias de colocación .....	27
1.4.6. Consultoras de selección de personal .....	28
1.4.7. Colegios y asociaciones profesionales .....	29
1.4.8. Servicios públicos de empleo .....	29
1.4.9. Autocandidatura .....	30
1.5. Cómo ganar la selección .....	31
1.5.1. <i>Currículum vitae</i> .....	32
1.5.2. Carta de presentación .....	36
1.5.3. Entrevistas .....	38
1.6. Emprendedores .....	42
1.6.1. Plan de negocio .....	44
1.6.2. Montar empresas .....	46
1.6.3. Ayudas al emprendedor .....	47
1.6.4. Capitalización de prestaciones .....	49
CONCLUSIONES .....	51
AUTOEVALUACIÓN .....	53
SOLUCIONES .....	55

---

2. Sensibilización medioambiental .....	57
2.1. Conceptos básicos .....	58
2.1.1. Medioambiente .....	59
2.1.2. Cambio climático .....	61
2.1.3. Desarrollo sostenible .....	65
2.2. Buenas prácticas ambientales en la actividad profesional objeto de formación .....	68
CONCLUSIONES .....	85
AUTOEVALUACIÓN .....	87
SOLUCIONES .....	89
3. Sensibilización en la igualdad de género .....	91
3.1. Igualdad legal e igualdad efectiva .....	92
3.2. Igualdad en el ámbito laboral .....	101
3.2.1. Sectores productivos .....	102
3.2.2. Conciliación de la vida laboral y familiar .....	109
CONCLUSIONES .....	115
AUTOEVALUACIÓN .....	117
SOLUCIONES .....	119
PREGUNTAS FRECUENTES .....	121
GLOSARIO .....	125
EXAMEN .....	131
BIBLIOGRAFÍA .....	133
CRÉDITOS FOTOGRÁFICOS .....	139



## INTRODUCCIÓN

Este manual formativo abarca tres temáticas cuyo conocimiento es básico para cualquier persona: la inserción laboral, la sensibilización medioambiental y la igualdad de género. Pero ¿por qué son necesarios estos conocimientos?

Seguramente hayas escuchado en más de una ocasión la expresión «buscar trabajo es un trabajo en sí». Como en cualquier otra ocupación laboral, es necesaria preparación y conocimientos para abordar esta tarea. Si no conoces los entresijos del mercado de trabajo y las nuevas vías de inserción laboral, seguramente no enfoques adecuadamente tu búsqueda y la falta de éxito te desmotive. Si vas a empezar a buscar empleo, ¿te gustaría conocer las claves para ello? A lo largo de la primera unidad didáctica de este manual, aprenderás las estrategias para que diseñes tu perfil formativo y descubrirás pautas útiles para aprender a buscar empleo de manera eficaz.

Seguro que eres consciente de la situación de degradación del ecosistema. Es tan grave que ya no se puede mirar para otro lado. De ahí que sea necesario un cambio de base, un compromiso con el desarrollo sostenible. Para conseguir este compromiso social es necesario poner en marcha medidas encaminadas a la sensibilización medioambiental. Estas deben abordarse desde una perspectiva transversal. Han de estar incluidas en los programas políticos, en los presupuestos del Estado; pero, además, deben plantearse dentro de las empresas, con un compromiso tanto de los consejos directivos como de las personas trabajadoras. Para conseguir esa obligación contraída de la ciudadanía y, concretamente, del personal dentro de las empresas, es necesaria una labor de información y sensibilización. Por ese motivo, en la segunda unidad didáctica descubrirás la importancia de la conciencia medioambiental y las buenas prácticas que tanto tú como el mundo empresarial podéis implementar para disminuir el impacto negativo.

En la tercera unidad didáctica se abordará el tema de la igualdad de género. Este nace de la evidencia de que en nuestra sociedad todavía persisten desigualdades entre hombres y mujeres. Estas desigualdades se ven reflejadas en diferentes ámbitos de la vida. Por citar tres ejemplos:

1. Las mujeres siguen sin tener las mismas oportunidades en el mundo laboral.
2. No existe igualdad en relación con las responsabilidades y cargas familiares.

3. La presencia de mujeres en los puestos de liderazgo y poder es muy inferior a la de los hombres.

Todo ello es el resultado de los estereotipos de género que históricamente han relegado a las mujeres a roles domésticos relacionados con el entorno privado, mientras que los roles de poder y toma de decisiones, es decir, los públicos, se han reservado para los hombres. Con el estudio de estos contenidos descubrirás las diferencias esenciales entre igualdad legal o formal e igualdad efectiva o real, la igualdad dentro del campo laboral y por sector de actividad, y las medidas que se deben poner en marcha para conseguir una igualdad real en el mundo laboral, para que todas las personas cuenten con las mismas oportunidades, independientemente de su género.

Interesante, ¿verdad? ¡Comienza ya tu aprendizaje!

# Inserción laboral, sensibilización medioambiental y en la igualdad de género

## 1 Inserción laboral

### Objetivo

- Conocer técnicas y recursos facilitadores de la inserción laboral, así como la situación del mercado de trabajo en la familia profesional en la que se integra la acción formativa principal, incidiendo en la sensibilización medioambiental y en la igualdad de género.

### Contenidos

1. Inserción laboral
  - 1.1. Situación y tendencias del sector productivo objeto de formación
    - 1.1.1. Ocupaciones con mejores perspectivas de empleo
    - 1.1.2. ¿Cuáles son las tendencias del mercado laboral y los diferentes sectores productivos?
  - 1.2. Desarrollo de estrategias personales propias para la búsqueda de trabajo
    - 1.2.1. Autoanálisis y definición de tu perfil profesional
    - 1.2.2. Planificación del proceso de búsqueda de empleo
  - 1.3. Buscar trabajo con agenda
  - 1.4. Canales de empleo
    - 1.4.1. Red de contactos personales y profesionales (*networking*)
    - 1.4.2. Portales de empleo en línea (*jobsites*)
    - 1.4.3. Aplicaciones de empleo
    - 1.4.4. ETT
    - 1.4.5. Agencias de colocación
    - 1.4.6. Consultoras de selección de personal
    - 1.4.7. Colegios y asociaciones profesionales
    - 1.4.8. Servicios públicos de empleo
    - 1.4.9. Autocandidatura
  - 1.5. Cómo ganar la selección
    - 1.5.1. *Curriculum vitae*
    - 1.5.2. Carta de presentación



- 1.5.3. Entrevistas
- 1.6. Emprendedores
  - 1.6.1. Plan de negocio
  - 1.6.2. Montar empresas
  - 1.6.3. Ayudas al emprendedor
  - 1.6.4. Capitalización de prestaciones

## **1.1. Situación y tendencias del sector productivo objeto de formación**

Según los datos de la última Encuesta de Población Activa (EPA) publicada en el primer trimestre de 2018<sup>1</sup>, el mercado laboral en España está retomando los niveles de ocupación y desempleo existentes antes del periodo de crisis económica. De esta manera, se confirma la tendencia positiva en relación al empleo para la economía española.

Las previsiones de la Cámara de Comercio de España apuntan a la continuidad del dinamismo del mercado laboral tanto en términos de ocupación como de desempleo. Según este organismo, proseguirá el proceso de creación de empleo y, a su vez, la tasa de paro experimentará una reducción progresiva.

Esta mejoría en la situación actual del mercado laboral no implica que no deban tomarse medidas activas para seguir potenciando la creación de empleo y la mejora de las condiciones laborales, ya que existe un amplio margen de mejora en ámbitos como la tasa de desempleo española, la cual duplica al promedio de los países de la zona euro, según datos de la Oficina Europea de Estadística (Eurostat), o el desempleo juvenil, el cual se sitúa por encima del 35% en el caso de los jóvenes menores de 25 años, según los datos de la EPA del primer trimestre de 2018.

En conclusión, por un lado, los datos de los últimos estudios reflejan una consolidación de la evolución positiva del mercado laboral español, mientras que, por otro lado, las continuas transformaciones en el entorno laboral implican la necesidad de mantener una actitud positiva ante los cambios y el aprendizaje constante a lo largo de toda la vida profesional.

A lo largo de los siguientes apartados, conocerás las ocupaciones con mejores perspectivas de empleo teniendo en cuenta los informes estadísticos de los últimos años. Conociendo este dato, podrás orientar tus esfuerzos en la búsqueda de empleo a esos sectores con más demanda de profesionales. También descubrirás las tendencias del mercado de trabajo, lo que te va a permitir afinar tu estrategia de búsqueda de empleo al nuevo contexto, aumentando las posibilidades de conseguir un trabajo ajustado a tus expectativas y competencias.

---

<sup>1</sup> Última encuesta a fecha de publicación de este manual (junio de 2018). Se recomienda al lector consultar en la página del Instituto Nacional de Estadística (INE) las EPA publicadas trimestralmente.

### 1.1.1. Ocupaciones con mejores perspectivas de empleo

La recuperación del empleo se ha reflejado de manera desigual en las distintas ocupaciones y sectores. La mayor parte del empleo creado en los últimos años se concentra en perfiles de mayor nivel de cualificación.

Por una parte, según el Informe del Mercado de Trabajo Estatal 2017<sup>2</sup>, publicado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE, las **ocupaciones de media o baja cualificación** que muestran una tendencia positiva en los últimos años y que suponen el 77% de las contrataciones en los grupos ocupacionales con buenas perspectivas son:

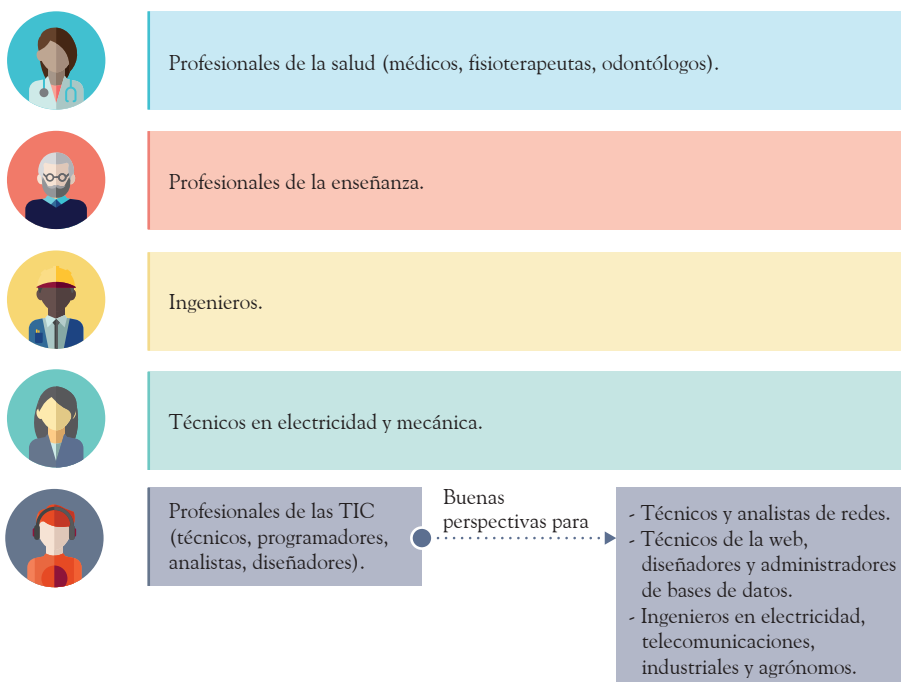
Ocupaciones de media o baja cualificación	
Ocupaciones de media o baja cualificación con tendencia positiva en 2014-2016	Puestos que destacan por su elevado volumen de contrataciones
 <p>Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores.</p>	 <p>Camareros.</p>
 <p>Empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina.</p>	 <p>Vendedores en tiendas y almacenes.</p>
 <p>Operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores.</p>	 <p>Peones agrícolas.</p>
 <p>Ocupaciones elementales.</p>	 <p>Empleados administrativos y conductores.</p>

Otro importante incremento de las contrataciones en los últimos años se ha producido en ocupaciones relacionadas con operadores de maquinaria, serrerías, carretillas elevadoras, empleados de logística, ocupaciones de repartidores recadistas o preparadores de comida rápida.

<sup>2</sup> Informe vigente a fecha de publicación de este manual. Se recomienda consultar los posteriores informes publicados por el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) con respecto a la situación del mercado de trabajo.

Por otra parte, las **ocupaciones de mayor cualificación** que presentan mejores perspectivas de empleo son:

### Ocupaciones de mayor cualificación con tendencia positiva en 2014-2016



Los cambios en el mercado de trabajo tendrán implicaciones directas en las habilidades y competencias requeridas a los trabajadores. Según el Centro Europeo para el Desarrollo de la Formación Profesional (Cedefop) se espera que continúe el aumento de ocupaciones que requieren un nivel de cualificación medio o alto, especialmente en las profesiones científicas y tecnológicas.

#### 1.1.2. ¿Cuáles son las tendencias del mercado laboral y los diferentes sectores productivos?

Para referirnos al cambiante e incierto mercado laboral, se utiliza la expresión «entorno VUCA», acrónimo que hace referencia a *volatility* (volatilidad), *uncertainty* (incertidumbre), *complexity* (complejidad) y *ambiguity* (ambigüedad).

Algunas de las principales **tendencias en el mercado laboral actual** son:

- Transformación digital.
- Incremento de la polarización de empleos.
- Cambio en las estructuras organizacionales y de las relaciones laborales.
- Aumento en los niveles de cualificación.
- Globalización y deslocalización de los mercados.
- Convivencia de diferentes generaciones en las organizaciones.
- Incremento de la cultura del emprendimiento.

---

## **1.2. Desarrollo de estrategias personales propias para la búsqueda de trabajo**

La búsqueda de empleo no puede ser entendida como acciones independientes (enviar un currículum, inscribirse en un portal de empleo, etc.), sino como una estrategia global y coherente, en la que tengas clara tu situación de partida (tu perfil profesional y el estado del mercado de trabajo) y las actuaciones planificadas que tienes que llevar a cabo para alcanzar tu objetivo: la inserción laboral.

Cada estrategia de búsqueda de empleo tiene que ser personalizada, ya que va a depender de tu propio perfil profesional, de tus intereses y expectativas laborales y del sector al que quieras enfocar tu carrera profesional.

Para empezar tu búsqueda de empleo, has de desarrollar dos estrategias: autoanálisis y definición de tu perfil profesional, y planificación del proceso de búsqueda de empleo. Ahora aprenderás las claves para llevarlas a cabo.

---

### **1.2.1. Autoanálisis y definición de tu perfil profesional**

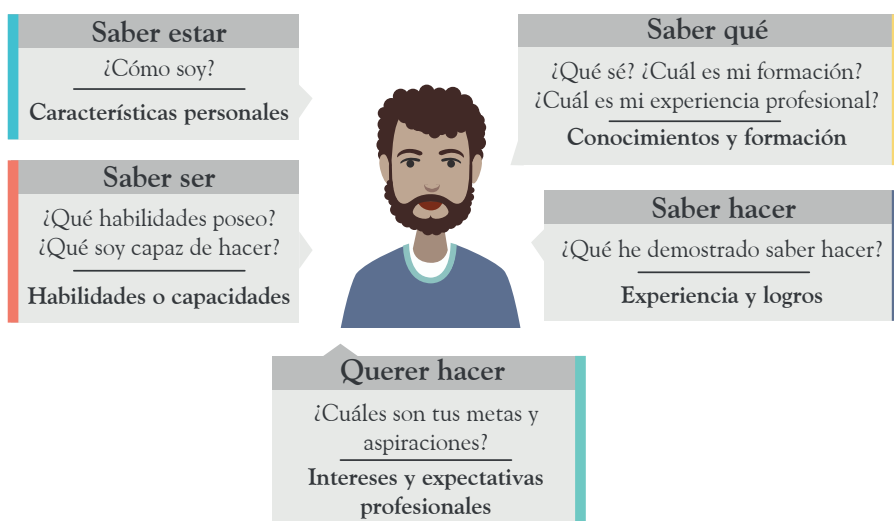
Nunca deberías comenzar la búsqueda de empleo sin haber reflexionado previamente sobre tus características y tu perfil profesional. En muchas ocasiones, no te detienes a analizarte a ti mismo y esto supone un error, ya que el



autoanálisis será una herramienta clave para conocer los puntos fuertes que tendrás que destacar en tu currículum. Además, el autoanálisis te ayudará a identificar los sectores, las empresas y los puestos de trabajo en los que tienes más posibilidades de tener éxito.

Un **perfil profesional** es una descripción clara, objetiva y exhaustiva del profesional, partiendo de diferentes elementos, como las características personales, el nivel formativo, la experiencia, las habilidades y competencias, los intereses profesionales, etc.

Para definir el perfil profesional, deberás contemplar cinco elementos básicos que responderán a una serie de preguntas. Presta atención al siguiente gráfico:



En los procesos de inserción laboral, cada persona debe saber qué perfil profesional tiene y relacionarlo con las exigencias y los requisitos del mercado laboral.

Realizar esta comparación entre el «qué ofrezco» y el «qué demanda el mercado laboral» facilitará la puesta en marcha de las estrategias de búsqueda de empleo más adecuadas (por ejemplo, te facilitará la elección de los canales de empleo más adecuados en función de tus necesidades).

Para definir tus **características personales**, plantéate estas cuestiones:

Puntos fuertes		Puntos débiles
¿Cuáles son mis principales virtudes?		¿Cuáles son mis principales defectos?
¿Qué rasgos positivos de mi personalidad me definen?		¿Qué rasgos negativos de mi personalidad me definen?
¿De qué competencias personales me siento orgulloso?		¿Puedo mejorarlos?
		¿Qué estoy haciendo para superar mis defectos?

Identificar claramente cuáles son tus principales características personales, tanto positivas como negativas, te va a permitir tener la preparación antes de las entrevistas de selección, evitando quedarte en blanco ante preguntas como «¿Cómo te definirías a ti mismo?» o «¿Qué crees que puedes aportar a nuestra empresa?». Conocerse bien a uno mismo siempre es bien valorado por los técnicos de selección de personal.

Otro de los elementos básicos para crear tu perfil profesional es **conocimientos y formación**. Repasar tu formación académica es sencillo, ya que solo tendrás que hacer una lista de las formaciones cursadas. Sin embargo, puede resultar más complicado distinguir qué formación es relevante y cuál es complementaria. Para realizar esta distinción, tendrás que preguntarte:

		
¿Esta formación es relevante para mi profesión o para el tipo de puestos al que quiero optar?		¿Esta formación es reciente?
¿Esta formación es reglada u oficial?		¿Es un carné profesional (título que habilita para ejercer una profesión o desempeñar una función específica)?

Si dispones de diferentes títulos, es preferible priorizar aquellas formaciones regladas (ciclos formativos, grados, certificados de profesionalidad, etc.), recientes y relevantes. Deberás incluir los carnés profesionales obtenidos. La elaboración de esta parte del perfil profesional también te permitirá evaluar tus carencias formativas, identificando en qué áreas debes mejorar.

Las **habilidades o capacidades** que cada persona tiene para realizar determinadas tareas.



Las habilidades o capacidades son un elemento más básico que las competencias. La competencia sería: habilidad + comportamiento pasado en la que desarrollo esa habilidad + actitud positiva hacia esa tarea.

Las competencias pueden entenderse como el conjunto de habilidades y actitudes basado en comportamientos observables y que permite un desempeño muy bueno o excelente en un puesto de trabajo y organización concretos. Son consideradas habitualmente como predictoras del éxito laboral, incluso más que los conocimientos teóricos.

En el ámbito de recursos humanos, actualmente se diferencia entre habilidades blandas (*soft skills*) y habilidades duras (*hard skills*). Vamos a ver las diferencias entre ambos conceptos:

- **Habilidades blandas (*soft skills*):** habilidades personales y sociales. Se trata de competencias adquiridas en la vida diaria y es el conjunto de habilidades sociales, capacidad de comunicación, rasgos de personalidad y otras características personales que permiten relacionarse eficazmente con los demás e integrarse en las empresas.
- **Habilidades duras (*hard skills*):** conocimientos adquiridos durante la formación y experiencia profesional. Es decir, son las competencias y habilidades técnicas requeridas para llevar a cabo una determinada tarea.



¿Incluyes tus habilidades blandas en tu currículum? ¡Cuidado! Según «Skills Gap Report» (2017) de LiveCareer, existe una desconexión entre las habilidades blandas que las personas creen que poseen y las competencias más demandadas



por las empresas. Este informe concluyó que, en España, el 65% de los empleados cree que existe una brecha de habilidades (diferencia entre las competencias demandadas por las empresas y las que los trabajadores poseen). Antes de incluirlas en tu currículum, analiza si están siendo demandadas.

Definir tu **experiencia** consiste en describir las funciones y tareas desarrolladas en trabajos anteriores. El hecho de hacer este repaso te facilitará la identificación de las áreas en las que puedes desenvolverte con éxito. La experiencia no tiene por qué ser necesariamente profesional. Un voluntariado, ayudar en un negocio familiar o hacer prácticas también se considera experiencia adquirida.



¿Sabrías identificar las competencias más demandadas en tu profesión? Busca varias ofertas de trabajo que encajen con tu perfil. Haz un listado de los requisitos mínimos y los que se valoran, y responde a estas cuestiones:

- ¿Qué competencias se repiten en las ofertas de empleo?
- ¿Cuáles son habilidades duras y cuáles son blandas?
- ¿Cuáles de esas competencias posees?

Comparar tus propias características con las competencias demandadas te ayudará a identificar tus puntos fuertes y tus áreas de mejora, orientando tu búsqueda hacia puestos en los que puedas desenvolverte con eficacia.

Los **logros** son los éxitos que hayas conseguido obtener, mejorando los resultados de la empresa u organización en la que desempeñaras tus funciones. Al identificar los logros que obtuviste en anteriores trabajos, puedes incluirlos en tu currículum o exponerlos en las entrevistas de selección, pudiendo suponer un valor diferencial ante el resto de los candidatos.

En los procesos de selección, los logros (cuantitativos o cualitativos) se valoran, ya que demuestran que tus capacidades tienen un impacto positivo en los resultados de la empresa.



Si eres joven y todavía no has accedido al mercado de trabajo, puedes hacer referencia a tus logros académicos. Por ejemplo: «Mi nota media en la EvAU fue de 13,15, quedando en la tercera posición de mi comunidad autónoma».

Si no tienes definidas tus **intereses y expectativas profesionales**, puedes enfocar de manera inadecuada tu búsqueda de empleo, pudiendo conseguir un puesto de trabajo que no te motive o te resulte frustrante.

Los **intereses** son las preferencias o inclinaciones que manifiestas hacia algo o alguien. Los intereses laborales pueden estar relacionados con diferentes aspectos como, por ejemplo, tipo de empresa (familiar, pyme, gran empresa, multinacional), ubicación, horarios, tareas que se han de realizar, etc.

Una **expectativa** laboral es la esperanza que tiene una persona de cumplir una determinada meta en el ámbito profesional. Es decir, es aquello que esperas que suceda en tu desarrollo profesional (ocupar un puesto de responsabilidad en un plazo de tiempo concreto, expectativas salariales, etc.).

¿Quieres saber cómo identificar tus intereses o expectativas profesionales? Solo tienes que responder a estas cuestiones:



#### Cuestiones generales

- ¿De qué me gustaría trabajar?
- ¿Cuál sería mi puesto de trabajo ideal?
- ¿Qué tipo de trabajo no me gustaría desempeñar bajo ningún concepto?
- ¿Estaría dispuesto a trabajar en alguna ocupación distinta a mi profesión habitual?



#### ¿Qué tipo de tareas prefiero?

- Técnicas o manuales.
- Sociales.
- De gestión o administración.
- Comerciales.
- Científicas.
- Tecnológicas.
- Creativas o de innovación.
- Otras: \_\_\_\_\_



### ¿Qué elementos valoro más en un trabajo?

- Seguridad en el empleo.
- Desarrollo profesional.
- Complementos salariales.
- Clima laboral agradable.
- Prestigio de la empresa.
- Flexibilidad.
- Trabajo en equipo.
- Otros: \_\_\_\_\_



### ¿Cuáles son mis preferencias en las condiciones laborales?

- Jornada (completa, turnos).
- Horarios.
- Ubicación.
- Remuneración.
- Condiciones contractuales (total, parcial, autónomo).
- Tipo de empresa (pyme, gran empresa, multinacional).



### ¿Cuáles son los sectores que más me interesan?

- |                                   |                                     |   |
|-----------------------------------|-------------------------------------|---|
| <input type="radio"/> Turismo.    | <input type="radio"/> Retail.       | <input type="radio"/> Medios de comunicación. |
| <input type="radio"/> Hostelería. | <input type="radio"/> Alimentación. | <input type="radio"/> Industria.              |
| <input type="radio"/> Logística.  | <input type="radio"/> Salud.        | <input type="radio"/> Otros: _____            |

## 1.2.2. Planificación del proceso de búsqueda de empleo

La segunda de las estrategias básicas que tendrás que desarrollar antes de iniciar la búsqueda de empleo, consiste en planificar el propio proceso de búsqueda<sup>3</sup>. Para ello, tendrás que seguir los siguientes pasos:

**1. Identificar el tipo de canal o canales de empleo más apropiados en función de tu perfil profesional.**

**2. Realizar un listado de los canales de empleo que utilizarás.** Por ejemplo, si has determinado que vas a acudir a ETT, tendrías que elaborar una lista de las empresas a las que enviarás tu currículum.

**3. Desarrollar una agenda de búsqueda de empleo.**

<sup>3</sup> En los epígrafes 1.3. y 1.4. aprenderás con más detalle cómo buscar trabajo y los diferentes canales de empleo.

**4. Definir un objetivo claro y medible.** Por ejemplo, enviar diariamente, al menos, 10 currículos o contactar por LinkedIn con tres técnicos de recursos humanos cada semana.

### 1.3. Buscar trabajo con agenda

La **agenda de búsqueda de empleo** es una herramienta de registro de las actividades previstas para llevar a cabo la búsqueda de trabajo, en la que se definen los objetivos del demandante y se especifican las redes de contactos, empresas y ofertas con las que se contactará para lograr el objetivo final.

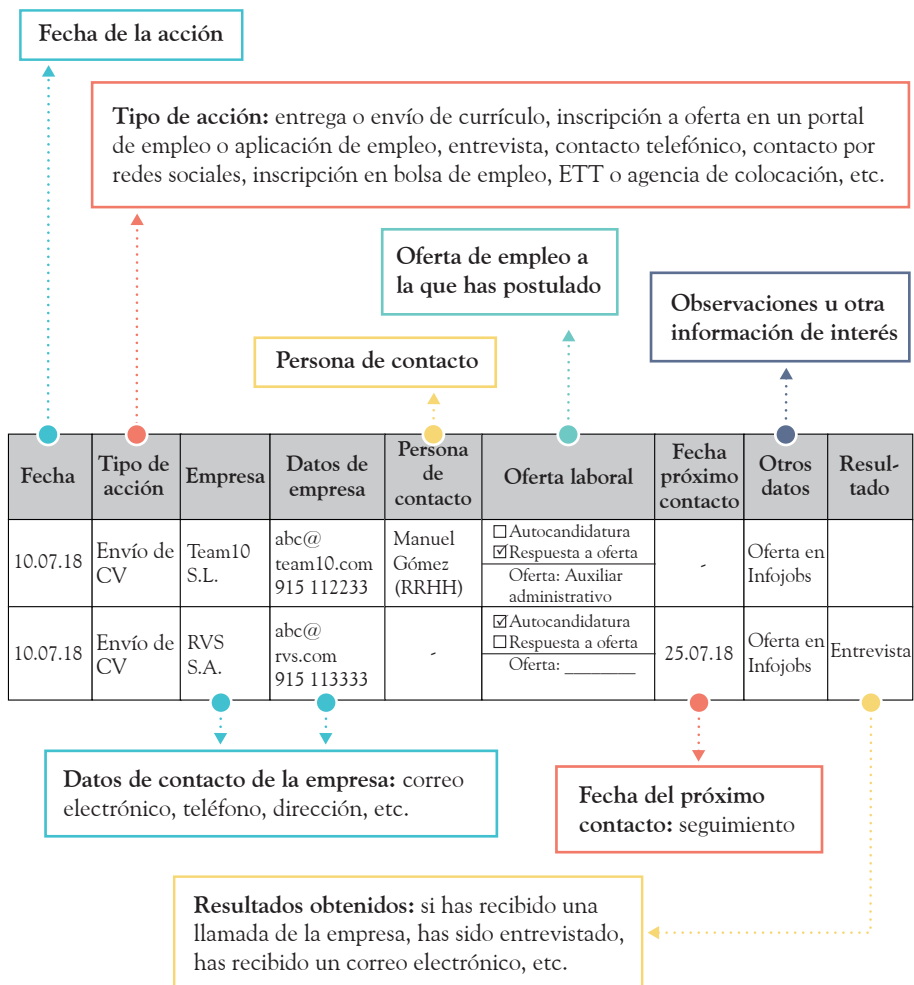
Disponer de una agenda de búsqueda de empleo tiene varias ventajas:

- Registrar todas las actividades realizadas en sus procesos de búsqueda de empleo, de forma que se evitan acciones duplicadas que supongan pérdidas de tiempo y esfuerzo, además de desmotivación.
- Planificar las actuaciones siguientes, ya que los resultados obtenidos pueden modificar algunas tareas que ya tenías planificadas.
- Permitir analizar los resultados obtenidos, al poder valorar los efectos de cada una de las actividades llevadas a cabo.



La herramienta principal para la búsqueda de trabajo es Internet, pero cada canal requiere unos recursos específicos. ¿Quieres conocer cuáles? El SEPE te ayudará a descubrirlos en el siguiente vídeo: <https://bit.ly/2sOCQCa>.

Pero **¿cómo debes elaborar tu agenda de búsqueda de empleo?** Primero elige el formato que mejor se adapte a tu perfil y a tus necesidades (un archivo de texto, hoja de cálculo, libreta, fichas diarias, semanales o mensuales, etc.). A continuación, ten en cuenta que la información básica que deberías incluir en tu agenda es la siguiente:



Recuerda que la utilidad de la agenda de búsqueda de empleo no solo es registrar las actuaciones llevadas a cabo, sino también realizar un seguimiento sobre ellas.

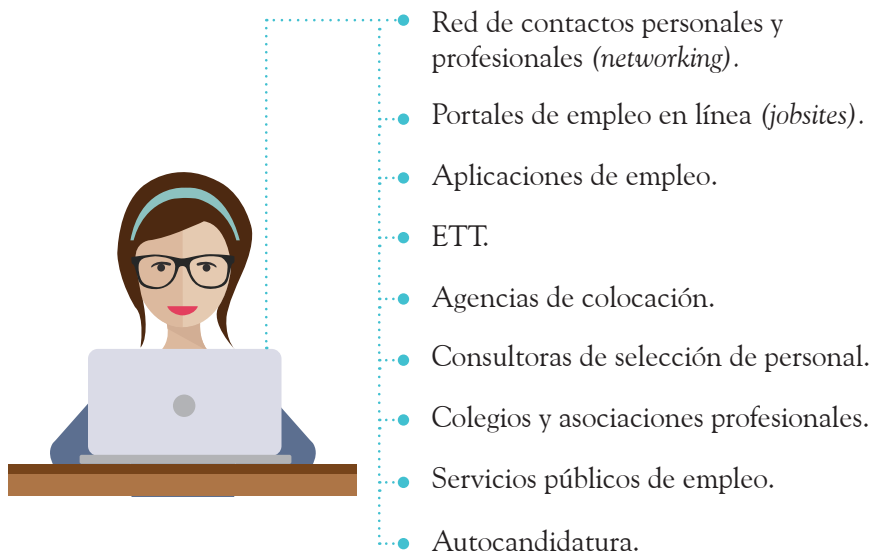
## 1.4. Canales de empleo

A la hora de enfrentarnos a la tarea de buscar empleo, es habitual que te surja una duda «¿Dónde tengo que ir a buscar trabajo?» Cada una de las vías por las cuales puedes acceder a ofertas de empleo o presentar tu candidatura se denomina **canal de empleo**.



Cada canal de empleo tiene sus propias características y está más enfocado a un tipo de puestos o perfiles, por lo que es importante conocer las particularidades de cada canal y poder realizar una búsqueda de empleo eficaz.

Los **principales canales de empleo** que puedes utilizar son:



Prensa, radio o televisión son medios más informativos que canales eficaces en los que se publiquen ofertas. Estos medios están cada vez más en desuso.

#### 1.4.1. Red de contactos personales y profesionales (*networking*)

No subestimes el poder de la red de contactos a la hora de conseguir empleo. Te permitirá darte a conocer como profesional y te ayudará a identificar oportunidades laborales. A esta estrategia se la conoce como *networking*.



¿Sabes los que es el «mercado oculto»? Se estima que aproximadamente el 80 % de las ofertas de empleo están ocultas (no se publican en ningún portal de empleo ni aparecen de forma visible en las webs de las empresas). El acceso a dicho mercado oculto se realiza a través de la red de contactos.

**¿Cómo puedes desarrollar una estrategia de *networking*?** Las siguientes pautas te ayudarán a establecer una red de contactos sólida:



Comunica a tus conocidos que actualmente te encuentras en búsqueda activa de empleo y pídeles su colaboración.



Contacta con antiguos compañeros de trabajo, jefes, clientes o proveedores. Al trabajar en el mismo sector, pueden recomendarte o informarte de alguna vacante en otras empresas.



Utiliza las redes sociales profesionales. LinkedIn es una plataforma idónea para darte a conocer como profesional y establecer contacto con posibles empleadores, técnicos de selección o *headhunters*.

#### 1.4.2. Portales de empleo en línea (*jobsites*)

Seguro que los has utilizado más de una vez y son tu primera opción a la hora de buscar trabajo. Los portales de empleo son los más utilizados tanto por empresas, que publican en línea sus ofertas, como por los candidatos demandantes de empleo.



Debes diferenciar los portales de empleo de los **metabuscadores**. Estos últimos son motores que permiten realizar búsquedas en toda la red sin necesidad de visitar cada una de las páginas webs de empleo. Para inscribirse a las ofertas de

los metabuscadores, te redireccionarán al portal de empleo concreto de donde proceda la oferta. ¿Quieres probar alguno? Ve a las siguientes webs y comprueba su funcionamiento. Seguro que ahorrarás tiempo y afinarás en tus procesos de búsqueda:

- **Indeed:** <https://www.indeed.es>.
- **Jooble:** <https://es.jooble.org>.

Existen dos tipos de portales: **generales** (se publican ofertas de todos los sectores, por ejemplo, Infojobs) o **específicos por sector o profesión** (por ejemplo, Saludempleo para los sanitarios).

Para aumentar tus probabilidades de éxito a la hora de buscar trabajo mediante portales de empleo, debes tener en cuenta los siguientes **consejos**:

- Regístrate en cada portal y cumplimenta el formulario con todos tus datos e información relevante.
- Cumplimenta el apartado «Conocimientos» con detalle.
- Actualiza tu perfil.
- Configura en los portales de empleo alertas y notificaciones para recibir alertas de ofertas ajustadas a tu perfil.
- Revisa a diario los portales de empleo, inscríbete en aquellas ofertas en las que cumplas el perfil y revisa el estado de tus candidaturas.
- Responde a las *killer questions* con sinceridad.



Accede a esta web y podrás ver un ejemplo de perfil: <https://bit.ly/2MnrX1Y>. ¿Ves los iconos de pulgar hacia arriba? Infojobs permite a las empresas recomendar a sus empleados o extrabajadores, incluyendo una breve reseña sobre ellos.

### 1.4.3. Aplicaciones de empleo

Los avances tecnológicos han cambiado la forma en la que las personas buscamos y compartimos información. Cada vez más, realizamos búsquedas a través de dispositivos móviles, dejando de lado los ordenadores tradicionales. Por ello, han surgido multitud de aplicaciones móviles para Android e iOS en las que se publican ofertas de empleo, facilitando que la persona interesada en una vacante pueda postularse como candidata desde su dispositivo móvil. La inmediatez (puedes darte de alta en menos de un minuto), la geolocalización o la sencillez de uso son ventajas que aportan estas aplicaciones frente a las búsquedas «tradicionales» en portales de empleo o formularios de las páginas webs.



Algunas de las aplicaciones móviles más utilizadas actualmente son JOB TODAY o CornerJob, pero existen muchas más. Búscalas en AppStore o PlayStore. Fíjate en las valoraciones y opiniones de los usuarios; te ayudarán a descubrir cuáles son más efectivas para lograr tu objetivo.

### 1.4.4. ETT

Las ETT proporcionan a otra empresa (empresa usuaria) trabajadores contratados de forma temporal. Ofrecen servicios de intermediación laboral que se adaptan al perfil de personas jóvenes o con poca experiencia laboral.

El **procedimiento** que siguen las ETT es el siguiente:

La empresa usuaria informa a la ETT de la necesidad de cubrir un puesto de trabajo temporal. Ambas empresas firman un contrato de puesta a disposición, cuyo objeto es ceder al trabajador para prestar servicios en la empresa usuaria.





La página web del Ministerio de Empleo y Seguridad Social recoge un listado de ETT por orden alfabético y por provincias: <https://bit.ly/1S6VzBc>.

### 1.4.5. Agencias de colocación

Según el Real Decreto 1796/2010, de 30 de diciembre, por el que se regulan las agencias de colocación, estas agencias son:

«entidades públicas o privadas, que realizan actividades que tienen por finalidad proporcionar un trabajo a las personas desempleadas. Para conseguir este fin valorarán perfiles, aptitudes o conocimientos de las personas desempleadas y también pueden realizar actuaciones relacionadas con la búsqueda de empleo, tales como la orientación, información profesional o selección de personal.»

La labor de intermediación laboral realizada por las agencias de colocación se basa en la prospección empresarial y la casación de perfiles.

¿Sabes que existen diferentes tipos de agencias de colocación? Estas son las principales:

- **Agencias de colocación de ayuntamientos:** muchos ayuntamientos disponen de sus propias agencias de colocación, que, con carácter general, gestionan ofertas de su localidad.
- **Agencias de colocación de fundaciones:** este tipo de entidades se caracterizan por ser organizaciones sin ánimo de lucro y tener un marcado carácter social.
- **Agencias de colocación de empresas de formación y empleo:** algunas organizaciones dedicadas a la formación y el empleo también actúan como agencias de colocación, realizando labores de intermediación entre sus usuarios y otras empresas.
- **Agencias de colocación de universidades:** están enfocadas a titulados universitarios, recién titulados o estudiantes.

---

#### **1.4.6. Consultoras de selección de personal**

La actividad de las consultoras de selección de personal se centra en la búsqueda de los candidatos idóneos para cubrir las necesidades de otras empresas. A diferencia de las ETT, las empresas de selección no contratan al trabajador, sino que la relación laboral de este se establece con la empresa en la que prestará sus servicios. La empresa de selección actúa como intermediaria, realizando los procesos de selección para la empresa usuaria.

Suelen estar especializadas por sectores o áreas profesionales. Los servicios que ofrecen se ajustan al perfil de los trabajadores cualificados, directivos, mandos intermedios y técnicos.

¿Cómo puedes contactar con las consultoras de selección? Son dos las vías de contacto: a través de los formularios en sus páginas webs o inscribiéndote a alguna de sus ofertas publicadas en los portales de empleo.

Además, los reclutadores de las consultoras de selección suelen realizar labores de *headhunting*, es decir, buscar activamente a profesionales que no se hayan inscrito en ninguna oferta, pero que puedan cumplir los requisitos de una determinada oferta de empleo.



Entra en la página de una de las consultoras líder en selección y trabajo temporal especializado: Michael Page (<https://www.michaelpage.es>). Busca en la sección **Candidatos** el formulario web y envíales tu currículum actualizado. ¡Listo! Ya tienes abierta la puerta a una nueva oportunidad de insertarte en el mercado laboral. Busca ahora más consultoras de selección y sigue los mismos pasos. ¡No te olvides de registrar todas estas acciones en tu agenda de empleo!

#### 1.4.7. Colegios y asociaciones profesionales

Algunos colegios profesionales ofrecen servicios de intermediación laboral, casando ofertas de empleo de su sector con sus usuarios. Son estas entidades las que gestionan sus bolsas de empleo y las difunden entre sus asociados.

Son un canal de empleo idóneo si ejerces una profesión liberal, es decir, si tienes una titulación académica superior que te da la opción a colegiarte y tienes una profesión en la que predominan las actividades intelectuales o técnicas.

Para colegiarse es necesario reunir las condiciones especificadas en los estatutos de cada entidad. Tras el pago de la cuota, los colegiados disfrutarán de determinados beneficios, entre los cuales destaca el acceso a las ofertas de empleo. Suelen recibir las ofertas o bien de manera privada (mediante un boletín interno o un correo electrónico) o bien a través de un panel privado dentro de la web del colegio (cada persona colegiada tiene sus propias claves de acceso).

Si ya estás colegiado, no te olvides de incluir este dato en tu currículum, pues es un detalle muy valorado en ciertas organizaciones.

#### 1.4.8. Servicios públicos de empleo

Otra de las vías para acceder a ofertas de empleo es el **Sistema Nacional de Empleo**, formado por el SEPE y los servicios públicos de empleo de las comunidades autónomas. El Sistema Nacional de Empleo ofrece una cartera común

de servicios, así como otros complementarios tanto a las personas (desempleadas u ocupadas) como a las empresas.

Para acceder a los servicios ofrecidos de los servicios públicos de empleo, deberás acudir a tu oficina de empleo e inscribirte como demandante de trabajo.



¿Sabías que el SEPE pone a disposición de la ciudadanía y las empresas un portal de empleo? Este portal se llama **Empléate** y puedes acceder a él a través de la siguiente web: <https://www.empleate.gob.es/empleo/#/>.

El SEPE y los servicios públicos de empleo de las comunidades autónomas son organismos distintos con funciones diferentes, pero, generalmente, comparten oficinas. De este modo, tendrás que acudir a cada uno de ellos según el tipo de acción que lleves a cabo.

Muchas de las actuaciones de los servicios públicos de empleo requieren la asistencia presencial. Sin embargo, otras puedes realizarlas tanto de manera presencial como telemática.

#### 1.4.9. Autocandidatura

La **autocandidatura** es una de las vías más utilizadas a la hora de buscar empleo. Consiste en tomar la iniciativa y contactar directamente con la empresa sin ser una respuesta a una oferta publicada.

¿Cómo puedes presentar tu autocandidatura? Para empezar, tendrás que elaborar un listado de las empresas que te interesan. Para hacerlo, busca directorios de empresas por Internet o pregunta a las personas de tu entorno qué empresas te recomiendan. Una vez que tengas el listado, tendrás que identificar el modo de ponerte en contacto con la empresa. Las diferentes opciones son:

- **Enviar tu currículum actualizado por la web de la empresa:** muchas empresas ponen a tu disposición espacios («Trabaja con nosotros», «Envía tu *currículum vitae*», «Empleo», etc.). También puedes consultar sus perfiles sociales.