

TIEMPO DE NUEVOS VALORES

CAMBIAN LAS FORMAS DE BUSCAR EMPLEO. EN UN MERCADO LABORAL MÁS SATURADO QUE NUNCA HAY QUE **HACERSE VISIBLE**. ESTAS SON LAS TÉCNICAS PARA DESTACAR COMO CANDIDATA.

CÓMO PRESENTARSE

Destaca los logros en el currículum.

Ponlos a continuación de la función desarrollada, de forma directa y clara.

Adapta tu currículum a cada oferta.

Según el puesto, es más interesante destacar la experiencia cronológica, las empresas o los trabajos realizados.

No olvides la carta de presentación: diez líneas con tu perfil profesional, experiencia e idoneidad para el puesto.

Edad y foto: En Estados Unidos no se incluye, para evitar discriminaciones; En España, está mal visto no ponerlo.

En una página. Si no es posible, mejor dos páginas que usar una letra pequeña.

CUIDADO CON

Referencias: «No las incluyas automáticamente –aconsejan en Adecco Profesional–, espera que te las pidan.»

Muchas empresas las buscan por su cuenta para asegurarse objetividad.

Los diseños muy originales: No te pases con las fuentes y los colores. Un currículum diferente capta la atención, pero el exceso de creatividad es arriesgado.

Aficiones: No es imprescindible incluirlas, pero dicen mucho de la persona. Eso sí, cuidado con lo que pones.

Blogs, Facebook, Twitter, My Space...

Las redes sociales son eso, sociales. Por eso incluye tu perfil de Facebook o tu blog solo si tiene carácter profesional.

VIDEOCURRÍCULOS

En alza. Más indicados para profesiones relacionadas con la comunicación (publicistas, periodistas, mundo audiovisual...) Se juzga la comunicación verbal y no verbal, de modo que sé cuidadosa: habla despacio y con corrección, porque cualquier gesto puede jugar a favor o en contra. Empresas como Videocurriculum.ex realizan y distribuyen el CV en la red. Otra opción es subir el vídeo a Youtube y compartirlo.

DE LA RED A LOS CONTACTOS

Di adiós al correo ordinario. Ahora tienes que colgar tu CV en la red para que quede expuesto ante usuarios a quienes podrías interesar en un futuro. Date de alta en una red profesional: regístrate con tus datos, tu currículum y tu especialidad. LinkedIn.es y Xing.es son las habituales.

Portales de empleo y bolsas de trabajo: Se trata de portales web en los que, una vez registrada, envías tu CV a la oferta de trabajo que más te guste. Las más conocidas: Infojobs.net, Monster.es, Jobsket.es, Infoempleo.com, Buscarempleo.es, Trabajar.com. Y las especializadas: Tecnoempleo.com (informática y telecomos), foroempleo.fund.uc3m.es (consultoría y banca)...

CONSULTORES

Agencias de headhunters, consultoras y ETTs. Todas ellas se dedican a la selección de personal. Identifica las más importantes y envíales tu currículum, o ponte en contacto con ellas. Las agencias de headhunters ('cazacabezas', en inglés) se dedican a la búsqueda de altos ejecutivos: Status.es, Michaelpage.es o Intersearch.es. Las consultoras de selección son para cargos directivos intermedios (Catenon.es, lcsarrhh.com, peoplématters.es) y las ETTs son para trabajos no directivos: Adecco.es, Ranstad.es, Altagestion.es, Selectett.es, Manpower.es.

SÍ AL NETWORKING

O el arte de hacer contactos. Las empresas prefieren recurrir a gente avalada por personas de confianza que elegir a un desconocido. No es enchufismo, sino conocer personas con las que intercambiar experiencias profesionales, promocionarse o proporcionar información sobre vacantes. Familia, amigos, compañeros de universidad y antiguos colegas son el primer nivel de networking.

'FIESTA' DEL DESPIDO

Todavía no se hace en España, pero consiste en intercambiar impresiones con un ejecutivo durante cuatro minutos y cambiar de mesa cuando suene la campanilla (sí, como en las citas rápidas). Sirve para intercambiar tarjetas, contactos... o conseguir un contrato. En Wall Street organizan encuentros (fiesta del despido) donde parados y reclutadores se distinguen por el color de la pulsera. ▶

QUÉ VALORAN LAS EXPERTAS



EN INFORMÁTICA
Esther Pérez. **Gerente de Recursos Humanos de Microsoft Ibérica.**
Los requisitos: Idiomas y disponibilidad geográfica.

«Que dominen el inglés como si fuera su lengua, aunque alguien que tenga más de dos idiomas también puntúa mucho. Nunca seleccionamos a un empleado para cubrir solo un puesto vacante, sino para que permanezca en la organización más tiempo. Por ello, lo que más valoramos es su potencial y su capacidad de crecimiento. Que tenga capacidad para trabajar en equipo y, sobre todo, que ofrezca disponibilidad para la movilidad geográfica (no solo dentro de España). Desde el punto de vista personal buscamos talento, pasión por la tecnología, compromiso para ayudar a los demás a mejorar, voluntad para afrontar grandes desafíos, autocrítica, búsqueda de la excelencia personal, responsabilidad con los compromisos adquiridos. Primamos también a los candidatos que están más abiertos a innovar.»



EN SERVICIOS
M^a José Esteban. **Directora de Capital Humano de Seguros Pelayo.**
Lo que valora: Experiencia y trabajo en equipo.

«Con las expectativas claras. Nos ayuda mucho que el candidato incluya en la carta de presentación un rasgo de perfil y las expectativas que tiene de cara al futuro. Valoramos especialmente que los profesionales estén bien formados y tengan capacidad para seguir aprendiendo. Pero más que la formación valoramos la experiencia que tenga el profesional. Buscamos personas que se ilusionen con nuestro proyecto y que puedan respaldar nuestros valores (compromiso, cercanía y espíritu emprendedor). Y damos prioridad a los que puedan representar mejor los valores de la compañía. Otro punto muy importante es que el candidato o la candidata sepa trabajar en equipo. Un profesional brillante que no se integre puede dificultar mucho la consecución de los objetivos de la empresa.»



EN DEPORTE
Claudia Quirós. **Directora de Recursos Humanos, o Territory Lead, en Nike.**
Su top ten: Actitud creativa y cultura de empresa.

«Nos importa la persona. Más allá de los conocimientos técnicos, la formación y lo que sepa cada candidato, para nosotros las competencias personales tienen mucha relevancia. Las personas que quieren trabajar en Nike deben tener flexibilidad y ser capaces de ilusionarse y trabajar en equipo. La comunicación y la empatía son fundamentales. Creo que en un proceso de selección, la actitud positiva, abierta y honesta es la que te abre la primera puerta. Después, claro, hay que tener las competencias adecuadas para cubrir el puesto. Y en nuestro caso, es importante adaptarse a la cultura de la empresa y aportar algo enriquecedor y positivo al equipo. El potencial para seguir desarrollándose en un futuro y adaptarse a distintas situaciones también es un punto a favor del candidato/a.»

¿Dónde hay trabajo?

Comerciales, analistas financieros, programadores de Java, ingenieros y médicos de familia. Según Adecco Professional, las energías renovables y el sector sanitario son los menos tocados. Peluqueros de mascotas, community manager (comunicación de redes sociales) o coach son ya nuevas profesiones.

La entrevista perfecta

Esta información y los tres perfiles de las expertas surgieron de un encuentro organizado por Mas Vida Red. La directora de Recursos Humanos María Pilar Pérez, de Kraft Foods y Yolanda Mediano, de Foster Iberia, nos respondieron a estas tres preguntas 'difíciles' que surgen en una entrevista de trabajo perfecta.

1. ¿Qué salario crees que te corresponde?

María Pilar Pérez: Lo normal es decir que se espera un salario competitivo acorde a la responsabilidad a realizar.
Yolanda Mediano: Deberíamos dar una banda salarial y no un salario concreto. Posicionarse en una banda te da un valor pero no te hace exigente.

2. ¿Estás casada? ¿Planeas tener hijos? ¿Para cuándo?

M.P. Pérez: A la primera respondería con normalidad, la segunda se puede responder o evadirla (yo, personalmente respondería, pues no quisiera trabajar en una empresa en la que pongan problemas a la maternidad). Y la tercera, con educación, pero la evadiría.
Y. Mediano: Debería haber transparencia en la respuesta pero dejando claro que no será un problema en lo que respecta a su dedicación profesional.

3. ¿Por qué fuiste despedida de tu anterior trabajo?

Y. Mediano: Se debe contestar con franqueza, porque la empresa puede enterarse antes o después de la verdad.
M.P. Pérez: Pueden ser tantas razones que no creo que se pueda dar una respuesta estándar a esta pregunta.

Los mejor pagados

Algunas de las profesiones que superan los 40.000 € anuales: Ingenierías y Consultores de procesos (de 40.000 y 50.000 euros al año); Key Account Managers (grandes cuentas), desde 65.000 a 85.000 euros más un variable; Analistas de M&A (fusiones) a partir de 80.000 euros y, entre los médicos, los radiólogos parten de unos 60.000 euros.

Datos*

El 31% de los directores de Recursos Humanos son mujeres, según la consultora Icsa. Ningún otro departamento cuenta con una presencia femenina tan alta: en las finanzas hay 18,7% y las directivas solo son el 11%.

MENOS DIRECTIVAS

El porcentaje (11%) ha caído 7,3 puntos desde 2008. Entre los mandos intermedios, el 26,8% son mujeres y, más abajo, como empleadas, estamos igualadas al 41,8%.

SUELDOS MÁS BAJOS

Las directoras de RRHH cobran un 12,6% menos que sus colegas masculinos y su sueldo medio se sitúa en 50.355 €. La mayor brecha salarial se produce en la dirección de finanzas, con un 17,1% más a favor de los hombres. La menor, en la dirección general, con un 10,1% menos de salario femenino frente al de ellos.

MEJOR TENER JEFA

El 20% de los trabajadores preferiría tener jefa. Al 50% de los encuestados le da igual, según un estudio de Ranstad.

La crisis

¿Oportunidad o retroceso? La verdad es que el paro ha castigado más a las mujeres (20,79% de tasa de desempleo) que a los hombres (19,95%). Según datos de Igualdad de 2010, el 94,7% de los trabajadores que abandonan su empleo por razones familiares son mujeres. «La maternidad discrimina. Vivimos en un mercado laboral tan rígido que la flexibilidad que necesita una persona con responsabilidades familiares provoca mucho miedo», opina **Gloria Juste, presidenta de la Fundación Mujer, Familia y Trabajo.** «Es el gran obstáculo de las mujeres hoy en España», y la crisis tampoco ayuda.