



## CONSEJOS PARA EL BUSCADOR DE EMPLEO

Que la conducta humana sea intencional significa que está dirigida a una meta. Siguiendo este esquema la primera de las cuestiones para el buscador de empleo sería definir claramente su meta, **determinar su objetivo profesional**, saber dónde quiere ir, cuál es su puesto de trabajo adecuado, su situación laboral deseada. Para ello no hay nada mejor que definirla por escrito, indicando entre otras variables el nombre del puesto de trabajo, el sector o sectores, el tipo de empresa, el lugar, horario, retribución aproximada, etc. Tanto a corto como a largo plazo, por lo que también ha de considerar otras variables como el desarrollo profesional, etc.

El objetivo profesional no se puede determinar sin tener en cuenta nuestra situación actual y nuestro entorno sociolaboral. Por ello parece pertinente **realizar** por escrito **un análisis interno** exhaustivo sobre nuestras aptitudes, motivaciones y necesidades, experiencias, conocimientos, aspiraciones, etc. (Quién soy, cómo me veo, cómo me ven, mis aspectos positivos,...). **Y un análisis de nuestro entorno**: mercado de trabajo, empresas, etc.

Nuestra situación actual y nuestra situación deseada han de retroalimentarse recíprocamente y de forma continua para conseguir los ajustes necesarios. Nuestra meta ha de ser asequible y realista, a la vez que estimulante.

Una vez definidas las situaciones anteriores debemos **realizar un plan de acción** por escrito, indicando las actividades concretas, su programación en el tiempo, los recursos disponibles, los objetivos semanales, los métodos de búsqueda de empleo utilizados, etc. Con el objeto de ir avanzando y mejorando en nuestro proceso. Ello nos lleva a un programa semanal que implica su pertinente evaluación y control, mejorándolo de continuo.

Casi todos los procesos de búsqueda de empleo tienen unos documentos, pruebas, variables, acciones y habilidades comunes, como pueden ser el curriculum, la carta de presentación, pruebas de selección (de conocimientos, aptitudes, personalidad, etc.), entrevista, imagen personal, procesos de comunicación, habilidades sociales, etc. De forma que **en muchas ocasiones el mejor empleo es para el mejor buscador, el que mejor se ha sabido vender**, aquel que ha captado las necesidades y las valoraciones de la empresa, adaptándose a ello.

**El curriculum**, lo primero que tiene el seleccionador para juzgarnos, **es un resumen esquemático del historial, la capacitación y las circunstancias laborales de una persona**. Responde a la pregunta quién soy. Se ha de redactar de tal forma que ponga de manifiesto su cualificación para un puesto determinado. Su objetivo es concertar una entrevista donde defender las opciones al puesto. Debe ser breve (un folio), claro, coherente y positivo.



**La entrevista de selección no es más que un tipo de entrevista de venta**, donde el candidato intenta detectar las necesidades de la empresa y presentarse a si mismo en función de ellas, a la vez que se informa sobre los caracteres del puesto... El entrevistador pretende conseguir la información necesaria sobre el candidato, comparándolo con el perfil del puesto. En la misma se ha de mostrar interés, seguridad en uno mismo, naturalidad y coherencia. Intentando convertir los puntos débiles en ventajas, transformar lo negativo en positivo y ver los problemas desde otros puntos de vista más favorables.

Cualidades y valores importantes a considerar son la **madurez, la capacidad de adaptación y de aprendizaje, la motivación, la ética y la honestidad**, tanto por parte de la empresa que selecciona y de sus representantes como de los candidatos. Una empresa que no demuestre lo mismo es posible que no sea la más adecuada para desarrollarse profesional y personalmente, y un candidato que carezca de ello posiblemente no sea el más adecuado para dicho proyecto.