

IMPACT
HUB Madrid

LA EMPLEABILIDAD EN LA ERA DIGITAL

UN MAPA ACTUAL Y DEL FUTURO
DEL MERCADO LABORAL

Ebook #6

2017

FOXIZE

InfoJobs

pro hire.me



Madrid

FOXIZE

pro **hire.me**

LA EMPLEABILIDAD EN LA ERA DIGITAL. UN MAPA ACTUAL Y DEL FUTURO DEL MERCADO LABORAL

Coordinación de contenidos

Alejandro Alatzas, Miriam García, Sergio Farré

Edición general

Sergio Farré

Maquetación y figuras

Nicole Castro

Diseño de portada

Alejandro Alatzas y Nicole Castro

Distribución gratuita, prohibida su venta

©Todos los derechos reservados

FOXIZE

Foxize es una **plataforma de cursos presenciales y online especializados en negocios y digital**, con un **modelo de formación a la carta** tanto para empresas como para profesionales.

Foxize **ayuda a sus alumnos a actualizarse y estar al día** —de forma flexible, según su disponibilidad y presupuesto— gracias a una inmersión **en las temáticas que están cambiando las profesiones actuales**: analítica web, big data, marketing y comunicación digital, ecommerce, redes sociales, economía colaborativa, metodologías ágiles, productividad en Excel, hablar en público, marketing automation, liderazgo, empleabilidad, etc.

Foxize cuenta con más de 900 cursos en formato masterclass y workshop, 30 programas intensivos, 10 escuelas colaboradoras y más de 200 profesores.



Impact Hub es una **comunidad global** de más de 15.000 personas en 85 **espacios de todo el mundo que funcionan como catalizadores de innovación e impacto social**, con cerca 11 años de trayectoria. Cada Impact Hub nace con **el objetivo de inspirar, conectar e impulsar a quienes buscan generar un impacto en la sociedad por medio de apuestas innovadoras**. Impact Hub Madrid abre sus puertas en marzo de 2010 y actualmente cuenta con cerca de 350 miembros caracterizados por su heterogeneidad: **sus proyectos se enmarcan en diferentes ámbitos como sostenibilidad, tecnología, comunicación, cultura o educación, entre otros**.

InfoJobs

InfoJobs es la plataforma dedicada a las oportunidades de empleo, líder en España. Nuestra misión es **acompañar a las personas a progresar a lo largo de su vida laboral y ayudar a las empresas a captar el mejor talento.** Actualmente 7 de cada 10 ofertas publicadas en internet están en InfoJobs, ascendiendo el último año a más de 2.000.000 empleos.

InfoJobs pertenece a Schibsted Spain, la compañía de anuncios clasificados más grande y diversificada del país. Además de gestionar el portal de empleo InfoJobs, cuenta con los siguientes portales de referencia: vibbo, fotocasa, habitaclia, coches.net, motos.net y milanuncios.



ProHireMe orienta, enseña y acompaña a los profesionales para que incrementen su empleabilidad y consigan su empleo ideal, tanto profesionales asalariados como profesionales independientes o freelance.

Mediante una **metodología propia de ProHireMe**, 9 de cada 10 profesionales le dan la vuelta a su vida profesional en 3 meses.

ProHireMe cuenta **con cursos presenciales y online de empleabilidad y sesiones individuales**, además de su plataforma web con los mejores recursos, entre ellos **un Panel Internacional de Asesores de Carrera.**

ProHireMe colabora e imparte formación **en las más prestigiosas Escuelas de Negocios y Universidades.**

Si buscas nuevas oportunidades profesionales, ProHireMe es tu solución.

Índice

- Introducción Impact Hub Madrid
- Introducción InfoJobs

- Capítulo 1 **Empleabilidad en el SXXI: Empleabilidad Digital y Recursos para la Empleabilidad**
- Habilidades y mentalidad para la búsqueda de empleo **Arancha Ruiz**
- ¡Cómprame! (dame 3 minutos para convencerte) **Stephan Fuetterer**
- ¿Eres un zombi? **Albert García Pujadas**
- La experiencia del empleado y la empleabilidad **Javier Cantera Herrero**
- 5 Claves para ser un profesional competitivo en el nuevo siglo **Eugenio de Andrés**
- No pares, sigue sigue, no pares, sigue sigue... **Javier Creus**
- Softs Skills **Eduardo Lazcano**
- Carreras internacionales **Andrew Stott**

- Capítulo 2 **Empleabilidad y Formación**
- Ocupabilidad y Formación a Distancia **Carles Rocabosch y Diana Fora**
- Empleabilidad en el ecosistema digital: el aprendizaje continuo **Arantxa Sasiambarrena**
- Reclutar a través de la gamificación **Amber Wigmore Álvarez**
- Empleabilidad y formación **Nuria Manzano Soto**
- El papel de la comunidad en el desarrollo: hacia el aprendizaje colaborativo **Pilar García Lombardía**

- Capítulo 3 **Canales y Servicios Profesionales en el Mercado Laboral**
- Y si invierto en mi empleabilidad...¿qué pasa? **Sergio Farré**
- Empleabilidad en LinkedIn: Dos nuevas funciones **Alex López**
- Sobre Reclutadores y Headhunters **Arturo Martínez Basurto**
- Empleo y Redes Sociales **Miguel Ángel Trabado**

- Capítulo 4 **Empleabilidad Corporativa e Intraemprendimiento**
- Emprendimiento social y habilidades profesionales **Mikel Oleaga**
- El emprendimiento inclusivo: construyendo puentes en tiempos de muros **Mercedes Valcárcel y Lucía Velasco**

- Capítulo 5 **Empleabilidad, Emprendimiento y Desarrollo Socioeconómico**
- Captación y retención de talento en una Startup **Javier Sevilla**
- La sociedad como proyecto de empresa social **Francisco Garrido**
- Empleo Juvenil en el Sector de las TIC **Isabel Albert y Sol Cirujano**
- Empleabilidad para el empleo en tiempo y forma **Carlos Bertrán Sundhelm**
- Hacia un empleo público orientado a las competencias profesionales **Manuel Arenilla**
- Trabajar en innovación al alcance de todos **Montse Calvo**

Índice de Colaboradores

- Isabel Albert y Sol Cirujano** — Empleo Juvenil en el Sector de las TIC
- Manuel Arenilla** — Hacia un empleo público orientado a las competencias profesionales
- Carlos Bertrán Sundhelm** — Empleabilidad para el empleo en tiempo y forma.
- Montse Calvo** — Trabajar en innovación al alcance de todos.
- Javier Cantera Herrero** — La experiencia del empleado y la empleabilidad
- Javier Creus** — No pares, sigue sigue, no pares, sigue sigue...
- Eugenio de Andrés** — 5 Claves para ser un profesional competitivo en el nuevo siglo
- Sergio Farré** — Y si invierto en mi empleabilidad...¿qué pasa?
- Stephan Fuetterer** — ¡Cómprame! (dame 3 minutos para convencerte)
- Albert García Pujadas** — ¿Eres un zombi?
- Pilar García Lombardía** — El papel de la comunidad en el desarrollo: hacia el aprendizaje colaborativo
- Francisco Garrido** — La sociedad como proyecto de empresa social
- Eduardo Lazcano** — Softs Skills
- Alex López** — Empleabilidad en LinkedIn: Dos nuevas funciones
- Nuria Manzano Soto** — Empleabilidad y formación
- Arturo Martínez Basurto** — Sobre Reclutadores y Headhunters
- Mikel Oleaga** — Emprendimiento social y habilidades profesionales
- Carles Rocabosch y Diana Fora** — Ocupabilidad y Formación a Distancia
- Arancha Ruíz** — Habilidades y mentalidad para la búsqueda de empleo
- Arantxa Sasiambarena** — Empleabilidad en el ecosistema digital: el aprendizaje continuo
- Javier Sevilla** — Captación y retención de talento en una Startup
- Andrew Stott** — Carreras internacionales
- Miguel Ángel Trabado** — Empleo y Redes Sociales
- Mercedes Valcárcel y Lucía Velasco** — El emprendimiento inclusivo: construyendo puentes en tiempos de muros
- Amber Wigmore Álvarez** — Reclutar a través de la gamificación



Antonio González
Director de Impact Hub Madrid

La profesión es el cambio, el entorno la incertidumbre

Pensemos durante un minuto en la experiencia y vivencia del trabajo y del empleo por parte de nuestros padres... Y ahora un minuto más en la experiencia y vivencia que tienen o tendrán nuestros hijos, o los jóvenes que nos rodean... Y por último un minuto más para reflexionar sobre nuestra propia experiencia personal...

Sí, efectivamente, **el mundo del trabajo ha cambiado radicalmente**. Richard Sennett lo reflejó muy bien en “La corrosión del carácter” (y eso fue ya en 1998!) o Jeremy Rifkin en “El fin del trabajo”. Sin duda asistimos al momento de mayor aceleración de cambio de la historia. **Y las implicaciones en el ámbito laboral y del empleo tienen no sólo consecuencias económicas y organizativas sino también sociales y emocionales.**

Hace apenas unos años con menos de una decena de “itinerarios” o “patrones” de vida laboral podíamos describir la práctica totalidad de experiencias personales. **Actualmente nos encontramos con una enorme diversidad y complejidad de recorridos profesionales que saltan de sector, tipos de relación laboral, fragmentación de dedicaciones, movilidad geográfica y estilos de vida.** Muchos reciben la atención y los focos: emprendedores de éxito, brillante talento que transforma sectores industriales y de servicio, cambios de estilo de vida que optan por alternativas a los modelos tradicionales de empleo y de empresa. De otros sólo se habla en los cafés de los barrios, en los hogares, en los parques o en centros sociales o comunitarios: bolsas de exclusión social, desempleo de larga duración, “EREs”, “NiNis”, trayectorias profesionales truncadas, out-placement, o pre-jubilaciones afortunadas en busca de sentido vital... En todo caso, **el proceso es imparable y creciente.** Se podría, o probablemente convendría,

intentar ralentizar y suavizar este proceso. Pero sin duda **es necesaria una reflexión colectiva de todos los agentes sociales para compartir aprendizajes y codiseñar respuestas que promuevan la innovación y la productividad sin olvidar, en esta ocasión, a las personas, a los procesos de cohesión social y a la sostenibilidad en el presente y futuro de la empleabilidad y del mundo laboral en general.**

Nos atrevemos a señalar **3 palancas que están actuando sobre este mundo de cambio vertiginoso e incertidumbre creciente** y que pueden vertebrar algunos de los contenidos y reflexiones de este ebook que, humildemente, pretende contribuir a este proceso de inspiración, conexión e impulso de ideas, acciones y propuestas sobre la empleabilidad del presente y el futuro.

- **La primera sin duda es la tecnología.** No es muy necesaria la argumentación y encontraremos múltiples referencias en el contenido que sigue.

- **La segunda es la colaboración.** La transformación de **los modelos organizativos, la apertura de las organizaciones a procesos colaborativos, el uso intensivo de la innovación abierta, los modelos de negocio y de economía basados en la colaboración, los modelos de liderazgo y gestión de equipos basados en la participación...**, son sin duda elementos que están transformando el mundo, la economía y también las relaciones profesionales y laborales. Las habilidades y competencias en estos entornos son muy diferentes de las tradicionales en organizaciones basadas en el control, la jerarquía y el trabajo mecánico y repetitivo.

- **La tercera es el propósito, el sentido o la consciencia,** cómo queramos interiorizarla desde nuestros marcos de referencia. Nos referimos a **la creciente tendencia de búsqueda de una alineación entre nuestros valores, nuestro propósito o sentido, y nuestra actividad laboral o profesional.** Ante la incertidumbre creciente en el ámbito laboral y económico intentamos buscar otros anclajes de coherencia que nos ayuden a encontrar un sentido a lo que hacemos y producimos y al modo de relacionarnos.

Miremos a nuestro alrededor. Seguro que podremos identificar 10 personas cercanas cuya trayectoria profesional y laboral ha tenido cambios significativos en los últimos años. Probablemente encontraremos alguna de estas 3 claves como elementos subyacentes... ¿o podríamos identificar otras diferentes? ¿no resultaría apasionante sumergirnos en conversaciones con estas personas para aprender de su experiencia? **¿Y si pudiéramos abrir una conversación múltiple con personas con experiencias, talento y visión sobre la empleabilidad del presente y del futuro? ¿Qué nos dirían?**

Aquí abrimos esta conversación en la que tú eres no sólo lector sino actor protagonista. Participa, contribuye. El futuro del trabajo nos afecta a todos y a todas. Y aún con mayor impacto a las generaciones que nos siguen.



Jaume Gurt

Autor de “Diseña tu futuro”, propietario del blog “Un CEO sin corbata” y profesional que ha trabajado en InfoJobs y Schibsted en cargos Directivos.

“Cuando suena el despertador...”

Está sonando el despertador, son las 07.35 de la mañana de un día laboral. Marta se levanta para empezar su actividad diaria. Después de desayunar y de camino al trabajo, se conecta a InfoJobs a través del móvil para ver si encuentra por fin algo mejor. Son poco más de las 8.00 pero ya miles de personas se están conectando. Al finalizar la jornada, más de 800.000 personas habrán pasado por el portal en busca de un nuevo futuro:

- 45% habrán usado la App
- 30% se conectarán a la web a través del móvil
- 25% usaran la web directamente

1/ UTILIZA TODOS LOS MEDIOS A TU ALCANCE.

Primero revisa las alarmas que ella se ha creado, en base a sus preferencias a la hora de buscar trabajo. Es la mejor forma de no perderse en las más de 2 millones de vacantes que Infojobs ofrece a lo largo de un año, y le permite visitar solo aquellas más frescas que han sido publicadas desde su última visita. Después realiza diversas búsquedas selectivas sobre otros puestos de trabajo, en base a nombres de empresas en las que sueña trabajar, o a palabras clave que identifican una oferta con el tipo de trabajo que busca. Hoy le han aparecido 32 ofertas que contienen la palabra **Felicidad** o **Happy**. Marta busca un lugar de trabajo en el que cobrar un salario digno, pero también un lugar en el que pueda ser feliz y crecer como persona y como profesional, las 8 horas que emplea trabajando son una parte relevante de su vida y no las quiere desperdiciar.

2/ CREA TUS PROPIAS ALARMAS Y COMPLEMENTALAS CON BÚSQUEDAS DIRECTAS.

A lo largo del año se han producido más de 123 millones de inscripciones. Nosotros las llamamos ilusiones. ¿Quién no tiene ilusión cuando aplica a una oferta de empleo? Es muy importante saber gestionar bien las ilusiones que repartimos, conseguir un trabajo es una combinación de cantidad y afinidad entre que ofrecemos nosotros y aquello que demanda el puesto.

3/ APLICA A LOS PUESTOS QUE TU EXPERIENCIA Y CONOCIMIENTOS ENCAJEN CON LO QUE PIDEN. TUS ILUSIONES SON VALIOSAS, NO LAS MALGASTES.

Un día más, Marta no ha tenido éxito en su búsqueda. Ha hecho alguna consulta desde su puesto de trabajo y, ya en casa, revisa ahora desde la tablet antes de despedir el día. Su deseo de cambio sigue intacto, sabe que es un camino de largo recorrido y mantener la esperanza y la constancia es vital. Sus amigos y familiares la apoyan en ese caminar.

4/ APÓYATE EN FAMILIARES Y AMIGOS EN ESA BÚSQUEDA DEL CAMBIO. NO ESTÁS SOLA, Y EL CAMINO ES LARGO.

Pero, todo lo que ofrece el portal no tiene sentido si finalmente no hay personas que alcanzan su propósito de cambiar de empleo. Durante el año 2016 Infojobs entregó 1.205.731 alegrías (contratos):

1 de cada 3 inscritos en una oferta en InfoJobs, consiguieron un contrato

1 de cada 2 inscritos en una oferta en InfoJobs, consiguieron una entrevista

#1MillónDeAlegrías

1.205.731

ALEGRÍAS CONSEGUIDAS GRACIAS A
InfoJobs EN 2016



PERFIL DE LAS ALEGRÍAS

POR EDAD



POR NIVEL DE ESTUDIOS



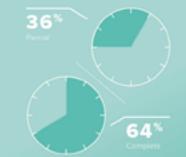
POR CATEGORÍA PROFESIONAL



POR TIPO DE CONTRATO



POR TIPO DE JORNADA



SATISFACCIÓN CON LAS ALEGRÍAS

7 de cada 10

personas que consiguen una Alegría están mejor su situación profesional



32%

de las Alegrías fueron para profesionales que estaban trabajando y mejoraron su situación profesional

CAPÍTULO 1

EMPLEABILIDAD EN EL SXXI
**EMPLEABILIDAD DIGITAL
Y RECURSOS PARA LA
EMPLEABILIDAD**

TEMAS GENERALES

HABILIDADES Y MENTALIDAD PARA LA BÚSQUEDA DE EMPLEO



Arancha Ruiz

Autora de “Qué busca el Headhunter” y “El Mapa de tu Talento”.
Especialista en Talento y Marca Personal — Headhunter & Talentist

[Twitter](#)[LinkedIn](#)[Facebook](#)

Si quieres encontrar empleo empieza analizando qué hay en el mercado, qué no hay y qué se necesita.

Usa las herramientas que tienes a tu alcance. Sitios como **LinkedIn** y **GlassDoor** por mencionar algunos te ayudarán. No sólo encontrarás ofertas de empleo sino también cómo son las empresas por dentro. Encontrarás información corporativa y opinión de empleados y candidatos sobre cómo es trabajar con ellos, qué salarios ofrecen y cómo son sus procesos de selección internos.

Es fundamental que depures los términos de búsqueda hasta dar con la combinación perfecta de palabras que te arroja resultados interesantes para tu talento. Si eres un profesional que has trabajado en publicidad en agencias de medios debes usar esos términos: #publicidad #agencias #medios y observar qué resultados arrojan los buscadores, **no sólo las ofertas sino también qué profesionales se etiquetan con ellas.**

Léelos los perfiles con detenimiento. En las oferta ¿Qué piden? ¿Cuál es la misión del puesto? ¿Te sientes capaz de hacerlo? ¿Te atrae el proyecto?. Haz incluso una lista con pros y contras para cada caso concreto. **Si concluyes que vas por el buen camino busca ofertas similares y aplica a todas las que coincidan con esas coordenadas.**

También analiza los perfiles de personas que se etiquetan como tú, se puede aprender mucho de colegas y competencia. ¿Te ves reflejado en ellos como un igual?. Si la respuesta es afirmativa observa si utiliza palabras clave que tú no habías pensado. Usando el ejemplo anterior si un colega en lugar de usar las palabras en castellano las usa en inglés *“Advertising and Media”* quizás ahí tienes una nueva línea para la búsqueda de ofertas.

En resumen, las habilidades y mentalidad principales para encontrar empleo son:

- 1) Análisis y creatividad para observar qué hay, qué no hay y qué se necesita
- 2) Proactividad para encontrar oportunidades y darse a conocer
- 3) Una buena marca personal

6 HABILIDADES Y MENTALIDADES PARA ENCONTRAR TRABAJO



ANALIZA

Qué hay en el mercado, qué no hay y qué se necesita. Busca trabajo pensando en ellos y no en ti. Usa *#PalabrasClave*



SÉ PROACTIVO

Contacta y construye red. Si has definido bien las necesidades y tu propuesta de valor los seleccionadores estarán muy interesados en conocerte.



BUSCA LA CONEXIÓN

¿Qué piden? ¿cuál es la misión del puesto? ¿te sientes capaz de hacerlo? ¿Te atrae el proyecto? ¿Estáis hechos el uno para el otro? Haz una lista con pros y contras para cada caso concreto.



CONSTRUYE TU MARCA PERSONAL

Gana visibilidad, construye networking y comunica tu propuesta de valor en las redes profesionales online y offline.



SÉ CREATIVO

Invéntate tu puesto. Las empresas están cambiando y necesitan personas de hoy y no empleados del pasado.



PERSEVERA

Simplifica, pon foco y persevera. Todas las personas tienen un talento valioso cuando se ubica en el lugar adecuado, todo es cuestión de encontrarlo. Ten presente esta idea durante todo tu proceso de búsqueda de empleo.

¡CÓMPRAME! (DAME 3 MINUTOS PARA CONVENCERTE)



Stephan Fuetterer

Experto en comunicación, estrategia digital y coaching ejecutivo
— Vocal de DIRCOM e ISOC-ES

[Twitter](#)[LinkedIn](#)

Si no logramos comunicar que somos empleables o contratables, no lo seremos. **Solo podremos vendernos a nosotros mismos o nuestro proyecto si lo comunicamos certeramente.**

Tendemos a dar por sentado que cuando realizamos un acto comunicativo (hablado, escrito, gestual o de cualquier otra naturaleza), nuestro interlocutor capta el contenido tal como nosotros creemos que lo debe entender. Error: entre la “boca” del emisor y el cerebro del receptor, el mensaje atraviesa un complicado e inexplicable universo que, además, se ve salpimentado por factores externos.

La comunicación en público es lo que algunos denominan peyorativamente como *soft skill*, eso que no se aprende en escuelas y universidades, sino que se da por supuesto que todo el mundo sabe hacer. Mentira. Muy pocas personas saben comunicar eficientemente en público su proyecto, sea cual sea.

Comunicar de forma certera puede suponer cerrar una venta, ganar un contrato, encontrar trabajo, conseguir inversores o lograr la confianza de un consejo de dirección para desarrollar una iniciativa. Da igual que se trate de un *elevator pitch* de una *startup* ante inversores, una presentación de programa anual ante el comité de dirección de una multinacional o una entrevista de trabajo. Es el momento de la vida o la muerte, del éxito o la desaparición. **La comunicación debe vender. O mejor aún: debe hacer que a tus interlocutores les entren ganas de comprarte.**

¿Qué puedo hacer para “vender” de forma eficiente mi proyecto en público?

Piensa: Cuando acabes de hablar ¿Qué pensamiento debe haber en la mente de tu/s interlocutor/es? Visiona tu objetivo. A continuación, visiona lo que hiciste para llegar hasta allí. Tómate tu tiempo. Olvídate de lo que tú quieres contar, es irrelevante. **Prioriza lo que ellos quieren escuchar respecto a tu proyecto. Ponte en su lugar.**

Menos es más: Cada cosa que hagas o digas comunica algo (incluso aquello que no digas o hagas). Llámalo minimalismo, zen o economía comunicativa. Funciona. Recuerda: no caben más de **tres ideas en la mente de tus interlocutores y una de ellas debe ser tu promesa de marca.**

Analiza sinceramente tus pros y tus contras de cara a la presentación. Potencia unos y minimiza otros.

Diseña la secuencia: Situación actual, situación deseada, problemas a resolver, operativa de la solución, KPIs, recursos necesarios, innovación, diferenciación, etc.

Define el cronograma y el ritmo de la presentación. **Ensaya. Ensaya mucho. En privado y en público. Ensaya. Ensaya mucho. Que no te dé vergüenza. Ensaya. Ensaya mucho.**

Combina adecuadamente los diferentes actos del habla: afirmaciones, declaraciones, juicios, ofertas y peticiones.

No dejes nada a la interpretación del interlocutor. **Tu presentación debe ser “a prueba de idiotas”.**

Materiales de apoyo: recuerda que menos es más. Elige los formatos más adecuados. Calcula los imprevistos que pueden ocurrir durante la presentación.

¡Ah! Los tiempos verbales condicionales no existen.

Ensaya. Ensaya mucho ¿Te lo había dicho ya? Ensaya. Ensaya mucho.

Tienes 3 minutos para presentar tu proyecto ¡Adelante!

¿ERES UN ZOMBI?



Albert García Pujadas

Autor del libro “Libres o vasallos. El dilema digital”.

CEO y co-fundador de — Foxize

[Twitter](#)[LinkedIn](#)[Sitio Web](#)

Hace tiempo que cayó el mito de la carrera profesional lineal. Esa antigua creencia por la que una persona, en el transcurso de los años, iba avanzando en una misma organización en sucesivos ascensos y cambios, subiendo peldaños, siempre hacia arriba.

No obstante, la realidad de las organizaciones y de los profesionales se impone. **La trayectoria profesional se ha convertido en la sucesión de ocupaciones profesionales, con altos y bajos, con proyectos propios o de terceros, adaptadas a situaciones y circunstancias personales**, que la persona tiene a través del tiempo. Una trayectoria que implica interpretar diferentes roles en diferentes contextos, actividades y equipos humanos distintos.

El reto, en términos de conocimientos y habilidades, es altísimo. Si ya es misión casi imposible alinear la formación de grado y postgrado con la profesión que tienes o que deseas (“estudia lo que quieras, trabaja donde puedas”), **evolucionar en el mercado laboral sin actualización constante es ciencia ficción**. Nadie puede sobrevivir sin estar al día, tanto en conocimientos como en habilidades, especialmente en el ámbito digital. Además, el conocimiento tiene mucho que ver con la comprensión del impacto que está teniendo la tecnología en los negocios. Las habilidades, a su vez, hacen alusión a la destreza profesional en el uso de la tecnología.

Partiendo de esta premisa, parece inverosímil que una gran mayoría de profesionales –consciente o inconscientemente– haya decidido dejarse llevar por la inercia. Deambulan como si fueran zombis en el mercado laboral. Y en el momento clave, cuando deberían estar preparados, quizá ya sea demasiado tarde.

Digámoslo alto y claro, **estar actualizado no se improvisa. Requiere de grandes dosis de motivación, paciencia y persistencia. Se necesita, en definitiva, de un mínimo de horas anuales para ser un profesional actualizado.** Por supuesto, el tiempo destinado a la “puesta a punto” varía en función de cuál sea nuestra situación de partida (analógico, enterado o experto), el rol, circunstancias o sector, que según el caso, requiere mucha más dedicación.

¿Hay alguna manera de saber cuántas horas deberíamos dedicar a nuestra formación? Lo cierto es que no tengo un número exacto, depende de cada caso y perfil profesional. Lo que sí hemos intentado desde Foxize es sacar conclusiones relevantes de los datos estadísticos que nos proporcionan nuestros propios alumnos y clientes. Y hemos comprobado que existe una correlación directa entre el número de horas de formación y la mejora de la nota de los profesionales.

Con el fin de poder valorar cuánto sabe o cuánto ha aprendido un alumno, hemos desarrollado en Foxize una serie de test de conocimientos y habilidades que nos aportan datos concretos, objetivos y, sobre todo, comparables. Gracias a poder medir el impacto de la formación, hemos establecido que hay que dedicar **un mínimo de 12 horas anuales a asistir a clase para dejar atrás el nivel analógico y empezar a tener criterio digital.** Concretamente, pasaríamos a estar en el promedio de un 4,8 sobre 10.

En cuanto al sistema de valoración, también hay que destacar dos matices importantes. Primero es que los datos corresponden a un período de tres años. Por tanto, la regla es de 12 horas al año, durante tres años.

El segundo matiz tiene que ver con el contexto de la formación. En términos de tiempo dedicado no bastaría con “solo” 12 horas de clase al año. **Hay que completarlo con horas dedicadas a la lectura (técnica), asistir a eventos especializados u otras actividades que enriquecen nuestros conocimientos y habilidades como profesionales.** Orientativamente, deberíamos añadir 12 horas extra a ese apartado, que en total sumaría 24 horas al año, como mínimo. Y en el caso de profesionales avanzados, a los que se les exige estar actualizados al 100%, doblaríamos el número de horas.

Pero ya sean 24 ó 48 horas de formación anual, creo que es un tiempo de dedicación asumible para cualquier profesional, especialmente si lo comparamos con las 2.000 horas laborales que trabajamos al año. Un escaso 1,2% o 2,4%.

Ahora bien, como todo en esta vida, también es cierto que no es solo una cuestión de cantidad, sino también de calidad. Por tanto, hay ciertas condiciones que le deberíamos pedir a nuestro plan de actualización. Deberíamos **asumir como divisa que la “formación se adapte a la persona, no la persona a la formación”.** Esto implica ir directo al grano, separando el grano de la paja, y **dedicando nuestro valioso tiempo a lo que mejor se adecúa a nuestros intereses, necesidades y bolsillo, en cada momento.**

Creo firmemente en que nuestro futuro profesional depende en gran medida de la capacidad que tenemos de estar preparados para poder adaptarnos a las exigencias del mercado laboral. Así que te animo a que dejes de ser un zombie deambulante y que te prepares para los cambios que se avecinan.

LA EXPERIENCIA DEL EMPLEADO Y LA EMPLEABILIDAD



Javier Cantera Herrero

Doctor en Psicología, Universidad Complutense de Madrid —
Presidente de Grupo Blc y Fundación Personas y Empresas

[Twitter](#)[LinkedIn](#)[Sitio Web](#)

En su último libro Anders Ericsson nos plantea la importancia del concepto de práctica intencional como básico para ser excelente. Y expone el beneficio de tener la intención de aprender mientras se hace el trabajo real en tu experiencia empleado. Es decir, la mejor experiencia empleado es la que implica el hábito de practicar y a la vez de pensar en la práctica. **Aprender como tarea diaria de nuestra experiencia es uno de los mejores consejos para tu empleabilidad futura.** No hay que pensar en formarte cuando estás en el paro sino **reflexionar diariamente en el aprendizaje que estas adquiriendo en tu trabajo.** Rentabilizar tus esfuerzos a través del aprendizaje es el gran consejo de empleabilidad que se desprende de una experiencia del empleado.

Las experiencias son diversas y distintas según el entorno, situación y sector pero con todas tenemos un gradiente de aprendizaje. El adquirir la excelencia a través de practicar pensando no sólo en trabajar sino también aprendiendo es una gran vacuna que nos da empleabilidad. **El dominio de las destrezas está determinado por la práctica, ya que frente a la ola del conocimiento le incrementamos el pragmatismo de la realización. Obtener al final de un trabajo un aprendizaje en destrezas es aprovechar bien la experiencia.** Hasta en situaciones no queridas y de un gran grado de rutinización se puede aprender destrezas, corroborar actitudes y ante todo, discriminar lo que “no se quiere ser”. No solo se aprenden destrezas sino también aptitudes y actitudes muy útiles para tu empleabilidad futura. Hay cinco preguntas para valorar una experiencia empleado, para saber el nivel de aportación que tendrá en un momento dado. **Lo que no te aporta hay que apartarlo, o lo que te deja de aportar en un momento dado, debemos dejarlo.**

Estas preguntas son:

1. **¿Qué has aprendido en el día de hoy?** Con un concepto amplio de aprendizaje no sólo conocimientos, destrezas, sino también aptitudes y actitudes.
2. **¿Qué incrementos diferenciales a tu curriculum estás obteniendo?** Si lo que haces ya lo has hecho y no aprendes, tienes un problema de relevancia en tu curriculum profesional.
3. **¿Qué pasaría a tu curriculum si lo dejaras de hacer?** Se justificaría que has cubierto una etapa en tu vida y/o dejaríamos un proyecto a medias.
4. **¿Qué tarea nueva o necesidad nueva has tenido en los últimos días?** Si no te enfrentas a nuevas situaciones y/o nuevas tareas a realizar estas abocado a respuestas habituales que ya están aprendidas.
5. **¿Cuándo es la última vez que has hecho algo por primera vez?** Si hace tiempo que no has hecho una cosa por primera vez o no te has enfrentado a la sensación de “ridículo” de no saber qué hacer, estas en una situación profesional demasiado estable.

Estas cinco preguntas nos sirven para contextualizar nuestra experiencia empleado en una empresa y organización. Y **no se trata de calificar las experiencias como buenas y/o malas, sino qué te aportan en este momento**. Muchas veces, nos encontramos en un empleo por condiciones económicas, seguridad y no nos damos cuenta que **la falta de aprendizaje está generando una pérdida enorme de empleabilidad**.

5 PREGUNTAS PARA TU EXPERIENCIA EMPLEADO

	1	¿Qué has <i>aprendido</i> en el día de hoy?
	2	¿Qué <i>incrementos</i> diferenciales a tu curriculum estás obteniendo?
	3	¿Qué le pasaría a tu curriculum si lo <i>dejas</i> de hacer?
	4	¿Qué <i>tareas</i> nuevas has tenido en los últimos días?
	5	¿Cuándo es la última vez que has hecho algo por <i>primera vez</i> ?

APRENDER TRABAJANDO ES EL SOPORTE DE TU EMPLEABILIDAD

5 CLAVES PARA SER UN PROFESIONAL COMPETITIVO EN EL NUEVO SIGLO



Eugenio de Andrés

Socio Director — Tatum Consulting Group

[Twitter](#)[LinkedIn](#)[Sitio Web](#)

El gato de Cheshire le dijo a Alicia, “**si no sabes dónde quieres ir, cualquier camino te vale**”, si por el contrario quieres ser feliz trabajando y al mismo tiempo ser un profesional valorado hay una ruta que, a mi modo de ver pasa por algunos puntos de obligada visita:

DA TU MEJOR VERSIÓN EN TODO MOMENTO

Si estás en un proyecto dalo todo, **comprométete al 100%, es de ley. No seas cortoplacista. Juega siempre como protagonista.** Hazlo de una forma honesta y con valores. Muéstrate cómo eres, sé generoso y aporta todo lo que esté en tu mano. Si te descubres un día pensando que no te apetece hacerlo, probablemente ha llegado el momento de buscar un nuevo reto.

RECUPERA EL AUTOAPRENDIZAJE

Mantén viva tu bendita curiosidad. **No seas superficial, profundiza en los temas.** Acude a la fuente y conoce la realidad de las situaciones. Ve vídeos, lee posts, realiza MOOCs, conversa con profesionales que te aporten. Sé humilde, **nunca pienses que ya sabes lo suficiente sobre una especialidad, porque en el momento que lo hagas, has empezado a estar obsoleto.**

SÉ FLEXIBLE

Ten la mente abierta y tus miras amplias. No cristalices, lo rígido se rompe con facilidad. Estate abierto a nuevas opiniones y puntos de vista. No prejuzgues. **No busques un retorno directo por cada cosa que aportes. Ten un espíritu crítico y cuestionate permanentemente las formas de hacer.** No pienses que un éxito pasado garantiza uno futuro, porque lo **único cierto en esta nueva era es el cambio y la incertidumbre.**

SÉ AUDAZ Y AUTÉNTICO

Sé valiente, osado, participa, atreverte a dar tu opinión, a desarrollar iniciativas, a presentar nuevas ideas. Lo de siempre ya sabemos lo máximo que puede aportar. **No tengas miedo a equivocarte, es la única forma de aprender. Qué no te preocupe el qué dirán, sé tú mismo y compórtate acorde a tus principios. Aprende a quejarte y hazlo siempre de cara, con la persona que puede cambiar las cosas y con una propuesta alternativa.**

SÉ EXIGENTE CONTIGO MISMO Y CON LOS DEMÁS

Exígete por lo menos lo mismo que le exigirías a una persona a la que contrataras tú. Tan importante es conseguir tus objetivos cómo la forma en la que lo haces. **Habla con sinceridad y con respeto. Sé exigente con los proyectos en los que participas,** las malas empresas y organizaciones no se merecen buenos profesionales. **No seas condescendiente con tus compañeros ni con tu equipo, no les haces ningún favor, porque sin exigencia no hay crecimiento.**

Si tuviera que resumirlo todo, te diría que seas egoísta, pero que lo seas de forma inteligente. Destierra el “qué se fastidie el capitán que yo no como” eso sólo te hace daño a ti, y **esfuérzate para que todas tus decisiones maximicen tu felicidad asumiendo sus consecuencias. Todo lo anterior que te he contado es muy útil** para la organización para la que trabajes, y sobre todo va a ser mucho mejor para ti: **vas a ser más feliz, tu valor como profesional va a crecer permanentemente, vas a tener muchas más oportunidades, mucha más gente va a querer trabajar contigo...**

Y para que realmente disfrutes de este camino, vive muy despierto, coge las riendas de tu vida y no te canses nunca de perseguir tus sueños.

NO PARES, SIGUE SIGUE, NO PARES, SIGUE SIGUE...



Javier Creus

Founder — Ideas for Change

[Twitter](#)[LinkedIn](#)[Sitio Web](#)

Robots aparte, en nuestro país hacen falta 30 contratos temporales para generar un puesto de trabajo fijo. No parece muy buena idea buscar un empleo, pero sí que **es absolutamente obligatorio hacerse atractivo, contratable y ser capaz de generar ingresos de forma más o menos regular y permanente**. Vale, pero ¿cómo se consigue esto?. Desde luego no tengo la solución, pero si se me ocurren cuatro maneras.

LA PRIMERA: APRENDE SIEMPRE ALGO NUEVO.

Estamos en una época de cambio acelerado, no sabemos aún lo que vamos a necesitar saber en pocos años. Algunos de los que hoy son expertos en blockchain empezaron hace cuatro años. **Métete en las cosas pronto**, cuando aún suene a chino (sobre todo si vienen de China), **y crece con ellas**. La ventaja de un profesional no se gana cuando trabajas (siempre aprendes trabajando) sino cuando no tienes trabajo.

LA SEGUNDA: HAZTE UN TRAJE A MEDIDA.

Necesitamos profesionales multidisciplinares, que posean una mezcla “rara” de talentos y habilidades. Steve Jobs revolucionó las interfaces de los ordenadores porque sabía de ordenadores, pero se había interesado por la tipografía también. **Mezcla todo lo sabes, todo lo que has vivido, todo lo que te interesa y explora las intersecciones. Hazte único**. Tendrás algo diferente que contar, y sobre todo sabrás a quien le puedes ser útil. ¿Cocktelero profesional y programador? Suena sexy.

LA TERCERA: PRÁCTICA, CONTRIBUYE, REGALA.

No dejes que tu conocimiento y tus habilidades se oxiden. Practica. Si no tienes un cliente o un contrato invéntatelo. **Mira a tu alrededor a quién le podría ser útil lo que sabes hacer o aprender lo que tú ya sabes, busca la manera de que te dejen practicar**, aunque sea sin cobrar o compartiendo el valor que resulte, escribe y divulga. **No hay mejor sentimiento que hacerse mejor en lo que uno ya es bueno.** Además, se nota mucho cuando lo cuentas, y tendrás referencias.

LA CUARTA: TEJE REDES, CRUZA RIESGOS.

Se habla mucho del networking, estar visible entre tus posibles clientes y contratantes. Te invito a no mirar solo hacia arriba sino también a los lados. **Teje redes con los que están en tu misma situación, con aquellos que complementan tus capacidades o con los que gustaría hacer equipo. Teje redes de complicidad, de ayuda mutua. Cruza riesgos con otros y disminuye el tuyo, aprende en equipo.**

Se la llevo el tiburón, el tiburón, el tiburón... 😊

SOFT SKILLS



Eduardo Lazcano

Brand Story Director — Deoleo

[Twitter](#)[LinkedIn](#)[Sitio Web](#)

El magnate chino Jack Ma cuenta cómo no le gusta que sus hijos tengan notas inferiores a 7. Lo sorprendente es que tampoco se siente cómodo cuando las sacan superiores al 8,5. El motivo es que considera que esa dedicación para sacar una nota mejor que buena –‘sobresaliente’– se la están quitando al desarrollo de otras habilidades que son igual de importantes en la vida profesional.

Creo que esa es la clave de la empleabilidad en el futuro; el desarrollo de las soft skills.

Sacar buenas notas se consigue mediante una técnica que solo sirve para sacar buenas notas. Para nada más.

Para ser empleable hay que aprender técnicas profesionales, diferentes a las académicas, y solo puede hacerse en la práctica. Por eso son tan importantes las prácticas, pero no solo al acabar la carrera. **Deberían hacerse prácticas a lo largo de toda la carrera, desde el primer día.**

La vida profesional no es solo saber cómo se hace un plan de marketing o un balance. También es entender lo que quiere tu jefe, porque muchas veces ni él lo sabe y solo necesita que le ayuden a definirse.

También es entender que tu jefe no tiene la razón, solo toma decisiones bajo un criterio y hay que saber gestionar la frustración y asumir un solo criterio entendiendo que no podemos hacer cada uno la guerra por nuestra cuenta.

Por supuesto que es ser **inteligente emocionalmente** y no dejar que unas cosas contaminen a otras. También lo es el **saber influir y generar confianza**.

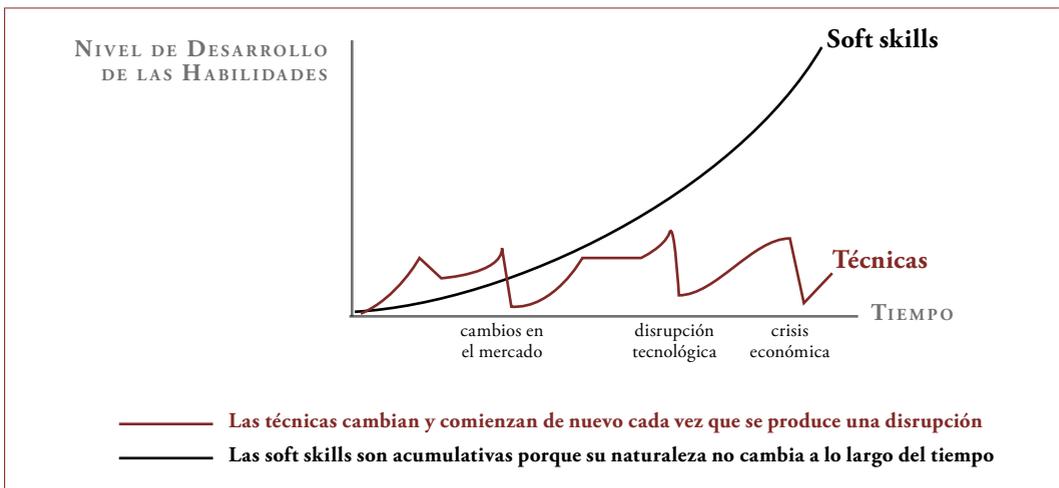
O tener **vocación de servicio**.

O saber **captar la atención y comunicar eficazmente**.

Todo ello también es la vida profesional y **estas habilidades se desarrollan ampliando nuestro catálogo de vivencias**, probablemente fuera de los entornos formativos.

Y es que hay una diferencia importante; **hoy en día las técnicas cambian rápido, de un año para otro. Sin embargo las habilidades sociales han sido casi siempre las mismas desde hace siglos**. La gente simpática, fiable o servicial ha sido siempre muy parecida. Sin embargo hay profesiones –técnicas- que no existirán en 5 años.

Nuestros hijos necesitarán actualizar sus técnicas cada poco tiempo. Sin embargo, **las soft skills van directas al sistema operativo, se acumularán sobre las experiencias anteriores** y las utilizarán durante toda su vida.



Conozco procesos de selección en los que se han dado por asumidos los conocimientos técnicos y la contratación se ha realizado solo en base a lo actitudinal. Sin embargo nunca he visto una contratación basada solo en el currículum sin tener una entrevista personal.

Hasta los entrenadores necesitan una charla con el jugador antes de ficharlo para asegurarse de que se integrarán bien en el vestuario.

Porque las habilidades humanas siempre han marcado la diferencia y siempre lo harán.

CARRERAS INTERNACIONALES



Andrew Stott

Mentor, inversor y consejero — Consejero de BBVA, MashMe Group

[Twitter](#)
[LinkedIn](#)
[Sitio Web](#)

Si piensas que ese par de años de soltero/a viajando sin preocupaciones antes de volver a casa constituye una carrera internacional, ¡piensa de nuevo! ¡Es mucho más!: es saltar a un desarrollo personal único, disfrutando de vivir en países hasta ahora desconocidos, aprendiendo nuevos idiomas y culturas y enriqueciendo tu persona en una manera que nunca vas a poder hacer persiguiendo la opción “segura” de quedarte en tu propio país. **Te transformarás en un ciudadano del mundo con muchas más opciones en tu vida personal y profesional.**

¿COMO SE EMPIEZA?

La opción más atrevida:

Vete a un país donde tengas derecho a trabajar y aprende un nuevo idioma, buscando desde allí un trabajo que te guste, sobre todo si tienes una carrera reconocida internacionalmente (ingeniero, abogado, auditor etc).

La opción más estructurada:

Investiga empresas multinacionales y ponte en contacto con algunas cuya cultura, presencia geográfica y actividades te gusten. Seas recién graduado, o profesional ya con años de experiencia, **incorporándote en una organización que ya tiene su propia huella internacional** y opciones de movilidad te facilitará el comienzo de tu carrera internacional, evitando así el “doble salto” de cambio simultáneo de país y empresa.

¿CÓMO PREPARARTE?

Investigar la cultura de los países donde quieres ir es imprescindible, ponte a aprender y pulir el idioma local, si no eres nativo, porque nadie te va a fichar si no lo hablas. Como parte del proceso de selección, **haz una versión de tu currículum que maximice y destaque el énfasis sobre tu movilidad**, y cuando avances en tus entrevistas, infórmate sobre cómo gestionan la movilidad internacional, para **asegurarte que existen oportunidades para ti en un plazo razonable**.

¿CÓMO DESARROLLARTE?

Cuando ya has arrancado tu carrera internacional, empieza a **desarrollar y consolidar tu “network” global, sistemáticamente** construyendo tu red de contactos no solo en tu país actual sino también con **colegas por el mundo, que te puedan apoyar o asesorar cuando llegue el momento del siguiente traslado o promoción**.

¿CÓMO SUPERAR “SETBACKS” Y TRASPIÉS?

Nunca perderás totalmente la cultura de tu país de nacimiento, así que inevitablemente, meterás la pata en tus comunicaciones y expresiones, y te costará entender por qué se hacen las cosas “así”. No te preocupes, la mayoría de las veces, te perdonarán; aún así sé sensible y práctico/a. Te puedes preparar, leyendo literatura que resalte las diferencias de culturas como por ejemplo, el magnífico libro de Richard Lewis: *“When Cultures Collide”*.

¡La carrera internacional te lleva a un viaje apasionante y enriquecedor! ¡Disfrútala!

CAPÍTULO 2

**EMPLEABILIDAD
Y FORMACIÓN**

TEMAS GENERALES

OCUPABILIDAD Y FORMACIÓN A DISTANCIA



Carles Rocabosch y Diana Fora

Director de UOC Alumni y Responsable de Servicios de Carrera de la UOC, respectivamente – Universitat Oberta de Catalunya (UOC)

[LinkedIn Carles](#)

[LinkedIn Diana](#)

[Sitio Web](#)

En un modelo de aprendizaje donde se combina trabajo continuado y acompañamiento permanente en términos de tutoría y en los contenidos, **el e-learner desarrolla un conjunto de habilidades transversales de alto valor en el mercado de trabajo.**

Competencias como la capacidad de búsqueda y selección de la información, la organización y planificación del trabajo, el trabajo en equipo y en redes multidisciplinares, la comunicación y la negociación, la innovación y la aplicación de las tecnologías emergentes son algunas de las habilidades más útiles en entornos de trabajo altamente volátiles y exigentes.

El e-learner es por definición una persona que incorpora el aprendizaje y la mejora continua a sus hábitos, compagina de forma natural la formación con su desarrollo profesional y con sus responsabilidades personales y familiares.

Es la suma de estas habilidades transversales y de una actitud de mejora permanente lo que otorga a un e-learner un valor diferencial en el mercado laboral. Y aunque los ocupadores valoran de los e-learners su autonomía, su capacidad de organización y su alta capacidad de integración y liderazgo del cambio y la innovación, también tienden a rechazar o ignorar aprendizajes, conocimientos o destrezas que éstos poseen, adquiridos de manera no formal o por el contexto tanto personal como profesional del que proceden.

Por ello el modelo de aprendizaje en línea universitario tiene como mínimo 3 retos importantes que afrontar en un futuro próximo:

El primero es alcanzar las claves para capacitar a los e-learners de soft skills que permitan aumentar su empleabilidad, contribuyendo a su desarrollo profesional y la valoración que tienen de estos los empleadores del siglo XXI.

El segundo es **adaptación rápida y eficaz de la formación a las demandas productivas** de las empresas y los trabajadores desarrollando prometedoras ideas que buscan crear puentes hacia una educación que responda a las necesidades de una sociedad cambiante.

Y el tercero es **explorar vías de comunicación de las soft skills** que han adquirido **mediante un aprendizaje invisible para que estas resulten atractivas para el entorno profesional** cambiante en el que nos ha tocado vivir.

Desde la Universitat Oberta de Catalunya (UOC) hemos tenido la oportunidad de observar la importancia de las habilidades transversales en la ocupabilidad de las personas, Fito, Martínez y Moya (2014)¹.

¹ Fitó, À., Martínez, M.J. y Moya, S. (2014) El perfil competencial de los graduados de Administración y Dirección de Empresas en línea: una visión desde el mercado de Trabajo. *RUSC. Universities and Knowledge Society Journal*, 11(2), 13-26. doi <http://rusc.uoc.edu/rusc/ca/index.php/rusc/article/view/v11n2-fito-martinez-moya.html>

EMPLEABILIDAD EN EL ECOSISTEMA DIGITAL: EL APRENDIZAJE CONTINUO



Arantxa Sasiambarrena

CEO de The Valley

[Twitter](#)

[LinkedIn](#)

[Sitio Web](#)

El mercado laboral, y como consecuencia la empleabilidad, se ha visto modificado por la transformación digital, principalmente porque los agentes que forman parte del mismo han evolucionado. **El objetivo de las personas que buscan empleo dentro del sector digital no es permanecer en el mismo trabajo durante treinta años, sino que se mueven por proyectos.** Impulsados por la motivación, preponderan el aprendizaje continuo sobre otros parámetros como la estabilidad e incluso el salario.

Para el empleador se abren nuevos retos como son la retención de talento, asumiendo siempre que el entorno es activo y está en continuo movimiento. Los Departamentos de Recursos Humanos, como líderes del cambio cultural en las empresas, deben prestar atención a planes formativos y beneficios sociales para los empleados. E incluso más allá, la gestión que hagan de las personas debe ser entendida dentro de la cultura organizativa a través de herramientas de performance, planes de carrera y centros de excelencia.

Los Recursos Humanos deben estar asimismo preparados para **los nuevos perfiles que se han posicionado como necesarios en las compañías.** Profesiones punteras como **Chief Digital Officer, Chief Technology Officer, Content Strategist, Data Scientist y Business Intelligence Developer,** entre muchas otras, han tomado relevancia en las organizaciones como parte de los objetivos de negocio.

Lo que tienen en común todas estas profesiones es una especialización directa y una formación innovadora. Profesionales formados en las últimas tecnologías en escuelas de negocios que aportan un conocimiento práctico y profesores expertos en áreas muy concretas del negocio digital que garantizan formación actualizada y aplicable al día a día de las empresas.

Estos nuevos perfiles son muy conscientes del entorno cambiante y están plenamente adaptados a la evolución del mercado, por ello sus puestos son adaptables para tareas futuras. Las compañías deben estar dispuestas a facilitar formaciones periódicas que les incentiven y que permitan aplicar nuevos protocolos en las empresas.

Una vez formado el equipo en las compañías, es fundamental pensar en la interrelación con otras. Formar parte de un ecosistema en el que las empresas se apoyen entre sí, fomentando las relaciones de networking y aprendiendo de casos de éxito y fracaso es una de las nuevas tendencias.

Impulsar las conexiones entre start-ups y compañías consolidadas permite, a las grandes empresas, aprender las metodologías de las más innovadoras. Agilidad, capacidad de evolución del producto y adopción de últimas tecnologías son tres de los pilares de estas últimas. En definitiva, **sobretudo se trata de aprender los unos de los otros, siendo cada persona un foco de conocimiento especializado dispuesto a compartirlo con compañeros y mercado para dar lugar a un ecosistema más profesional y dinámico.**



RECLUTAR A TRAVÉS DE LA GAMIFICACIÓN



Amber Wigmore Alvarez, Ph.D.

Executive Director of Career Services — IE Business School

[Twitter](#)[LinkedIn](#)[Sitio Web](#)

Los procesos de reclutamiento han cambiado y, en gran medida, la tecnología se ha erigido como la principal catalizadora que ha posibilitado su transformación. Los CVs en papel, los nervios antes de entrevistas presenciales en interminables proceso de selección, incluso la pernicioso tendencia a mentir para engrandecer nuestros logros profesionales parecen que, poco a poco, empiezan a formar parte del pasado de los recursos humanos. El futuro y, cada vez más el presente, evoluciona al ritmo de palabras de reciente creación como la gamificación.

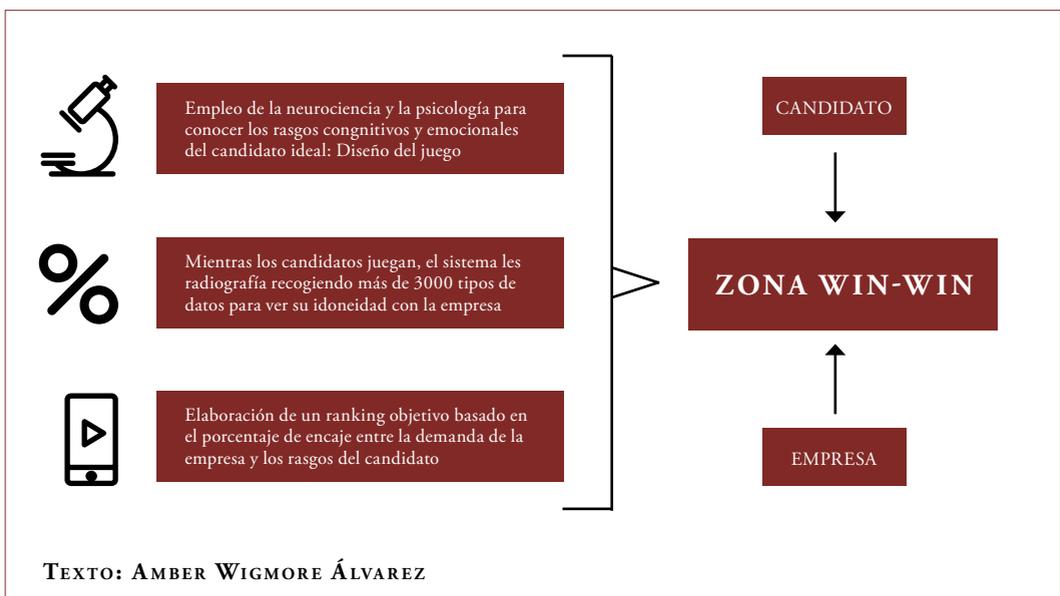
Utilizar mecánicas de juego en contextos no lúdicos, como tradicionalmente se define a la gamificación, posibilita que candidato y reclutador puedan convergir en la deseada zona de “win-win”. Detrás de sus coloridas y atractivas pantallas, estos videojuegos se apoyan en la neurociencia y la psicología para encontrar el mejor encaje entre los rasgos cognitivos y emocionales de los potenciales trabajadores y el prototipo de empleado que está buscando la empresa.

Compañías como la británica Arctic Shores, dedicada a la generación de este tipo de videojuegos, resaltan las bondades de la gamificación a la hora de fomentar el acceso al mercado laboral. La búsqueda se empieza a entender como un proceso continuo por parte de las empresas, independientemente de las necesidades momentáneas de cubrir vacantes; en definitiva, se consiguen derribar fronteras que dificultaban la entrada de talento para las empresas. Todo ello con **un juego que debe responder a las célebres tres F's de Gabe Zichermann: *Feedback*** (informar puntualmente del estatus en los diferentes procesos de selección y recompensar los esfuerzos realizados), ***Friends*** (hacer hincapié en elementos sociales que aumenten los ratios de participación) y ***Fun*** (convertir la búsqueda de empleo en una experiencia divertida y agradable).

Desde el punto de vista de los **candidatos**, supone un auténtico cambio de paradigma. **Se minimiza la frustración de inscribirse a cantidades ingentes de ofertas sin apenas recibir feedback y con escasas posibilidades de éxito, a la par que se reducen las dosis de estrés y nerviosismo de las entrevistas tradicionales** que pueden distorsionar las competencias laborales de candidatos válidos. Ahora simplemente se trata de jugar a través de un dispositivo tecnológico que te conectará con ofertas para las que, siempre que esté bien diseñado, tu perfil encajara. Además, en algunos casos los desafíos planteados en estos retos simulan a los que se tendría que enfrentar el trabajador en su futuro entorno laboral, fomentando su preparación en caso de ser contratado.

Las **empresas**, por su parte, **ven reducido el volumen de solicitudes que reciben y aumentan la calidad de las mismas**. Con esta tecnología **la ansiada objetividad se abre paso en los procesos de selección** y es una forma de asegurar, con mayor certeza, que únicamente **los más acordes con las vacantes serán los afortunados que evolucionen a la fase de entrevistas posteriores**. En otras palabras, las empresas se vuelven más ágiles y efectivas en los procesos de contratación destinando un menor volumen de recursos.

La gamificación supone una nueva dimensión en el mundo del reclutamiento que trasciende el esquema tradicional de los recursos humanos. **Los candidatos, reconvertidos en usuarios, se convierten en protagonistas de un videojuego cuya recompensa puede ser el trabajo de sus sueños**.



EMPLEABILIDAD Y FORMACIÓN



Nuria Manzano Soto

Profesora de la UNED; Directora — Centro de Orientación y Empleo (COIE)

[Twitter](#)

[LinkedIn](#)

¿ESTAR EMPLEADO = SER EMPLEABLE?

Estar empleado significa tener un trabajo, *tener empleabilidad* implica poseer las capacidades necesarias para obtener un empleo inicial, mantenerse ocupado y desarrollarse en su ámbito profesional. Para ello, hay que formarse continuamente en los aspectos diferenciales de nuestra empleabilidad.

¿CÓMO PUEDES MEJORAR TU EMPLEABILIDAD A TRAVÉS DE LA FORMACIÓN, FORMACIÓN A DISTANCIA O EN LÍNEA?

Invirtiendo en tu formación a lo largo de toda la vida en aquellos aspectos clave que te *'aportan un valor diferencial'* respecto al resto de candidatos y en función de la demanda, es decir, **invierte en tu capital humano**.

LA EMPLEABILIDAD

HAY QUE TRABAJARLA
TODOS LOS DÍAS

¿CUÁLES SON LOS ASPECTOS DIFERENCIALES DE TU EMPLEABILIDAD?

Tienen que ver con los **aspectos individuales** (tus habilidades, atributos, competencias generales, cualificación/formación, experiencia profesional, tu vinculación al mercado de trabajo, las estrategias de búsqueda de empleo que usas, tu capacidad de adaptabilidad y movilidad), **las circunstancias**

personales que te condicionan (responsabilidades, cultura del trabajo, recursos disponibles, redes de apoyo) y **aspectos externos** (tipos de demandas del mercado, requisitos de cualificación y competencias, deslocalización de las ofertas, competencia, evolución del mercado y de los clientes, estabilidad económica, remuneración, condiciones laborales y oportunidades, procesos de selección, políticas de empleo, etc).



¿CUÁLES DE ESTOS ASPECTOS PUEDES CONTROLAR? ¿Y MEJORAR? ¿CÓMO?

De todos estos aspectos, puedes mejorar los *aspectos individuales* a través de la formación porque dispones de:

- Mayor oferta para actualizar tus conocimientos, cualificación y promoción profesional.
- Una formación flexible y adaptable a tu bagaje profesional como candidato y a tus circunstancias personales.
- Oportunidad de desarrollar las competencias transversales, transferibles a gran variedad de funciones, tareas y situaciones.
- Reorientar tu carrera profesional con rapidez.
- Mayor movilidad nacional e internacional en el empleo y de los titulados universitarios
- Exige al estudiante autodisciplina y madurez personal para implementar su propio ritmo.
- Admite a personas de todo tipo, formación, cultura y experiencias, logrando equipos multidisciplinares.
- Cambia el rol del alumno haciéndolo más activo, y el rol del profesor, orientando el aprendizaje.

- Oportunidad de elegir entre diferentes soportes (MOOC, semivirtual, etc) según las necesidades.
- Nuevas metodologías haciéndola más colaborativa, global, personalizada.

¿QUÉ APORTA LA FORMACIÓN UNIVERSITARIA -ESPECIALMENTE LA DE POSGRADO- PARA MEJORAR LA EMPLEABILIDAD?

En los últimos diez años la *formación universitaria (especialmente de posgrado)* ha aumentado de 700 a 8000 titulaciones entre la universidad pública y privada, y además ha adoptado un enfoque práctico hacia la empleabilidad. ¿Qué aporta esta formación de posgrado?

- **Potencia el acceso al mercado de trabajo por primera vez**
- **Facilita el progreso en profesionales** con experiencia, según sean directivos, mandos intermedios o técnicos.
- **Reorienta la carrera profesional** con programas especializados en los requisitos que demandan las ofertas.

FORMACIÓN Y EMPLEABILIDAD

ALGUNOS ASPECTOS DE LA EMPLEABILIDAD
QUE PUEDEN SER MEJORADOS MEDIANTE FORMACIÓN

HABILIDADES PERSONALES

Gestión del tiempo
Comunicación
Toma de decisiones
Marca Personal
Networking
Trabajo en equipo
Negociación
Inteligencia Emocional
Liderazgo
Resolución de problemas

FORMACIÓN

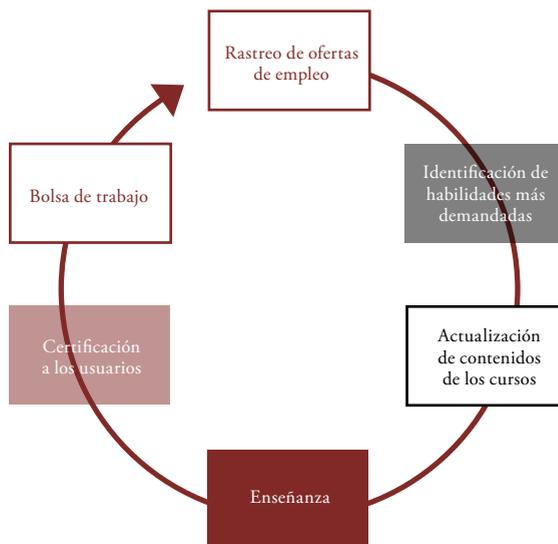
Específica del puesto
Transversal
Orientación laboral
Marketing
Gestión
En competencias

COMPETENCIAS DIGITALES

Visibilidad
Redes Sociales
Blog
Creación de contenidos
Curación contenidos
Nube
Teletrabajo
Trabajo colaborativo
Manejo smartphone

LA FORMACIÓN A LO LARGO DE LA VIDA ES TOTALMENTE
IMPRESINDIBLE PARA CUALQUIER PROFESIONAL

El **proceso que siguen** es: rastreo de ofertas de empleo, identificación de habilidades más demandadas, actualización de contenidos de los cursos, enseñanza, certificación a los usuarios, bolsa de trabajo.



¿CUÁL ES LA MODALIDAD DE FORMACIÓN MÁS FRECUENTE?

Si bien la más frecuente es la presencial, hay sectores donde la modalidad online o a distancia está aumentando notablemente (ej: nuevas tecnologías, profesiones digitales). Así, a pesar de que hay millones de parados, muchas empresas no encuentran los trabajadores que necesitan. Pues bien, en estos momentos, **las plataformas de formación en línea están creando la formación y habilidades que demandan las necesidades reales de las empresas, en especial las relacionadas con la tecnología de la información, el marketing digital, y la estrategia y gestión del negocio digital.**



¿CUÁLES SON LAS NUEVAS TENDENCIAS DE LA FORMACIÓN UNIVERSITARIA ESPAÑOLA?

La universidad se enfrenta a grandes retos para adaptarse a los nuevos cambios y escenarios como son **un perfil más diverso del estudiante, los métodos de enseñanza, los soportes, el contenido de las enseñanzas, las cualificaciones**, etc. Algunas de las principales tendencias son, según Vázquez García (2015)¹:

- **la renovación en la demanda de enseñanzas:** con programas más flexibles, diversos y atendiendo a una demandas cada vez más internacional.
- **la actualización de las cualificaciones y modelos educativos:** alineando la formación ofrecida por las universidades con las cualificaciones en términos de ‘competencias’ que hagan más empleable al titulado en un contexto de desarrollo económico.
- **el aumento de la educación transnacional, la internacionalización y la oferta educativa:** cada vez más instituciones ofertan formación ‘útil’ que compite con las universidades tradicionales. Asimismo, hay una **creciente expansión de los campus internacionales, la movilidad del estudiante y la movilidad de la formación a través de la oferta ‘on line’** de forma que la oferta se mueva donde hay más demanda.
- el encaje del **componente educativo digital, donde el estudiante va decidiendo qué, dónde, cuándo y cómo quiere cursar determinada formación. El componente ‘on line’ está revolucionando la concepción de los campus, los modelos pedagógicos, el rol del profesorado, etc.**

Desde los *Centros de Orientación y Empleo* se orienta y se da formación a los estudiantes en el **dominio de competencias transversales que les hagan más empleables en un entorno laboral cambiante**, y en la formación en competencias TIC para que sean capaces de explorar y seleccionar la mejor información, crear comunidades de aprendizaje y generar nuevos conocimientos.

Algunas de las medidas que está llevando a cabo son:

- **Programas formativos conjuntos** entre la universidad y actores empresariales y sociales para atender la demanda de cualificaciones.
- Creación de una **red de colaboración** creciente con las empresas, instituciones públicas y tercer sector que está generando un nuevo esquema de cooperación útil y adaptado a las necesidades del desarrollo socioeconómico. Este esfuerzo permite **detectar mejor los perfiles y competencias profesionales y, por tanto, las demandas formativas.**
- **Formación en competencias de empleabilidad** o transversales que le hagan más empleable.

¹ Vázquez García, J.A. (2015). Nuevos escenarios y tendencias universitarias. *Revista de investigación educativa*, 33(1), 13-26

¿QUÉ NUEVAS CARRERAS HAN APARECIDO? ¿POR QUÉ?

Se han creado gran variedad de grados sobre todo en la rama de **ingeniería y arquitectura y ciencias sociales y jurídicas para dar respuesta a las necesidades de los siguientes sectores emergentes: Agroalimentación, Salud y calidad de vida, Ocio y Turismo, Agua, energía y medioambiente, Movilidad y transporte, Procesos industriales.**

¿CUÁLES SON LAS UNIVERSIDADES QUE ESTÁN IMPARTIENDO MÁS CARRERAS NUEVAS?

Prácticamente todas las universidades son conscientes de la necesidad de dar respuesta a las necesidades formativas actuales que requieren alta especialización y por tanto, en función de sus recursos están creando grados, posgrados y títulos propios. **Algunas apuestan más por títulos propios que son más flexibles o por formación mixta entre la universidad y la empresa. Y casi todas ellas están apostando por otros soportes más flexibles (MOOC, etc).**

¿QUÉ NUEVAS HABILIDADES Y APTITUDES DEBEN DESARROLLAR LOS ESTUDIANTES DE CARA A SU INCORPORACIÓN AL MERCADO LABORAL?

Necesitamos formar en **la multidisciplinariedad, la creatividad e innovación, la movilidad, y el emprendimiento**, dejando a un lado los enfoques corporativistas que anclan al pasado y no permiten afrontar el futuro profesional como algo dinámico que precisa de una permanente adaptación de conocimientos y capacidades.

Las competencias más desarrolladas por las universidades y objeto de atención, son:



¿QUÉ DEMANDAN LAS EMPRESAS DE LOS ESTUDIANTES?

En el caso de las empresas, sus demandas priorizan una serie de competencias de empleabilidad que permiten hacer más eficiente la inversión que la empresa pueda hacer en el profesional a lo largo del tiempo. Estas competencias no se improvisan ni se aprenden en los libros. Se forjan en las experiencias vitales, en las buenas oportunidades laborales o de prácticas, en talleres prácticos, etc.

Por tanto, es muy importante que el estudiante vaya diseñando su itinerario formativo y experiencial evitando la sobrecualificación y, una vez adquirida una formación sólida universitaria, sea capaz de generar oportunidades de entrenar dichas competencias de empleabilidad, transferibles a cualquier puesto y a cualquier empresa.

¿EXISTE UN GAP ENTRE LO QUE LAS EMPRESAS DEMANDAN A NIVEL DE TALENTO, Y LO QUE LOS ESTUDIANTES APORTAN A DÍA DE HOY?

En un mercado laboral como el actual, cada vez más polarizado, donde existen muchos trabajos de baja cualificación y otros de altísima cualificación, se encuentran en el medio un **alto porcentaje de universitarios que han dejado de ser competitivos porque no están especializados o porque desconocen las “claves” o demandas de la empresa.** Esto arroja una situación preocupante que prolonga el periodo de búsqueda de empleo y hacen emerger sentimientos de frustración. Por tanto, es importante que las universidades además de proporcionar una formación actual y sólida, proporcione la orientación profesional para guiar ese talento y reducir ese “gap” entre la oferta y la demanda.

A las empresas les interesa crear más oportunidades formativas para los estudiantes en prácticas y trabajar en red con las universidades (tanto con profesores como con alumnos), ayudando a desarrollar ese talento a través de programas específicos de colaboración.

EL PAPEL DE LA COMUNIDAD EN EL DESARROLLO: HACIA EL APRENDIZAJE COLABORATIVO



Pilar García Lombardía

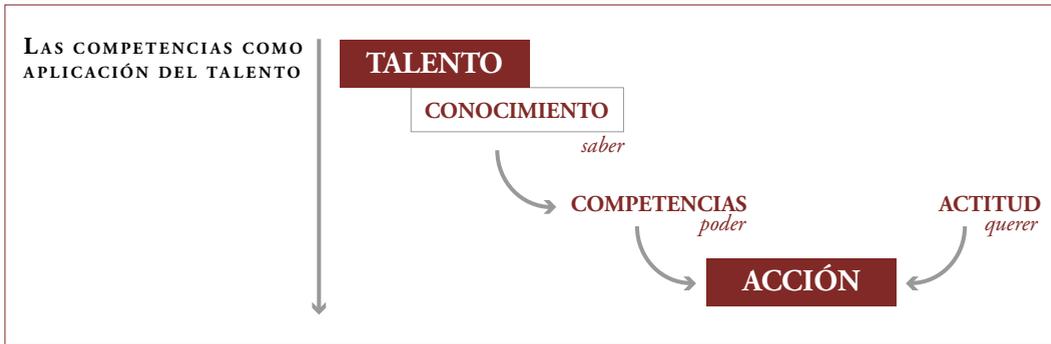
Fundadora — DECOM System

[Twitter](#)[LinkedIn](#)[Sitio Web](#)

Conocer y mejorar la propia empleabilidad debería ser una tarea prioritaria y constante para todo trabajador, ya sea emprendedor o trabajador por cuenta ajena o, simplemente, profesional autónomo. No debe confundirnos la etimología del término, puesto que no se refiere exclusivamente a la capacidad de ser empleado: **la empleabilidad es la capacidad para entrar y mantenerse en el mercado laboral**. Una de las transformaciones más interesantes que está manifestando este mercado es, precisamente, la presencia cada vez más relevante de profesionales que trabajan por cuenta propia.

La capacidad para entrar y mantenerse en el mercado laboral está directamente relacionada con la capacidad para aportar un valor diferencial y desarrollar un talento único y específico. El conjunto de conocimientos, competencias y actitudes que una persona adquiere y desarrolla a lo largo de su vida se convierte en la piedra angular de su empleabilidad, que no debería ser foco de interés sólo en los momentos de incertidumbre laboral, sino de manera permanente a lo largo de la vida: ese equipaje que es el talento debe ser revisado, adaptado, mejorado y puesto en valor constantemente.

A falta de una definición mejor, podemos seguir a la RAE cuando afirma que **el talento es la capacidad y disposición para realizar con éxito algún tipo de arte, función, tarea, etc.** Realmente, es una definición sencilla, pero quizás sea esa sencillez una gran ayuda para poner un poco de orden en el actual caos semántico en torno al talento. Esta definición recoge los elementos esenciales: capacidad y disposición, es decir, saber y poder (capacidad) y querer (disposición). El talento queda conecta así los conocimientos, las competencias y la actitud con la acción.



Según el esquema anterior, **desarrollar nuestro talento, como palanca de la empleabilidad, implica desarrollar conocimientos y competencias, y alienar la actitud con nuestros objetivos.** Todo ello puede mejorarse con diferentes metodologías, desde la formación tradicional hasta el mentoring. Mi intención en este breve artículo es llamar la atención sobre **una herramienta especialmente útil y no siempre aprovechada: las comunidades de aprendizaje que uno mismo puede -y debe- desarrollar de manera informal para implementar con éxito un plan de mejora personal.**

La ayuda y el apoyo de los demás es imprescindible para lograr los objetivos de mejora personal, a pesar de que habitualmente nos cuesta pedir ayuda o consejo. Por eso, el primer paso supone analizar nuestra propia actitud al respecto y preguntarnos si tenemos la mentalidad adecuada o, por el contrario, nos parece que pedir ayuda o consejo es una manera de quedar en evidencia o de aparecer como débil o poco competente. **Superar esta limitación es fundamental para poder avanzar en el camino del desarrollo personal.**

Una vez que somos capaces de abrirnos a nuestro entorno profesional con la actitud apropiada, conociendo nuestras fortalezas y nuestras debilidades, es útil considerar **los diferentes roles que necesitamos en nuestra informal y particular comunidad de aprendizaje.** Estos son los que no te deben faltar:

El **experto**, es esa persona, excepcionalmente buena en algo, con la que puedes ejercer de aprendiz, de novato. Además de aprender de aquello en lo que el experto destaca, desarrollarás tu propia capacidad de aprendizaje.

El **espejo**, es esa persona con la que trabajas muy estrechamente que puede, si se lo permites, darte información muy valiosa sobre lo que ocurre en tus ángulos muertos. Pedir explícitamente feedback, valorarlo y agradecerlo, en lugar de discutirlo, es una de las mejores opciones para aprender.

El **co-creador**, con quien eres capaz de desarrollar ideas, crear argumentos, discutir y debatir. Es esa persona que consigue sacarte de tu zona de confort, enfrentando nuevos problemas y discutiendo nuevas soluciones.

El **puerto seguro**, la persona con quien realmente puedes mantener la guardia, ser tú mismo, exponer tus dudas, manifestar incoherencias y cargar tus baterías.

Identifica en tu entorno a estos cuatro perfiles, seguro que los tienes muy cerca. Utiliza tu colaboración con ellos, tus conversaciones y debates para desarrollar las diferentes facetas de tu talento, y hazlo de manera consciente. Es difícil, si no imposible, alcanzar metas ambiciosas en desarrollo personal de manera aislada: **la comunidad, tu comunidad, te brinda una oportunidad única. Y no dejes de preguntarte: ¿qué tipo de rol desempeño yo para el aprendizaje de otros?**

CAPÍTULO 3

**CANALES Y SERVICIOS
PROFESIONALES EN EL
MERCADO LABORAL**

TEMAS GENERALES

Y SI INVIERTO EN MI EMPLEABILIDAD...¿QUÉ PASA?



Sergio Farré Guerrero

CEO y Cofundador de ProHireMe,
Asesor de Carrera y Formador en Estrategias de Empleabilidad.

[Twitter](#)[LinkedIn](#)[Sitio Web](#)

A estas alturas de este ebook, ya sabes que la **empleabilidad es la capacidad que tienes para conseguir actividad profesional** (empleo) y **mantener y hacer crecer esa actividad profesional** en unas buenas condiciones y con proyección de futuro (carrera profesional).

Porque **tan importante es saber generar oportunidades profesionales como conservarlas, en los múltiples y variados formatos actuales:** como asalariado, como autónomo/freelance, o prestando servicios como profesional independiente; de manera temporal, indefinidamente o por proyectos; en exclusiva o para distintos empleadores y clientes; mediante colaboraciones puntuales o recurrentes; como actividad remunerada o sin remunerar... Y es que según en qué estadio profesional y según para quién y con quién quieras trabajar te interesaran distintas fórmulas en función de tus objetivos a corto, medio y largo plazo.

Bien, entonces, **¿cómo gestiono mi empleabilidad?**

Sintetizando y siendo prácticos te recomiendo que lo hagas en base a este esquema, que recordarás mejor con una sencilla regla nemotécnica: **el itinerario 2Q2C** que cubre estas 4 áreas fundamentales:

Primera Q: **¿Quién soy como persona y como profesional?**

Segunda Q: **¿Qué quiero profesionalmente?**

Primera C: **¿Cómo me posiciono y me perciben en el mercado laboral?**

Segunda C: **¿Cómo genero oportunidades profesionales para mí acorde con mis objetivos?**

AUMENTO DE MI EMPLEABILIDAD



Saber responder a estas preguntas de manera rotunda, clara, sobre todo sincera con uno mismo, y además con un enfoque estratégico, es el termómetro para validar mi grado de empleabilidad, y lo que marca la diferencia. Sin embargo, son muchos los profesionales que se quedan fuera de juego porque carecen de claridad en estas áreas.

Afortunadamente, **a la vez que el mercado laboral y las carreras profesionales han ido evolucionando hacia una mayor complejidad, esto ha hecho que emerjan nuevas profesiones para orientar, asesorar y acompañar a los profesionales.** Desde un Asesor de Carrera, un CV Writer, un preparador de entrevistas, expertos en Personal Branding, Elevator Pitch o redes socioprofesionales...existe una amplia gama de servicios de carrera y acompañamiento en la búsqueda de empleo, que se abren camino con su oferta y servicios. **Y en pocos años todos en algún momento de nuestra carrera profesional, recurriremos a alguno o varios de ellos.**

¿Por qué? Tan simple como que cuando estás enfermo vas a un médico, cuando tienes un asunto legal recurres a un abogado, o cuando tienes algún problema con tu coche, lo llevas a un taller. Entonces, **cuando andas desorientado y sin herramientas para gestionar tu empleabilidad, tu carrera profesional o tener éxito en conseguir un nuevo empleo o actividad profesional, ¿a quién recurres?**

Plantéate seriamente y oportunamente invertir en ti, en tu empleabilidad, es lo que te llevará al siguiente nivel. **Recorre a quien sabe y puede ayudarte.**

Evita ser uno de esos profesionales que andan sin rumbo. **Aprovecha tu valor, tus talentos y tu energía en algo que te llene como persona, y como profesional.** Evita malgastar los días, las semanas, los meses e incluso los años sin más... Asegúrate que estás en tu camino.

Porque una buena estrategia de búsqueda de empleo, un buen manejo de tu empleabilidad, cambiará para siempre tu trayectoria profesional.

Por cierto, ¿sabes que también que hay cursos de empleabilidad?



EMPLEABILIDAD EN LINKEDIN: DOS NUEVAS FUNCIONES



Alex López

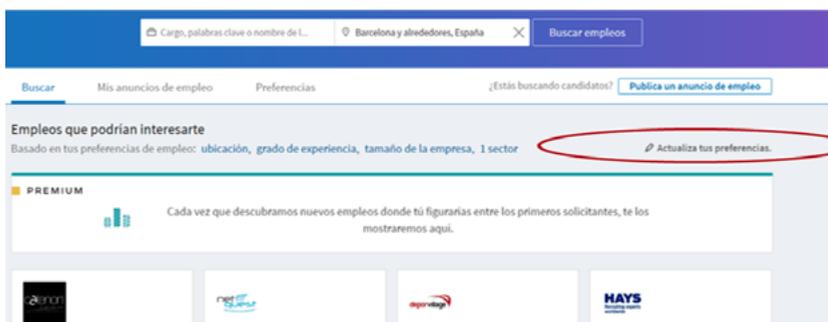
Profesor de LinkedIn & Social Selling / Director en Sartia y Textila
/ En el Top 20 Mundial Influencers SocialSelling

[Twitter](#)
[LinkedIn](#)
[Sitio Web](#)

La red social profesional por excelencia no para de crecer y tiene ya cerca de 500 millones de usuarios.

Hemos podido comprobar **cómo se ha convertido en una plataforma de referencia imprescindible** tanto para conocer ofertas de empleo como para la búsqueda directa de candidatos. Precisamente por suponer una fuente muy importante para los reclutadores una de las funciones que más reclamaban los usuarios era el poder **indicar el hecho de estar abierto a nuevas oportunidades profesionales**.

LinkedIn, siempre ágil en su respuesta, lo ha solucionado recientemente con la siguiente propuesta:



DEBEMOS IR AL APARTADO *EMPLEOS* DE LINKEDIN
Y MARCAR “*ACTUALIZAR PREFERENCIAS*”

Aparecerá la posibilidad **activar, o no, la función**

A partir de ese momento **podemos añadir “Función” “Tipo de empleo” “Cuándo puedes empezar” o una presentación de máximo 300 caracteres y la ubicación. Datos interesantes para dar a conocer a los reclutadores.**

Por otra parte no se pueden obviar algunos puntos a tener en cuenta:

¿Quién podrá ver esta información? La red profesional asegura que únicamente las empresas que tengan contratado con ellos el servicio de reclutamiento de pago en LinkedIn.

¿Qué ocurre si mi empresa lo utiliza? ¿Podría ver entonces que estoy abierto a nuevas posibilidades de empleo? En teoría tu empresa no puede verte ya que la funcionalidad está configurada para que esto no ocurra, aunque el riesgo existe, por ejemplo, si tu empresa pertenece a un Grupo de empresas y no están asociadas entre ellas en LinkedIn.

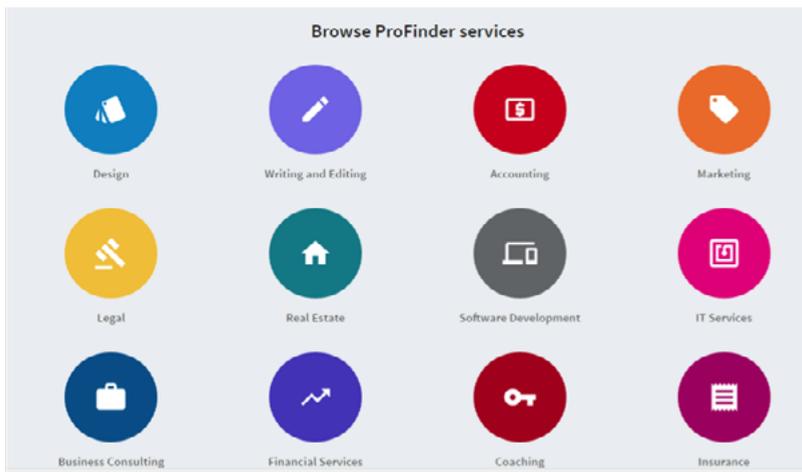
En mi opinión es un poco **arriesgado para profesionales que no quieren dar a conocer tan públicamente que están en fase de cambios.** Ahora bien, a quién resulta útil:

- **A todos los empleados que saben que no van a continuar en la empresa en los próximos meses**
- **A los profesionales que no les importa que su empresa vea que buscan empleo o que pueden compartir jornada con otras compañías**
- **A profesionales que ya han salido de sus compañías pero no han querido, de momento, indicarlo en el perfil de LinkedIn**
- **A estudiantes que están en fase de búsqueda de prácticas**
- **Y sobre a todo a aquellos profesionales que están en fase de búsqueda y no podían ser identificados sin esta nueva funcionalidad.**

NUEVO SERVICIO PARA FREELANCES EN LINKEDIN

Me gustaría presentaros también el nuevo servicio que ha creado LinkedIn para poner en contacto a profesionales y generar nuevas oportunidades.

- En este caso el proyecto Profinder, que ya funciona en EEUU, tiene como objetivo que **las empresas puedan contratar a freelancers** en diferentes actividades como: seguros, diseño, servicios financieros, coaching o legal.



CÓMO FUNCIONARÁ

Los usuarios realizarán una búsqueda del servicio y rellenarán una serie de preguntas para concretar la propuesta.

What type of tax consulting?

Compliance and reporting

Filing taxes

Tax planning

Tax technology

Tax department operations

Other

What field most closely aligns with your business?

IT / Technology

Financial services

Education

Consumer products

Retail

Marketing / Advertising

Other

If this is for a business, what is the size of your business?

Individual

< 10 employees

10 - 50 employees

50 - 200 employees

200 - 500 employees

500+ employees

Within the next two weeks

Within the next month

Within the next two months

Other

How would you like to work with the tax consultant?

I only want to work with the tax consultant in person

I am comfortable working virtually

Virtual with regular onsites

I do not have a preference

Any other details about your tax consulting project?

Are there any important deadlines? Do you have project objectives in mind? Provide context that makes your business a unique case.

200 character minimum 0 characters

Location where you need services?

08013

Within a few hours, you will receive up to 5 proposals from local pros based on your request and LinkedIn profile. By submitting this form, you agree to our [terms](#).

[Get free proposals](#)

Profinder presentará a los mejores profesionales según los parámetros definidos. En este punto se tendrán en cuenta, sin duda, **las recomendaciones de trabajos ya realizados, así como la posibilidad de poder presentar un buen portafolio de servicios.**

Here's a sample of our Tax Consultants

Each expert is vetted by the ProFinder concierge team



Jeff Randall · 2nd
Tax Debt Resolution Expert/Enrolled Agent/Financial & Entrepreneur ...
15 recommendations · Manassas, Virginia

Request a quote

My passion is coaching clients by educating and empowering them and instilling hope. I solve tough tax debt problems, increase take-home pay, build entrepreneur start-up business plans, and create life-changing personal finance strategies to eliminate overwhelming debt. I will help you: - file tax returns you never completed - resolve your tax debt problems with the IRS and/or state ...



You and Jeff have 31 connections in common
Andrew Martin, Larry Stolte, Joseph Cohen, Angel Maria Zamanillo Martinez, Maiké Henni...

Recent recommendation from **Jennifer Coulter, Director, Product Marketing at Vacation.com**
We have worked with Jeff Randall for over 5 years now. He is knowledgeable and efficient with our tax preparation. What's ...



John Neuhart · 2nd
Fractional COO at Synapses - John Neuhart
18 recommendations · San Diego, California

Request a quote

As an endurance obstacle racer and marathoner, I know how to overcome challenges. I have always been a consummate learner. I was the kid in the corner reading the encyclopedia (I developed my social skills later in life!) I studied the thought leaders of our time, and those who had risen to recognition over the ages. I learned from these people how to question the accepted, look at ...



You and John have 5 connections in common
Yagnesh Vaidh, Matt Johnson, Iván Blanco, Jamal Atfeh [LION] atfeh@hotmail.com +30K, Andy Ball

Recent recommendation from **Dan Engel, CEO/Co-founder of Pitch it Forward; Co-founder of Miracle Le...**
John and I met in the LEAD San Diego Influence Program for C Level Executives in Spring 2013 and since then have spent ti...



Kevin Jerome Nelson · 2nd
Chief Visionary/Grind Master
19 recommendations · Lawrenceville, Georgia

Request a quote

An accomplished, digitally-savvy, marketing, event planner and talent relations professional with deep media and entertainment relationships, strong strategic planning and organizational skills, broad retail and consumer promotions experience and the ability to provide innovative, enthusiastic and forward-thinking leadership in a team environment. Kevyn has made a life-long ...

La empresa interesada recibirá 5 propuestas de profesionales que le puedan ayudar. Estas ofertas incluirán un mensaje personalizado, el coste del servicio y el acceso al perfil del Freelance en LinkedIn Profinder.

Este hecho **nos obligará a tener una buena estrategia de Social Selling donde la marca profesional será fundamental. Debemos ser capaces de presentar a los posibles clientes todo nuestro expertise para captar su atención.**

The screenshot displays a section titled "Our pros are the top professionals in their field" with the subtext "Each expert is vetted by the ProFinder concierge team". It features three professional profiles, each with a photo, name, title, a testimonial, and the reviewer's name:

- Eric O. Nelson, Mortgage Broker:** Testimonial by Edgar Godoy: "His excellent attentiveness and follow up skills have resulted in both lowering my monthly payments and improving the overall terms of my loan."
- Jena Binderup, Copywriter:** Testimonial by DeEtta Cobra: "Jena writes what people want to read. She's sharp, sees the heart of a project, and naturally adapts the voice of a client to match."
- Steve Rabin, CPA:** Testimonial by David Bryan: "I've worked with many CPA's over the years and have yet to find one as knowledgeable and helpful. His command of complex tax issues is top notch."

At the bottom of the section, it asks "Are you a freelancer or independent professional?" and includes a "Sign up as a pro" button.

Indicar que **LinkedIn quedará fuera de los pagos, precios y relación entre cliente y proveedor.**

Sobre el servicio indicar que **será gratuito para los miembros que estén interesados en contratar servicios y también para los usuarios que ofrezcan los primeros 5 servicios. A partir de la 6 propuesta los miembros de Profinder deberán tener una cuenta Premium aproximadamente 50€ mensuales.**

Espero que estas dos nuevas funciones os parezcan interesantes y contribuyan a mejorar vuestro posicionamiento en esta red social profesional.

SOBRE RECLUTADORES Y HEADHUNTERS



Arturo Martínez Basurto

Licenciado en Derecho y Máster en Dirección de personas en las organizaciones, Universidad de Navarra. Ha desarrollado su carrera en proyectos emprendedores y consultoría.

[LinkedIn](#)

Si estás buscando trabajo o si simplemente tienes un perfil en LinkedIn es probable que en algún momento hayas recibido un mensaje o una llamada rodeada de misterio de un “Headhunter” con una gran oferta o proyecto que no podrás rechazar.

Antes de que aceptes esa “oferta irrechazable” me gustaría lanzar algunas ideas que serán la base para tu correcto entendimiento del papel de un Headhunter, en adelante HH.

Un HH no es un mago, ni hace milagros, ni es más importante/poderoso que tú. **Simplemente es un profesional en cuyo trabajo trata de poner en contacto empresas que buscan empleados con los mejores candidatos posibles.**

Es cierto que todos van perfectamente trajeados y trabajan en oficinas localizadas en las mejores zonas de cada ciudad.

No te dejes sorprender, son personas normales visten traje por respeto al candidato y a su cliente. Dar el mejor servicio es también ir bien vestidos y la tradición hace el resto.

Somos muchos los profesionales de este sector que en ocasiones vendemos un excelente proyecto a los candidatos y finalmente no tenemos en cuenta más que a los candidatos finalistas del proceso. Debemos ser conscientes (yo el primero) de que con nuestro trabajo **como reclutadores generamos (involuntariamente) unas expectativas altísimas en cuanto a la calidad del trabajo, atención al candidato y proyecto profesional, que muchas veces es difícil de cumplir.**

Perdón de corazón.

Bajo mi punto de vista y experiencia, para una búsqueda efectiva de trabajo **debes tener visibilidad**, y esta se consigue:

1. Siendo activo entre tu red de contactos: No hace falta predicar a los cuatro vientos tu voluntad de cambiar o encontrar empleo. Nadie va a sacarte de una cueva para darte un nuevo empleo. Solo **socializa y estarás en mente de todos**.
2. **Cuida tu LinkedIn:** es una lástima, pero hoy en día si no estás en esta red, no existes. **Consejo: Los perfiles excesivamente activos en LinkedIn no gustan a los HH.**
3. **Reúnete con todas las empresas de recruitment:** Te verás con ellos **con el objetivo de que te conozcan, ganarás visibilidad, tendrás un feedback directo de tu perfil**, y quien sabe, igual te ofrecen el proyecto que estabas buscando.

Consejo: Sé correcto y pon **sentido común en la frecuencia con la que contactas con ellos**. Llamar o mandar emails todas las semanas quizá no sea lo más conveniente...

Como profesional de este sector te diré que a pesar de no poder en todos los casos conseguirte ese empleo 10, sí que podemos asesorar, orientar y darte la visibilidad que te permita crecer en tu próxima etapa profesional.

Todo lo expuesto anteriormente carece de todo sentido si no tenemos en cuenta la premisa más importante de este trabajo y **la relación entre recruiter y candidato: el respeto mutuo entre profesionales**.

EMPLEO Y REDES SOCIALES



Miguel Ángel Trabado

Head of Regional PPS Western Europe & Latin America — Henkel

[Twitter](#)[LinkedIn](#)[Sitio Web](#)

Las **Redes sociales** y la Búsqueda de **empleo** funcionan bien juntas si se utilizan de la forma adecuada. A través de Redes Sociales como **LinkedIn**, **Facebook** o **Twitter** se puede incrementar el networkig, lo que puede permitir el contacto con profesionales que te pueden ayudar a dar el próximo paso en tu carrera profesional.

Por otro lado, las **empresas** y los **headhunters** están focalizando más y más sus esfuerzos en Redes Sociales de Networking profesional como LinkedIn.

Las actuales corrientes en el mundo de los negocios han llevado a las empresas a comprender la relevancia del **employer branding** como herramienta tanto para atraer como para retener talento, y este sentido las redes sociales juegan un papel fundamental.

ALGUNOS DATOS SOBRE REDES SOCIALES Y EMPLEO

A nivel de tamaño **Facebook**, con 1,86 billones de usuarios es la red social más grande con diferencia, superando en población a China, que es el país más grande del mundo.

El 86% de las personas que buscan empleo lo hace en Facebook, mientras un 65% de los reclutadores buscan candidatos a través de esta red social.

Por otro lado, **LinkedIn** es la red social más utilizada por los reclutadores con un 94% mientras un escaso 36% de usuarios busca empleo activamente en esta red social, lo que demuestra que a pesar de sus 430 Millones de usuarios activos, LinkedIn tiene mucho camino por recorrer en términos de uso diario.

Finalmente **Twitter**, es utilizada por un 40% de usuarios para buscar empleo activamente, siendo la utilización por parte de los reclutadores de un 55%.

XING

Año de lanzamiento: 2003, hasta 2016 se llamaba “Open BC”

Descripción: Red de networking profesional de origen Alemán. Es mucho más exitosa en Alemania, Austria y Suiza que en otros países de Europa.

Utilidades y Servicios:

Beneficios: Se trata de una red social con muy buena segmentación, lo que la hace muy interesante para mejorar el posicionamiento a nivel Europeo.

XING.com es la red profesional adecuada para establecer y cuidar relaciones de negocios, una herramienta de networking que simplifica la gestión de contactos profesionales. Interesante para ampliar la red de contactos a nivel Europeo.

Consejos para utilizar Xing como herramienta de búsqueda de empleo

- Optimiza tu perfil de la forma más profesional posible
- Segmenta y clasifica tus contactos
- Utiliza la búsqueda avanzada
- Programa alertas de empleo

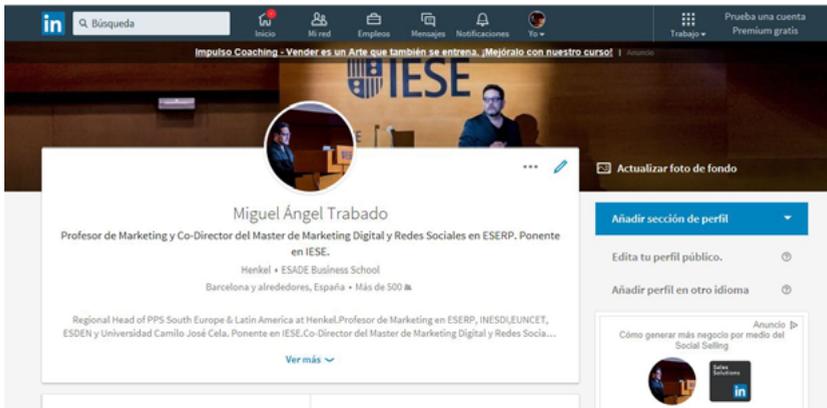
LINKEDIN

Año de lanzamiento: 2003

Descripción: Con más de 430 millones de usuarios LinkedIn es la red social profesional por excelencia.

Utilidades y Servicios: CV online en varios idiomas, LinkedIn Jobs, LinkedIn para empresas, Lynda, Publisher, Social Selling, LinkedIn Premium.

Beneficios: Curriculum actualizado, tarjeta de presentación, networking grupos, búsquedas específicas, información sobre empresas y candidatos, formación y actualizaciones.



Consejos para utilizar LinkedIn como herramienta de búsqueda de empleo

- Optimiza tu perfil de la forma más profesional posible
- Publica tu perfil en varios idiomas
- Segmenta y clasifica tus contactos
- Únete a grupos y participa activamente
- Personaliza la url con tu nombre o marca personal
- Integra contenido multimedia en tu perfil
- Publica contenidos a través de LinkedIn Publisher
- Aprovecha las ventajas de **“Empleos que pueden interesarte”**
- Descarga y utiliza la aplicación **“Empleos LinkedIn”**
- Número de invitaciones limitado a 3000 envíos.

TWITTER

Año de lanzamiento: 2006

Descripción: Más de 319 millones de usuarios comparten contenido a diario en Twitter.

Utilidades y Servicios: TweetDeck, Curator, Periscope, Digits, Viene y Twitter Ads entre otros.

Beneficios: Muy dinámica en cuanto a contenidos. Gran poder de viralización. Twitter puede ser muy útil en la búsqueda de empleo, gracias a su capacidad de amplificación de marca personal. Permite vincular un link al blog personal o a LinkedIn.



Consejos para utilizar Twitter como herramienta de búsqueda de empleo

- Crea una “Bio” atractiva y profesional
- Utiliza una foto de perfil adecuada y con buena resolución
- Inserta un link a tu blog o a tu perfil de LinkedIn
- Publica contenido propio o de terceros relacionado con tu especialidad.
- Utiliza el poder de los hashtag para buscar ofertas de empleo #trabajo #empleo #direcorderMarketing etc.
- Crea listas de empleadores, headhunters, empresas y contactos.
- Utiliza la herramienta de Twitter “búsqueda avanzada” para encontrar contactos, empresas y ofertas de empleo.
- Utiliza herramientas como:
 - › **Followerwonk:** para buscar perfiles
 - › **Twitjobsearch:** Para buscar empleo
 - › **Twibs:** directorio de empresas que publican en Twitter
 - › **Twazzup:** Monitorear palabras clave

FACEBOOK

Año de lanzamiento: 2004

Descripción: Con 1.86 billones de usuarios Facebook es el líder indiscutible en cuanto a Redes Sociales.

Servicios: Perfiles y páginas, grupos, Facebook Ads, aplicaciones, juegos

Beneficios:

En la que probablemente sea la red social más famosa del mundo, existen miles de grupos a los que puedes unirte y en los que a diario **se publican ofertas de trabajo**.

También **hay páginas abiertas a cualquiera dedicadas a informar de los puestos que hay** dependiendo de tu ciudad o de tu país.



Consejos para utilizar Facebook como herramienta de búsqueda de empleo

- Crea un perfil de Facebook que se ajuste a tu objetivo
- Completa tu perfil académico y profesional
- Utiliza una imagen de perfil seria
- Únete a grupos con los mismos intereses profesionales
- Publica contenido en grupos o recomienda y comparte el de terceros
- Sigue páginas de empresa relacionadas
- Abre una página de Facebook sobre algún tema relacionado con aquellas áreas en la que eres un experto.
- Acepta seguidores (personas que siguen tus publicaciones)
- Utiliza el buscador de Facebook para encontrar empresas y ofertas de empleo
- Configura tu perfil para que aparezca en Google, Yahoo y Bing.

ABOUT ME

Año de lanzamiento: 2009

Descripción: Una sencilla página de presentación que permite integrar múltiples links a páginas externas como web, blog o redes sociales.

Utilidades y Servicios: Integración de redes sociales, perfil profesional.

Beneficios: Perfil profesional y centralización de redes sociales.

About.me es un servicio que te ofrece la posibilidad de **centralizar todos estos vínculos y perfiles en redes sociales en un solo sitio y bajo una misma url**. Es como una tarjeta de visita online y dinámica. Todo tu imperio digital bajo una dirección universal y personalizada.

Consejos para utilizar About Me como herramienta de búsqueda de empleo

- Dado su potencial para integrar diferentes elementos externos vale la pena tenerla en cuenta como herramienta para potenciar la **marca personal**.
- Bien trabajada, permite conseguir un buen **posicionamiento en buscadores**, lo que amplifica notablemente el posicionamiento de marca.
- Es una **herramienta muy visual**, por lo que es muy fácil hacerse una idea rápida del perfil profesional de los candidatos.
- Finalmente, no es muy dinámica, lo que repercute negativamente en el nivel de **engagement** que se puede generar a través de la misma.

TENDENCIAS EN BÚSQUEDA DE EMPLEO EN REDES SOCIALES

La tendencia de futuro es la **desaparición de los intermediarios entre personas y empresas**, que se encontrarán de forma automática gracias a la transparencia y la comunicación persona a persona impulsada por las redes sociales.

Por otro lado, es fundamental tener en cuenta la tendencia al alza de LinkedIn, que unida a la tendencia en especialización hará que sea la red dominante en el futuro.

Dicho esto, vale la pena **centralizar el esfuerzo de búsqueda de empleo en LinkedIn** y utilizar el resto de redes sociales como complemento.

EMPLEO Y REDES SOCIALES

	LANZAMIENTO	USUARIOS	USO	USUARIOS	RECLUTADORES
	2004	1.86B		83%	65%
	2016	325M		40%	55%
	2003	430M		36%	94%

TIEMPO EN REDES SOCIALES

 2H 57'

WNW.MIGUELANGELTRABADO.ES

CAPÍTULO 4

**EMPLEABILIDAD
CORPORATIVA E
INTRAEMPRESARIAL**

VERTIENTES/TIPOS
DE EMPLEABILIDAD

EMPRENDIMIENTO SOCIAL Y HABILIDADES PROFESIONALES



Mikel Oleaga

Director de proyectos — Impact Hub Madrid

[LinkedIn](#)

[Sitio Web](#)

En una reciente encuesta llevada a cabo en Estados Unidos se preguntó a los responsables de contratación de cientos de empresas (que incluían algunas de las empresas más importantes del país) cuales eran las habilidades más importantes a la hora de contratar a nuevos empleados. La clasificación resultante vino a constatar la cada vez más evidente obsolescencia del modelo educativo basado en la transferencia de conocimientos. En primera posición quedaban habilidades como el **saber trabajar en equipo, la capacidad para tomar decisiones y resolver problemas, o habilidades comunicativas o para obtener y procesar información**. Muy rezagados aparecían los conocimientos técnicos relativos al puesto o el dominio de programas informáticos (en séptima y octava posición respectivamente).

Cualquier proyecto (sea cual sea su naturaleza u objetivos) que se dote de un equipo humano con estas capacidades, seguro resultará más eficaz y eficiente y contará con una mayor probabilidad de éxito. **Emprender, entendido en su sentido más amplio, constituye una excelente forma de adquirir y desarrollar estas habilidades**. Sacar adelante un proyecto de emprendimiento exige trabajar en una gran cantidad de aspectos. **Trabajar en equipo** (además de motivar y coordinar), **tomar decisiones** (en las más diversas materias), **comunicar verbalmente** (y convencer) o **planificar, organizar y priorizar trabajo** (porque queda todo por hacer). Además, si queremos que nuestro proyecto tenga mayores posibilidades de prosperar o de ser más eficiente a la hora de alcanzar sus objetivos necesitaremos desarrollar nuestra creatividad y capacidad para innovar mejores soluciones.

El emprendimiento social, en todas sus dimensiones, se trata de una alternativa que además ayuda a desarrollar unos valores y una sensibilidad muy valiosos. Es por esto por lo que **cada vez**

más instituciones educativas y programas de desarrollo profesional incluyen en sus currículums programas de este tipo. Desde escuelas de posgrado en farmacia que ofrecen programas donde sus alumnos y alumnas desarrollan proyectos en equipo que contribuyan a solucionar un problema de la sociedad, hasta escuelas o fundaciones enfocadas al desempleo juvenil que capacitan a sus participantes a través de la generación de proyectos propios que les motivan para desarrollar nuevas habilidades (y de paso realizar una aportación positiva a la sociedad).

Por suerte y aunque todavía quede muchísimo por avanzar, **cada vez somos más conscientes como sociedad del valor del emprendimiento, no sólo como una oportunidad de desarrollo económico sino como una herramienta para dotarnos de mayor autonomía y de unas capacidades profesionales mucho más adecuadas a los requisitos del tejido económico y, en definitiva, de la sociedad que nos ha tocado vivir.**

EL EMPRENDIMIENTO INCLUSIVO: CONSTRUYENDO PUENTES EN TIEMPOS DE MUROS



Mercedes Valcárcel y Lucía Velasco

Directora General y Directora de Innovación Social respectivamente
— Fundación Tomillo

[LinkedIn Mercedes](#)

[LinkedIn Lucía](#)

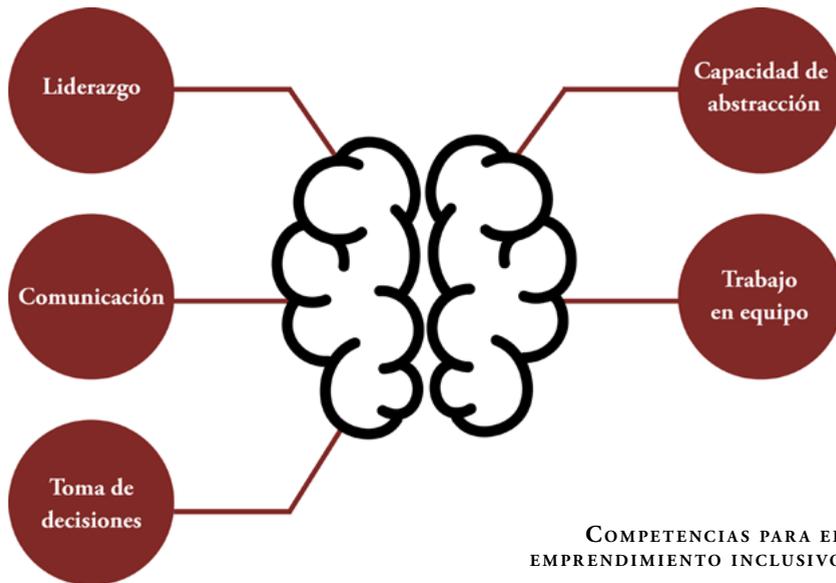
[Sitio Web](#)

Decía Henry Ford que cuando todo parezca ir en tu contra, tienes que recordar que el avión despega contra el viento. Parece claro que, en esta gran recesión en la que vivimos desde hace ahora ya 10 años, las personas vulnerables o en riesgo de exclusión han de hacerlo con rachas de viento muy en contra, y en general, bastante fuertes. De hecho, se estima que en nuestro país existen más de 10 millones de personas en riesgo de exclusión (ARPE). Concretamente, más de 2 millones de jóvenes de 16 a 29 años se encuentran en esta situación. .

Nos encontramos ante una realidad compleja y poliédrica. Por un lado, **el mercado laboral se modifica a golpe de coyuntura en un mundo global**, flexibilizándose a través de la reducción de la duración y calidad de los contratos; por otro, afrontamos el triple desafío de las elevadas brechas de productividad, desempleo e inclusión social. Salir de esta vulnerabilidad es algo que requiere de propuestas innovadoras porque el muro que la bordea ha sido construido durante muchos años. Como se ha visto anteriormente, las cifras ponen de manifiesto la necesidad de actuar de manera urgente y efectiva. Para ello, es necesario contemplar nuevas posibilidades, también desde la responsabilidad individual que cada uno de nosotros tenemos sobre nuestra propia empleabilidad. ¿Qué posibilidades tenemos como individuos de influir en nuestra empleabilidad? La respuesta a esta pregunta es que probablemente más de las que creemos. De hecho, **tenemos la opción de generar nuestro propio puesto de trabajo a través de la actividad emprendedora.**

Debido a la falta de cultura emprendedora y hasta hace poco, el emprendimiento se consideraba una salida de última instancia y residual. Si se compara con otros países europeos, en España hace falta

apoyar esta modalidad como actividad fundamental para el desarrollo económico. Sin embargo, no es su única cualidad. Está demostrado que **el fomento de las competencias emprendedoras tiene un impacto particularmente relevante en el desarrollo de las personas y en su inserción en la sociedad.** Si a esto añadimos que España necesita crear empleos de media cualificación, especialmente entre los jóvenes, encontramos una oportunidad irrenunciable en el emprendimiento, y especialmente en el inclusivo. Recordemos que en términos de formación, solo el 24% de los jóvenes tienen educación de grado medio equivalente a la formación profesional.



Como hemos mencionado, es en este ámbito, en el de la inclusión, en el que el concepto de emprendimiento cobra mayor relevancia para nuestra sociedad. Ante la problemática de desempleo y exclusión, el emprendimiento supone una oportunidad el autoempleo. Concretamente, han sido detectados recientemente, **cinco grandes sectores emergentes en la economía actual y futura en los que las personas vulnerables pueden encontrar cabida a nivel personal y técnico como emprendedores: comercio, economía verde, turismo, tecnologías de la información y la comunicación y servicios a las personas.** Sectores amplios, con fuerte potencial de crecimiento, que han de responder a nuevas necesidades que van surgiendo en la sociedad.

El emprendimiento no es ni ciencia ni arte, es una práctica. Es fuente de empleo, de capacitación competencial y de desarrollo social, por ello es necesario fomentarlo a todos los niveles y en todos los colectivos. Por ello son tan necesarios los puentes inclusivos.

CAPÍTULO 5

**EMPLEABILIDAD,
EMPRENDIMIENTO
Y DESARROLLO
SOCIOECONÓMICO**

VERTIENTES/TIPOS
DE EMPLEABILIDAD

CAPTACIÓN Y RETENCIÓN DE TALENTO EN UNA STARTUP



Javier Sevilla

Ex-CEO Jobssy.com. Socio y Managing Director Facthum Digital

[LinkedIn](#)[Twitter](#)[Sitio Web](#)

Gran parte de los errores que comete un emprendedor en sus primeras fases a la hora de generar una startup es no tener en cuenta desde un primer momento la política de atracción y retención de talento. **Lo más importante en cualquier proyecto independientemente de la idea, es su equipo. El equipo es lo que realmente proporciona el abono adecuado para el crecimiento de una startup y su posterior triunfo** y es, sin dudarlo, lo que más se valora a la hora de invertir tiempo o dinero en el proyecto.

Pensemos fríamente; **¿Cuáles son las ventajas de empezar a trabajar en una pequeña empresa de reciente creación?**

No demasiadas ¿verdad?. A la hora de emprender y posteriormente intentar vincular y atraer talento siempre afloran matices desalentadores y grandes dificultades. Como por ejemplo la dificultad de obtención de fondos en un principio y por ende el no poder competir con los demás estando en una banda salarial equiparable, dificultades añadidas de ubicación, producto en sus primeras fases, indefinición inicial, etc.

Pero entonces ¿cómo logramos atraer talento?

Existe un error bastante extendido en pensar que lo que más valoramos a la hora de permanecer en un proyecto es el salario. Es totalmente erróneo. En la tabla real obtenida de una empresa multinacional de 700 personas se observa la distribución de las razones de sus bajas voluntarias.



Si observamos la imagen la estrella está descompensada al lado izquierdo, donde se encuentran las variables más intangibles. Mientras que a la derecha donde se encuentran las variables más tangibles como la retribución etc. no son tan importantes a la hora de abandonar el nido.

Una vez visto esto, es obvio pensar que **a la hora de buscar cualquier proyecto, tenemos que pensar primero en nuestro encaje con su equipo, en las características de la comunicación interna o con quien realmente voy a estar trabajando.** Como en todo, si estamos trabajando en algo que nos encaja y con quien nos atrae, será un factor de éxito indiscutible.

Repasemos los “Factores de éxito” a la hora de atraer talento:

1.- Proyecto

Lo que yo llamo cancha. **Todas aquellas personas que se incorporan a la empresa tienen cancha para innovar, crecer y aportar al proyecto. Incluso se hace necesario “reclutar” y atraer perfiles que tengan esta característica de manera intrínseca, es decir, que quieran “aportar” desde el minuto uno. El emprendedor una vez que es consciente que no puede estar solo necesita rodearse de este tipo de perfiles que le permitan mejorar día a día.** Yo suelo decir a mi equipo que prefiero que se equivoquen “haciendo” que no “sin hacer” es decir, prefiero que a la hora de tomar decisiones las tomen inmediatamente. Se muevan y se equivoquen, antes que por supuesto se queden esperando a que alguien

les de una luz verde o que les explique cómo moverse en un determinado entorno.

2.- Estructura

La propia estructura plana de la startup es una verdadera ventaja. En una startup tienes acceso a todo el mundo de manera rápida, puedes aportar y participar en cualquier proyecto interno, porque realmente estás haciendo aquello que te gusta. **Todo el mundo ayuda y es ayudado.**

3.- Desarrollo

En una empresa de estas características **cada empleado es dueño de su propio desarrollo y aunque debe existir un plan de carrera “maestro” adoptado a nivel general, cada miembro del proyecto puede sugerir hacia donde tirar.** Actualmente existe formación de todo tipo on-line a la que podemos acudir, reuniones, foros, encuentros donde observar que es lo que está ocurriendo. Cada uno de nosotros en este tipo de proyectos tenemos que pensar en nuestra forma de crecer, en nuestro propio i+D, somos responsables de nuestro propio crecimiento.

4.- Flexibilidad

La startup no tiene una gran capacidad económica pero sí puede pagar gastos y dar flexibilidad sin límites. En una startup se trabaja a distancia y/o de manera flexible ¿A que suena bien? ¿te interesa? :-)

5.- Crecimiento

Los que primero llegan al barco y “apuestan” son los que mayor crecimiento económico tendrán según vaya creciendo la empresa e incluso serán socios de la empresa ya que en una startup por cultura, se ceden opciones sobre acciones a sus primeros trabajadores según va pasando el tiempo.

Todas estos cinco factores anteriores, son los que “la startup” puede aportar a aquellos que se decidan a participar en el proyecto. **El emprendedor tiene que tener claro que desde el momento que se decide a lanzarse al vacío y “emprender” se convierte en un reclutador el cien por cien de su tiempo, ya que tiene que atraer durante veinticuatro horas y siete días a la semana talento para su empresa.** El emprendedor se tiene que convertir en un HeadHunter y a la vez tiene que generar una cultura de empresa diferente fomentando la comunicación interna (recordemos la imagen). Comunicación tanto formal como informal, incluso desde mi punto de vista es mucho más importante la comunicación informal y también mucho más posible, ya que la empresa es plana y es mucho más viable estar cerca de la gente y escuchar.

Esta cultura diferente que se implementa en al startup tiene que comunicarse de la manera adecuada a través de lo que actualmente se llama “Employer Branding”. Incluso la oferta de trabajo que se publica en un portal de empleo para seleccionar y atraer talento, debe ser distinta. La oferta tiene que “atraer” y comunicar de una manera adecuada esa conciliación, forma de entender el negocio y esa flexibilidad que el proyecto aporta a todos aquellos que se suban al “tren”. Hay que comunicar los factores diferenciales de los que hablábamos anteriormente para diferenciarnos de nuestra competencia: una política de Employer Branding desde el principio.

LA SOCIEDAD COMO PROYECTO DE EMPRESA SOCIAL



Francisco Garrido

Coordinador territorial Madrid — CEAR

[Sitio Web](#)

Desde el mismo momento en el que la crisis dio comienzo en el 2007-2008 nuestra sociedad ha pasado a considerar al empleo como un bien de acceso restringido y de una calidad infinitamente menor.

Si bien casi todas las capas sociales se han visto afectadas, lo ha sufrido todavía más el colectivo de personas en situación de exclusión, aumentando su número de integrantes quienes se encontraron en situación desesperada y sin inversión en políticas activas de empleo: cuanto más se requería, más redujeron sus aportaciones los poderes públicos.

El tercer sector, por su parte, se vio debilitado, llegando a padecer incluso expedientes de regulación empleo, siendo la intermediación laboral y el outplacement uno de los ámbitos de intervención que sufrió el impacto con mayor virulencia. El sector no supo reaccionar, ofrecer alternativas ingeniosas que exploraran, al menos, nuevas fórmulas a ofrecer a las personas desempleadas, de intermediación que diera respuesta a un colectivo transformado: de personas poco cualificadas a un espectro mucho más amplio.

Esta economía de lo social sobrevivía sin ser capaz, en su mayoría y con honrosas excepciones, de ofrecer respuestas novedosas. Perdimos capital humano capaz y formado, se paralizaron proyectos experimentales, se apostó por la supervivencia de los programas clásicos, dejando de lado iniciativas más arriesgadas.

No obstante, este periodo de regresión también ha coincidido con la emergencia de **una sociedad crítica que empieza a apostar por una economía alternativa**, que responsabiliza al modelo productivo actual de los males que aquejan a la sociedad y que aprecia modelos alternativos que exploren **el consumo responsable y solidario** como respuesta a los males sociales que en esta época nos aquejan. Esta sociedad crítica cuenta con unas demandas específicas de servicios, con **unas actividades específicas que no están cubiertas en la actualidad y que se erige como un yacimiento de empleo en sí mismo**: una sociedad de consumo enfrentada al consumismo. A su vez, la empresa tradicional está percibiendo la importancia de relacionarse **con este núcleo** poblacional que le va a demandar que sea ética, socialmente respetuosa, que cuide a su personal contratado, sea saludable **y tenga en cuenta a las personas en su plan de negocio: la persona ha de ser el centro de todo**. Actividades relacionadas con los **cuidados de personas, actividades interculturales de convivencia social, los grupos de consumo, la alimentación saludable y el comercio de proximidad piden paso, requiriéndose un compromiso ético en toda empresa**.

La economía participada y participativa, en sus diferentes expresiones (cooperativas, empresas de inserción, SL con vocación cooperativista, grupos de consumo...) **con prisma de transformación social se ofrece como una alternativa a desarrollar**. Debemos entender en la actualidad a la sociedad civil como un proyecto de emprendimiento en sí mismo, para lo cual, las entidades que quieran relacionarse con esta, deberemos impulsar políticas de incidencia que acompañen en estos proyectos de participación para el empleo. **Es más, el propio sector debería aparecer como cliente de iniciativas participadas: el quid pro quo como solución real**.

EMPLEO JUVENIL EN EL SECTOR DE LAS TIC



Isabel Albert y Sol Cirujano

Cámara de Comercio de Madrid

[LinkedIn Isabel](#)

[LinkedIn Sol](#)

[Sitio Web](#)

En los últimos años, **los perfiles más demandados son aquéllos relacionados con las tecnologías de la información y de la comunicación**, TIC, que según la Agencia Digital de la UE experimentarán un crecimiento anual del 9,3% hasta 2020 en todo el mundo.

Han surgido nuevas profesiones, tales como Android developer, Cibersecurity expert, Big Data Architect, Malware analyst o UX Designer. La formación para acceder a ellas, son generalmente titulaciones superiores en Ingeniería Informática o Industrial, Marketing o Periodismo y también Formación Profesional en el área Informática y de Comunicaciones.

Estos profesionales requieren una formación específica que pruebe que se tienen estos conocimientos y que se saben manejar unas herramientas determinadas., en la mayoría de las veces a través de certificaciones oficiales. Por el contrario, son también muchos los jóvenes, que sólo disponen de cierta formación específica o incluso no tienen ningún tipo de formación, y que han llegado a ser profesionales del área, motivados por sus propias inquietudes, pasión por aprender y ansia de conocimiento y superación, y por tanto son muy valorados y reconocidos.

Y es que realmente en el sector de las IT, **las empresas demandan profesionales híbridos, capaces de utilizar varias tecnologías a la vez y sobre todo adaptarse a las nuevas que surgen en periodos muy cortos de tiempo, de integrarse en modelos colaborativos**, entornos con profesionales de países diversos, con idiomas y culturas diferentes.

Estos jóvenes, son los pertenecientes a la generación Y, llamados “millennials”, nacidos a finales de los 80 y en la década de los 90 y la generación Z, o “.net”, que lo hicieron entre 1995 y el 2.000, cuando internet ya existía, por lo que crecieron en un mundo en continuo desarrollo tecnológico. Tienen cualidades muy parecidas: **son idealistas, impacientes, se comunican principalmente a través de redes sociales y se relacionan a través de comunidades en línea** como Facebook, Instagram, Twitter, Flickr, Tumblr, WhatsApp, Snapchat, YouTube, Telegram..., es natural que viajen y que trabajen en otros países, lo que les hace que se adapten fácilmente a nuevas condiciones de trabajo y tener más confianza en sí mismos.

Este es el perfil que buscan las empresas del sector de las nuevas tecnologías: **jóvenes con gran capacidad de adaptación a nuevos entornos, que deseen crecer rápidamente y resolver problemas concretos, desde temas locales a retos globales.**

En este sentido, desde la Cámara de Comercio sabemos que los programas formativos que mejor funcionan son aquellos que cubren los dos aspectos fundamentales: la parte de cualificación técnica, relacionada con las nuevas tecnologías que demanda el mercado laboral y, la otra denominada troncal, que refuerza las competencias personales y sociales, en materias como empleabilidad, habilidades sociales, y el idioma y la mentalidad del mundo empresarial. Y es esta combinación de ambas partes las que generan **valor para nuestra sociedad: empleo para que nuestros jóvenes puedan prosperar y el talento para que nuestras empresas puedan progresar.**

EMPLEABILIDAD PARA EL EMPLEO EN TIEMPO Y FORMA.



Carlos Bertrán Sundhelm

COO — Generation Spain - McKinsey Social Initiative

[LinkedIn](#)

[Sitio Web](#)

“Termino mis estudios y no me sirve para encontrar el trabajo que estaba buscando”, esta afirmación la podría llevar a cabo cualquier joven europeo. Y es que más de la mitad de los jóvenes piensan que sus estudios no mejoraron sus oportunidades de empleo o de los que tienen trabajo menos de la mitad están satisfechos con los niveles de competencias de su fuerza laboral. Estos son sólo algunos datos del estudio de “Educación para el Empleo” de McKinsey and Company. Si a estos ingredientes le añadimos que 1,2 millones de jóvenes se encuentran desempleados y tres veces más en situación de subempleo, la coyuntura no parece nada favorable.

Pero tampoco lo son para las empresas, ya que muchas veces no son capaces de cubrir las vacantes que generan porque no encuentran perfiles con las habilidades profesionales, mentalidades o actitud que su compañía necesita, y su crecimiento se ve ralentizado. En definitiva, **existe un desajuste entre las habilidades que poseen los jóvenes y aquellas que demandan las empresas.**

Ante esta realidad, **la formación enfocada en habilidades profesionales se hace cada vez más imprescindible. Mentalidades como, responsabilidad, perseverancia, orientación a futuro, entre otras, son clave para el desarrollo profesional y personal de este colectivo.**

La necesidad de crear programas que involucren a las empresas desde el inicio, con una metodología que combine competencias técnicas con las llamadas “softskills”, o habilidades profesionales que más reclaman las compañías en sus procesos de selección, cada vez está más presente. El objetivo es **crear “el puente” que conecte a los jóvenes con las empresas, con el fin de cubrir la brecha entre las**

habilidades del colectivo y las necesidades de las compañías. Formar y capacitar a personas para que puedan integrarse rápidamente en el mundo laboral y demostrar, a su vez, por qué invertir en posiciones de entrada y gente joven aumenta la productividad y eficacia de los trabajadores, sea una empresa multinacional o un pequeño negocio

Con este objetivo nacen iniciativas como Generation, cuyo éxito solo es posible si los dos protagonistas se suman, es decir, las empresas y los jóvenes.

HACIA UN EMPLEO PÚBLICO ORIENTADO A LAS COMPETENCIAS PROFESIONALES



Manuel Arenilla Sáez

Director del Instituto Nacional de Administración Pública

[Twitter](#)

[LinkedIn](#)

[Sitio Web](#)

Además de tratar de mejorar la empleabilidad de los candidatos a las Administraciones públicas, es oportuno plantearse también cómo reformar los sistemas de ingreso. Para ello, es probable que se necesite un cambio de observador de la realidad administrativa actual que ponga el foco en las competencias profesionales necesarias para atender las demandas ciudadanas y los problemas sociales del presente y del inmediato futuro. Esto se incluye en una concepción de una Administración más abierta e inclusiva.

La reforma de **los principios de actuación la Administración contribuye a transformar la sociedad a la que sirve.** Este es el significado de que la Administración deba ser ejemplar para el conjunto de las organizaciones que actúan en la sociedad y para los ciudadanos. **Para lograrlo se precisa una representatividad del personal de la Administración que se corresponda con la compleja y diversa composición de nuestra sociedad.** De esta manera, la diversidad otorga un contenido más inclusivo a la igualdad al considerar efectivamente la pluralidad social; se constituye como un elemento central de la legitimidad del ejercicio del poder público y, consecuentemente, de su aceptación por la sociedad. **Esto supone pasar de una igualdad formal a una efectiva y medible.**

Quizá el principal reto actual de las Administraciones públicas sea cómo captar el mejor talento para afrontar los desafíos actuales y futuros de nuestra sociedad. Por su propia naturaleza, los procesos selectivos eligen determinados perfiles personales y profesionales y relegan otros. Es necesario reflexionar en la actualidad sobre este hecho y determinar qué competencias y personas estamos seleccionando y cuáles relegando. **Ha llegado la hora de hacer bascular la selección basada preferentemente en**

el conocimiento hacia otra que haga hincapié en las competencias profesionales y que, además, aproveche el talento ya existente en las Administraciones, las organizaciones sociales y las empresas. Este cambio puede permitir superar algunas de las barreras detectadas para atraer a determinadas personas que en la actualidad, o no encuentran atractiva la opción profesional pública, o simplemente afrontan una serie de barreras insalvables.

La empleabilidad en el ámbito público, así, no es meramente una cuestión interna, sino que tiene un claro alcance social y político al referirse a necesidad de que la sociedad se sienta reflejada en la composición de sus instituciones, y no solo en las de representación política. Además, **la resolución de los problemas sociales requiere de un talento que no puede situarse en exclusiva en la Administración, sino que esta debe ser más permeable a las organizaciones de la sociedad y a las personas que desempeñan su trabajo en ellas. La responsabilidad social empresarial nos muestra cómo se está redefiniendo el concepto de interés general o bien común y enseña que para satisfacerlo necesitamos más talento y más diverso en las Administraciones públicas.**

TRABAJAR EN INNOVACIÓN AL ALCANCE DE TODOS



Montse Calvo

Manager de h2i institute

[Twitter](#)

[LinkedIn](#)

[Sitio Web](#)

A menudo, cuando hablamos de formarse o trabajar en innovación con alguien que no se ha acercado a este sector con anterioridad, nos comentan que no es para ellos porque no son creativos o no provienen de un ámbito académico o profesional tradicionalmente relacionado con ello como el diseño. En las siguientes líneas, pasaré a detallar las habilidades y conocimientos que demanda el mercado laboral a los profesionales de la **innovación centrada en las personas** (Human Centered Innovation). En base a los perfiles que nos demandan las organizaciones, las habilidades principales son:

- **Trabajar en equipos multidisciplinares:** cuando hablamos de ello nos referimos a llevar a cabo los proyectos y acometer los retos que se plantean, contando con todos los agentes implicados y co-creando las soluciones conjuntamente. En esa tarea, hay que saber lidiar con los diferentes enfoques de los participantes y comprender que algunos se enfrentan a los problemas ideando posibles soluciones sin parar, otros analizan cada una de esas ideas y sus implicaciones y otros se enfocan en la manera en que esas ideas deben implementarse y su viabilidad. Esa diferente aproximación individual es enriquecedora para el resultado conjunto y, aprender a liderar en el momento oportuno y permitir a los demás hacerlo a su vez, es una habilidad imprescindible en innovación.
- **Saber gestionar la incertidumbre:** cuando se enfrentan problemas difusos en los que la solución es incierta y confiar en que, aplicando las técnicas adecuadas, es posible avanzar en las soluciones.
- **La empatía y la escucha activa:** además de para el trabajo en equipo, son especialmente importantes para conocer cuáles son las oportunidades de mejora y necesidades de las personas para las que se va a diseñar un producto o servicio innovador.

Por último, hay una serie de conocimientos que pueden adquirirse para desarrollar proyectos con el enfoque de innovación centrada en las personas como son las técnicas para conocer al usuario que disfrutará de un nuevo producto o servicio tales como la **investigación cualitativa** y la etnografía. O bien, cómo idear soluciones válidas para cubrir sus necesidades o problemas a través del **diseño de servicios**. Todos estos conocimientos, metodologías, herramientas y técnicas son de fácil aprendizaje y al alcance de cualquier perfil profesional.

Para los que formamos parte del equipo de la Fundación Diseño e Innovación y de su escuela h2i institute, **la innovación es una actitud**. Desde hace 7 años, nos hemos dedicado a formar a la cantera de los profesionales que se están integrando en empresas e instituciones que han decidido desarrollar sus proyectos con un enfoque innovador.

The logo for InfoJobs, featuring the word "InfoJobs" in a blue, sans-serif font.The logo for pro hire.me, featuring the word "pro" in a dark blue font and "hire.me" in a white font inside a dark blue speech bubble shape.

