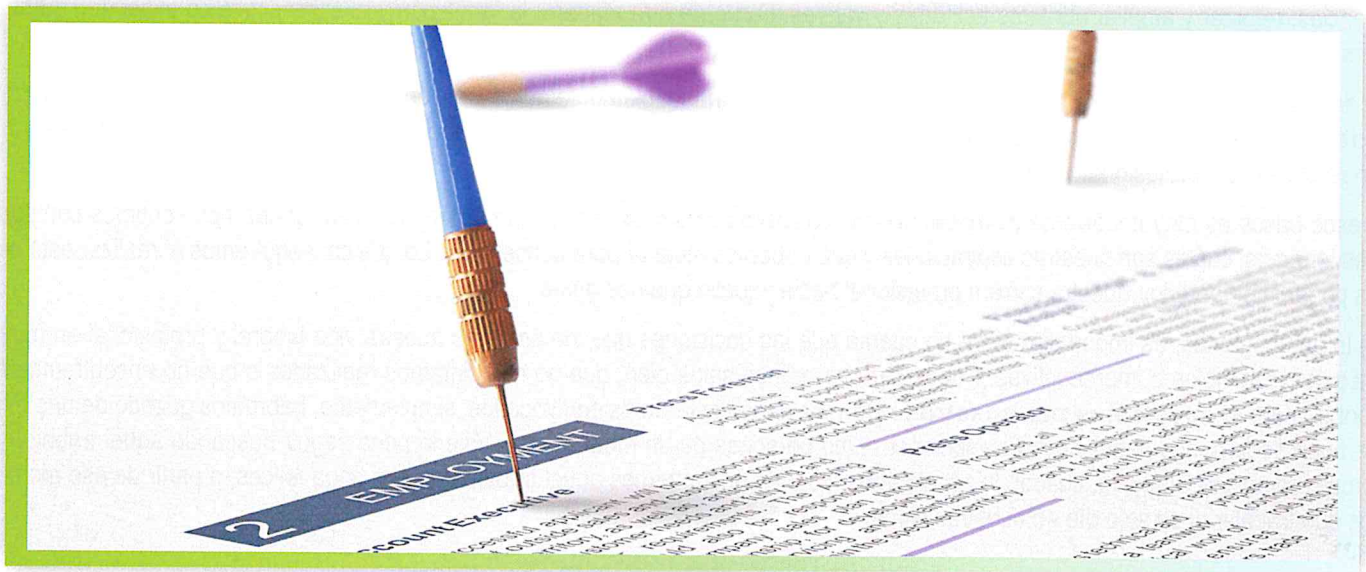


Unidad 12

Orientación laboral

CONTENIDOS:

1. Nuestra carrera profesional
2. Autoanálisis personal y profesional
3. Itinerarios formativos y profesionalizadores
4. El plan de acción para la búsqueda de empleo
5. Oportunidades en Europa
6. La carta de presentación
7. El currículum vitae
8. La entrevista de trabajo
9. La marca personal o "personal branding"



OBJETIVOS:

- Tomar conciencia de que estudiar FP es un paso más en nuestra carrera profesional.
- Analizar las propias competencias personales y profesionales.
- Conocer los itinerarios formativos en el sistema reglado.
- Aplicar las técnicas de búsqueda de empleo.
- Valorar el estudiar y trabajar en Europa como una oportunidad más.
- Saber redactar una carta de presentación y un currículum vitae.
- Saber responder ante una entrevista tipo.
- Valorar las redes sociales como herramienta de búsqueda de empleo.

1. Nuestra carrera profesional

¿**Qué es la carrera profesional**? Podríamos definirla como la sucesión de actividades y puestos de trabajo que desempeñamos a lo largo de nuestra vida, junto a las actitudes y aptitudes que llevan implícitas cada uno de esos empleos o trabajos.

La carrera profesional debe **planificarse**; es un proceso continuo durante toda la vida laboral; nos permite crear nuevas posibilidades y aumentar nuestras competencias profesionales y personales para ajustarlas a las demandas del mercado laboral. Además, también nos podrá permitir satisfacer nuestras necesidades u objetivos personales.

Esta planificación se diseña básicamente desde **dos perspectivas: la formación profesional y para el empleo por un lado y la adquisición de experiencia laboral por otro**. En esta unidad aprenderemos a utilizar técnicas y herramientas que nos permitan diseñar una búsqueda de empleo para acceder con éxito al mercado laboral y, en consecuencia, poder adquirir esa experiencia profesional.

Por otro lado, es básico tener en cuenta la otra perspectiva, **la formación**, que podemos definirla como el proceso que nos permitirá ajustar nuestras cualidades y mejorar nuestro desempeño. Esta formación la adquirimos con el paso del tiempo para moldear nuestra carrera y va a complementar nuestro perfil profesional.

Este proceso formativo debe tener una **continuidad en el tiempo**; debe hacer énfasis en aquellos aspectos de nuestro desarrollo que necesiten una mejora y mantenernos actualizados, darnos la oportunidad de abrirnos hacia otros campos o disciplinas, potenciar nuestras capacidades y competencias, reforzar y ampliar nuestras actitudes y valores. Dicho de otra manera: la formación y el aprendizaje se extienden durante toda nuestra vida. Nuestra sociedad, abiertamente tecnológica y siempre en continuo cambio y movimiento, lo hace necesario.

A lo largo de nuestra vida profesional **tomaremos decisiones** que indudablemente nos condicionarán. Elegir unos estudios, llegar a un nuevo Instituto, trazar una determinada carrera profesional, marcar un itinerario formativo, salir fuera de nuestro país, cambiar de empresa o dar un vuelco a nuestra carrera profesional y dar el salto hacia otro sector.

Para dar esos pasos es muy importante **conocernos a nosotros mismos**, saber qué se nos da bien, dónde nos sentimos cómodos, qué habilidades tenemos, cuáles son nuestras aspiraciones y qué debemos mejorar para conseguirlo. Lo que conseguiremos al realizar esta autoevaluación es poder intentar dirigir nuestra carrera profesional hacia aquello que nos gusta.

Hagamos lo que hagamos, es importante tener en cuenta que las decisiones que tomamos en nuestra vida laboral y profesional en muy pocas ocasiones son irreversibles o improductivas. Puede ser que no nos salga bien, que no nos sintamos realizados o que no encontremos nuestro "nicho laboral", pero **si apostamos por nosotros mismos** jamás estaremos equivocados; simplemente, habremos gozado de una experiencia que, a buen seguro, nos habrá hecho evolucionar como personas de un modo u otro. Vale la pena seguir buscando aquel trabajo que nos guste, porque, como dijo Confucio, cuando lo consigamos, cuando encontremos aquel trabajo que nos haga felices, a partir de ese momento no tendremos que trabajar ni un solo día en nuestras vidas.

Práctica 1

CUESTIONES:

- ¿Qué es una carrera profesional?
- ¿Y cuál ha sido tu carrera profesional hasta llegar aquí, a este ciclo formativo de FP? ¿En qué has trabajado antes, qué has estudiado antes de llegar a este ciclo? En definitiva, ¿qué recorrido has realizado hasta llegar aquí?
- Señala qué te llevo a tomar la decisión de querer estudiar, en este momento, este ciclo formativo.
- ¿Crees que has acertado al elegir este ciclo? ¿Veías otras posibilidades? ¿Cuáles? ¿Qué te llevo a descartarlas?
- ¿Qué perspectivas laborales le ves? ¿En qué te gustaría trabajar al finalizar el ciclo?
- ¿Crees que deberás continuar formándote o seguir estudiando? ¿En qué?
- Ya has redactado antes el pasado de tu carrera profesional, ahora intenta redactar el futuro de la misma: ¿Dónde te ves dentro de dos años, al finalizar el ciclo? ¿Y dentro de cinco años? ¿Has pensado los pasos necesarios para llegar allí?

A) Las diez preguntas para el desorientado

Después de las cuestiones de la primera práctica es posible que te hayan surgido muchas dudas. Para orientarnos mejor, podemos empezar por responder a las siguientes preguntas. Intenta responderlas como una primera aproximación a esta unidad.

1º) ¿**Qué quieres** conseguir?

Ante todo debes saber lo que quieres, sino no se puede llegar a ninguna meta.

2º) ¿**Qué tienes** para conseguirlo?

Las capacidades, conocimientos, habilidades, experiencias que poseas son tu bagaje personal y profesional para conseguir ese objetivo. Es decir, esto sirve para trazar el punto del que vas a partir.

3º) ¿**Qué necesitas** para conseguirlo?

Es la segunda parte, una vez que sabes realmente con qué cuentas, necesitas tener claro qué vas a necesitar, que puede ser desde hacer un curso a contactar con la persona X de la empresa Y. Responder a esta pregunta de una forma clara y concisa te va a clarificar mucho el plan de ruta.

4º) ¿**Cómo** lo vas a conseguir?

Es decir, para esa cosa general que es tu objetivo, ¿qué camino vas a seguir para conseguirlo, qué pasos? Esta pregunta te va a ayudar a acercar esa generalidad a la realidad y a pulirla, derivando de ella objetivos específicos u operativos, más alcanzables.

5º) ¿**Cuándo** lo vas a conseguir?

Esto es, ¿qué margen de tiempo vas a emplear? ¿Es un objetivo a largo plazo, como puede ser acabar una carrera? Si tienes varios objetivos intermedios, tienes que trazar un planning de cuánto tiempo quieres dedicar a cada uno.

6º) ¿**Dónde** lo vas a conseguir?

Se refiere al contexto en el cual enmarcas ese objetivo, las circunstancias ajenas que lo rodean. Por ejemplo, si quieres dedicarte a la construcción, tienes que analizar las circunstancias que rodean ese ámbito, cómo es la realidad... O también si ese objetivo implica un movimiento físico de ciudad, de domicilio, de país...

7º) ¿**Con quién** lo vas a conseguir?

Es muy importante si ves que la consecución de ese objetivo implica a alguien más: si quieres emprender, ¿lo vas a hacer tú solo o con otra persona? Y si buscas un trabajo por cuenta ajena, ¿con quién puedes contar para conseguir ese objetivo? ¿Cómo va a repercutir en tu sistema familiar-social?

8º) ¿Qué **significa** para ti conseguir ese objetivo?

Al responder esta pregunta con total sinceridad puede ocurrir que esas expectativas que tenías puestas en la consecución de ese objetivo cambien radicalmente y tengas que empezar de nuevo. Tu objetivo puede ser, por ejemplo, conseguir un puesto de trabajo de abogado en la empresa X. Eso significa para ti un avance profesional, una nueva posición social, un reconocimiento..., o bien puede significar una pérdida de tiempo para desarrollar lo que realmente te gusta, que es el senderismo; o repercutirá directamente en tu vida personal; o significará tener total disponibilidad; o implicará hablar en público, a lo cual temes... Según dónde hagas hincapié, ese "significando" matizará, cambiará o reforzará ese objetivo.

9º) ¿Qué **tres pasos** vas a dar primero?

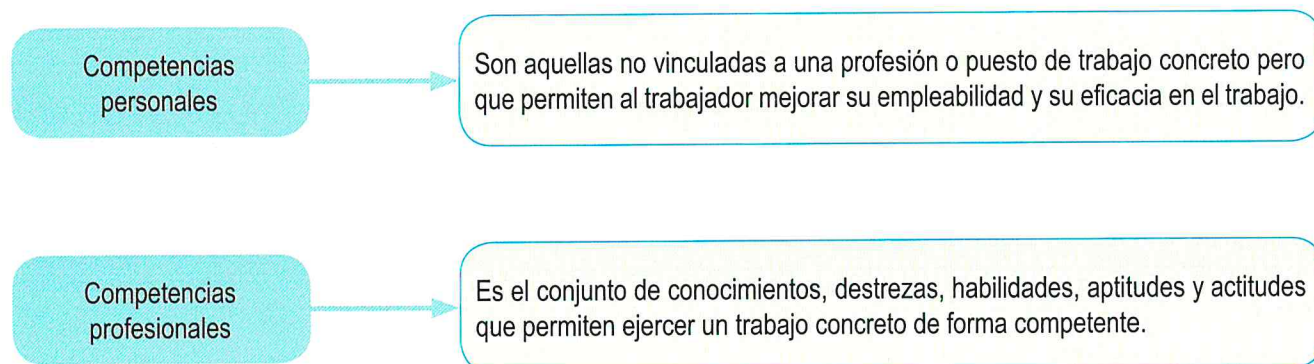
Ya se ha resaltado que un objetivo general se tiene que desglosar en pequeños objetivos específicos u operativos. Imagina que, por ejemplo, quieres ser coordinador de Recursos Humanos en una empresa que se dedique a la logística internacional. Si ya sabes qué tienes y qué necesitas, si tienes claro que es eso lo que quieres realmente, debes trazar tus 3 objetivos operativos, por ejemplo: practicar tu inglés en grupos de conversación, hacer un curso para mejorar tu comunicación interpersonal y fomentar tus contactos en la empresa X. La planificación de estos objetivos conseguibles en un tiempo no muy largo te ayudará a centrarte y a reforzarte en tus expectativas.

10º) ¿**Cómo sabrás** si lo has conseguido? ¿Qué sentirás, cómo te verás, dónde estarás, con quién? No es solo pensar que lo puedes conseguir, es visualizarte con el objetivo ya conseguido, en el puesto de trabajo, sintiéndolo.

Fuente: www.plandempleo.com

2. Autoanálisis personal y profesional

El autoanálisis es uno de los primeros pasos para afrontar cuál es nuestra carrera profesional. Conocerse a un mismo es fundamental antes de decidir en qué queremos trabajar. En este apartado veremos cuáles son las competencias personales y profesionales que posees, que servirán de base para el resto de la unidad didáctica.



A) Las competencias personales

Existen muchas competencias personales, pero vamos a destacar las siguientes:

Confianza	Es la opinión favorable de que una persona o grupo será capaz y deseará actuar de manera adecuada en una determinada situación y pensamientos. La confianza se verá más o menos reforzada en función de las acciones, los actos previos y las posibles pruebas halladas
Tenacidad	Cuando una persona es firme y constante, que persiste en el objetivo.
Responsabilidad	Es un valor que está en la conciencia de la persona, que le permite reflexionar, administrar, orientar y valorar las consecuencias de sus actos
Autodisciplina	Se puede definir como el control de la propia fuerza de voluntad para cumplir cosas que generalmente se ven como deseables, y el autocontrol como la utilización de esa misma fuerza de voluntad para evitar hacer cosas que se ven como indeseables o para posponer una gratificación.
Motivación hacia los retos	Es un estado interno que activa, dirige y mantiene la conducta hacia la consecución de un objetivo.
Flexibilidad	Es la capacidad de adaptarse rápidamente a las circunstancias, los tiempos y las personas, rectificando oportunamente nuestras actitudes y puntos de vista para lograr una mejor convivencia y entendimiento con los demás.
Asertividad	Es un modelo de relación interpersonal que consiste en conocer los propios derechos y defenderlos, respetando a los demás; tiene como premisa fundamental que toda persona posee derechos básicos. Se trata de expresar nuestros sentimientos respetando a los demás
Espíritu de equipo	El grado en el que la gente se siente orgullosa de pertenecer a la organización y sienten que todos están trabajando hacia un objetivo común
Empatía	Llamada también inteligencia interpersonal. Es la capacidad de ponerse en el lugar de los demás sin perder la propia perspectiva de la situación.
Liderazgo	Existen múltiples autores que han dado otras tantas definiciones, pero una característica en la que concuerdan casi todos es que es la capacidad de influir en los demás
Fuerza mental	Es la habilidad para alcanzar o mantener consistentemente el rango más alto del talento de una persona a pesar de tener en contra diferentes circunstancias.
Espíritu crítico	Es una actitud intelectual que se propone analizar o evaluar la estructura y consistencia de los razonamientos, en particular las opiniones o afirmaciones que en la vida cotidiana suelen aceptarse como verdaderas

Práctica 2

TEST DE INTERESES PROFESIONALES

Teclea en tu buscador “test de intereses profesionales de Barcelona activa”. Se trata de un test en el que aparecerán una serie de actividades, deberás ir contestando de forma sincera y ágil tu grado de interés respecto a las mismas (puedes elegir el idioma para contestar).

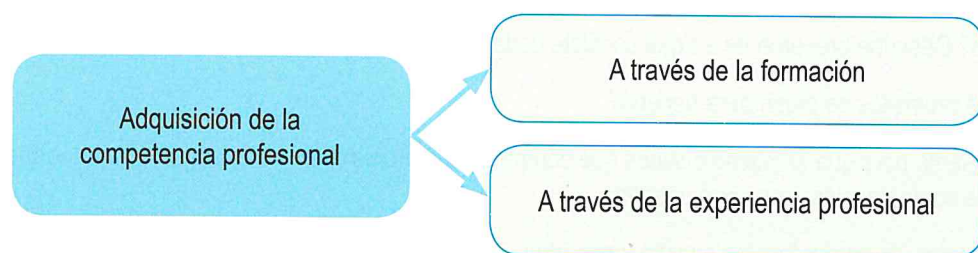
Una vez finalizado el test aparecerá un informe de las profesiones más afines a ti, las funciones de dicha profesión, qué nivel de competencias se piden para ese puesto, el itinerario formativo que deberías realizar para alcanzar ese puesto e incluso ofertas de empleo relacionadas. También podrás recibir este informe a tu email.

En segundo lugar, piensa en tí y autoevalúate qué nivel de estas competencias posees e intenta puntuarlas del 1 al 5.

COMPETENCIAS	1 a 5	COMPETENCIAS	1 a 5
Confianza		Asertividad	
Tenacidad		Espíritu de equipo	
Responsabilidad		Empatía	
Autodisciplina		Liderazgo	
Motivación al reto		Fuerza mental	
Flexibilidad		Espíritu crítico	

B) Las competencias profesionales

¿Qué sabes hacer de forma competente y profesional? ¿Cómo lo has aprendido? Responder a estas preguntas nos acerca a conocer qué competencias profesionales posee cada uno. Estas competencias pueden adquirirse de dos maneras: bien a través de un proceso de formación (estudiando un ciclo formativo, un curso del paro, etc.), o bien se pueden adquirir a través de la experiencia profesional.



- Las competencias profesionales que has podido adquirir a través de **la formación** puedes conocerlas entrando en la página web del Ministerio de Educación, en el portal TodoFP.es. En él encontrarás el listado de los ciclos formativos, dentro de los cuales se numeran las competencias profesionales que poseen los alumnos que han finalizado dichos estudios.
- Las competencias profesionales que hayas podido adquirir, no por haber estudiado, sino porque **has ejercido una profesión** durante un tiempo y por tanto sabes desempeñarla de forma competente, pueden “convalidarse” (en términos oficiales, acreditarse) de forma total o parcial por la realización de estudios oficiales. Es el denominado proceso de “acreditación de las competencias profesionales”, el cual también podrás encontrar en el portal del Ministerio de Educación “TodoFP.es”.

Por tanto, para determinar “qué sabes hacer” deberás indicar si has realizado algún ciclo formativo antes (por ejemplo, de grado medio) u otro tipo de curso profesional, así como qué trabajos has realizado anteriormente y por tanto sabes desarrollarlos de forma competente.

Realiza las prácticas de la página siguiente, ayudándote del portal TodoFP.es, para poder elaborar tus competencias profesionales.



Click en la web

Entra en el portal TodoFP.es del Ministerio de Educación.

En él encontrarás la información más completa relacionada con la FP:

- Todos los ciclos formativos.
- Orientación profesional e itinerarios profesionales.
- Técnicas de búsqueda de empleo.
- FP en Europa.
- FCT.
- Acreditación de las competencias profesionales.
- Otros aspectos de la FP.

 Práctica 3

¿CUÁLES SON TUS COMPETENCIAS PROFESIONALES ADQUIRIDAS POR LA FORMACIÓN? ¿CUÁLES ADQUIRIRÁS CON ESTE CICLO? ¿CUÁLES SON SUS SALIDAS PROFESIONALES?

Entra en la página del portal TodoFP.es, en concreto en el siguiente enlace:

<http://todofp.es/todofp/que-como-y-donde-estudiar/que-estudiar/ciclos.html>

Aquí encontrarás todos las familias profesionales y los ciclos formativos de grado medio y superior.

A) Si ya has estudiado alguno anteriormente, búscalo y copia los siguientes apartados:

» <http://www.todofp.es/todofp/que-como-y-donde-estudiar/que-estudiar/familias/titulos-loe.html> En él se resumen las competencias adquiridas con el ciclo. Para conocerlas en detalle, deberás entrar en el enlace inferior del RD de título y enseñanzas mínimas, donde en sus primeros artículos aparecen detalladas las competencias profesionales, personales y sociales, así como las unidades de competencia.

» Las salidas profesionales del ciclo formativo.

B) Realiza la misma actividad pero esta vez con el ciclo formativo actual que estás estudiando.

 Práctica 4

EL PROCESO DE ACREDITACIÓN DE LAS COMPETENCIAS PROFESIONALES

¿Has trabajado antes? ¿Qué sabes hacer?

Para saber cómo puedes acreditar tus competencias, entra en la página del portal TodoFP.es, en concreto en el enlace:

<http://www.todofp.es/todofp/acreditacion-de-competencias.html>

Ésta es la página de inicio de información del proceso de acreditación, donde podrás encontrar todo lo que necesitas saber sobre el procedimiento de acreditar la experiencia profesional, así como para autoevaluarte a ti mismo.

a) ¿A quién le puede interesar acceder a este procedimiento? ¿Te encuentras entre esos casos?

b) ¿Cuáles son las 3 fases del procedimiento? Describe brevemente en qué consiste cada una.

c) ¿Qué hay que hacer para participar? ¿Qué requisitos se piden para hacerlo?

d) El portal TodoFP.es dispone de una herramienta para que tú mismo evalúes qué competencias profesionales has adquirido anteriormente. Entra en el siguiente enlace y autoevalúa qué competencias crees que posees:

<http://www.todofp.es/todofp/formacion/acreditacion-de-competencias/cuestionarios.html>

Esta herramienta te servirá para que tú mismo redactes un listado de las competencias profesionales que tienes.

e) Por último, es necesario que la Consejería de Educación de tu Comunidad Autónoma haya convocado un procedimiento de acreditación de competencias en tu familia profesional. Entra en la página web de tu Consejería de Educación, en el Servicio de Formación Profesional, y busca si para el presente curso se ha convocado algún procedimiento de acreditación.

 Práctica 5

TUS PUNTOS FUERTES Y DÉBILES

Después de las actividades anteriores, elabora un listado de tus competencias personales y profesionales.

A continuación, redacta al menos 3 puntos fuertes y 3 puntos débiles que crees que posees. ¿Qué crees que podrías hacer para mejorar los puntos débiles?

3. Itinerarios formativos y profesionalizadores

Un itinerario es la dirección y descripción de un camino o recorrido. En este proceso de formarnos como profesionales nos marcamos un itinerario, un conjunto de pasos para llegar a una meta. El itinerario incluye los estudios realizados, los cursos de formación y las ocupaciones en las que vamos trabajando hasta llegar a nuestro objetivo, a nuestra meta. En este apartado profundizaremos en los itinerarios educativos que tienen que ver con el acceso al grado superior desde el grado medio y con el acceso a la universidad desde el grado superior.

A) El acceso al grado superior desde el grado medio

Con la LOGSE, para el acceso al grado superior, se pensó inicialmente que los alumnos llegarían desde el bachillerato, por lo que se estableció que desde el bachillerato se tuviese acceso directo, y que los alumnos que llegasen desde un grado medio deberían realizar una prueba de acceso que demostrase su madurez en cuanto a los contenidos del bachillerato.

Con los años **se ha demostrado que una gran mayoría del alumnado de grado superior procede del grado medio** a través de la prueba de acceso, por lo que el Ministerio de Educación ha fomentado un poco más el acceso desde dicho grado medio, delegando en las Consejerías de Educación de las Comunidades Autónomas para que regulen el proceso de admisión de alumnos en un centro de FP cuando existan vacantes en un ciclo formativo.

De **forma general**, las Comunidades Autónomas lo han ponderado de la siguiente manera (aunque hay que consultar una por una):

- El 60% de las plazas para titulados de **Bachillerato** o equivalente.
- El 40% de las plazas restantes:
 - ◊ Entre el 20-25%, según cada CCAA, para titulados de **FP de grado medio**.
 - ◊ Entre el 15-20%, según cada CCAA, para alumnos que han superado la **prueba de acceso** y otras vías de acceso.

¿Qué significa en la práctica? Que ya no es imprescindible tener la prueba de acceso, se puede acceder con el título de grado medio. ¿Significa que existe el **acceso directo de grado medio a superior**? De forma indirecta sí, pero con las precauciones de que no estamos ante una normativa nacional y que está supeditado a lo que cada Comunidad Autónoma pueda decidir cada año.

A continuación detallamos el contenido de la prueba de acceso a grado superior:

El acceso al grado superior mediante prueba de acceso	
Requisitos	• Para quien tenga un ciclo de grado medio: 18 años o cumplirlos en el año de la prueba. • Para quien no tenga un ciclo de grado medio: 19 años o cumplirlos en el año de la prueba.
Partes de la prueba	• Parte común: Lengua y literatura (castellano o valenciano a elegir); lengua extranjera (inglés) y matemáticas. (Nota: pendiente de la reforma eliminar matemáticas). • Parte específica: Tiene 3 opciones según el ciclo al que se acceda. En cada opción el alumno elegirá 2 materias de las 3 materias de esa opción: » Opción A) Humanidades y Ciencias Sociales: Debe elegir 2 materias entre Historia, Economía y Geografía. » Opción B) Tecnología: Debe elegir 2 materias entre Dibujo técnico, Tecnología Industrial, y Física y Química. » Opción C) Ciencias: Debe elegir 2 materias entre Física, Biología y Ciencias de la Tierra, y Química. » Para saber la opción que le corresponde a tu ciclo formativo debes buscarlo en la página web de la Consejería de tu Comunidad Autónoma.
Temario y exámenes	• El temario y los exámenes de años anteriores los puedes encontrar en la página web de la Consejería de Educación de tu Comunidad Autónoma.
Exención de la prueba	• De forma total: quienes hayan aprobado la prueba de acceso a mayores de 25 a la universidad. » De la parte común: quien tenga aprobada esa materia en algún curso de bachillerato. » De la parte específica: a) Quien provenga de un grado medio de la misma familia profesional no deberá realizar los exámenes de la parte específica, tan sólo la parte común. b) Quien acredite un año de experiencia profesional en el ámbito del ciclo formativo.

Práctica 6

CONSULTA LA PRUEBA DE ACCESO AL GRADO SUPERIOR

Entra en la página web de la Consejería de Educación de tu comunidad autónoma y busca la sección de pruebas de acceso:

- ¿En qué fechas se van a realizar las prueba de acceso para este curso?
- Entra en el apartado de orientaciones de examen de cada una de las materias de la parte común e imprímelas.
- ¿Crees que estás exento de alguna parte de la prueba? ¿De cuál?
- Consulta los exámenes del curso anterior y el temario de algunas de las materias en la página web de tu Consejería de Educación.

B) El acceso a la universidad desde el grado superior

En Julio-2018 nos encontramos en un momento de transición de leyes de educación, ya que la ley educativa LOMCE del PP ha establecido que desaparezcan las pruebas de las PAU y en su lugar una prueba de reválida de bachillerato, y que de forma independiente las universidades puedan establecer pruebas propias de acceso. Esta medida no es aprobada por muchas comunidades autónomas que se resisten a aplicar la LOMCE así como por otros partidos políticos. Actualmente, en el curso 2018/2019, hasta que se apruebe un Pacto de Estado Social y Político por la educación, se ha establecido que un 40% de la nota sea la de la P.A.U. y un 60% la nota media del bachillerato.

La anterior reforma del acceso a la universidad establecía que no hay un cupo de alumnos para los que provienen de las P.A.U. y otro cupo (del 30%) para los que acceden de la FP superior, sino que todos los alumnos se mezclan y compiten entre ellos.

El acceso a la universidad desde el grado superior (sistema de 2015)

Características	- La nota que se tendrá en cuenta será la media del ciclo formativo de grado superior, valiendo lo mismo todos los módulos con independencia de su duración. - Los alumnos que deseen mejorar la nota media del ciclo podrán presentarse de 1 a 4 exámenes voluntarios para sumar más nota, tomándose las 2 mejores calificaciones. De esta manera pueden alcanzar la máxima nota que obtienen los que acceden por la vía del bachillerato y selectivo. - Estos exámenes voluntarios coincidirán con el contenido y la fecha del examen de selectividad. - Será posible presentarse a los exámenes voluntarios teniendo pendiente de evaluar las FCT y el módulo de proyecto, los cuales deberán aprobarse posteriormente.
Nota de admisión	- Para calcular la nota media se realiza la siguiente fórmula: Nota de admisión = nmc + (a x m1) + (b x m2) siendo: nmc la nota media del ciclo. m1 y m2 las dos mejores calificaciones de los exámenes voluntarios superados. a y b son los parámetros de ponderación que establecerán cada una de las universidades, que puede variar entre 0,1 y 0,2. Ejemplo: un alumno que ha sacado de media en el ciclo 8 puntos, y que en los exámenes voluntarios ha sacado un 8 y un 6, siendo los parámetros a y b de la universidad de 0,2 y el 0,1 a la mejor nota y a la segunda mejor nota. Nota de admisión = $8 + (8 \times 0,2) + (6 \times 0,1) = 8 + 1,6 + 0,6 = 10,2$. Como puede comprobarse, ahora el máximo puede superar los 10 puntos.

Práctica 7

LA NOTA DE ACCESO A LA UNIVERSIDAD (sistema de 2015)

Busca la nota de corte de acceso a las carreras universitarias en la página web de la universidad donde quieras estudiar. También puedes buscarlo en el siguiente enlace:

<http://www.notasdecorte.info/>

Puedes entrar en un buscador muy interesante sobre universidades para encontrar "tu universidad ideal". Con este buscador podrás encontrar la universidad que más se ajuste a tus preferencias, tan solo tienes que incluir la titulación, localidad de la universidad, pública o privada, tu nota de corte y el precio máximo que estés dispuesto a pagar. El enlace es:

<http://universidades.consumer.es/>

4. La búsqueda de empleo

La búsqueda de trabajo requiere una dedicación por nuestra parte. Debemos estar, además, bien organizados, por lo que seguir un horario nos ayudará en ello. Asimismo, es lógico tener dudas, pero tenemos que estar convencidos de que nuestra formación es la adecuada y tener seguridad en nosotros mismos y en nuestras posibilidades.

Pautas para buscar trabajo

- » Reflexionar sobre el **tipo de empresa y trabajo que deseamos**, así como las condiciones de salario y horario que vamos a aceptar o no.
- » Fijarse un **horario diario** o semanal, buscar trabajo es un trabajo en sí.
- » **Planificar las tareas** y usar una **agenda** específica para buscar trabajo.
- » Elaborar un buen **currículum y una carta de presentación (opcional)** adaptada a cada empresa.
- » **Informarse sobre las empresas** concretas a las que vamos a acudir.
- » Prepararse la **entrevista**: nuestros puntos fuertes y débiles y cómo responderemos a las preguntas difíciles.
- » **Después de la entrevista**, apuntar la información que nos ha dado la empresa: condiciones de trabajo, tipo de tareas a realizar, impresión que nos ha causado, etc.

Fases en la selección del personal (proceso largo)

No todas las empresas siguen todos estos pasos, pero de forma general se podría decir que las fases en la selección de personal son:

1. **Fase previa**: la empresa elabora el perfil.
2. **Oferta de trabajo**: aparece la oferta a través de Internet, ETT, Servicio Público de Empleo, relaciones personales, después de las FCT, etc.
3. **Recepción** de cartas de presentación y **currículums**.
4. **Pruebas psicotécnicas**: actitudes, personalidad, etc.
5. **Primera entrevista**: conocer personalmente, características generales. Se realiza una primera criba de candidatos.
6. **Segunda entrevista o dinámica**: confirmar expectativas, normalmente con el superior directo del puesto al que optamos.
7. **Fase final**: reconocimiento médico, formación, integración, periodo de prueba.

¿Qué buscan las empresas en la selección de personal?

- Iniciativa
- Autonomía
- Trabajo en equipo
- Trato agradable
- Polivalencia
- Flexibilidad
- Buena imagen externa
- Seguridad
- Capacitado para la tarea
- Sociabilidad
- Formación adecuada
- Motivación
- Buen comportamiento
- Saber estar

¿Qué rechazan las empresas en la selección de personal?

- Pasividad
- Sumisión
- Arrogancia
- Dependencia
- Agresividad
- Conflictividad
- Inseguridad
- Rigidez
- Individualismo
- Aislamiento
- Torpeza
- Formación inadecuada
- Desmotivación
- Imagen inadecuada

A) Fuentes de información

Internet y las redes sociales se hacen imprescindibles a la hora de buscar empleo; si bien, igual o más importante son los **contactos personales**, se calcula que entre el 70% y el 80% de las ofertas de trabajo no salen a la luz y se ofrecen sólo a personas que ya conoce la empresa o preguntando a trabajadores de las mismas; es muy importante que mi círculo de **amistades conozcan que estoy en situación de búsqueda activa de empleo**. En este sentido, ampliar al máximo el **círculo de contactos personales** se convierte en una estrategia básica de búsqueda de empleo, y desde la aparición de las redes sociales este mecanismo se ha potenciado muchísimo más. Estrategias como **apuntarse al paro o leer la prensa** para responder a ofertas de empleo se han quedado **anticuadas**. Ahora se trata de ampliar al máximo el círculo de contactos para que nos conozcan en espera de una oferta de empleo. **Se trata de anticiparse a la oferta de empleo**, no esperar y responder a las ofertas que vayan surgiendo. En definitiva, una actitud activa y no pasiva, una predisposición que nos hará llegar antes que otros cuando aparezca la oferta de empleo. En este sentido la referencia a la hora de buscar empleo es la **red social LinkedIn**; que también dispone de app.

Portales web y aplicaciones móviles		Redes sociales	
• www.infojobs.net • www.infoempleo.com • www.canaltrabajo.com • www.laboris.net • www.trabajar.com • www.monster.es • www.trabajos.com • www.atiempoparcial.com • www.bolsadetrabajo.com • www.primerempleo.com	• Muchas más en: http://laboralnews.blogspot.com.es/2011/06/portales-de-busqueda-de-empleo.html • APP móviles: • Indeed: búsqueda rápida y fácil; vacantes cerca de tu ciudad mediante GPS. • Jobeeper: ofertas en hasta 35 países; se puede asociar a tu perfil de LinkedIn • Jobtoday: enfocada al sector servicios; te permite contactar con la empresa directamente a través de un chat.	• www.linkedin.com • www.xing.com/es • www.bebee.com	• www.twitter.com • www.facebook.com • www.womenalia.com
Otras fuentes			
• Servicio Público de Empleo de la comunidad autónoma • ETTs: Adecco, Manpower, Randstad. Otras en: http://www.empleo.gob.es/es/sec_trabajo/debes_saber/ett-OIA/		• Consultoras de recursos humanos. • Bolsas de trabajo de centros educativos o colegios profesionales. • Formación en Centros de Trabajo. • Contactos personales y familiares. • Prensa local	

“La mitad de los asalariados logra empleo a través de contactos”

La familia, los amigos o los conocidos son la principal vía a través de la que se encuentra un empleo en España

El 46,7% de quienes tienen un trabajo asalariado en España lo han encontrado a través de sus familiares, amigos o contactos. Esta vía de intermediación laboral es la primera con mucha diferencia sobre la segunda: la búsqueda directa, es decir, pedir directamente el trabajo al empresario o enviar su currículum a la empresa le ha servido a otro 22,2% de los ocupados. Lejos están las oficinas públicas de empleo que apenas colocan un 2,5%, siendo las privadas el 3,6%. Son datos del INE de 2014 a través de la Encuesta de Población Activa. Fuente: El País, 12-6-15.

CÓMO SE ENCUENTRA TRABAJO EN ESPAÑA

• Familiares, amigos y conocidos	46,7%	• Centro educativo o de formación	3,72%
• Autocandidatura: Pedirlo al empresario o dejar un currículum	22,2%	• Oficina privada de empleo	3,58%
• Anuncios en medios, incluyendo internet	6,89%	• Oficina pública de empleo	2,53%
• La empresa le ofrece trabajo	4,98%	• Otros	7,13%

B) Fuentes de información de empleo público

El acceso al empleo público **es otra opción** a tener en cuenta. Si bien en estos momentos de reducción de gasto público la oferta de plazas es menor, siempre debe tenerse en cuenta en aquellos perfiles profesionales que tradicionalmente han encontrado su empleo en el sector público y que dentro de unos años es posible que se recupere. Por ello se trata de una **estrategia más a largo plazo**. Los procedimientos de selección suelen constar de 2 fases:

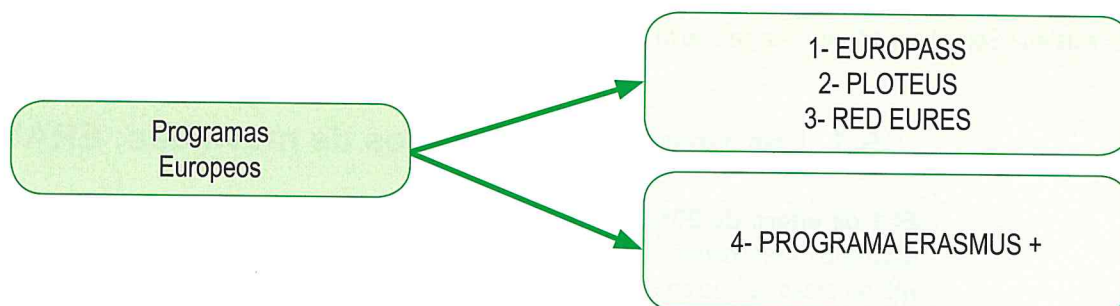
- Fase de **oposición**: se realizan el conjunto de pruebas teóricas y prácticas para que el candidato demuestre sus conocimientos y sus aptitudes.
- Fase de **concurso** de méritos: donde se valoran los méritos acumulados como la experiencia, la formación académica, idiomas, u otros.

Webs donde podrás ampliar información sobre ofertas de empleo público:

<http://www.canaloposiciones.com/> http://administracion.gob.es/pag_Home/empleoBecas/empleo/buscador.html
<http://www.oposiciones.net/> <http://institutoeuropeo.net/home/>

5. Oportunidades en Europa

En la UE existe **libertad de movimiento de trabajadores y empresarios**. Esto quiere decir que no hay fronteras para irse a trabajar a cualquier país de la UE o para abrir una empresa allí (cumpliendo los requisitos legales del país). Hoy en día, con la actual crisis económica, la salida a Europa se ve como una posibilidad de empleo, pero antes de salir sin más hay que informarse de los distintos programas que existen para fomentar la movilidad entre estudiantes y trabajadores de la UE, que es lo que vamos a ver en este apartado. Los programas que vamos a ver son cuatro:



Europass

- <http://europass.cedefop.europa.eu/es/documents>
- El objetivo es ayudar a los ciudadanos a **presentar la información académica, laboral y personal de manera sencilla y comprensible** para toda Europa. Está compuesto por 5 documentos, pero los que nos interesan son:
 - » Currículum vitae Europass
 - » Pasaporte de lenguas: refleja las habilidades en las diferentes competencias lingüísticas: hablar, leer, escribir, escuchar. Utiliza seis niveles y se puede adjuntar al CV.
 - » Suplemento Europass al título: es un documento adjunto al título en inglés para que los empleadores comprendan las competencias adquiridas.

Ploteus

- <http://ec.europa.eu/ploteus/home.jsp?language=es>
- Es un portal que tiene como objetivo ayudar a estudiantes, personas que buscan empleo, trabajadores, padres, orientadores y profesores a **encontrar información sobre cómo estudiar en Europa**, sobre:
 - » Oportunidades de aprendizaje y formación en Europa.
 - » Descripciones y explicaciones sobre los sistemas educativos europeos
 - » Programas de intercambio y becas a los países europeos
 - » Aspectos de los países europeos: coste de la vida, gastos de educación, alojamiento, etc.

Red Eures

- <http://ec.europa.eu/eures/home.jsp?lang=es>
- Proporciona servicios de **búsqueda de trabajo** a los trabajadores y empresarios. Se puede acceder a vacantes de trabajo y registrarse gratuitamente, y ofrece asesoramiento personalizado.
- Es como el Servicio de Empleo Público o INEM pero de la UE.

Práctica 8

TRABAJAR EN EUROPA:

1. Entra la página web de Europass: <http://europass.cedefop.europa.eu/es/documents>
Nombra cuáles son los cinco documentos Europass y para qué sirve cada uno de ellos.
2. Entra en la página web de la Eures: <http://ec.europa.eu/eures/home.jsp?lang=es>
Ve al apartado "Busqueda de empleo" y en el buscador selecciona los siguientes parámetros:
- Selección de puestos vacantes; - Seleccionar un país: (selecciona, por ejemplo Reino Unido).
¿Cuántas ofertas existen? Selecciona alguna que sea de tu gusto y coméntala.

5.1. Los programas europeos de movilidad: ERASMUS +

El **1 de enero de 2014** entró en vigor Erasmus+, un programa previsto para el **periodo 2014-2020** cuyo reto es responder a las consecuencias de la **crisis económica y las altas tasas de paro juvenil** (recordemos que en España, a finales de 2013, se superó el 57% de tasa de paro juvenil).

El programa se centra en el **aprendizaje formal e informal** más allá de las fronteras de la UE, abriéndose a **terceros países** con el objetivo de mejorar las capacidades educativas y formativas de las personas para la empleabilidad de estudiantes, profesorado y trabajadores.

Las **principales novedades** respecto a los programas anteriores de Erasmus y Leonardo son:

Unificación de todos los niveles y programas

Abarca **todos los niveles educativos** —escolar, Formación Profesional, enseñanza superior y formación de personas adultas— y **fusiona los programas** de aprendizaje existentes Grundtvig, Erasmus, Leonardo da Vinci y Comenius, junto con los programas Erasmus Mundus, Tempus, Alfa, Edulink y programas bilaterales de cooperación, además de Juventud en Acción.

Amplia su radio de acción

Incluye a alumnos de enseñanza superior, FP (**Grado Medio, que antes no se incluía**, y Grado Superior), profesores, formadores, personal del sector educativo y jóvenes trabajadores, estudiantes de máster y jóvenes que quieran ser voluntarios. Además, se potenciará la movilidad para la realización de prácticas en el extranjero.

Más presupuesto

Se amplía a **más del 40%**, además es la primera vez que se incluye un presupuesto específico para financiar el deporte, tanto en forma de becas deportivas, como ayudas a asociaciones deportivas y para sufragar acontecimientos europeos no comerciales.

Las **dos modalidades más importantes para FP** consistirán en realizar una parte de sus estudios y/o prácticas en empresas fuera de su país:

- Para **grado superior** entrarán en la modalidad "**EDUCACIÓN SUPERIOR**".
- Para **grado medio** en la modalidad "**FORMACIÓN PROFESIONAL**".

IMPORTANTE: Hay que tener en cuenta que para **solicitar un programa ERASMUS +** debes hacerlo **a través del centro educativo** o institución que lo solicite, **nunca lo podrás hacer a título individual**.

Para completar información puedes entrar en la web www.sepie.es

A) Modalidad Educación Superior (para FPGS)

QUIEN	Estudiantes matriculados en estudios oficiales de educación superior: • Enseñanzas Universitarias • Enseñanzas Artísticas superiores • FP Grado Superior • Enseñanzas profesionales de Artes plásticas y diseño • Enseñanzas Deportivas de Grado Superior
DURACIÓN	• Estudios: 3 a 12 meses. • Prácticas: 2 a 12 meses.
PARTICIPANTES	• En la modalidad de estudios: los estudiantes deberán estar matriculados, al menos, en segundo año de sus estudios superiores. • En la modalidad de prácticas: los recién titulados podrán obtener beca si: 1) La movilidad es al año siguiente a la finalización de sus estudios superiores. 2) Se seleccionan por la institución de origen (Instituto) durante sus últimos años de estudios.
AYUDA ECONÓMICA	Los estudiantes que vijen desde España recibirán una ayuda económica mensual entre 300 y 400 euros al mes; dependiendo del nivel de vida de los países de destino.

B) Modalidad Formación Profesional (para FPGM)

QUIEN	• Grado medio de FP • PCPI y FP básica • Escuelas Taller • Desempleados en periodo de formación • Recién titulados de grado medio o básico (se tienen que seleccionar durante el último año de estudio)
DURACIÓN	• 2 semanas hasta 12 meses.
DÓNDE	• Centro de trabajo: para mejorar la empleabilidad. • Centro de FP con dos posibilidades: 1) Estudios con periodos de prácticas. 2) Períodos de prácticas.
FORMACIÓN LINGÜÍSTICA	• Si la experiencia es superior a un mes se deberá realizar, antes y durante el período, una formación obligatoria on-line.
ACOMPANANTES	Participantes menores, en situación desfavorecida o con necesidades educativas especiales.
AYUDA ECONÓMICA	• Aproximadamente entre 50-70 euros al día por participante más 450 euros de gastos de viaje y formación lingüística. • La duración más frecuente de las estancias es entre 15 y 60 días.

Práctica 9

DE PRÁCTICAS POR EUROPA:

En el siguiente enlace <http://todofp.es/todofp/sobre-fp/formacion-en-centros-de-trabajo/Fct-en-europa/Experiencias-de-movilidad/experiencias-de-estudiantes-en-practicas.html> podrás ver diferentes videos de estudiantes en prácticas que han realizado estancias en España y Francia, después de observarlo:

1. ¿Crees que son buenas las condiciones ofrecidas?
2. ¿Que piensas de la experiencia en general? ¿Qué beneficios observas?

6. La carta de presentación

De forma **opcional** se puede enviar **junto con el currículum vitae** para fortalecerlo, siempre que esté bien redactada, si no lo está o no aporta información relevante puede perjudicarnos. Tiene que **estar personalizada para cada empresa** y concebida específicamente para esa empresa y para cada trabajo al cual se opte.

La carta de presentación puede ser un **elemento diferenciador** entre el candidato/a en cuestión y el resto de candidatos/as. **No existe un modelo único** y correcto de carta de presentación; no obstante, sí que podemos decir que deben responder a una serie de parámetros: brevedad, claridad, una buena redacción y ortografía y positivismo. Sus partes son:

- Después del destinatario (datos de la empresa), datos del emisor (tus datos), fecha y saludo, se suele comenzar con una referencia a la oferta o convocatoria a la que quieres optar.
- En el segundo párrafo se mencionan los datos más significativos de tu currículum respecto al puesto que solicitas.
- El tercero se destina a explicar el objetivo de la carta, es decir, si quieres formar parte de la selección o solicitar una entrevista.
- La carta termina con una despedida en un estilo formal y de cortesía y, por último, tu firma original, siempre que sea posible.

Nunca debe sobrepasar una página.

Laura Senar Albiol
C/ Futuro Próspero, 4º-3ª
46000 Valencia
Tf. 679000000
laura@gmail.com

Mi Naranjo, S.L.
Att. Departamento de RR.HH.
Camino La Volta
12580 Peñíscola (Castellón)

Valencia, a 15 de septiembre de 2016.

Sr. Responsable de Recursos Humanos,

A través de diversos medios de comunicación, he tenido conocimiento de la importante actividad que viene desarrollando su empresa en el sector del comercio digital, por lo que me he decidido a contactar con ustedes.

Recientemente he finalizado con éxito mis estudios de Formación Profesional de Comercio Internacional y durante tres meses he trabajado en una empresa dedicada al transporte internacional de mercancías realizando la Formación en Centros de Trabajo (FCT), realizando tareas como contacto de clientes y gestión de medios de transporte, por lo que considero que mi colaboración en su departamento de Comunicación y distribución sería de gran interés para su compañía.

Acompañando a la presente les envío mi currículum vitae. Quedo a su entera disposición para realizar una entrevista en la que pudiera detallarles mi experiencia profesional y las aportaciones que me gustaría poder hacer a su empresa con mayor detalle.

A la espera de sus noticias, les saluda atentamente,

Laura Senar Martínez

7. El currículum vitae

Es un documento que refleja las competencias y aptitudes personales y profesionales de una persona con objeto de conseguir un trabajo. La persona se hace responsable de la veracidad del currículum, por lo que **no hay que mentir en él**.

A) Presentación

- A la hora de redactarlo hemos de **cuidar mucho** su presentación, ya que es nuestra imagen delante del seleccionador. El **tiempo medio en leer** un currículum es de **30 segundos**, de ahí que sea tan importante la presentación.
- Conviene utilizar subrayados, negritas, colores, etc, pero **sin hacerlo demasiado cargado**.
- No presentar nunca fotocopias del currículum, deben ser **originales**.
- Además, aportar nuestra pizca de **originalidad y creatividad** hará que llamemos la atención del seleccionador: utilizar un papel distinto, con mayor calidad o un color que destaque, por ejemplo. Siempre teniendo en cuenta nuestro perfil y el tipo de empresa a la que nos dirigimos.

B) Modelo y estructura del currículum

No hay un modelo único de currículum. Para que vuestro currículum sea efectivo, hay que **adaptarlo a cada oferta**, teniendo en cuenta los detalles de la oferta concreta del puesto de trabajo, de ahí que **resaltemos en cada currículum** la experiencia o formación que **justamente busca esa empresa** y **obviemos** cursos de formación o pequeños trabajos que **no dicen nada** para ese puesto de trabajo.

La **estructura básica** de un currículum vitae es común a todos los formatos, las diferencias se encuentran en la ordenación de los elementos que lo componen:

DATOS PERSONALES

El nombre, los apellidos, la dirección, el teléfono (particular y móvil) y la dirección electrónica. En este apartado se pueden incluir, pero no es imprescindible, el lugar y fecha de nacimiento y la nacionalidad.

FORMACIÓN ACADÉMICA

Estudios realizados: tiene que contener las fechas en que se han realizado los estudios, la titulación obtenida y el centro en el cual se han cursado.

Este apartado es muy importante para las personas que buscan su primer trabajo. En este caso, si la media de las notas obtenidas es relevante, hay que hacerlo constar.

FORMACIÓN COMPLEMENTARIA

Otros estudios: además de los estudios reglados y reconocidos oficialmente, es posible que se hayan cursado estudios complementarios. Si es así, hay que especificarlos.

EXPERIENCIA PROFESIONAL

Experiencia profesional: tiene que proporcionar información sobre:

- Empresas y sectores en los cuales se ha trabajado anteriormente.
- Funciones y responsabilidades asumidas. Estas palabras pueden ayudaros: mejoré, alcancé, resolví, aumenté, ideas, ingresos/beneficios.
- Periodo de tiempo en que se ha trabajado en cada una de estas.

Por supuesto, tenéis que incluir las FCT. Es interesante que destaquéis especialmente en este apartado aquella experiencia que es relevante para la oferta de trabajo a la cual os presentáis.

IDIOMAS

Hay que indicar el idioma y el nivel conseguido. Los maternos, basta con especificarlos.

CONOCIMIENTOS INFORMÁTICOS

Informática: programas que se dominan y entorno que se sabe emplear (PC y/o MAC). También es importante especificar los conocimientos que se tienen de Internet.

OTROS DATOS DE INTERÉS

Pueden reforzar el currículum profesional: aficiones, referencias, capacitaciones personales, etc.

¿SABÍAS QUE...?

WEBS PARA CREAR CV

www.visualcv.com
 www.cvaudere.com
 www.about.me
 www.cuvitt.com
 www.onlinecvgenerator.com

¿SABÍAS QUE...?

CURSOS MOOC

Entra en la página web www.mooc.es y encuentra miles de cursos on-line gratuitos, en diferentes idiomas e impartidos por prestigiosos centros educativos.

FÍJATE

LO QUE BUSCAN LAS EMPRESAS

Observa este vídeo sobre el proceso de selección tecleando en tu buscador "Heineken el candidato"

- ¿Qué es lo que se valora en el candidato?
- ¿Crees que este tipo de pruebas de selección se pueden aplicar en todos los puestos de trabajo?

¿SABÍAS QUE...?

¿CÓMO SON LOS TEST?

Puedes practicar tests psicológicos entrando en las siguientes webs. Entra y cuéntanos que resultados obtuviste: www.psycoactiva.com www.ci-training.com

C) Tipos de currículums

- Cronológico ascendente:** si tenéis poca experiencia, es mejor ordenar las fechas por orden cronológico ascendente, de forma que destaque la evolución positiva.
- Cronológico descendente:** ordenáis las fechas empezando por la más reciente hasta la primera si vuestra experiencia es larga o si queréis encontrar trabajo en aquello que habéis realizado recientemente.
- Funcional:** ordenáis los datos del currículum en función de las áreas profesionales si habéis trabajado en dos sectores o más que parezcan diferentes o que no tengan una clara relación entre ellos.
- Europeo:** especialmente indicado si deseáis solicitar un trabajo a la Unión Europea.

D) El videocurrículum

Con el avance de las nuevas tecnologías el currículum en formato papel está dejando paso al **currículum en formato digital**. Se trata de que el candidato se grave durante dos o tres minutos y se presente tanto a nivel profesional, como también aquellas cualidades personales que destacan (puedes ver un ejemplo de videocurrículum "gracioso" tecleando en la web: videocurrículum Enzo Vizcaino o Miguel busca su sitio). Es conveniente subirlos a vuestro **canal de Youtube o a la web Tumeves**

Algunos consejos de cara elaborar un videocurrículum son:

- Utilizar un **vídeo de buena calidad**, evitando los vídeos muy caseros o de móviles.
- La **iluminación, el sonido**, son características que hay que cuidar para que no perjudiquen.
- Utilizar una **indumentaria** tal como si el candidato se presentase en persona a la entrevista. Cuidar los **gestos** y la velocidad del lenguaje. Repetir las veces que haga falta.
- **Presentarse**, decir quién es, su **trayectoria profesional y formación** de forma breve.
- Explicar **qué busca** en la empresa y **qué puede aportar**.
- Acompañarlo de un **currículum vitae escrito** que profundice en detalles.
- No olvidar indicar los **datos personales** en el formato digital que se entregue.

8. La entrevista de trabajo

Una entrevista es una conversación entre un entrevistador y un entrevistado que tiene por objeto la investigación para dar con la persona más adecuada para cubrir un puesto de trabajo.

Es fundamental preparar la entrevista con anticipación. Como casi todo, la práctica es un elemento clave, así que cuantas más entrevistas se hayan hecho, mejor se abordarán.

La entrevista acostumbra a estar dividida en **varias fases**:

Introducción	• Recepción, saludo y presentaciones • Conversación introductoria • Aclaraciones respecto la entrevista
Desarrollo	Preguntas sobre: • La formación y los estudios • La experiencia profesional • Las cuestiones personales • Las condiciones laborales deseadas
Cierre	• Aclaración de dudas • Despedida

A) Preparación de la entrevista

El éxito de una entrevista depende en gran medida de si la hemos preparado o no. Conocer ciertas reglas que debemos tener en cuenta antes, durante y al finalizar la entrevista nos ayudará a sacarle el máximo rendimiento.

Primera impresión	Las primeras impresiones son decisivas. Se dice que los tres primeros minutos marcan de manera decisiva el desarrollo de la entrevista y es difícil superar una primera impresión desfavorable.
Antes de la entrevista	Es conveniente: Informarnos sobre la empresa en cuestión y su sector. Os puede ser muy útil consultar la página web de la empresa, así como catálogos, folletos publicitarios, preguntar a familiares o conocidos que trabajan en la empresa, etc. Repasar bien vuestro currículum y la carta de presentación enviados en el momento de solicitar la ocupación, porque son los documentos que el entrevistador/a tendrá como referencia para formular las preguntas. - Es importante preparar la forma de explicar la trayectoria formativa y profesional (estudios, titulaciones, tareas profesionales, empresas, cambios, éxitos, fracasos, proyectos futuros, motivaciones, intereses y objetivos) de manera coherente y positiva. - Hay que preparar con atención las respuestas a preguntas personales, porque son de difícil improvisación (motivaciones, intereses, actitudes, etc). Para hacerlo, hay que tener muy claras cuáles son las competencias adecuadas al puesto de trabajo. - Es la persona candidata quien tiene que facilitar el trabajo al entrevistador y no esperar que sea él quien deduzca los motivos por los cuales lo tienen que contratar, qué cosas puede aportar al puesto de trabajo, etc.
Durante la entrevista	Es importante durante la entrevista: - Presentaros a la entrevista con la confianza y seguridad de que la empresa os ha elegido como posible candidato/a y que os quiere conocer con mayor profundidad. - Estar muy atentos durante los primeros minutos de la entrevista, puesto que os proporcionará una información valiosa para su buen desarrollo. - Adoptar una actitud positiva y coherente respecto a las preguntas de la entrevista. Las personas con poca experiencia tienen que remarcar la formación que aportan, la motivación y el interés en este sector profesional u ocupación, la disposición para aprender. En el caso de tener poca formación pero sí experiencia, se aportan en cambio competencias profesionales, conocimiento del sector, disponibilidad para el aprendizaje... - Es bueno hacer preguntas sobre la empresa, el negocio o el lugar a ocupar.
Al finalizar la entrevista	Una vez finalizada la entrevista, se dedicará tiempo a reflexionar sobre las cuestiones siguientes Impresiones que se han tenido. - Preguntas inesperadas. - Preguntas que te han costado mucho responder. - Todos los datos que consideras útiles para entrevistas posteriores.

B) La comunicación verbal

La comunicación verbal hace referencia a aquello que decimos. Recogemos algunas reglas:

- **Preparar las respuestas** y la forma de expresarlas evitando monosílabos, vocabulario demasiado coloquial o demasiado rebuscado.
- Hay que **evitar tutear**. Se debe utilizar el mismo idioma que la persona entrevistadora.
- **Preparar preguntas** a la persona entrevistadora, por si hay temas que no salen y os interesa tratarlos.
- **Reformulación positiva**. Cambiar aquellos aspectos que puedan ser negativos por positivos. Por ejemplo, ante nuestra "excesiva juventud para el puesto" podemos responder que lo supliremos con motivación hacia el aprendizaje.
- Realizar **comentarios positivos** sobre vuestros intereses y vuestros éxitos; de interés y entusiasmo. Demostrar **seguridad**.

Expresiones positivas en la entrevista

Manifiestan vuestros **éxitos**:

- Estuve encargado de...
- He tenido la oportunidad de aprender...
- Mi rendimiento ha sido satisfactorio en...
- He colaborado en...
- He realizado...
- Estuve responsabilizado de...
- Me he preparado muy bien en...
- Me dediqué intensamente a...
- Quedé muy satisfecho de...

Denotan **motivación**:

- Estoy muy interesado en...
- Me gustaría poder trabajar en un lugar como éste...
- Para mí es muy importante un trabajo...
- Estoy deseando aplicar mis conocimientos en...
- Éste es el trabajo que siempre he deseado...
- Me sentiría feliz sí...
- Me motiva mucho poder...

Denotan **seguridad**:

- Estoy seguro...
- Mi experiencia es importante...
- Lo haré bien...
- Estaré a la altura de...
- Sabré responder...
- Se adapta a mis posibilidades...

C) Comunicación no verbal

Si la comunicación verbal hace referencia a aquello que decimos, la no verbal se refiere a cómo lo decimos y cómo actuamos.

La comunicación no verbal proporciona al entrevistador tanta información o más de la que la persona manifiesta con sus palabras. Tenemos que tener en cuenta que entre el **60% y el 80% de la comunicación es no verbal**.

Ante una incongruencia entre el mensaje verbal y no verbal, **nos inclinamos siempre a creer el no verbal**, porque es más difícil de simular.

Algunas ideas sobre los posibles significados que se pueden atribuir a vuestras conductas y lenguaje no verbal son:

Manera de vestir	• Hay que traer la ropa adecuada al puesto de trabajo al cual se opta. No es igual el vestido que la persona candidata tiene que traer para ocupar un puesto de trabajo de dependiente/a en una tienda de alta costura, que el que tiene que llevar la que opta a ser dependiente/a en una tienda del mercado. Pero no solo hace falta que la ropa sea la adecuada, también hace falta que esté limpia y que no haya rasgones.
Higiene	• Tiene mucha importancia la referida a los cabellos y a las manos, sin olvidar el tema de los olores corporales. Una higiene descuidada es más fácilmente identificable que una higiene cuidada en exceso.
Dar la mano	• La forma de dar la mano predispone la actitud de la persona entrevistadora; hay que evitar dar la mano de forma floja, puesto que denota carencia de energía y falta de decisión. Una mano húmeda provoca una sensación desagradable en la otra persona.
Expresión facial	• La expresión de la cara indica nuestro estado de ánimo, nuestros sentimientos; por lo tanto, hace falta que nuestra expresión concuerde con el mensaje que estamos dando.
Sonreír	• En momentos concretos de la entrevista es importante sonreír, puesto que significa una apertura de los canales de comunicación. La sonrisa, a veces, también puede comunicar una imagen de persona agradable.
Postura corporal	• Hay que sentarse de manera correcta, ni apoyado hacia atrás (puede demostrar desinterés) ni muy incorporado hacia adelante (puede demostrar nerviosismo e intranquilidad).
Gesticulación de las manos	• Durante la conversación, es correcto que apoyemos nuestras explicaciones con los gestos de las manos, pero en ningún caso esta gesticulación debe ser excesiva.
Manías o tics:	• Hay que evitar movimientos que se acostumbra a hacer cuando se está nervioso: rascarse la nariz, tocarse los cabellos, picar con los dedos sobre la mesa... Estos movimientos denotan nerviosismo e inseguridad, falta de control.
Comer chicle	• En ningún caso entraremos a una entrevista comiendo chicle.
Puntualidad:	• A una entrevista de selección siempre es necesario llegar con antelación suficiente para tranquilizarnos y demostrar interés.
Móvil	• Antes de entrar a la entrevista hay que apagar el móvil para evitar interrupciones inoportunas.
Contacto visual	• Mirar a la cara de la persona con la cual se está hablando es el mejor procedimiento para mostrar sinceridad.

D) El incidente crítico

Consiste en realizar **una entrevista altamente estructurada, profunda y detallada** del desempeño pasado del candidato. El entrevistador, a través de una serie de preguntas abiertas, pide al entrevistado que **le describa lo que hizo, dijo, pensó y sintió durante una experiencia concreta**.

- El entrevistador debe invitar a los entrevistados a **narrar las acciones concretas** que tuvieron lugar en el pasado. De esta forma logra obtener las experiencias del entrevistado **tal y como fueron y como él las vivió**.
- Lo que interesa es **averiguar los motivos, habilidades y conocimientos** que realmente tiene el entrevistado. Un ejemplo: "Cuénteme una ocasión en la que hubiera hecho algo nuevo o de manera diferente y que originó una mejora en su puesto de trabajo, departamento o en la organización", donde la pregunta está orientada a evaluar la capacidad de innovación del entrevistado.
- Como muchas veces el **entrevistado** suele brindar **respuestas muy generales** a una pregunta abierta o tiende a perderse describiendo comportamientos no relevantes, y se quieren obtener los datos suficientes para conocer qué hizo, dijo, sintió y pensó durante la situación concreta que nos describe, se utilizan **además las siguientes preguntas**: "¿Qué hizo que llegase a esa situación? ¿Qué pensó en esa situación? ¿Cuál era su papel? ¿Qué hizo usted? ¿Qué resultado se produjo?"

E) Consejos finales para ser valorado

Recomendaciones sobre lo que se valora positivamente en una entrevista personal

- | | |
|---|---|
| • Mostrar interés en la ocupación | • Ser agradable, intentar ser simpático/a |
| • Mostrar una actitud positiva y de entusiasmo | • Ser tolerante a la tensión |
| • Ser un/a buen/a comunicador/a | • Mostrar capacidad de organización y planificación |
| • Tener confianza en un/a mismo/a | • Demostrar tener iniciativa |
| • Mostrar apariencia de madurez | • Tener capacidad de adaptación |
| • Implicarse en el trabajo, creer en lo que se hace | • Tener capacidad de trabajo en equipo |



FÍJATE

EL SEXISMO EN LAS ENTREVISTAS

http://www.youtube.com/watch?feature=player_embedded&v=n_jJ2ZRBeus

Visualiza el corto "Recursos Humanos" NoTodoFilmFest.

a) ¿Crees que algo parecido puede suceder en la vida real? Razona la respuesta.

b) Sintetiza en una frase la moraleja o lección que se puede aprender de este vídeo.



FÍJATE

¿Sabes que existe un ranking sobre los mejores lugares para trabajar? www.greatplacestowork.es

Práctica 10

EL SIMULADOR DE ENTREVISTAS

Busca este enlace de Youtube tecleando "entrenador de entrevistas de FP". (<http://www.youtube.com/watch?v=ymTG9KUsRDE&feature=BFa&list=PLB1ADD71B18AA9A8B>).

podemos ver 34 pequeños fragmentos de diferentes entrevistas de trabajo donde podremos observar buenos y malos ejemplos de:

- | | | |
|------------------------|-------------------------------|-------------|
| • Presentación | • Experiencia laboral | • Formación |
| • Información personal | • Puesto de trabajo y empresa | • Despedida |

Observa el vídeo de cada una de estas 6 fases de la entrevista y anota aquellos comportamientos y contestaciones que son inadecuados. Posteriormente podrás visualizar cómo se realiza correctamente.

También puedes consultar este otro enlace de Educastur donde se ofrece un video sobre simulación de entrevistas:

<http://www.educastur.princast.es/fp/hola/simulador/simulador.html>

Práctica 11

EL INCIDENTE CRÍTICO

Piensa en una situación difícil o compleja que sufriste en el pasado y en la que aportaste alguna cosa para solucionarla con éxito. Esta situación debe referirse preferiblemente al ámbito laboral. Si no hemos trabajado nunca, nos puede servir una situación de nuestra vida diaria. Estas preguntas nos pueden ayudar a responder:

¿Qué hiciste para que llegase esa situación? ¿Quiénes intervinieron? ¿Qué pensaste en esa situación? ¿Cuál era tu papel? ¿Qué hiciste? ¿Qué resultado se produjo?

PREGUNTAS EN LA ENTREVISTA

Sobre la trayectoria formativa

- ¿Por qué escogisteis los estudios que habéis realizado?

Es muy importante una respuesta ordenada cronológicamente y suficientemente justificada. Hay que evitar respuestas como: "porque no sabía qué hacer" o "porque la nota no me daba para hacer otra cosa".

- ¿Cómo han influido vuestros estudios en el desarrollo de vuestra carrera profesional?

- ¿Qué módulos y asignaturas os interesaron más? ¿Y cuáles menos?

Se pueden resaltar materias relacionadas con el puesto de trabajo solicitado.

- ¿Cuáles os presentaron más dificultades? ¿Por qué?

- Si volvierais a empezar, ¿repetiríais la misma elección de estudios?

Es importante justificar y adecuar la respuesta a la importancia del título con relación al puesto de trabajo.

- ¿Estáis dispuesto a complementar vuestra formación en aquello que haga falta?

Si la respuesta es positiva causará muy buena impresión, puesto que demuestra que tenéis mucho interés en aprender y conseguir la formación necesaria para el puesto de trabajo.

- ¿Qué idiomas conocéis y a qué nivel?

Esta pregunta se comprueba. La sinceridad es muy importante.

- ¿Quién os influyó a la hora de escoger los estudios?

Una vez más, la sinceridad es muy importante, pero recordad que es positivo nombrar a personas con más experiencia.

- ¿En qué medida vuestras notas se deben al esfuerzo personal y en qué medida a vuestra inteligencia?

La constancia y el esfuerzo se valoran mucho en el ámbito laboral.

- ¿Cuál fue la experiencia más gratificante durante vuestra vida como estudiantes?

Hay que mostrar entusiasmo en la respuesta.

- ¿Pensáis seguir estudiando?

Relacionadas con el trabajo

- ¿Por qué crees que tendríamos que contratarte a ti y no a otra persona?

Hay que dar ejemplos en los cuales hayáis resuelto problemas con éxito, hayáis demostrado vuestra fortaleza en un puesto de trabajo.

- ¿Qué esperáis de este trabajo?

Las respuestas tienen que ir dirigidas a las oportunidades que podéis encontrar a la empresa. "Tener la oportunidad de mejorar."

- ¿Qué pensáis de vuestros jefes anteriores?

En ningún caso se puede hablar mal de los jefes anteriores ni de los compañeros.

- ¿Qué valoráis más de un trabajo?

Sobre la experiencia profesional

- ¿Como creéis que os han preparado vuestras experiencias profesionales anteriores?

- ¿Creéis que sin experiencia podéis trabajar en este puesto de trabajo? Hay que responder que la falta de experiencia se suple con potencial, motivación, ilusión etc..

- ¿Qué funciones hacíais en el trabajo anterior?

- ¿Qué tipo de relaciones existían con vuestro anterior responsable? ¿En que coincidíais y en qué no?

- ¿Recordáis alguna situación problemática que surgiera en vuestros trabajos anteriores. ¿Cómo la resolvisteis?

- ¿Cuáles han sido vuestros logros y éxitos en la última empresa?

- ¿Por qué dejasteis el último trabajo?

Personales

- ¿Cuáles son vuestras mejores virtudes?

- ¿Cuáles son vuestros peores defectos?

No digáis que no tenéis. Hay que decir aspectos que sean positivos para el trabajo.

- ¿Cuál es vuestra relación con vuestros padres / hermanos / pareja / amigos?

- ¿Cómo reaccionáis normalmente ante una autoridad?

- ¿Cómo se os definiríais? Hablad de vosotros.

- ¿A que dedicáis el tiempo libre?

Hablad de vuestras actividades y aficiones no profesionales.

- ¿Qué os aporta la práctica de este deporte?

- ¿Por qué os habéis puesto en contacto con nuestra empresa?

Aprovecháis para alabar la empresa: "Es una gran empresa que tiene un nombre muy importante en el sector".

- ¿Por qué os interesa este trabajo?

- ¿Qué pensáis que podéis aportarnos si no tenéis experiencia profesional?

- ¿Qué os hace pensar que estáis capacitados para ocupar este lugar?

Sobre retribuciones económicas

- ¿Cuál es el mínimo para cubrir vuestras necesidades actuales?

- ¿Cuánto queréis ganar?

- ¿Es realmente el factor económico lo más importante en vuestra decisión?

Preguntas que podéis realizar al finalizar

- ¿Cuáles son las funciones concretas del lugar vacante?

- ¿Qué se espera que yo pueda conseguir con este puesto de trabajo?

- ¿Cuál es la situación actual de este puesto de trabajo?

- ¿Cuáles son los desafíos o las dificultades más importantes que puedo encontrar en este trabajo?

9. La marca personal o “personal branding”

Cuando trabajamos la búsqueda de empleo, hemos de tener en cuenta la importancia que tiene diferenciarnos respecto a los demás candidatos. Para ello, **estar presentes en la redes sociales** se ha convertido en un pilar fundamental. Estamos en la era de los currículms 2.0.; las redes sociales son claves a la hora de la búsqueda de empleo.

Utilizar las redes sociales **con fines profesionales** no debe tomarse a la ligera, debemos establecer previamente una estrategia. Recordad que estamos **transmitiendo un mensaje**, y éste no es un mensaje cualquiera; nada menos que **nuestro YO profesional**. Por eso ese mensaje, entre otras cosas, debe ser profesional y, sobre todo, coherente. Debemos vernos, al fin y al cabo, como **una marca que se quiere vender**. A esto se le llama **marca personal o “personal branding”**.

Ya sabemos que **lo primero que hará un técnico de selección**, al llegarle una candidatura interesante, **será teclear el nombre de esa persona en Google**. A partir de ahí, la red nos delatará y toda nuestra actividad aparecerá a un solo click. Pero antes de llegar a eso, **hemos debido ser proactivos y haber diseñado una estrategia de presencia en la redes sociales**, no solo en LinkedIn, Google+ o Twitter, sino en cualquiera de las redes sociales profesionales existentes.

Si eres informático, pégale un vistazo a <http://barrapunto.com>, por ejemplo, o si lo tuyo es el comercio exterior prueba en <http://www.lacancilleria.com>. Por no hablar de la conveniencia, para algunos perfiles profesionales, de tener un blog personal.

¿CÓMO GESTIONAR TU MARCA PERSONAL?

Para gestionar tu marca personal debes seguir 3 pasos: análisis, estrategia y comunicación.

1. Análisis

Debes conjugar tres aspectos: lo que se te da mejor, aquello que te motiva y, una vez seas consciente de ello, observar las posibilidades que te ofrece el mercado laboral.

Tu Talento

Debes tomar conciencia de lo que se te da mejor, qué es aquello que dominas. Puedes recordar qué se te daba mejor en el colegio, si eras bueno dibujando o si lo tuyo eran las matemáticas. Puedes preguntar a tus compañeros, amigos y familiares “¿En qué soy bueno?”

Por ejemplo: de pequeño era bueno en juegos de construcción, me encantaba montar y desmontar estructuras y me encantaba hacer deporte.

Tu Motivación

¿Qué es aquello que no te cuesta hacer? Se trata de que tomes conciencia de aquellas actividades en las que te pasa el tiempo volando, en las que podrías estar horas y horas.

Por ejemplo: puedo estar horas y horas arreglando mi bicicleta, montando y desmontando sus mecanismos, para luego salir a pedalear con ella.

El Mercado

¿Qué trabajos existen en el mercado laboral en el que se conjuguen tu talento y tu motivación? ¿Qué puestos de trabajo encajan con ello?

Siguiendo con el ejemplo: mecánico de bicicletas, bicimensajero ecológico, ciclista profesional o triathlon, biomecánico, etc.



FÍJATE

“En la era del conocimiento sólo tienen éxito los que se conocen a sí mismos, sus puntos fuertes, sus valores, y cómo conseguir sus mejores resultados”

Peter Drucker, profesor y escritor.



¿SABÍAS QUE...?

Existen diversidad de libros relacionados con la marca personal como: Annoyomics, de Risto Mejide; ¿Eres imprescindible? de Seth Godin o Expertología: la ciencia de convertirse en un profesional de referencia, de Andrés Pérez Ortega.

2. Estrategia

Una vez has tomado conciencia de ti mismo, es el momento de trazar una estrategia. Como si fueses un nuevo producto que se lanza al mercado: ¿Cuál es tu ventaja competitiva frente a los demás? ¿Qué capacidad, habilidad o competencia ofreces frente al resto? ¿Eres especialista en algo diferenciándote de los demás? Por ejemplo: soy especialista encontrando el tipo de bicicleta óptimo para cada persona según sus necesidades.

Como cualquier empresa debes conocer:

MISIÓN	• ¿Qué haces? ¿Cuál es tu actividad? Por ejemplo. Soy especialista en biomecánica de bicicletas
VISIÓN	• ¿Dónde quieres ir? ¿A dónde quieres llegar? Por ejemplo. Quiero trabajar en un lugar donde pueda poner en práctica todos mis conocimientos; en el que pueda ayudar a las personas a las que les guste la bicicleta a que puedan sacar lo mejor de sí mismas y que disfruten haciendo deporte.
VALORES	• ¿Cuáles son tus valores relacionados con su misión y visión? ¿Qué es lo que te mueve? Por ejemplo: Mis valores son: seriedad, profesionalidad, esfuerzo, superación, solidaridad, trabajo en equipo, cooperación, ayuda a los demás.
OBJETIVO	• Es muy importante. Tendrás un mejor rendimiento si conoces tu objetivo. Por ejemplo: mi objetivo es trabajar como biomecánico de bicicletas en un lugar donde se ame el ciclismo.

3. Comunicación

La idea básica es que **debes construir un mensaje general** en el que aparezca:

A) Tus **puntos fuertes** y valor diferencial. Tu misión+visión+valores+objetivo. Tus intereses. Tus atributos personales. Tu educación/experiencia.

B) Tu **imagen**: es muy importante, debe estar acorde al mensaje. Debe ser la misma en todas las web/redes sociales. Puedes cambiarla, no debe ser para toda la vida la misma, la evolución es positiva. Pero recuerda que siempre ha de ir en consonancia con tu mensaje.

Si te fijas, los apartados A y B pueden ser tu CV.

C) El **público objetivo** al que lanzarás el mensaje; son los espacios/lugares/público a los que dirigirás tus esfuerzos y tu atención en la búsqueda de empleo: por ejemplo espacios/empresas de reparación de bicicletas donde se ofrezca una atención individualizada, personalizada y de calidad o personas/usuarios que busquen asesoramiento personalizado.



FÍJATE

EL BLOG DE BERNAT ESCALERA

Te proponemos que entres en este blog de un profesor de FOL: <http://bernats51.blogspot.com.es/> y consultes el apartado del networking, siendo muy recomendable:

1- "**Networking en un evento**". Es un vídeo muy bueno sobre cómo prepararte para conocer contactos en un evento.

2- "**Aprendiendo networking en el aula**". En esta presentación verás que el 80% de las ofertas son ocultas y no salen a la luz, de ahí la importancia de establecer una red de contactos para localizarlas.

3- "**Elevator pitch**". Un vídeo para que te prepares una presentación de ti en 20 segundos.

EMPIEZA A CREAR TU MARCA PERSONAL

1. Redacta en una hoja, en una extensión máxima de una plana:

a) Tu talento, tu motivación y los trabajos relacionados existentes en el mercado laboral. b) Define una estrategia: misión, visión, valores y tu objetivo profesional. c) ¿Cuál es tu público objetivo? ¿En qué empresas/lugares podrías trabajar? o si trabajas por cuenta propia ¿a qué público dirigirás tu mensaje?

Posteriormente, extrae, de todo lo que has escrito: a) **Una frase** que concentre todo el mensaje y que tenga sentido para ti. De esa frase, puedes extraer **tu eslogan personal** que serán las palabras claves de tu bio en tu perfil de Twitter y LinkedIn. b) Crea **tu imagen/foto/logo** que encaje con todo ello.

2. Si no tienes perfil de Twitter, créate uno. <https://twitter.com>.

2.1. Hazte seguidor de las cuentas de este enlace: <http://laboralnews.blogspot.com.es/2012/09/cuentas-de-twitter-que-te-ayudaran.html>.

2.2. Sigue en Twitter a todos aquellos profesionales de tu sector que consideres interesantes.

2.3. Debes ser activo en la red y tuitear artículos o noticias interesantes relacionadas con tu perfil.

3. Crea tu perfil de LinkedIn. <http://www.linkedin.com>. Aquí **puedes ver unos videos**: (¿linke qué?) http://www.youtube.com/watch?feature=player_embedded&v=ILSFXzADKBA# y (linkedin tutorial básico en 3 minutos) <https://www.youtube.com/watch?v=D9CrQw12ZfQ> También puedes visitar www.exprimiendolinkedln.com. Recuerda que LinkedIn es una red de Networking de contactos profesionales.

3.1. Empieza a contactar con personas de tu círculo profesional.

3.2. Date de alta en foros o debates en LinkedIn relacionados con tu perfil profesional.

4. ¿Te atreves con tu propio blog? Será tu página personal donde comunicarás tu mensaje. Puedes utilizar blogger o bien wordpress: <http://www.blogger.com>. <http://es.wordpress.org>.

**Actividades****1º) PIENSA EN TI**

Reflexiona sobre las preguntas que se te presentan a continuación y respóndelas con la mayor sinceridad. Recuerda que no hay respuestas buenas ni malas

- ¿Cuál es el sueño de mi vida?
- ¿Cuáles son mis limitaciones? ¿Cómo puedo superarlas?
- ¿Cuáles son mis ideales en cuanto a la profesión a la que quiero dedicarme?
- ¿Me gusta trabajar en equipo?
- ¿Cómo encajo las críticas? ¿Por qué?
- ¿Me siento cómodo dirigiendo personas?
- ¿Me adapto rápidamente a un grupo?
- ¿Soy comunicativo? ¿Expreso mis opiniones?
- ¿Cuál ha sido mi mayor éxito hasta ahora? ¿Y mi mayor fracaso?
- ¿Puedo trabajar bajo presión?
- ¿Soy una persona creativa?

Después de contestar estas preguntas podrás obtener las líneas generales de tu personalidad, así como aquellas cosas que puedes hacer mejor o aquellas que posiblemente necesitarás mejorar.

2º) NUESTRO CAMINO FORMATIVO

Entra en la web del Ministerio de Educación Todo FP: <http://todofp.es>:

1. ¿Cuál es el itinerario formativo que puedes seguir una vez finalizado el ciclo?
2. ¿Puedes realizar otro ciclo formativo? ¿Cómo?
3. ¿A qué estudios de Grado (universidad) puedes acceder si estudias un Grado Superior? ¿Cuál es el procedimiento?
4. ¿Cuándo piensas que se acaba la formación de las personas? Razona la respuesta.

3º) ESTADÍSTICAS DE INSERCIÓN LABORAL DE NUESTRO CICLO FORMATIVO

Puedes descubrir el grado de empleabilidad de tu ciclo formativo siguiendo el siguiente itinerario en la web del Instituto Nacional de Estadística:

[www.ines.es/Sociedad/Educación/Encuesta de transición educativo-formativa e inserción laboral/Inserción laboral. Empleo significativo al finalizar el periodo analizado. Personas con un empleo significativo según Familia Profesional.](http://www.ines.es/Sociedad/Educación/Encuesta%20de%20transición%20educativo-formativa%20e%20inserción%20laboral/Inserción%20laboral.%20Empleo%20significativo%20al%20finalizar%20el%20periodo%20analizado.%20Personas%20con%20un%20empleo%20significativo%20según%20Familia%20Profesional)

¿Qué es lo más te ha llamado la atención?

4º) COMANDO ACTUALIDAD: “ARMAS DE MUJER: MECÁNICA.”

Mira el vídeo de Comando Actualidad del siguiente enlace:

<http://www.rtve.es/alacarta/videos/comando-actualidad/comando-actualidad-armas-de-mujer-mecanica/1047609/>

Ahora responde a las siguientes cuestiones:

1. ¿Por qué dice la madre de Noelia, la protagonista, que las mujeres no acceden igual que los hombres al mundo laboral?
2. ¿Qué dice el compañero de Noelia sobre el acceso al mundo laboral de las mujeres? ¿Qué dice de su mujer?
3. ¿Cuáles son las dificultades que encuentra Noelia en cuanto a levantar peso, llevar zapatos de seguridad, etc.? ¿Las supera?
4. ¿Quién renuncia al trabajo para tener hijos? ¿Por qué crees que sucede?
5. ¿Crees que hay trabajos para hombres y trabajos para mujeres? Razona tu respuesta.
6. ¿Cuáles crees que son las medidas para alcanzar la igualdad?

 Actividades
5º) TODO TIENE PROS Y CONTRASADHOC RESTAURACIÓN, selecciona **COCINERO**

»Funciones: Preparación y elaboración del menú diario y elaboración de platos de la carta, es importante que los candidatos demuestren y aporten experiencia bien definida en cocina, resolutivas, polivalencia, organización y sobretodo que sepa trabajar en equipo.

»Estudios mínimos: Ciclo Medio Hostelería y Turismo

»Requisitos mínimos: sus funciones serán las siguientes: Preparación y elaboración del menú diario y elaboración de platos de la carta, es importante que los candidatos demuestren y aporten experiencia bien definida en cocina, resolutivas, polivalencia, organización y sobretodo que sepa trabajar en equipo. Persona seria, responsable y trabajadora. Edad entre 25 y 35 años. Buena presencia, limpia e innovadora. Fluidez en castellano e inglés.

No se aceptan Curriculum sin foto reciente, tienes que vivir en Gandía o alrededor, si vives fuera de esta zona, prepárate a desplazarte para mantener una entrevista a tu coste.

Imprescindible referencia de otros restaurantes.

Salario: 15.000-24.000 bruto año

Se ofrece: Tipo Contrato Indefinido, Jornada laboral: Completa

Un alumno del ciclo de cocina podría realizar un análisis D.A.F.O. (debilidades, amenazas, fortalezas y oportunidades). Por ejemplo, podría llegar a las siguientes conclusiones:

- Debilidades (internas): No tengo la edad. No vivo en Gandía o alrededores. No tengo referencias.
- Fortalezas (internas): Tengo unos grandes conocimientos de inglés, tengo experiencia.
- Oportunidades (del entorno): Contrato indefinido. Sector que se ve menos afectado por la crisis.
- Amenazas (del entorno): Aspectos socioculturales de la zona, crisis, etc. Que fuera un contrato determinado. Que el salario fuera muy bajo. Mala redacción. Cuestiones fuera de lugar (la entrevista sea a tu coste).

En un análisis DAFO, para cada persona las debilidades y fortalezas internas están más o menos claras, pero quizás lo que sea una amenaza para ti puede ser una oportunidad para otro.

Busca una oferta real de tu ciclo formativo mediante alguna de las fuentes de información y realiza un análisis DAFO de la misma.

6º) VALORACIÓN DE CANDIDATURAS EN LAS REDES SOCIALES:

Las empresas utilizan las redes sociales para seleccionar candidatos mucho más de lo que pensamos. Entra en la página <http://www.puromarketing.com/53/11870/responsables-seleccion-utilizan-redes-sociales-procesos.html> y contesta a las siguientes preguntas según el estudio realizado:

- a) ¿Usan las empresas las redes sociales para buscar candidatos? ¿Cuáles usan y en qué porcentaje cada una?
- b) ¿En qué fase del proceso de selección se busca información sobre el candidato?
- c) ¿Se rechazan candidatos después de acudir a las redes sociales? ¿Por qué motivos?
- d) ¿Se contrata a candidatos por algo que se descubrió en las redes sociales? ¿Por qué motivos?

7º) CARTA DE PRESENTACIÓN: LLAMAMOS A LA PUERTA

Siguiendo la plantilla que tienes en el libro, rellena una carta de presentación para la oferta real de la actividad anterior en la que has realizado el análisis DAFO. Recuerda que debes presentar todos los párrafos de los que consta la carta presentación, así como adaptar tu carta a esa oferta de trabajo en concreto, evitando ser generalista.

8º) EL CURRÍCULUM VITAE: TU PRIMERA IMAGEN

a) Después de leer el texto de la actividad siguiente: "¿Tengo que ser sincero en mi Currículum?", redacta tu currículum según el modelo oficial de la Unión Europea o... según tu instinto creativo. Recuerda que el modelo oficial de CV europeo lo podrás encontrar en el enlace del documento de Europass.

b) ¿Qué 3 ideas principales sacas de la lectura del texto?

c) Indica qué consejos ofrece la autora para evitar los desfases laborales.

**Actividades****¿TENGO QUE SER SINCERO EN MI CURRÍCULO?**

Antes se pillaba a un mentiroso que a un cojo. Si se atiende a la sabiduría popular, es conveniente no mentir en la vida laboral porque las opciones a un puesto de trabajo se pueden esfumar. Pero decir la verdad no equivale a contar todo, si se cree que no se es lo suficientemente bueno para el empleo que se está buscando.

Todo lo que pongas en tu currículum debe ser verdad. Ahora bien, en ningún sitio está escrito que tengas que ponerlo absolutamente todo. Julie Gray, autora del libro *Conseguir trabajo con el currículum adecuado* (Ediciones Pirámide), explica que “hay cosas que si prefieres no incluir en tu vida laboral estás en tu derecho a no hacerlo. Esto no es mentir: es ser selectivo con la información para presentarte a ti mismo de la mejor manera posible”. No hay que confesar por qué dejaste tu trabajo o por qué has estado dos años sin empleo, tampoco se trata de inventar aficiones acordes con el empleo al que se opta.

Mentir en el currículum puede implicar más problemas que oportunidades, pero existen distintos trucos para explicar esos aspectos que no gustan tanto. “Mentir en tu currículum para conseguir un trabajo se considera una falta grave en la mayoría de las empresas, y puede conducir al despido inmediato, salga a la luz el primer día o cuando lleves años en tu nuevo puesto”, dice Gray. Y a la vista están las frecuentes mentiras de ciertos cargos sobre su formación: el director general de Yahoo! dimitió por falsificar su historial académico o Karl-Theodor zu Guttenberg presentó su renuncia como ministro de Defensa alemán por el escándalo de plagio de su tesis doctoral hace unos años.

A pequeña escala, relata la autora, contar que tu nivel de inglés es alto, que has pasado seis meses de mochilero en Vietnam o inflar una experiencia internacional puede tener el efecto contrario al que buscas. El director de recursos humanos habla inglés perfectamente, conoce el sudeste asiático o se pone en contacto con la empresa en la que trabajaste en el extranjero.

La clave se encuentra, entonces, en la omisión. No hay que ponerlo todo, algunos aspectos se pueden camuflar.

Éstos son **los diez consejos de Gray**:

1. Pule las partes difíciles, no mientas sobre ellas.
2. Todo problema tiene una historia, escríbela de forma positiva.
3. Perfecciona tu trayectoria con la versión sincera.
4. Lo único que necesita un currículum ajustado a la realidad.
5. Céntrate en lo positivo.
6. Habla de las cosas para ser entendido, pero mantén la discreción.
7. Tus explicaciones tienen que ser naturales para que el currículum resulte sincero.
8. La versión sincera se puede adoptar en cualquier sección de la trayectoria profesional.
9. Aun cuando omitas algo, escribe la historia y arguméntala.
10. La preparación del currículum te servirá para preparar las entrevistas.

Cuidado con los desfases laborales

» En el currículum pueden aparecer periodos de inactividad. Es algo normal. La autora ofrece dos consejos para desviar la atención. Por un lado, se puede mencionar sólo los años de trabajo, es decir, no se incluyen los meses; y por otro, se puede cambiar el formato del currículum: los conocimientos anteceden a la historia laboral y las fechas.

» Otra recomendación para explicar esos desfases es centrarse en su aspecto positivo, como es explicar lo que hiciste durante ese periodo y cómo puede resultar beneficioso. No sólo estuviste en el paro, sino formándote para ampliar tu bagaje, por ejemplo.

» El currículum tampoco es el lugar idóneo para tratar el motivo por el que dejaste anteriores trabajos. Eso es una cuestión que se habla, en todo caso, en la entrevista. Así que obvia este asunto en el relato de tu experiencia laboral. Tampoco es un documento para criticar a tus anteriores jefes, compañeros o lugares de trabajo. Sobre esta cuestión, la diplomacia es la clave.

FUENTE: Expansión. 26.06.2012. B.Elías.

 Actividades
9º) NO NECITAS QUE TU MARCA PERSONAL GUSTE A TODO EL MUNDO

La marca personal ha existido siempre, mucho antes de la irrupción de la era digital. “Una marca personal es el impacto que una persona deja en su entorno. Así que cualquier amigo, abuela, maestro o ídolo que nos haya dejado una huella, nos ha dejado su marca personal del mismo modo que nosotros la dejamos en todos aquellos con los que nos relacionamos”, afirma Andrés Pérez Ortega, experto en estrategia de marca personal, autor de varios libros de referencia sobre esta materia y profesor en varias escuelas de negocios.

Donald Trump tiene una marca personal fuerte: su peinado se reconoce inmediatamente. Pero aparte de su aspecto llamativo, su mensaje grandilocuente hace que destaque frente a sus rivales. William Arruda, asesor en marcas personales, señala que la marca Trump funciona porque siempre ataca a determinados grupos y su imagen y su mensaje son claros, aunque a muchos no les gusten: “Las marcas fuertes atraen tanto como repelen. Si quieres gustar a todo el mundo todo el tiempo, al final no consigues nada. Trump ha encontrado a un grupo de personas que le siguen y difunden su mensaje en su nombre”.

Según Arruda “Un perfil que refleja cualificaciones pero no experiencia, comete el error de decir en lugar de mostrar. Además, al hacer una búsqueda en Google de un candidato, deben aparecer fotos. Internet es un lugar impersonal, y las fotos, los vídeos y los elementos multimedia hacen que una persona sea real. Los vídeos suelen aparecer en los primeros lugares de las búsquedas y eso crea una conexión emocional con las personas”. También señala que la marca personal consiste en ser famoso de forma selectiva: “Aunque uno solamente tenga 500 seguidores en Twitter, tiene que asegurarse de que son los correctos”. Mel Carson, experto en marcas personales de Seattle, dice que el mayor error que comete la gente es pensar que todo consiste en promocionarse a sí mismo: “Hay que conectar con la gente, aprender a escuchar y demostrar mediante la experiencia que uno es una persona auténtica y de confianza”. Fuentes: Financial Times 29/01/2016 La Vanguardia 27/05/2015

a) ¿Quién te ha dejado huella en la vida? ¿Qué competencias atributos y valores tiene esa persona? b) Si no lo conoces, busca quién es Donald Trump ¿cuál es su huella? ¿crees que es efectiva? c) ¿Qué importancia tienen las imágenes? d) ¿Cuál es tu opinión personal del texto y sobre la marca personal en las redes?

10º) ASÍ CONSIGUIERON TRABAJAR EN GOOGLE Y NO SABÍAN NADA DE TECNOLOGÍA

Calcular cuántas pelotas de ping pong caben en el interior de un autobús de dos plantas era hasta hace unos años una de las pruebas de lógica que el candidato debía resolver in situ frente a su entrevistador. El objetivo era analizar su habilidad para salir airoso de un problema desconocido. Hoy, esa prueba, conocida como General Cognitive Ability, sigue siendo parte del proceso, pero ahora está más enfocada a la realidad del mundo de los negocios, explica Javier Martín, director de recursos humanos de Google España. “No se busca una respuesta exacta, sino ver cómo piensa y razona el candidato y su capacidad para identificar las variables.

Quienes se plantean incorporarse a Google, tienen que saber que no hace falta ser un experto en tecnología. “Hay muchos graduados que no se presentan a los procesos de selección por ideas preconcebidas que no son ciertas. No contratamos solo a ingenieros informáticos ni a frikis de la tecnología”, añade el director de recursos humanos. En Google no se entra enviando el currículum y llamando insistentemente a sus oficinas. Solo se puede optar a las vacantes que oferta la compañía en la web Google Careers, en la que se pueden hacer búsquedas personalizadas y filtrar por ciudad o departamento. Además de las famosas instalaciones con salas provistas de hamacas para el descanso, futbolines y comida gratuita en cualquier momento del día, en Google se pueden realizar estancias de tres meses en cualquiera de sus 70 sedes internacionales, localizadas en 40 países, o pedir el traslado. En 2015, el 10% de la plantilla de España optó por esa opción. “Incentivamos a los empleados a que cada dos años cambien de rol y para ello les formamos constantemente. Cada trabajador recibe al menos 10 horas de cursos al mes”, asegura Martín.

LAS CUATRO ENTREVISTAS PERSONALES PARA ENTRAR EN GOOGLE

Para acceder a los procesos de selección hay que analizar los puestos que se ofertan en la web Google Careers y enviar los documentos solicitados. En caso de que el perfil les encaje, la primera criba se efectúa mediante una llamada telefónica en inglés. Si el candidato supera esa prueba, pasa a la siguiente fase integrada por cuatro entrevistas personales.

Googleyness: se analiza la capacidad del candidato para encajar en la compañía. Se mide su predisposición para el trabajo en equipo o para el aprendizaje autónomo, entre otras. **General cognitive ability:** consiste en una serie de preguntas sobre posibles retos y vulnerabilidades relacionados con el mundo de los negocios para analizar la capacidad de razonar e hilar argumentos lógicos del candidato. **Liderazgo:** se centra en analizar su capacidad de movilizar al resto del equipo. Se le pregunta por situaciones concretas en las que lideró la gestión de una crisis corporativa o gestionó un equipo para resolver un problema concreto. **Conocimiento técnico del trabajo a desempeñar:** en palabras del director de recursos humanos de Google España, Javier Martín, esta cuarta entrevista es la que menos cuenta a la hora de seleccionar a un candidato. Fuente: El País, 4/04/2016

a) ¿Qué pretenden los reclutadores de Google con estas preguntas? b) ¿Qué importancia tiene la formación continua en Google? ¿Qué deduces de ello? c) Señala las competencias o habilidades que se buscan en las pruebas que realiza Google. d) ¿En qué técnica se basan, y que hemos visto en la UD, para saber si el candidato es capaz de liderar y movilizar un equipo?

 Actividades
11º) CINCO CONSEJOS PARA ELEGIR UN GRADO UNIVERSITARIO

¿Estoy preparado para decidir a qué me dedicaré el resto de mi vida? Antoni Badia, profesor de Estudios de Psicología de la Universitat Oberta de Catalunya recomienda a los alumnos sustituir ese cuestionamiento por otro más pragmático: qué les apetece estudiar durante los próximos cuatro años. “Vivimos en la sociedad del aprendizaje continuo; lo de tomar la gran decisión de tu vida a los 18 años no se ajusta a la realidad. Todo se puede reconducir y nada es irreversible”, defiende. Badia habla de la necesidad de eliminar el estrés y la presión sobre un posible fracaso a la hora de elegir un grado universitario. Lo más importante es que los estudiantes se planteen qué es lo que les hace vibrar, lo que despierta su interés y recopilar toda la información posible sobre profesiones tradicionales y de nueva creación relacionadas con esas inquietudes. Para hacer frente a esa cuestión, Badia aconseja tener en cuenta 5 puntos:

1. Revisar en profundidad las asignaturas del grado. El alumno que finaliza bachillerato suele tener como referencia las asignaturas que más le han gustado durante los últimos dos cursos. Badia recomienda comprobar que el interés persiste en, al menos, el 50% de las materias del grado.
2. Escoger una especialidad en la que se hayan obtenido buenas notas. Si el estudiante “aprobó por los pelos” matemáticas de primero y segundo de bachillerato no sería lógico que escogiera el grado de ingeniería en aeronáutica, opina Badia.
3. Reflexionar sobre el estilo de vida que se desea. “Si el propio estudiante se pregunta cómo se ve a sí mismo con 40 años, puede averiguar qué estilo de vida quiere llevar”, precisa. Hay jóvenes que prefieren trabajar en un despacho y seguir una rutina diaria, otros que se imaginan emprendiendo proyectos y otros que se ven viajando por el mundo. También hay que contemplar las salidas laborales de los diferentes grados. En este punto hay que valorar si aquello que le entusiasma le permitirá ganarse la vida.
4. No tomar la decisión en solitario. Aunque la decisión final tiene que ser del propio alumno, los padres y los orientadores se tienen que asegurar de que la ha tomado de forma madura. La clave reside en manejar grandes cantidades de información. “Si el estudiante está dudando entre tres carreras que ha analizado en profundidad, es buena señal. En cambio, si está indeciso y no tiene nada en mente, ahí hay un problema”. Su recomendación es que hable con la mayor cantidad de gente posible.
5. Ninguna decisión es irreversible. Alejarse de la idea de que a los 18 años se decide el futuro de una vida es básico para elegir un grado de forma sensata. “Hay que apartar el estrés y relajarse. Incluso si se deja de estudiar durante algún periodo, la sociedad tiene muchos mecanismos y recursos para que la persona siga formándose a lo largo de su vida”, plantea Badia.

Fuente: El País, 11-6-2015

CUESTIONES:

- 1) ¿Has pensado estudiar algún Grado universitario? En caso afirmativo, busca qué asignaturas se imparten y si te gustan, al menos, el 50% 2) Si no has pensado en ningún Grado piensa en qué sacas buenas notas y qué Grados pueden adaptarse a ti. 3) ¿Cómo te ves profesionalmente con 40 años? Describe las tareas que te gustaría hacer. 4) En grupos de cuatro personas: Opinad entre vosotros qué Grado observáis que encaja mejor con cada uno de vosotros. 5) Reflexionad sobre las dificultades que estáis teniendo a la hora de establecer vuestro itinerario formativo y cómo lo estáis solucionando.

12º) “ESPAÑA LIDERA EL ABANDONO ESCOLAR EN EUROPA”

El 23,5 % deja los estudios tras la ESO o sin graduarse. Se ha mejorado en ocho puntos, pero otros países han progresado más.

España se ha vuelto a situar en 2013 a la cabeza de Europa en abandono escolar temprano, el que hace referencia a los jóvenes de 18 a 24 años que dejaron sus estudios tras completar la educación obligatoria o antes de graduarse. Un 23,5% de los jóvenes españoles había abandonado la enseñanza prematuramente el año pasado, el doble de la media de la UE, situada en el 11,9%, según datos publicados ayer por la oficina de estadística comunitaria Eurostat. La paradoja es que 2013 es nuestro mejor dato histórico: España mejora en un punto y medio respecto al año anterior, y en ocho puntos si se compara con los datos de la última década. Lo que ocurre es que, en el mismo tiempo, otros han hecho mejor los deberes. España ya lideró la estadística europea de abandono escolar temprano en 2012 y 2011, después de que Portugal y Malta encabezaran la tabla la última década. Pero los dos países han registrado una mejoría mayor que España en los últimos diez años.

“La evolución española es lenta porque solo se debe a que el mercado de trabajo es ahora menos atractivo para los jóvenes con baja cualificación, tras el pinchazo inmobiliario y el parón o incluso descenso temporal del turismo”, interpreta el catedrático de Sociología de la Universidad Complutense Mariano Fernández Enguita. Los expertos vinculan esa tibia caída coincidiendo con la crisis - desde 2008 el abandono ha empezado a disminuir- con la falta de oportunidades laborales de los jóvenes, que se mantienen en las aulas porque no encuentran trabajo. Y, de la misma forma que ha caído, subirá. “Cuando mejore la situación económica volverá el repunte del abandono, porque no se está tomando medidas para atajarlo”, sostiene el jefe del gabinete de estudios de CCOO, Miguel Recio, que dirigió en 2011 un trabajo que concluyó, entre otras cosas, que a los 19 años el desenganche educativo ya es irreversible. Fuente: Extracto de noticia de El País. 12-4-2014. Elsa García de Blas.

- a) ¿Qué se considera abandono escolar temprano?
- b) ¿Qué porcentaje de jóvenes españoles no siguen estudiando tras la ESO en 2013? ¿Cuál es la media europea? ¿Qué dos países nos han adelantado?
- c) ¿A qué se debe según los expertos la bajada en el abandono escolar temprano desde la crisis? ¿Qué dicen que sucederá al recuperarse la economía?
- d) ¿Qué opinión tienes de los datos de este artículo y de las opiniones que aparecen? ¿Estás de acuerdo? ¿Te sorprenden? ¿Estamos poco formados?

 Actividades
13º) COMPORTAMIENTOS EN LA ENTREVISTA

Señala si las siguientes afirmaciones son verdaderas o falsas y explica por qué.

- No hay que saberse de memoria el propio currículum, el entrevistador ya lo tiene delante.
- No importan demasiado los gestos ni la mirada, lo importante es el currículum.
- Llegar con 30 minutos de antelación, por si acaso.
- Preguntar qué objetivos tiene la empresa y quién será tu responsable directo.
- Decir que eres muy trabajador, en el trabajo anterior tus compañeros no hacían bien el trabajo y tú eras el que trabajaba más.
- Es muy importante informarme previamente sobre la empresa en la cual voy a trabajar
- Aceptar cualquier salario o no preguntar nunca el salario, solo cuando ya estamos trabajando.
- Decir que estás perfectamente capacitado para el puesto de trabajo.

14º) ¿ME ENTREVISTAS?

Nos ponemos en grupos de tres personas; se elegirá una oferta de empleo relacionada con vuestro perfil profesional. Nos dividiremos los papeles; entrevistador, entrevistado y observador. Éste último se fijará en la comunicación verbal y no verbal del entrevistado. El entrevistador se preparará la entrevista y utilizará ejemplos de preguntas que tenéis en el texto, también podéis utilizar la técnica del incidente crítico. Algunas preguntas básicas podrían ser: ¿Por qué quieres trabajar en esta empresa? ¿Cuáles son tus cualidades y defectos a la hora de trabajar? ¿Qué tareas piensas que se te dan mejor? ¿Por qué crees que te debería contratar?

Finalmente realizaremos una puesta en común de la actividad.

- a) ¿Cómo os habéis sentido desempeñando los diferentes roles?
- b) ¿Cuáles han sido las preguntas más complejas de responder?
- c) ¿Cómo podemos mejorar nuestro desempeño en las entrevistas?
- d) ¿Piensas que las entrevistas de trabajo son similares a esta dramatización? Razónalo.

15º) TU BASE DE DATOS

La búsqueda de empleo puede ser un proceso muy largo al cual habrá que dedicarle muchas horas al día. Por ello, es mejor estar organizados, y una buena manera puede ser diseñar nuestra propia base de datos de una manera muy sencilla.

Utilizaremos para ello cualquier hoja de cálculo. Ésta hoja dispondrá de tantas pestañas como queramos, por ejemplo en la "Hoja 1" clicaremos sobre el botón derecho y le cambiaremos el nombre por "Servicio Público de Empleo o INEM"; allí anotaremos todos los datos relacionados con esa fuente de reclutamiento. Si nos inscribimos la marcaremos y si nos hacen alguna entrevista también registraremos nuestras impresiones. Así pues la podemos diseñar así:

Pestaña 1: Servicio Público de Empleo o INEM: Enlace la web, dirección y teléfono, ofertas de interés.

Pestaña 2: Lugares web: Enlaces web de portales de empleo como LinkedIn, Xing; Infojobs; Trabajar; Eures; Infoempleo; Laboris; Monster, etc.

Pestaña 3: Empresas del sector: Enlaces de empresas de nuestro sector. Podemos buscarlos en la página de la Cámara de Comercio o lugares web como <http://www.informacion-empresas.com/>

Pestaña 4: ETT y consultoras: como Adecco, Manpower, Randstad, etc. Puedes buscar más ETTs en el siguiente enlace: http://www.empleo.gob.es/es/sec_trabajo/debes_saber/ett-OIA/

Pestaña 5: Prensa: Anotaremos los enlaces a periódicos que ofrecen ofertas de trabajo en sus suplementos.

Pestaña 6: Relaciones personales: Anotaremos nombre y teléfono de todas aquellas personas que puedan serlo.

16º) ME HA SORPRENDIDO QUE... ME PREGUNTO SI...

Escribe un párrafo que empiece con una o dos de las frases de arriba ("Me ha sorprendido que...", "Me pregunto si...") sobre lo que has visto en esta unidad didáctica.