El TRABAJO de BUSCAR TRABAJO

GUÍA para ACOMPAÑARTE en el PROCESO

PROGRAMA

CONECTADAS POR EL EMPLEO

Esta guía ha sido editada
por la Federación
de Mujeres Progresistas
gracias a la subvención
del Ministerio de Sanidad,
Consumo
y Bienestar Social,
a través del programa
“Conectadas por el Empleo”.
2019

FEDERACIÓN
MUJERES
PROGRESISTAS

GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE SANIDAD, CONSUMO
Y BIENESTAR SOCIAL

POR SOLIDARIDAD
OTROS FINES DE INTERÉS SOCIAL

Diseño e ilustración: Taller de creación visual Mmaggiorini.com

Dedicado a todas las mujeres
que han participado con nosotras
en programas de orientación laboral,
compartiendo su tiempo,
sus diferentes experiencias, necesidades,
expectativas, dificultades,
capacidades e implicación.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

1. PRESENTACIÓN 6

2. INTRODUCCIÓN. MUJERES Y MERCADO DE TRABAJO 9

3. INICIANDO LA BÚSQUEDA ACTIVA DE EMPLEO 19

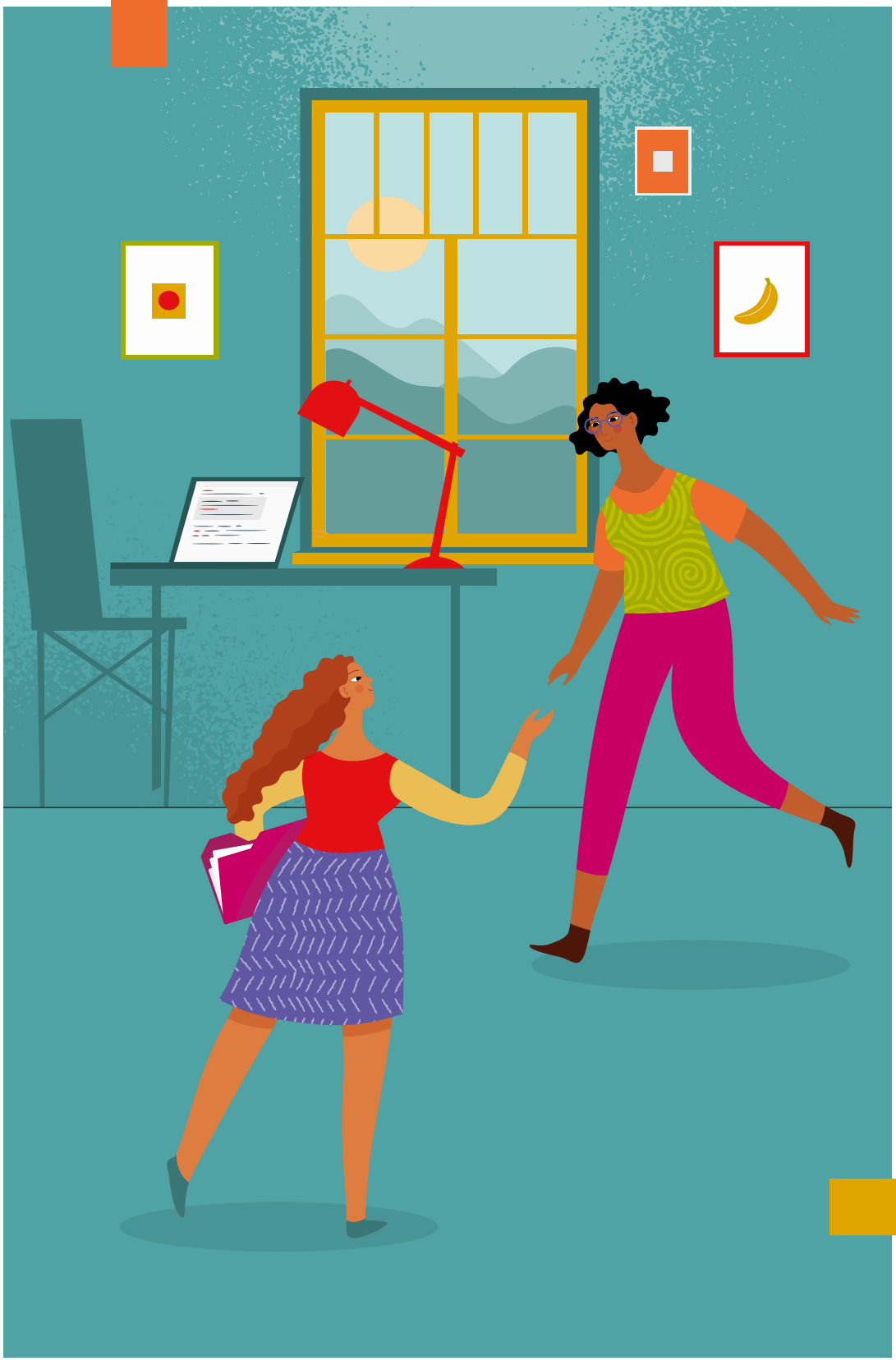
- Definición de objetivos profesionales. 19
- Autodiagnóstico de competencias. 23
- Marca personal y CV creativos. 26
- Tipos de empleo. 33
- Técnicas de búsqueda de empleo. 36
- Recursos de búsqueda de empleo. 37
- Estrategia de búsqueda. 46
- Gestión y planificación del tiempo. 46

4. TICS Y EMPLEO. IDENTIDAD DIGITAL Y BÚSQUEDA DE EMPLEO A TRAVÉS DE LAS TIC 51

5. CLAVES PARA LOS PROCESOS DE SELECCIÓN 55

6. FORMACIÓN PARA EL EMPLEO 70

7. AUTOESTIMA Y AUTOCUIDADOS 75



1 PRESENTACIÓN

La **Federación de Mujeres Progresistas (FMP)** es una organización social, sin ánimo de lucro y declarada de utilidad pública con **una trayectoria de más de 30 años defendiendo los derechos de las mujeres, visibilizando las desigualdades y discriminaciones** que sufrimos en todos los ámbitos y **promoviendo el cambio de estructuras** sociales, económicas y culturales para lograr el empoderamiento de las mujeres y la equidad de género.

En este contexto surge el **programa "Conectadas por el Empleo",** gracias a la financiación del Ministerio de Sanidad, Consumo y Bienestar Social, dirigido a **fomentar la empleabilidad de las mujeres** en un mercado laboral desigual y, en muchas ocasiones, discriminatorio a través de:

- ***Acciones de capacitación en competencias transversales para el empleo:*** técnicas de búsqueda de empleo, marca personal y CV creativos, procesos de selección, etc.
- ***Asesoramiento personalizado para trabajar las barreras internas y externas*** de acceso, mantenimiento y promoción profesionales. Orientación laboral, seminarios de autoestima y empoderamiento, inteligencia emocional aplicada al empleo, etc.
- ***Fomento de la autonomía y de las competencias digitales*** necesarias para llevar a cabo una búsqueda de empleo eficaz y efectiva.

El **trabajo remunerado es una pieza clave para lograr el empoderamiento económico y personal de las mujeres,** ya que, además de constituir una fuente de ***ingresos económicos propios,*** favorece el ***aprendizaje,*** aumenta nuestras ***relaciones sociales*** y ***proporciona valor y reconocimiento***, aspectos clave para la ***autonomía y la construcción de nuestra propia identidad.*** Por eso, tanto **el desempleo como la precariedad laboral suponen un factor de riesgo para la pobreza y para la salud** (entendida desde la perspectiva biopsicosocial). **Ambos factores nos afectan más a las mujeres**: seguimos sufriendo **desigualdades y discriminaciones de género que impiden y dificultan nuestra inserción en el mercado de trabajo en condi-**

ciones de igualdad. De ahí la **necesidad de trabajar para visibilizar y combatir todas estas barreras con acciones de carácter integral** dirigidas no solamente a mujeres con necesidades educativas y/o de inserción laboral, sino también a todos los agentes sociales implicados (empresas, otras entidades de empleo y/o formación, Administraciones Públicas, etc). Y éste es uno de los objetivos que nos planteamos desde el **Área de Empleo de la FMP**, desde la que llevamos a cabo, programas como "**Conectadas por el Empleo"**.

Fruto de nuestra experiencia en la gestión de programas de empleo integrando la perspectiva de género presentamos esta **guía práctica con orientaciones para la búsqueda de empleo,** visibilizando y combatiendo las barreras externas e internas que afrontamos las mujeres a la hora de insertarnos y promocionar en el mercado laboral. Confiamos en que esta guía os ayude y acompañe a lo largo de todo el proceso, a reflexionar y tomar conciencia de dónde y cómo nos situamos con respecto al empleo, cuáles son los objetivos que queremos conseguir y cómo vamos a lograrlos.

CV

2 INTRODUCCIÓN: MUJERES Y MERCADO DE TRABAJO

Cada **8 de marzo** miles de mujeres **alzamos la voz contra las desigualdades de género en todos los ámbitos, siendo la desigualdad y discriminación laborales** (tanto en el acceso como en el mantenimiento y promoción en el mercado de trabajo) uno de los aspectos clave para explicar la **perpetuación y la feminización de la pobreza**.

Las **desigualdades y discriminaciones de género en el mercado laboral** hunden sus raíces en los **roles, estereotipos y mandatos de género relacionados con la división sexual del trabajo**. Tradicionalmente se ha asignado a los **hombres** el rol del **trabajo productivo**, remunerado y fuera de casa, y a las **mujeres** el rol del **trabajo reproductivo**, de los trabajos del hogar y de los cuidados no remunerados (hijas/os, mayores y otros familiares en situación de dependencia). Los estereotipos y mandatos de género (es decir, las creencias acerca de cómo son y cómo deben ser mujeres y hombres, así como cuáles son las tareas y comportamientos socialmente apropiados en función del sexo biológico) tienen un **impacto en todos los ámbitos de nuestra vida,** y se van interiorizando a través de los principales agentes de socialización: familia, escuela, medios de comunicación, etc. Por ejemplo, tradicionalmente a las **mujeres** se nos presuponen **características y tareas relacionadas con los cuidados** (emocionalidad, disponibilidad afectiva, cariño, capacidad de sacrificio, preocupación por la belleza y la imagen corporal, estar siempre pendientes de las necesidades de los demás... etc.) y a los **hombres** características relacionadas con la **racionalidad, la autoridad, el poder, el liderazgo, la fuerza**... etc. Esto tiene **consecuencias** en todas las esferas de nuestra vida, entre ellas, en el **ámbito educativo y laboral**: no es casual que las mujeres nos formemos y ocupemos en mayor medida en sectores profesionales relacionados con los cuidados en sentido amplio (enseñanza, salud, ciencias sociales, limpieza, atención al cliente, ámbito administrativo, estética... etc.) y los hombres en sectores profesiona-

Los estereotipos y mandatos de género tienen un impacto en todos los ámbitos de nuestra vida

les relacionados con la construcción, las STEM (ciencias, tecnología, ingeniería), seguridad, mecánica, transporte y logística, etc. A esto es a lo que se le llama **segregación horizontal del mercado de trabajo** (es decir, la ocupación de determinados sectores profesionales en función del género). Además, los sectores feminizados suelen tener menor reconocimiento social y económico (están más precarizados). Si bien es cierto que cada vez encontramos más ejemplos de mujeres trabajando en sectores masculinizados (y a la inversa), las cifras siguen estando lejos de la paridad. Los sesgos y mandatos de género, especialmente cuando se mantienen de manera rígida, coartan nuestra libertad, desarrollo pleno y autonomía, además de potenciar determinadas capacidades e inhibir otras. Esto trae como consecuencia las elecciones académicas sesgadas, la segregación horizontal y presiones sociales cuando tanto mujeres como hombres nos alejamos de las normas.

El **trabajo reproductivo** (relacionado con los trabajos del hogar y los cuidados), tradicionalmente asumido por las mujeres (independientemente de edad, situación laboral y nivel educativo), **invisible y muy poco reconocido, supone la base del sistema productivo**, además de un ahorro para las Administraciones Públicas. De acuerdo con el estudio "**Cuantificación económica del trabajo doméstico y del cuidado de personas no remunerado en Cataluña**"*, del Institut Català de las Dones y el Observatori Dona, Empresa i Economía, si hubiera una distribución igualitaria de las tareas domésticas y el trabajo remunerado, las mujeres podrían obtener unos ingresos salariales brutos un 25% superiores a los actuales. Sin embargo **este trabajo no sólo no está reconocido sino que además supone una penalización**: el mercado laboral nos penaliza a lo largo de toda nuestra trayectoria profesional, **con especial incidencia durante la maternidad.** En las últimas décadas las mujeres nos hemos ido incorporando cada vez más al trabajo remunerado, pero lo hombres no se han incorporado en igual medida a los trabajos de cuidados y del hogar, por lo que sobre nosotras siguen recayendo jornadas más largas (dentro y fuera de casa) y seguimos asumiendo estos trabajos invisibles (tareas domésticas y de cuidados de hijos/as y otros familiares dependientes como ascendientes pro-

Los sesgos y mandatos de género, coartan nuestra libertad, desarrollo pleno y autonomía, además de potenciar determinadas capacidades e inhibir otras.

* Hipervínculo

pios o de la pareja, lo que se ha llamado "generación sándwich"). De esta falta de corresponsabilidad (de asunción conjunta y compartida por mujeres y hombres de la responsabilidad de los trabajos del hogar y de cuidados) y de la **falta de recursos públicos y de medidas eficaces y efectivas de conciliación de la vida laboral, personal y familiar** derivan las **desigualdades de género en los usos del tiempo**: las mujeres dedicamos más tiempo a los trabajos del hogar y los cuidados, mientras que los hombres dedican más tiempo al ocio, aficiones y actividades deportivas. Esta diferencia en los usos del tiempo tiene un **impacto negativo** y contribuye a **perpetuar la situación de desigualdad laboral**. Esto explica que seamos las mujeres las que tengamos mayor número de contratos a tiempo parcial, quienes asumamos la mayoría de las excedencias por cuidado de menores y de otros/as familiares dependientes o quienes nos veamos abocadas a renunciar a puestos de trabajo que impliquen disponibilidad (renunciar a nuestro desarrollo y promoción profesionales, carreras profesionales intermitentes, abandono del mercado laboral...). Y, como consecuencia de todo ello, quienes tengamos menores ingresos y menores cotizaciones a la Seguridad Social, que provocan un menor acceso a prestaciones sociales y a pensiones de jubilación, con el consiguiente aumento del riesgo de pobreza. Además, queda **poco tiempo para el ocio personal, para el descanso, para el autocuidado, para una misma.** Esto supone un factor de riesgo para nuestra salud psicoemocional y física que repercute también en nuestra proyección personal y profesional.

Las mujeres tenemos que lidiar con un mercado laboral desigual y, en muchos casos, discriminatorio

Vemos, por tanto, que **las mujeres tenemos que lidiar con un mercado laboral desigual y, en muchos casos, discriminatorio,** tal y como reflejan los datos de las Encuestas de Población Activa del INE (Instituto Nacional de Estadística*):

- **Menor tasa de actividad**. Entre los motivos más frecuentes de la inactividad se encuentran el hacerse cargo de cuidados de hijas/os u otros familiares en situación de dependencia (asumidos en su mayoría por mujeres).
- **Mayor tasa de desempleo.**
- **Mayor parcialidad**. Entre los motivos más frecuentes se

* Hipervínculo

encuentran nuevamente las necesidades de conciliación y no encontrar trabajo a jornada completa.

- **Mayor temporalidad** en el empleo.
- **Menores ingresos (brecha salarial)**: las mujeres cobramos menos que los hombres (Informe "Reducir la brecha digital: una prioridad", UGT*).
- Escaso reconocimiento y peores condiciones laborales de los sectores más feminizados **(segregación horizontal)** y menor ocupación en sectores con mayor y mejor empleabilidad (como es el caso de las profesiones STEM).
- Menor presencia en puestos de responsabilidad y dirección **(techo de cristal).**
- **Sesgos y discriminaciones de género en la incorporación y promoción profesional de las mujeres:** son muchos los estereotipos negativos a los que nos enfrentamos las mujeres en los procesos de selección, relacionados con la maternidad y con la "devaluación" de lo considerado tradicionalmente femenino. Así lo corroboran tanto los datos de ocupación como numerosos estudios como el efecto John-Jennifer (estudio de la Universidad de Yale en el que se presentaban dos cv idénticos en cuanto a méritos académicos y profesionales en el ámbito científico, pero con distinto sexo, teniendo como resultado que el cv del candidato masculino era mejor valorado que el cv de la candidata femenina para un puesto de responsabilidad en un laboratorio), las audiciones a ciegas y sin zapatos realizadas por orquestas de música como la Orquesta Sinfónica de Boston (que consiguió aumentar la contratación de mujeres profesionales de la música), etc. En el estudio "Maternidad y trayectoria profesional: análisis de las barreras e impulsores para la maternidad de las mujeres españolas" (Chinchilla, Nuria; Jimenez, Esther; Grau, Marc; IESE; ORDESA 2017), el 57% de las mujeres encuestadas afirmaba

Son muchos los estereotipos negativos a los que nos enfrentamos las mujeres en los procesos de selección

* Hipervínculo

haber renunciado a trabajos incompatibles con la maternidad, el 53% consideraba que ser madre le había impedido una mayor proyección profesional y el 46% pensaba que había tenido que trabajar más duro para demostrar su valía. Además, el 45% de las mujeres ponía de manifiesto que a la hora de participar en procesos de selección le habían preguntado si tenía hijas/os o había pensado tenerlos, y el 20% declaró que no le habían permitido reincorporarse a su puesto de trabajo tras la maternidad. Unas cifras escandalosas que ponen en evidencia la discriminación que vivimos las mujeres en el entorno laboral y la invisibilidad de las situaciones de acoso laboral por razón de sexo (entrevistas discriminatorias, penalización de la maternidad: despido o reducción de funciones o de categoría profesional por quedarse embarazada, etc.).

- **Acoso sexual y acoso por razón de sexo en el ámbito laboral.** El ac***oso sexual*** se define como cualquier comportamiento, físico o verbal, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo (como por ejemplo: condicionamiento del acceso a empleo o a promoción profesional a cambio de favores de contenido sexual, contacto físico indeseado, presiones o coacciones para mantener relaciones sexuales, preguntas sobre la vida sexual, acercamientos excesivos reiterados, buscar quedarse a solas con la persona, realizar gestos, sonidos o movimientos obscenos, realizar comentarios o valoraciones continuas sobre el aspecto físico de la persona, su condición o su orientación sexual, ... etc.). El ***acoso por razón de sexo*** es cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona con el propósito de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo (descalificaciones de la persona por razón de su sexo, utilización de expresiones sexistas, ig-

El 45% de las mujeres ponía de manifiesto que a la hora de participar en procesos de selección le habían preguntado si tenía hijas/os o había pensado tenerlos

norar aportaciones, comentarios o acciones según el sexo de la persona que los realiza, denegar permisos a los que tiene derecho la persona de forma arbitraria y por razón de su sexo... etc.). Ambos son expresiones de violencia de género y constituyen conductas muy graves y riesgos laborales de carácter psicosocial que afectan a la seguridad y salud de las mujeres que lo sufren. Además, se trata de un problema muy invisibilizado y las víctimas tienen muchas dificultades a la hora de denunciarlo en el ámbito laboral y judicial. Por eso es fundamental tener información primero para detectarlo y segundo para saber qué mecanismos podemos poner en marcha. Tanto la **Ley orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres** (en su artículo 48) como el **Real Decreto-ley 6/2019 de 1 de marzo de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación*** instan a las empresas a incluir medidas específicas para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

Este estudio pone también de manifiesto las diferencias de género en la asunción de responsabilidades de cuidado de hijos/as

- **Desigualdad a la hora de asumir excedencias por cuidado de hijas/os** (el 92,34% son asumidas por las mujeres) y otros familiares (el 83,66% son asumidas por mujeres), según datos del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades. Según el estudio "Maternidad y trayectoria profesional" mencionado anteriormente, el 40% de los hombres y el 37% de las mujeres participantes contaban en ese momento con políticas de flexibilidad en sus empresas. Sin embargo, un tercio de las mujeres y una cuarta parte de los hombres percibía que el uso de esas políticas podía tener consecuencias negativas en su carrera profesional. Este estudio pone también de manifiesto las diferencias de género en la asunción de responsabilidades de cuidado de hijas/os y, sobre todo, en las tareas del hogar (lavar, cocinar, comprar, limpiar y planchar), asumidas en mayor medida por las mujeres. Además, el 68% de las participantes en el estudio consideraba que los hombres dedican más tiempo a la parte "divertida" de los cuidados (jugar, salir al parque, etc.).

* Hipervínculo

- **Desigualdad en los usos del tiempo:** según datos de la Encuesta del Tiempo 2009-2010* (Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades), las mujeres dedicamos diariamente dos horas más al hogar y la familia que los hombres. Por el contrario, los hombres dedican 40 minutos más al día a la práctica del deporte y actividades al aire libre y media hora más al día en aficiones e informática.

Si además a todo esto le sumamos **otras variables** (como las responsabilidades familiares no compartidas, la situación de las mujeres migrantes, la presencia de diversidad funcional, el desempleo de larga duración, la violencia de género, etc.) nos encontramos con la presencia de **múltiples discriminaciones que generan mayor desigualdad, vulnerabilidad y desprotección en las mujeres.**

Todas estas barreras tienen como consecuencia directa la feminización de la pobreza y la perpetuación de las desigualdades. Relacionadas con ellas, existen también **otras barreras y consecuencias más invisibilizadas** pero con los mismos efectos perversos que las anteriores, que tienen que ver con la **salud psicosocial**, especialmente con el **autoconcepto y la autoestima de las mujeres**. Los estudios indican que las mujeres tenemos mayor esperanza de vida que los hombres pero con peor calidad. Y nuevamente aquí debemos hablar de cómo afectan las desigualdades de género. La interiorización del rol de cuidados, la escasa visibilización y reconocimiento de la importancia de los cuidados informales, los estereotipos y mandatos de género, la desigualdad en los usos del tiempo, la falta de corresponsabilidad, la sobrecarga que suponen las dobles y triples jornadas de trabajo (la jornada fuera de casa y la jornada dentro de casa, con las tareas domésticas y de cuidados), la falta de recursos públicos de apoyo a la conciliación, la discriminación y la desigualdad económica tienen también un fuerte impacto en la salud. Diferentes estudios ponen de manifiesto que el **desempleo supone un factor de riesgo para la salud mental**, especialmente para dificultades y problemas de ansiedad y de estado de ánimo, que son más frecuentes en el caso de las mujeres. Teniendo en cuenta que el desempleo y la precariedad

Todas estas barreras tienen como consecuencia directa la feminización de la pobreza y la perpetuación de las desigualdades.

* Hipervínculo

laboral nos afectan en mayor medida, no es difícil imaginar las consecuencias que tienen sobre nuestra salud psicosocial: pérdida de autoestima y autoconfianza, desmotivación, estrés, ansiedad, frustración, bloqueo, sentimientos de culpa y de vergüenza, etc.

Desde el área de empleo de la **Federación de Mujeres Progresistas** trabajamos, a través de diferentes programas, para la **incorporación laboral de las mujeres en condiciones de igualdad**. Nos encontramos diariamente con las consecuencias que tienen las desigualdades de género en las mujeres que atendemos. Por eso nuestro trabajo no se limita únicamente a la intervención para fomentar su empleabilidad, su empoderamiento y el conocimiento de sus derechos en todos los ámbitos, sino también a trabajar la sensibilización en igualdad con las empresas y otros agentes implicados.

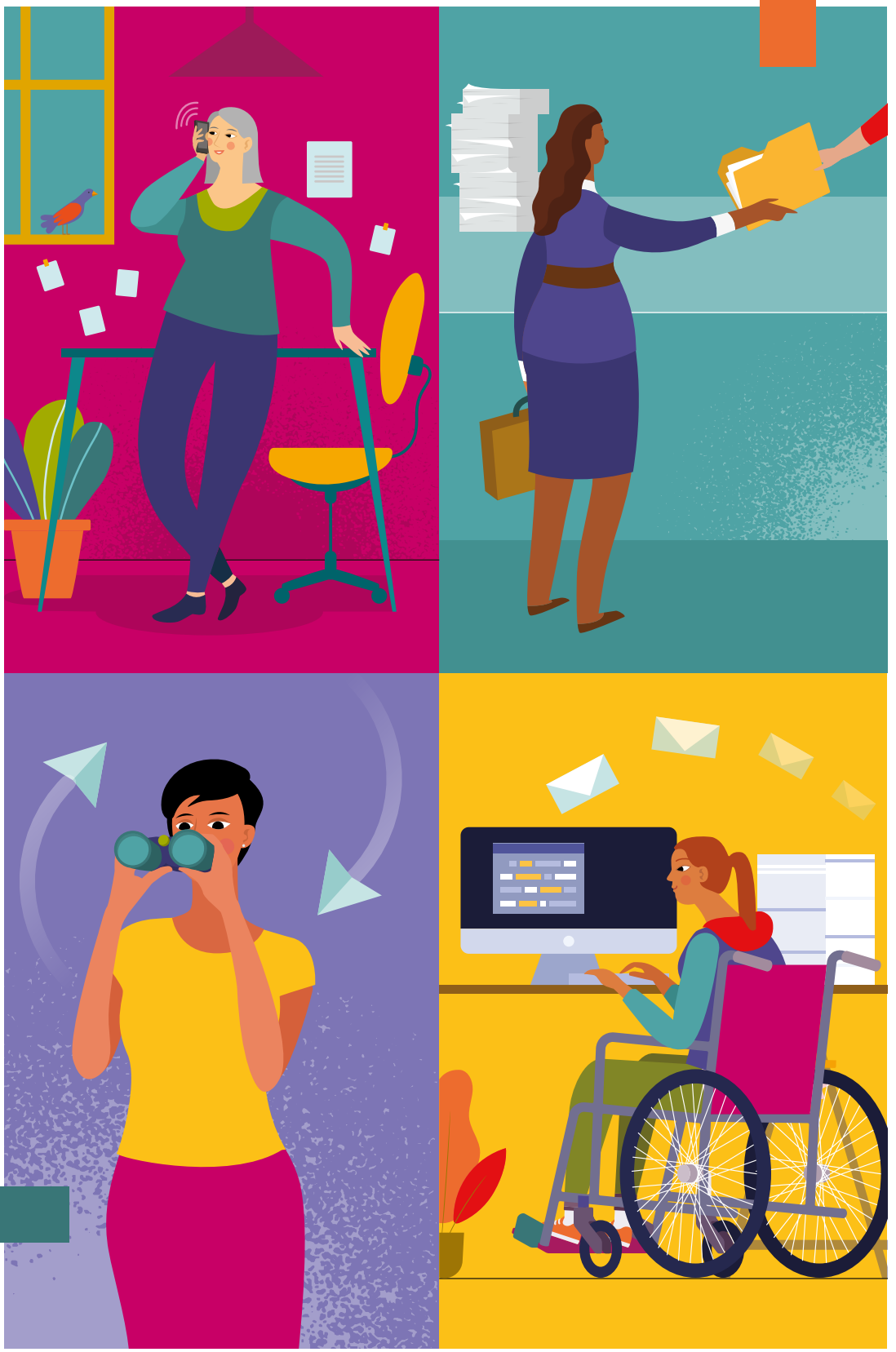
Por todos estos motivos y fruto de nuestra experiencia en programas de fomento de la empleabilidad de las mujeres, presentamos esta guía con orientaciones para la búsqueda de empleo desde un enfoque de género, visibilizando nuestra situación de partida y la influencia que los roles, estereotipos y mandatos de género tienen en nuestra vida como mujeres y como mujeres trabajadoras. Hoy más que nunca necesitamos tomar conciencia de las desigualdades y tener diferentes herramientas y estrategias para afrontar la búsqueda de empleo desde otra perspectiva, reflexionando y **dando el valor que se merece a nuestra propia trayectoria vital y profesional y derribando las barreras que nos encontramos a lo largo del camino.** Para ello hemos decidido dividir la guía en diferentes apartados:

En la FMP trabajamos, a través de diferentes programas, para la incorporación laboral de las mujeres en condiciones de igualdad.

- **Iniciando la búsqueda de empleo**, donde encontrarás orientaciones de cara a la definición de objetivos profesionales, el autodiagnóstico de competencias, cómo trabajar la marca personal, técnicas y recursos de empleo y gestión del tiempo en la búsqueda de empleo.
- Un apartado específico dirigido a la i**dentidad digital y a la importancia de las competencias digitales y el uso de las TIC**

para la búsqueda de empleo, uno de los grandes retos del mercado laboral actual, que está viviendo una transformación digital.

- Algunas **orientaciones de cara a la participación en los procesos de selección** de personal de las empresas: tipos de entrevista y de pruebas de selección, consejos para la preparación de la entrevista personal individual y/o grupal, cómo hacer frente a "preguntas difíciles", etc.
- Algunas **claves para elegir una formación** que realmente contribuya a mejorar nuestra empleabilidad y nuestras posibilidades de promoción profesional. La formación es un factor fundamental en un mercado laboral cada vez más competitivo, en el que la especialización y la polivalencia aportan un valor añadido.
- Un **apartado destinado a fomentar una autoestima saludable y a proporcionar algunas herramientas para la gestión del estrés y el malestar emocional** que suelen acompañar a los procesos de búsqueda de empleo. La salud es un pilar en nuestra vida y debería ser un eje prioritario, pero muchas veces, por la urgencia en conseguir un empleo, por la sobrecarga de trabajo y de preocupaciones, por los mandatos de género relacionados con estar pendiente de las necesidades de los demás (aún a costa de las propias necesidades), etc., es un aspecto que queda desatendido.



3 INICIANDO LA BÚSQUEDA DE EMPLEO

3.1 DEFINICIÓN DE OBJETIVOS PROFESIONALES

Buscar trabajo es también un trabajo y como tal requiere dedicación. A la hora de comenzar con la búsqueda de empleo o de mejora profesional es muy importante **establecer cuáles son tus objetivos profesionales a corto, medio y largo plazo**, es decir, **en qué quiero trabajar y en qué puedo trabajar**. Este es un paso fundamental para empezar a elaborar una estrategia eficaz para conseguirlos. Hay ocasiones en las que tenemos claros nuestros objetivos y otras no (por ejemplo porque queremos plantearnos objetivos alternativos) y pocas cosas hay tan desmotivantes como no saber qué queremos ni por dónde empezar. Clarificar los objetivos profesionales requiere de un **análisis previo de:**

- **Tu perfil profesional**: formación (reglada y no reglada), experiencia laboral (remunerada y no remunerada: prácticas, becas, voluntariado, colaboraciones, etc), conocimientos (idiomas, herramientas informáticas, conocimientos técnicos...) y competencias transversales relacionadas con rasgos de personalidad, actitudes y aptitudes (por ejemplo: creatividad, proactividad, capacidad de trabajo en equipo, iniciativa, tolerancia al estrés, adaptabilidad, capacidad de gestión y organización, iniciativa, empatía, capacidad de comunicación... etc). En el apartado "autodiagnóstico de competencias" hablaremos de la importancia del autoconocimiento y te propondremos algunos ejercicios para el autodiagnóstico de competencias.

- **Tus intereses y expectativas profesionales**: tipo de empresa, puesto, funciones, condiciones laborales (salario, horario, posibilidades de promoción, medidas de conciliación, etc). A veces es complicado pensar en lo que queremos, por lo que también es útil marcar unas "líneas rojas": es decir, pensar primero en lo que no queremos o no estamos dispuestas a aceptar.

- **La situación del mercado laboral en el sector o sectores profesionales de tu interés**: puestos más demandados por

las empresas, yacimientos de empleo, requisitos solicitados, competencias más valoradas, condiciones laborales ofertadas, etc. Para ello puede resultarte útil hacer una prospección del mercado laboral realizando búsquedas abiertas de ofertas en los principales portales de empleo (por ejemplo: buscar todas las ofertas de empleo publicadas en una localidad determinada o buscar ofertas en tu sector profesional para conocer lo que demandan y ofrecen las empresas). Además puedes consultar los informes que publica el **"observatorio de las ocupaciones" del SEPE (Servicio Público de Empleo)***, disponible en su web.

- **Tu situación actual**: situación sociolaboral (tiempo en desempleo, necesidades económicas, disponibilidad...), conocimiento del mercado laboral y de recursos de empleo, hábitos de empleo (frecuencia con la que buscas empleo, estrategia que utilizas a la hora de buscar ofertas...), disponibilidad para el empleo, si existe alguna variable en el entorno que te ayuda o te dificulta el proceso, etc. Para favorecer esta reflexión puedes realizar un análisis DAFO (debilidades-amenazas-fortalezas-oportunidades), identificando variables internas o que dependen de ti que te afectan positiva (fortalezas) o negativamente (debilidades) y variables externas o que no dependen de ti que impactan positiva (oportunidades) o negativamente (amenazas). Por ejemplo: fortalezas (destrezas o habilidades adquiridas, logros, habilidades, motivaciones, valor diferencial: polivalencia, conocimiento de recursos...), debilidades (limitaciones, miedos, aspectos de mejora, por ejemplo: necesidad de reciclaje profesional, pérdida de autoestima o de confianza, desmotivación, expectativas negativas, desconocimiento de recursos de apoyo, etc), oportunidades (aspectos del entorno que te pueden ayudar o beneficiar: red de contactos, yacimientos de empleo, servicios de orientación, planes específicos de fomento del empleo, ...) y amenazas (obstáculos externos que te pueden perjudicar: cambios en el mercado de trabajo, crisis económica, desempleo de larga duración, falta de recursos o redes de apoyo...).

Puede resultarte útil hacer una prospección del mercado laboral realizando búsquedas abiertas de ofertas en los principales portales de empleo.

* Hipervínculo

Esta reflexión es un paso previo fundamental, ya que te ayudará no sólo a definir tus objetivos (teniendo en cuenta de manera integral tu perfil profesional, las oportunidades y amenazas del entorno, tus necesidades y tus intereses y expectativas profesionales), sino también a diseñar una estrategia de búsqueda de empleo eficaz y ajustada: recursos de empleo que vas a utilizar, diseño de tu marca personal, pasos a seguir para trabajar las áreas de mejora (por ejemplo a través de formación para el empleo, refuerzo de competencias digitales, aprendizaje de idiomas, etc). En la actualidad existen multitud de recursos de búsqueda de empleo y formación y es tal la cantidad de información a nuestra disposición que puede resultar una tarea agobiante y pesada. Por eso **detenernos a pensar en estos aspectos nos ayudará a filtrar toda esa información y poner foco en lo más interesante y relevante de cara a conseguir nuestros objetivos profesionales.** En ocasiones, cuando nos encontramos sin empleo (especialmente si la situación se alarga en el tiempo), ya empezamos a "buscar trabajo en lo que sea y de lo que sea". Sin embargo, entendiendo que en muchas situaciones es más efectivo ampliar y diversificar nuestra búsqueda de empleo (buscando empleo en más de un sector), es conveniente definir y concretar nuestros objetivos profesionales (previo análisis de lo que hemos comentado anteriormente) para poder poner foco y evitar que la búsqueda de empleo se convierta en una tarea angustiosa y desmotivante. Si no hacemos ese análisis de nuestro perfil profesional y de lo que requieren las empresas para trabajar en un determinado sector, nos arriesgamos a llevar a cabo una búsqueda de empleo poco eficaz y sin respuesta.

Es conveniente definir y concretar nuestros objetivos profesionales para poder poner foco y evitar que la búsqueda de empleo se convierta en una tarea angustiosa y desmotivante.

En ocasiones es necesario definir nuestros **objetivos a corto plazo** (ajustados a nuestro perfil profesional y a las demandas y requerimientos del mercado laboral), teniendo en cuenta que pueden ser abiertos y diversos para cubrir la necesidad de empleo que tenemos en ese momento, y los **objetivos a medio o largo plazo**, ajustados también a nuestros intereses y expectativas profesionales cuando requieren acciones intermedias (por ejemplo, realizar formación, conseguir una acreditación profesional, adquirir mayor experiencia laboral... etc). Tener definidos los objetivos a corto y largo plazo ayu-

da a que nuestra estrategia sea más coherente desde el principio, enfocando nuestros esfuerzos a formación y/o a trabajar en un sector o en un puesto que nos permita adquirir experiencia que podamos aprovechar para nuestro objetivo a largo plazo.

A la hora de definir nuestros objetivos nos puede ayudar guiarnos por el **método SMART,** para que éstos sean:

- **Específicos:** cuanto más los concretemos, mejor. Ejemplo: programadora Java, ingeniera mecánica, controller financiero, técnica de recursos humanos, psicóloga sanitaria, etc.
- **Medibles**: que nos permitan conocer en qué medida se cumplirían o se están cumpliendo para que, en el caso de que no sea así, podamos detenernos a pensar qué dificultades están apareciendo.
- **Alcanzables:** realistas y ajustados tanto a nuestras necesidades y perfil profesional como a los requerimientos del mercado de trabajo.
- **Relevantes:** que sean importantes para ti porque te ayuden a satisfacer necesidades económicas, de desarrollo personal, de desarrollo profesional, de trampolín para acceder a otro tipo de puesto más ajustado a tus intereses, etc.
- **Temporales:** que los tengamos delimitados en el tiempo para, en caso de no cumplirse, poder valorar alternativas.

Tenemos que tener en cuenta que **nuestros objetivos pueden cambiar con el tiempo** en función de nuestra situación personal y/o laboral, nuestros intereses personales y/o profesionales, la situación del mercado laboral... etc, por lo que no son algo rígido o inamovible. De ahí la importancia de **llevar a cabo un autoanálisis** cuando no los conseguimos en el tiempo que nos hemos dado para ello, que nos sirva para reflexionar acerca de la estrategia utilizada y de las dificultades o motivos por los que pensamos que no se han cumplido. Este análisis nos servirá para llevar

a cabo otras medidas: plantearnos objetivos alternativos, cambiar la estrategia de búsqueda, acudir a un servicio de orientación laboral, utilizar otros recursos o herramientas de búsqueda, etc.

Una vez definidos nuestros objetivos el siguiente paso es diseñar una estrategia de búsqueda de empleo orientada a alcanzarlos: deberemos pensar en cómo vamos a reflejar nuestro perfil profesional (CV y marca personal), qué recursos de empleo vamos a movilizar y qué tiempo le vamos a dedicar.

3.2 AUTODIAGNÓSTICO DE COMPETENCIAS

En los últimos años se está hablando mucho del término competencias, aplicado no sólo al sistema educativo y de formación (aprendizaje basado en competencias) sino también al ámbito laboral (competencias profesionales) y personal (competencias personales). Una competencia es una combinación entre los conocimientos, habilidades, aptitudes, actitudes y valores que tiene una persona. Es decir, **las competencias podrían equivaler a las capacidades que tenemos, aprendemos y desarrollamos las personas en diferentes contextos**.

A la hora de buscar empleo, tanto si estamos desempleadas como si lo que queremos es una mejora profesional, es fundamental que tengamos claras cuáles son nuestras competencias, nuestro saber hacer, nuestras capacidades y, en definitiva, nuestro valor añadido como profesionales. Y este **autodiagnóstico** es una de las primeras tareas a abordar, junto con la definición de objetivos profesionales.

Para **identificar nuestras competencias** debemos hacer un trabajo de reflexión desde la base del aprendizaje a lo largo de la vida: es decir, llevar a cabo un **repaso de los conocimientos, habilidades, aptitudes, actitudes, etc**, **que hemos ido desarrollando a lo largo de nuestra trayectoria vital y profesional** (formación, trabajo remunerado, voluntariados, prácticas en empresas, colaboraciones, etc). Para ello puede ser útil que pensemos en 4 tipos de competencias:

- **Competencias de base:** conocimientos básicos que serían imprescindibles como son: el dominio de la lengua materna o del idioma del país en el que vamos a trabajar, los conocimientos sobre mercado laboral y técnicas de búsqueda de empleo, carnet de conducir (en los casos que se requiera), etc.

- **Competencias técnicas**: aquellas relacionadas con los conocimientos, destrezas, aptitudes, etc, de un sector determinado, adquiridas a través de la formación específica y/o experiencia profesional en ese sector. Por ejemplo, conocimiento de determinados lenguajes de programación (en el caso de una programadora), carnets de carretillera y conocimiento en el uso y manejo de maquinaria (en el caso de operaria logística); titulación oficial (en los casos que se requiera), carnet de colegiación (en los casos que se requiera), conocimientos de contabilidad y manejo de programas y paquetes contables (en el caso de técnica de departamento financiero), etc.

- **Competencias digitales**: aquellas relacionadas con nuestro perfil digital y conocimiento y uso seguro y eficiente de los medios digitales y las TIC (Tecnologías de la Información y la Comunicación) para nuestra vida personal, social y/o laboral. Por ejemplo: navegación por internet para la búsqueda y filtrado de información, comunicación digital, gestión y tratamiento de datos, gestión de identidad digital, protección de la privacidad y uso seguro de internet, uso aplicado de las mismas para realizar gestiones, buscar empleo, etc.

- **Competencias transversales**: son las relacionadas con actitudes, habilidades, rasgos de personalidad, etc, que se adquieren en contextos laborales y no laborales. Por ejemplo: capacidad de trabajo en equipo, habilidades de manejo del estrés, empatía, asertividad, capacidad de comunicación, capacidad para el trabajo bajo presión, proactividad, adaptabilidad, creatividad, etc.

En los procesos de selección de personal lo que se evalúan son precisamente las competencias de la persona entrevistada a través de dinámicas grupales, pruebas psicotécnicas, entrevistas personales, etc. **Cada sector profesional, cada empresa y cada puesto de trabajo tienen asociadas unas competencias clave**, que son las más valoradas y buscadas por las empresas, y que en la mayoría de las ocasiones, suelen mencionarse en las ofertas de empleo.

Pensar en las propias competencias puede resultar más complicado de lo que parece. No tenemos costumbre de reflexionar sobre nosotras mismas (especialmente las mujeres, a las que los mandatos

de género nos dictan estar más pendientes de los demás y a pasar desapercibidas) y además culturalmente se asocia en ocasiones a vanidad o arrogancia. Sin embargo, es un aspecto fundamental en nuestra vida**. Para realizar tu propio autodiagnóstico de competencias, te proponemos varios ejercicios de reflexión,** especialmente para identificar las **competencias transversales:**

- Hacer un **listado de los conocimientos** que has ido adquiriendo a lo largo de tu trayectoria vital y profesional (técnicos, teóricos, prácticos, etc).
- Hacer un **listado de tareas que sabes hacer y que se te dan bien** (en las que te sientes segura, competente).
- **Cómo has afrontado situaciones difíciles**, bien en el trabajo o bien en tu vida personal.
- **Qué logros has tenido en tu vida personal o profesional** y **cómo has llegado a conseguirlos.**
- **Cómo te describirían**: una persona cercana a ti, una/n compañera/o de trabajo y una/n superior en el trabajo (una persona con un puesto por encima de ti), una/n subordinada/o en el trabajo (una persona con un puesto por debajo del tuyo)... etc.
- **Identificar competencias de un listado ya realizado** (en internet hay mucha información) y **reflexionar sobre los motivos por los que crees que tienes esa competencia** (es decir, buscar ejemplos concretos en tu vida personal o profesional de esa competencia). Las competencias transversales más valoradas suelen ser: trabajo en equipo, capacidad de adaptación, polivalencia, creatividad, habilidades de gestión del tiempo, proactividad, etc., aunque, como hemos dicho, depende mucho del sector profesional.

Para identificar tus **competencias técnicas y digitales** te recomendamos que hagas un listado de:

- **Conocimientos adquiridos a través de la formación y experiencia**, relacionados directamente con tu sector profesional. Ejemplo: lenguajes de programación, técnicas de primeros auxilios, técnicas terapéuticas, derecho laboral, etc. Para ello

también te puede ayudar conocer los requisitos y conocimientos requeridos en el sector de tu interés (por ejemplo a través de un análisis de ofertas de empleo).

- **Conocimientos digitales**: qué programas informáticos conoces y utilizas, qué sabes hacer con ellos y para qué los utilizas, cómo proteges tu privacidad en las redes, cómo gestionas tu identidad digital, cómo buscas información en la red (y cómo seleccionas la que te interesa)... etc. También existen en internet herramientas de autodiagnóstico de competencias digitales. Un ejemplo lo puedes encontrar en la web de "**Andalucía es digital**" y en el **test Ikanos***.

Para conocer tus **competencias sociolaborales**, relacionadas con el conocimiento del mercado laboral y de los recursos y técnicas de búsqueda de empleo te proponemos reflexionar acerca de las siguientes cuestiones:

- **Conocimiento de recursos y técnicas de búsqueda de empleo**.
- **Hábitos de empleo**: tiempo que dedicas a la búsqueda de empleo, estrategia utilizada.
- **Herramientas empleadas**: CV, presencia en redes, identidad digital, etc.

También puedes rellenar online algún cuestionario de empleabilidad (e internet existen muchos modelos).

Conocer tus competencias te ayudará a saber cuál es tu nivel de empleabilidad para desde ahí decidir acciones para mejorarlo.

3.3 MARCA PERSONAL Y CURRÍCULUM CREATIVOS

La **Marca Personal** (o Personal Branding) suele definirse como la **huella que dejamos en las demás personas**. Tom Peters acuñó el término de Personal Branding para referirse a la gestión de la marca personal, considerando que cada una/o de nosotras/os somos una sociedad y podemos autogestionar nuestra imagen como si de una empresa se tratase.

* Hipervínculo

En la era digital, en la que muchas de nuestras relaciones interpersonales se realizan a través de redes sociales y el mundo online está más presente que el offline a la hora de buscar empleo, debemos **aprender a sacar partido a todo aquello que nos hace únicas, que nos da un valor añadido y que nos diferencia en los procesos de selección**. Hoy en día no sólo hay que ser buena profesional sino también saber comunicarlo. Trabajar nuestra marca personal sirve para definirte, distinguirte, posicionarte, adaptarte, ser referente, hacer contactos... etc.

Hoy en día no sólo hay que ser buena profesional sino también saber comunicarlo.

Es importante señalar que en muchas ocasiones (especialmente en trabajos masculinizados y en puestos de responsabilidad), debido a las discriminaciones y sesgos de género existentes en los procesos de selección y promoción profesionales, las mujeres tenemos que demostrar más para acceder a ellos. Por ello tener trabajada nuestra marca personal será fundamental para destacar en las candidaturas y postularnos como las profesionales cualificadas que somos. En el estudio **"Maternidad y trayectoria profesional: análisis de las barreras e impulsores para la maternidad de las mujeres españolas"*** (mencionado en el primer apartado de la guía), el 46% de las mujeres encuestadas pensaba que había tenido que trabajar más duro para demostrar su valía.

Para trabajar nuestra marca personal podemos basamos en tres pilares fundamentales:

- **Autoconocimiento**: Conocerse a una misma es fundamental para crear nuestra marca personal, ya que no se trata de inventarnos una persona nueva sino de potenciar aquellas cualidades, atributos, habilidades y competencias que ya poseemos. Todas tenemos cualidades que nos hacen auténticas, se trata de encontrar aquello en lo que somos buenas, que aportan valía a nuestro trabajo y nos diferencia de las/os demás. Analizaremos nuestros gustos, nuestras motivaciones, nuestros valores, qué nos inspira... En definitiva cuál es nuestro valor diferencial, tal y como hemos visto en el apartado anterior.
- **Estrategia:** Cuando ya sabemos aquello que nos hace diferentes debemos crear una estrategia para conseguir nuestros

* Hipervínculo

objetivos. De cara a diseñar esta estrategia tendremos que conocer bien qué es lo que se valora en nuestro sector profesional (tal y como hemos visto en el apartado "objetivos profesionales").

- **Plan de Comunicación**: Una vez sabemos lo que pide el mercado y lo que podemos aportar, hay que saber comunicarlo. Tan importante como saber hacerlo bien es hacerles llegar a las/os demás que sabemos hacerlo bien. Para ello debemos trabajar en la elaboración del CV y de nuestro perfil en redes sociales, especialmente en las profesionales (como Linkedin). Además del mundo online, también es importante dejar nuestra huella en la red de contactos del mundo físico. Acudir a eventos, congresos, conferencias, ferias, etc, para hacer contactos y conocer las últimas tendencias y novedades en el sector. Hablaremos de ello más en detalle en el apartado "recursos de búsqueda de empleo".

Es importante **transmitir nuestra marca personal en el CV**, y que éste destaque entre los demás para tener más posibilidades de ser seleccionada. Por eso hay que dedicarle tiempo. A continuación te sugerimos algunas **orientaciones para elaborar CV en formato creativo:**

- **El CV debe contar no solo la experiencia y la formación, también todo aquello que sabemos hacer (competencias)**. El objetivo del CV es llamar la atención sobre nuestra candidatura para que la empresa o entidad nos cite para una entrevista personal.
- **Hoy en día no hay una única manera de hacer el CV**, de hecho existen cientos de plantillas en la web en las que inspirarnos para hacerlo. Lo más importante es que refleje de manera coherente lo que queremos transmitir, que lo hagamos "nuestro", ya que es nuestra tarjeta de visita. Por ello deberá reflejar la información más relevante (formación, trayectoria profesional y competencias) en un formato sencillo y fácil de leer (con apartados diferenciados y resaltando lo más importante: en otro color, en "negrita", etc).
- **Es conveniente adaptar el CV a tus objetivos profesionales y a tu estrategia de búsqueda de empleo.** Por eso en ocasiones es útil tener varios modelos.

- Un tema controvertido y recurrente es el de la **foto**. ¿Ponemos foto o no ponemos foto? No hay una única respuesta a esta pregunta sino que todo depende. Por norma general recomendamos no ponerla (ya que puede ser un factor potencial de discriminación y no aporta información relevante). Salvo 2 excepciones: una es que nos la pida expresamente la empresa (algo relativamente frecuente en puestos relacionados con atención al cliente, en cuyo caso tendremos que decidir si ponerla o no ponerla) y otra es en el caso de las redes sociales profesionales (en las que no ponerla puede generar desconfianza). En el resto de casos, recomendamos no incluirla en el CV, por lo menos en el primer envío. Si la empresa nos llama y nos cita a una entrevista personal, podemos llevar nuestro CV con foto (en este caso, la empresa ya nos ha entrevistado y evaluado competencias, por lo que incluir el CV con foto facilitaría el recuerdo). Si decides incluirla tiene que ser actual y lo más neutral posible (mejor si es una foto tipo carnet).

- En cuanto a los **apartados del CV,** tampoco hay una única respuesta, sino que podemos adaptarlo a nuestro perfil profesional. Lo importante es que el CV sea funcional y aparezca estructurado. Como norma general, te proponemos los siguientes apartados:

  - **Datos personales**: los básicos para que la empresa o entidad pueda contactar contigo: nombre, apellidos, teléfono de contacto, dirección de correo electrónico (importante que sea neutra, por ejemplo: a.perez@gmail.com), lugar de residencia (puedes poner código postal, municipio o provincia en función de tus intereses), número de colegiada (si procede), un link a tu perfil de Linkedin, web o blog profesional (si lo tienes y consideras oportuno), carnet de conducir y vehículo propio (si procede).

  - **Extracto o reseña profesional**: Se trata de un breve resumen (2 ó 3 líneas) de tu trayectoria profesional, por lo que suele incluir el ámbito o sector en el que tienes experiencia, conocimientos o formaciones útiles para el puesto, competencias relevantes y el objetivo profesional. Es lo primero que van a leer, por ello es

fundamental hacerlo cuidadosamente poniendo la información más relevante. Muchas veces un buen perfil profesional puede ser la clave para que el/la reclutador/a siga leyendo el currículum.

- **Formación Académica**: son las formaciones oficiales (EGB, ESO, Bachillerato, Formación Profesional, Ciclos Formativos de Grado Medio o Superior, certificados de profesionalidad relacionados con nuestro sector profesional, etc). Como norma general, se pondría la formación de más alto grado, a no ser que tengamos también formación de posgrado o diferentes formaciones porque tenemos un perfil variado y distintos objetivos profesionales (en este caso podemos alterar el orden y darle mayor importancia a una o a otra en función del sector profesional o de la oferta de empleo a la que estemos enviando nuestra candidatura). Por ejemplo, si tenemos formación superior (diplomatura, licenciatura o grado universitario) no pondremos la educación secundaria o el bachillerato ya que se da por hecho que para hacer una carrera universitaria hemos superado los niveles anteriores. Pondremos el nombre del centro en el que realizamos los estudios y el número de horas o de créditos (si procede). Si los estudios los hemos cursado en el extranjero es importante señalar que están homologados. Si tenemos un perfil muy diversificado, en ocasiones es útil tener dos modelos de CV (y darle más importancia a una formación u otra en función de a qué empresa o entidad nos dirijamos).

- **Experiencia profesional:** aquí tampoco hay una única forma de volcar la información, sino que va a depender de nuestra trayectoria profesional y del puesto de trabajo al que vayamos a optar. Lo que sí es importante reflejar son: la empresa (o entidad), el puesto, las funciones y el periodo de tiempo (podemos poner fechas concretas o dejar simplemente el año). Si tenemos un perfil profesional diversificado (es decir, experiencia en diferentes sectores profesionales) podemos hacer un CV funcional: es decir, agrupar las experiencias en función de los sectores, independientemente del orden

cronológico (por ejemplo: área de atención al cliente, área administrativa, área sanitaria, etc). Es importante que incluyamos todas nuestras experiencias profesionales (las remuneradas y las no remuneradas como prácticas, voluntariados, becas, colaboraciones, etc). Si tenemos mucha rotación laboral (por ejemplo porque hayamos trabajado en suplencias, en campañas, etc.) podemos agruparlas.

- **Formación Complementaria:** son otros cursos y formaciones que hayamos realizado, estén o no relacionadas con nuestro sector profesional (siempre y cuando lo consideres relevante). Si hemos realizado cursos en diferentes sectores, es útil agruparlos por área funcional (al igual que hemos comentado en el caso de la experiencia profesional). Generalmente conviene indicar el nombre del curso, el centro donde se ha cursado, el número de horas y el año de finalización (si procede y no es una fecha muy atrás en el tiempo).

- **Informática e idiomas:** esto puede agruparse en un único apartado o en dos, dependiendo de la importancia que tengan estos conocimientos en nuestro sector profesional. A la hora de reflejar los conocimientos de informática es importante señalar los sistemas operativos, programas informáticos, lenguajes de programación, manejo de internet y redes sociales, plataformas de teleformación, velocidad al teclado... (indicando también el nivel, si procede). Con respecto a los idiomas, indica tu nivel en las 4 competencias: comprensión oral, comprensión escrita, expresión oral y expresión escrita. Si has realizado algún curso o certificación oficial o alguna estancia en el extranjero puedes indicarlo también.

- **Competencias y habilidades**: hoy en día está muy de moda añadir un apartado en el que pongamos nuestras competencias más relevantes.

- **Ponencias, publicaciones, proyectos:** en este apartado puedes indicar ponencias que hayas realizado (en jornadas o congresos), publicaciones o proyectos que

hayas realizado (por ejemplo: proyecto fin de carrera o proyecto fin de master), siempre y cuando lo estimes oportuno.

- **Otros datos de interés:** en este apartado puedes mencionar tu/s objetivo/s profesional/es, tu disponibilidad de incorporación, etc.

Es importante **cuidar no sólo el contenido del CV, sino también el formato:** que sea un CV actualizado, que lo hayamos hecho nuestro y que tenga un diseño atractivo, ya que proporciona información más allá de la formación y la experiencia. En internet existen multitud de modelos y plantillas de CV: podemos hacerlo en programas de tratamiento de textos (como "Word"), utilizar plantillas prediseñadas o herramientas sencillas de diseño como Canva o Genial.ly (que tienen plantillas gratuitas y de pago y te permiten un diseño más creativo).

Otra opción (especialmente para aquellas profesiones creativas como las relacionadas con el diseño gráfico, la maquetación, la publicidad, la animación, etc.) es realizar **CV en línea** (con un formato muy creativo, puesto que es una de las competencias más necesarias en estos sectores) y/o **vídeocurriculum,** que además de contar lo que sabemos hacer, permite mostrar cómo somos, como nos expresamos y mostrar nuestras competencias profesionales de otro modo. No se trata solamente de ponerse delante de la cámara y contar nuestra experiencia profesional, sino que podemos hacer un montaje en el que mostremos nuestro trabajo, las habilidades y competencias adquiridas. Cuida mucho la imagen y ten en cuenta que no es lo mismo realizar un vídeocurrículum para trabajar en el sector financiero que para trabajar en el sector de la animación, pero en cualquier caso debe ser profesional y adecuarse al sector, al puesto y a las características de la empresa. El vídeocurrículum debe ser atractivo, dinámico y breve (1 o 2 minutos). La calidad de la imagen y el sonido serán importantes, por lo que deberemos cuidar los detalles e intentar grabar en un sitio tranquilo y sin ruidos.

Otra opción es realizar CV en línea, con un formato muy creativo, puesto que es una de las competencias más necesarias en estos sectores.

Existen multitud de herramientas online para realizar y editar el vídeocurrículum, como por ejemplo: **Yovijob**, **Videolean**, **VideoScribe**, **Wideo** y **Tuvideocvonline***. Una vez lo tengas, no olvides enlazarlo en tus redes sociales profesionales y adjuntar el link a tus candidaturas. **Youtube*** también es una buena plataforma para ganar notoriedad y posicionamiento.

A la hora de trabajar nuestra marca personal, tenemos también que tener en cuenta nuestra identidad digital y nuestra presencia en redes, de la que hablaremos en el apartado **"Tics y empleo"**.

3.4. TIPOS DE EMPLEO

A la hora de buscar empleo podemos plantearnos:

- **Empleo privado (por cuenta ajena)**. Es al que puedas acceder a través de empresas, entidades, asociaciones, fundaciones, etc. Suele ser la búsqueda de empleo más frecuente y a la que nos referiremos a lo largo de la guía. En este caso los procesos de selección de personal pueden incluir una o varias entrevistas (individuales y/o grupales), pruebas psicotécnicas, resolución de casos prácticos, etc.

- **Empleo público**, para trabajar en la Administración Pública: Administración General del Estado (Ministerios y Organismos dependientes), Administración Autonómica (Consejerías y Organismos dependientes de las Comunidades Autónomas), Administración Local (Ayuntamientos y Organismos dependientes) y Organizaciones Internacionales. Normalmente hay 3 vías de acceso:

  - **Bolsa de trabajo temporal** (puede convocarse durante un periodo concreto de tiempo o estar abierta de manera permanente). Para saber puestos convocados, requisitos y condiciones de acceso hay que consultar las páginas web de las distintas Administraciones Públicas

Para saber puestos convocados, requisitos y condiciones de acceso hay que consultar las páginas web de las distintas Administraciones Públicas.

* Hipervínculo

(generalmente tienen un apartado de ofertas de empleo público). Consisten en un proceso selectivo en el que la persona interesada debe rellenar una solicitud de inscripción y presentar la documentación solicitada para verificar el cumplimiento de los requisitos generales y específicos a la convocatoria. El procedimiento de selección suele ser a través de concurso, mediante méritos relativos a la formación y la experiencia (según vengan indicados en la propia convocatoria). Se puntúa según un baremo establecido (en función de los años de experiencia en la misma categoría profesional, titulaciones académicas y cursos de formación relacionada, etc). Una vez que se resuelve la convocatoria, sale un listado de personas admitidas, con la puntuación obtenida, y se van incorporando en función del orden hasta que se cubre la necesidad.

- **Oposición libre**: consiste en la realización de una o más pruebas selectivas que, en algunos casos, pueden ser eliminatorias (es decir, si no se supera la primera prueba no se pasa a la siguiente). Estas pruebas suelen consistir en desarrollos de un tema, resolución de casos prácticos, ejercicios tipo test, exposiciones orales, etc. Hay oposiciones que se convocan cada cierto tiempo y otras cuya convocatoria es más puntual o irregular. Para conocer el plazo y forma de inscripción, los requisitos de acceso, el número de plazas, el tipo de puestos, el tipo de pruebas y el tipo de temario hay que consultar la convocatoria (en las páginas web de las diferentes Administraciones Públicas). La puntuación obtenida en las pruebas es la que determina el acceso a la plaza como funcionaria/o de carrera (con plaza permanente) o interina/o (con plaza temporal, cuando no ha sido posible cubrir los puestos por funcionarios/as de carrera, por ejemplo con las/os aspirantes que han aprobado la oposición pero no han sacado plaza por puntuación, o que han aprobado alguna de las fases pero otras no (dependiendo de cada convocatoria).

- **Concurso-oposición**: además de la puntuación en la fase de oposición que hemos comentado, se valora la puntuación obtenida en la fase de concurso de méritos (puntuaciones según baremo por experiencia profesional, estudios o formación relacionada, etc). Al igual que en los casos anteriores, para conocer el plazo y forma de inscripción, requisitos, plazas, puestos, baremos, etc, hay que consultar las bases de la convocatoria.

Hay que tener en cuenta que **las oposiciones son una carrera de fondo**: requieren tiempo, dedicación, planificación del estudio, constancia y esfuerzo. Por eso te recomendamos informarte muy bien del tipo de pruebas, de si existe o no bolsa de empleo para las personas que no hayan obtenido plaza, de tus necesidades y posibilidades. Puede ser un objetivo profesional a largo plazo.

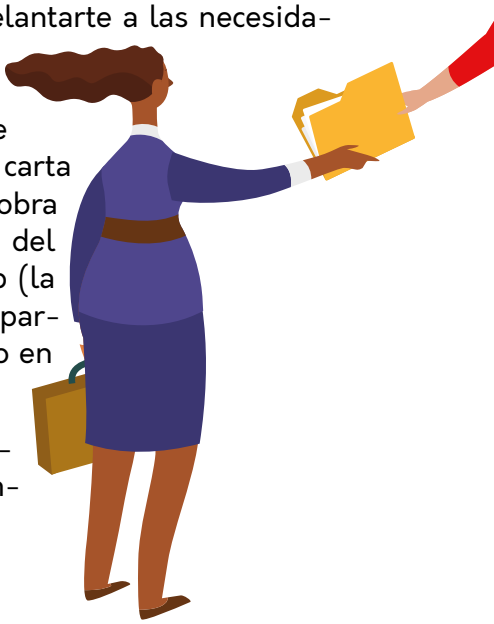
- **Empleo por cuenta propia (trabajadora/r autónoma/o):** es aquel en el que se realiza una actividad profesional o económica de forma habitual y directa a cambio de dinero, sin un contrato laboral vinculado a una empresa. Cualquier persona mayor de 18 años puede ser autónoma. Para ello se necesita una idea y plan de negocio que contemple aspectos como: análisis de la oportunidad de negocio, viabilidad técnica, económica y financiera, marketing, planificación, etc. Dos herramientas que te pueden ayudar son el Canvas de modelo de negocio y el plan de empresa. Si tienes en mente una idea de negocio o un proyecto de emprendimiento te recomendamos que acudas a un servicio de asesoramiento específico que te pueda orientar acerca de cómo elaborar y analizar un plan de empresas, ayudas disponibles, etc. En la mayoría de las Comunidades Autónomas hay servicios de información y asesoramiento gratuitos para personas emprendedoras (consulta en la oficina de empleo de tu localidad o en la Cámara de Comercio). Así mismo, en internet tienes disponible gran cantidad de información.

3.5 TÉCNICAS DE BÚSQUEDA DE EMPLEO

A la hora de buscar empleo hay **dos técnicas que puedes combinar**:

- **Inscripción en una oferta de empleo concreta**: consiste en presentar tu candidatura en respuesta a una oferta de empleo determinada. Para ello es conveniente adaptar o ajustar tu CV a las características de la oferta y preparar una carta de presentación breve, resumida y personalizada (que puedes utilizar en la mayoría de los portales de empleo en el momento de realizar la inscripción a la oferta, como contenido del correo electrónico que envíes a la empresa y/o como adjunto al CV). Te recomendamos que seas proactiva a la hora de enviar tu respuesta a ofertas de empleo e intentes, en la medida de lo posible, utilizar más de un canal (por ejemplo, si has visto la oferta de empleo en un portal de empleo y conoces el nombre de la empresa, además de inscribirte a través del propio portal, puedes dirigirte directamente a la empresa, a través de su página web, en el apartado "empleo" o a través de algún correo electrónico del departamento de Recursos Humanos).

- **Autocandidatura:** consiste en tomar la iniciativa y presentar tu candidatura a empresas o entidades de tu interés, aunque en ese momento no haya abierto ningún proceso de selección. Se trata de una vía de búsqueda de empleo efectiva en el medio o largo plazo, y te permitirá adelantarte a las necesidades de la empresa o, incluso, a otras candidaturas. Puedes seleccionar un listado de entidades y/o empresas de tu interés y hacerles llegar tu CV y tu carta de presentación (que en este caso cobra una especial importancia) a través del correo electrónico, de su página web (la mayoría de las empresas tiene un apartado dedicado al empleo), acudiendo en persona a sus oficinas, etc.



Nuestra recomendación es que combines ambas técnicas a la hora de buscar empleo.

3.6 RECURSOS DE BÚSQUEDA DE EMPLEO

Una vez que hemos definido cuál es nuestro objetivo profesional, hemos planificado el proceso de búsqueda de empleo y nos hemos informado de la situación del mercado laboral, el siguiente paso es conocer y empezar a utilizar los diferentes recursos de búsqueda que existen. Estamos en la era digital y en la sociedad de la información y, como tal, existen una gran cantidad de recursos, blogs y artículos especializados a nuestra disposición, aunque no todos serán igualmente efectivos sino que dependerá de nuestros objetivos profesionales. Por eso es muy importante **saber dónde y cómo buscar la información**, así como **saber filtrarla** (seleccionar la más relevante). No hay que olvidar que nosotras somos las responsables de nuestro proceso de búsqueda de empleo, y que cuanta mayor información tengamos, más efectiva será. Para ello **una aliada fundamental son las TIC** (Tecnologías de la Información y la Comunicación). Internet ha supuesto toda una revolución a la hora de comunicarnos y a la hora de facilitar el acceso a información de cualquier tipo (con sus pros y sus contras). Por ello muchos de los recursos que comentamos a continuación son digitales, ya que facilitan enormemente la labor de búsqueda de empleo, ahorrando tiempo y costes de desplazamiento. No obstante, no es suficiente saber usar las diferentes herramientas digitales, sino que también es necesario saber usarlas bien (competencias digitales) es decir, saber qué uso le damos, cómo buscar y filtrar la información, cómo gestionar la seguridad y privacidad en la red, etc. De todo ello hablaremos más detalladamente en el apartado dedicado a TIC y empleo.

De cara a la búsqueda de empleo es fundamental que sepamos:

- **Buscar información de empresas** (por sectores que nos interesan, por ubicación, por tipo de empresa, etc). La mayoría de ellas tiene en su web un apartado para enviar nuestro CV y/o para consultar las ofertas de empleo disponibles.
- **Buscar ofertas de empleo**.
- **Buscar otro tipo de información de interés** para nuestra búsqueda de empleo: bolsas de empleo, programas de formación (reglada y no reglada), programas de fomento del empleo, recomendaciones, novedades legislativas, orientaciones, etc.

A continuación haremos un breve repaso de los diferentes recursos de búsqueda de empleo:

✓

RED DE CONTACTOS Y REDES SOCIALES PROFESIONALES

Está formada por las **personas con las que mantenemos contactos personales y profesionales que nos pueden ser útiles para encontrar empleo** ("boca o boca" o "Networking") y se trata de una de las vías más eficaces para la búsqueda de empleo, ya que en muchas ocasiones permite a acceder a ofertas de empleo que no se encuentran publicadas en otros medios. Dentro de las redes de contactos podemos encontrar:

- Familiares y amigas/os directa/os.
- Compañeras/os y jefa/es de antiguos trabajos
- Compañeras/os de formación, ya sea reglada o no reglada.
- Contactos que podemos conseguir a través de jornadas, ferias y/o eventos de empleo, etc.
- Contactos a través de las redes sociales profesionales y generalistas (Linkedin, Twitter, etc.). Estas herramientas nos pueden servir para crear y ampliar nuestra red de contactos, así como para compartir información de interés. Así, nos pueden ayudar a conocer y llegar a empresas donde te gustaría trabajar, conectar con personas que trabajen en ellas o con profesionales que trabajen en nuestro sector y con profesionales de selección de personal. Además suelen ser un buen recurso para acceder a ofertas de empleo. Conviene tener en cuenta que tenemos que crear una red de contactos siempre en función a nuestro objetivo/s profesionales/s: no tiene sentido hacer contactos por hacer. Hablaremos de ellas más detalladamente en el apartado TIC y empleo.

Nuestra red de contactos tiene que "estar viva", tenemos que informar a nuestros contactos (personales y profesionales) que estamos en búsqueda de empleo y mantenernos activas. Existe un número significativo de oportunidades y ofertas de empleo que no llegan a publicarse en ningún lado (lo que se suele conocer como "mercado oculto"), sino que se acaban cubriendo por personas que han llegado

a través de recomendaciones de otras/os profesionales que trabajan en la entidad o en el sector y que conocen cómo trabajan, cómo son, etc. Por ello es fundamental que tu red de contactos sepa qué tipo de trabajo buscas, cuál es tu perfil profesional, cuáles son tus competencias y habilidades, los conocimientos específicos que tengas, etc. En definitiva, tenemos que cuidar nuestra red y mantenerla activa para que te permita acceder a nuevas y/o mejores oportunidades profesionales.

PORTALES DE EMPLEO

Un portal de empleo es un sitio web que reúne ofertas de empleo privadas de distintas empresas e instituciones, para una gran diversidad de puestos y categorías profesionales en diferentes ubicaciones geográficas**. Existen portales de empleo generalistas** (con ofertas de empleo de diferentes sectores profesionales), como **Infojobs*** o **Infoempleo***, y **portales de empleo especializados** en determinados sectores, como **Tecnoempleo*** (dirigido al sector de informática y telecomunicaciones), **Educajobs*** (sector educativo) o **Hacesfalta*** (sector social). En la web de **Marcaempleo*** puedes encontrar un amplio directorio de portales y enlaces de empleo generalistas, sectoriales y por Comunidades Autónomas. Hay algunos portales de empleo que, además de buscadores de ofertas, tienen también artículos con orientaciones de cara a la búsqueda de empleo, información del mercado laboral, información sobre cursos de formación, etc.

Los portales de empleo sirven de enlace entre las empresas con necesidades de personal y las personas que se encuentran en búsqueda de empleo. Las empresas publican en ellos sus **vacantes disponibles** y se encargan de llevar a cabo directamente los procesos de selección con las personas candidatas que se inscriben en la oferta. A su vez, las personas en búsqueda de empleo pueden crearse un **perfil para introducir su CV** (el propio portal suele tener ya los campos fijados para ir introduciendo los datos, pero en algunos existe también la posibilidad de anexar el CV propio) y buscar ofertas de empleo.

Antes de decidirnos por el portal o portales de empleo donde vamos a inscribirnos es importante que tengamos **nuestro currículum actualizado y bien estructurado**. En muchos de estos portales

* Hipervínculo

hay que hacer una inscripción rellenando apartados previamente estipulados pero en otros podemos insertar directamente el currículum, por lo que es fundamental tenerlo al día. Si podemos hacerlo en un formato creativo, conciso y bien estructurado hacemos nuestra candidatura más llamativa para la oferta a la que estamos postulando.

Los criterios para decantarnos por uno u otro portal son variados y dependerán en gran medida de factores como: el tipo de trabajo que busquemos, el sector laboral, la ubicación geográfica que nos interesa, el grado de confianza que tengamos en algún portal en particular o las referencias que nos puedan transmitir otras personas. Seleccionar solo una posibilidad no es una decisión muy acertada, sino que lo conveniente es probar con varios e ir ajustando nuestra selección en base a los resultados. Cuanto más conozcamos los pormenores de estos portales mejores serán nuestros criterios para realizar y ajustar nuestra selección.

WEBS DE EMPRESAS/ENTIDADES:

La mayoría de las empresas y entidades, especialmente las de mayor tamaño, tienen un **apartado específico en su web para empleo**, en el que suelen publicar las ofertas de empleo que tienen disponibles. Otras empresas ofrecen la posibilidad de adjuntar el CV, o bien anexando el archivo, o bien rellenando el CV en línea (de manera similar a los portales de empleo). En casi todas ser necesario registrarse.

Para **buscar empresas, entidades relacionadas con tu sector y profesionales de Recursos Humanos** puedes utilizar portales de empleo, foros del sector, redes sociales y buscadores.

METABUSCADORES:

Los Metabuscadores o motores de búsqueda de empleo nos permiten realizar **búsquedas de puestos de trabajo en toda la red** sin necesidad de acudir a cada una de las páginas de empleo. Se dedican a rastrear los portales de empleo y páginas web donde se publiquen ofertas de empleo, y filtrarlas en función de los criterios de búsqueda que establezcas. Carecen de base de datos propia y, en su

lugar, usa las de otros buscadores y muestra una combinación de las mejores páginas que ha devuelto cada buscador.

Los metabuscadores sirven para **agilizar el proceso de búsqueda de ofertas de empleo**, economizar tiempo y aumentar así la eficacia y la eficiencia.

El funcionamiento es sencillo, y similar al de los portales de empleo, simplemente se incluyen **criterios de búsqueda básicos como palabra clave** (como por ejemplo la profesión) y zona geográfica y otros avanzados, donde se puede delimitar en mayor medida las características de las ofertas que se buscan. La mayoría de ellos permiten activar un sistema de alertas.

El más conocido y el más recomendado es Indeed, el cual además cuenta con una App para buscar trabajo en el móvil, que permite consultar y aplicar a las ofertas de forma más cómoda y en cualquier momento o lugar.

APPS DE EMPLEO

El teléfono móvil es ya una realidad con la que convivimos a diario, y es por ello, que la búsqueda de empleo se ha adaptado también a dicha situación. Las aplicaciones de empleo (Apps) nos **facilitan llevar a cabo la búsqueda de empleo desde nuestros dispositivos móviles**. Así, por ejemplo, hay portales de empleo que han creado sus propias Apps adaptadas a los móviles y tablet con el fin de acceder a las mismas en cualquier momento, de manera más ágil y sencilla. Para utilizarlas hay que descargarlas en el dispositivo que vayas a emplear.

Un ejemplo de Apps de empleo serían "careerbuilder"*, "jobandtalent"*, las app de portales y metabuscadores de empleo, etc.

ETT Y CONSULTORAS DE RRHH

La **Empresa de Trabajo Temporal (ETT)** es aquella cuya actividad fundamental consiste en **poner a disposición de otra empresa usuaria, con carácter temporal, a personas trabajadoras previamente contratadas por la ETT**. Se habla de trabajo temporal porque

* Hipervínculo

los supuestos en los que se lleva a cabo la contratación son:

- Para la realización de una obra o servicio determinado.
- Para atender las exigencias circunstanciales del mercado
- Para sustituir a trabajadoras/es con derecho de reserva del puesto de trabajo.
- Para cubrir temporalmente un puesto de trabajo mientras se realiza el proceso de selección o promoción de personal.
- Para celebrar un contrato de formación y aprendizaje.

Las **Consultoras de Recursos Humanos** generalmente se ocupan de llevar a cabo la **primera parte del proceso de selección de personal para una empresa** (publicación de la oferta, criba curricular, entrevistas de trabajo, pruebas psicotécnicas... etc). Generalmente suelen preseleccionar un número reducido de candidatas/os, que pasarían la selección final con la empresa contratante. También encargarse de procesos organizativos y formativos de las empresas cliente.

SERVICIOS PÚBLICOS DE EMPLEO

Dentro de los Servicios Públicos de Empleo o Sistema Nacional de Empleo (SNE) encontramos el **Servicio de Empleo Público Estatal (SEPE),** un organismo que depende del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social; y los Servicios Públicos de Empleo de las diferentes Comunidades Autónomas.

El SEPE se dedica exclusivamente a la tramitación gestión de las prestaciones y subsidios. Las Comunidades Autónomas tienen transferidas las políticas activas de empleo, es decir, formación, orientación laboral, y apoyo a la contratación para que las personas desempleadas consigan integrarse en el mercado laboral (salvo en Ceuta y Melilla, que están gestionadas por el SEPE). En su **web*** puedes encontrar información sobre:

- Los diferentes planes y programas de fomento del empleo
- Prestaciones y subsidios
- Solicitud de cita previa

* Hipervínculo

- Información del mercado laboral por sectores.
- Red Eures (trabajo en Europa)
- Certificados de profesionalidad y planes de formación para el empleo
- Información sobre trámites y ayudas financieras para trabajadoras/es autónomas/os, etc.
- Portal Empléate: integrado en la web del SEPE, es un buscador de ofertas de empleo.

Además del SEPE, cada Comunidad Autónoma tiene su propio servicio de empleo (**Servicios Autonómicos de Empleo),** a través de los que se puede acceder a ofertas de empleo, planes de formación para el empleo, solicitud de cita previa para trámites relacionados con la demanda de empleo y con prestaciones, información sobre ayudas, convocatorias de empleo público, etc. A continuación te enumeramos un listado por Comunidades Autónomas:

- Andalucía: Servicio Andaluz de Empleo (SAE)*
- Aragón: Instituto Aragonés de Empleo (INAEM)*
- Asturias: Trabajastur*
- Canarias: Servicio Canario de Empleo*
- Cantabria: Servicio Cántabro de Empleo*
- Castilla La Mancha: Sepecam*
- Castilla y León: Servicio Público de Empleo de Castilla y León*
- Cataluña: Oficina de Treball*
- Ceuta: Servicio Público de Empleo en Ceuta (web del SEPE)*
- Madrid: Portal de Empleo de la Comunidad de Madrid*
- Comunidad Valenciana: LABORA*
- Extremadura: SEXPE*
- Galicia: Servicio Público de Empleo de Galicia*
- Islas Baleares: SOIB*

* Hipervínculo

- La Rioja: Servicio Riojano de Empleo*
- Melilla: Servicio Público de Empleo en Melilla (web del SEPE)*
- Navarra: Servicio Navarro de Empleo*
- País Vasco: Servicio Vasco de Empleo (Lanbide)*
- Murcia: Servicio Regional de empleo de la Región de Murcia*

WEBS EMPLEO PÚBLICO

Si nos decantamos por el empleo público desde las diferentes **páginas webs de las Administraciones Generales del Estado y de las Comunidades Autónomas y Ayuntamientos** podemos acceder a la información sobre las bases que regulan la convocatoria, los procesos selectivos, los contenidos, las fechas, etc. Toda esta información es clave para conocer el detalle de la oposición y valorar si puedes presentarte o no a ella.

AGENCIAS DE COLOCACIÓN Y OTRAS ENTIDADES

Muchas empresas, fundaciones y entidades gestionan programas de empleo y formación, ofreciendo actividades de orientación laboral, cursos de formación, intermediación laboral con empresas (gestión de ofertas de empleo, seguimiento de candidaturas enviadas, etc) y **actividades grupales** para el refuerzo y la mejora de las competencias sociolaborales. Estas actividades son gratuitas porque suelen estar subvencionadas por organismos públicos dependientes de las Comunidades Autónomas y del ámbito estatal.

Las **agencias de colocación autorizadas** son entidades públicas o privadas autorizadas por el SEPE que tienen como objetivo la intermediación entre personas en búsqueda de empleo y empresas. Es decir, que ayudan a las personas a encontrar empleo y a las empresas a gestionar las ofertas de empleo. Los servicios que ofrecen son también gratuitos. Puedes obtener más información sobre estas entidades en las web de empleo de las diferentes Comunidades Autónomas.

FERIAS DE EMPLEO

A lo largo del año se celebran diferentes **ferias y jornadas de empleo a las que acuden empresas y profesionales**. Son una buena oportunidad para aumentar la red de contactos, informarte del mercado laboral y establecer un contacto más directo con las empresas, ya que suelen tener un stand en el que informan de los puestos que suelen requerir y las vacantes disponibles en ese momento. Generalmente se les puede entregar el CV actualizado y, en muchas de ellas, se organizan charlas y talleres para la mejora de la empleabilidad.

Algunas ferias de empleo son **generalistas** (por ejemplo Universidades, Formación Profesional, Era Digital... etc) y otras son **sectoriales** (hostelería, turismo, etc).

OTRAS WEB

Actualmente existen **numerosas web y blogs dedicados al empleo y a la formación**, que puedes consultar para mantenerte informada y actualizada y para buscar ofertas de empleo, por ejemplo:

- Iguálate*
- PortalParados*
- Marcaempleo*
- Aquí hay Trabajo*
- Blog de Muñoz Parreño*
- Blog de Remedios Arjona*
- Blog de Elena Arnáiz*

En ellos puedes encontrar orientaciones de cara a la búsqueda de empleo, información sobre ofertas de trabajo, novedades legislativas, etc.

Además, la mayoría de **colegios oficiales profesionales** (psicología, enfermería, trabajo social, delineación, ingeniería, etc) también cuentan con un servicio de bolsa de empleo.

* Hipervínculo

Por último, en la **Cámara de Comercio de tu Comunidad Autónoma** también puedes encontrar información relativa a empresas, programas de fomento del emprendimiento y programas de empleo.

3.7 ESTRATEGIA DE BÚSQUEDA

Una vez que tengamos identificados nuestros objetivos profesionales, nuestro autodiagnóstico de competencias y los recursos de empleo existentes en la actualidad, así como trabajada nuestra marca personal, es el momento de **diseñar la estrategia de búsqueda de empleo acorde a lo que queremos conseguir: plan de acción.** En este punto hay que tener claro:

- **Qué recursos de empleo vamos a emplear y de qué manera**. Es decir, en qué webs de empleo nos vamos a registrar, qué apps vamos a utilizar, si vamos a crear un perfil en Linkedin, si hay alguna feria de empleo a la que podamos acudir, etc. Lo más conveniente es llevar a cabo una búsqueda de empleo diversificada.
- **Qué acciones podemos llevar a cabo para aumentar nuestra empleabilidad.**

Y ponerse manos a la obra.

3.8 GESTIÓN Y PLANIFICACIÓN DEL TIEMPO EN LA BÚSQUEDA DEL TIEMPO

El tiempo es un **recurso limitado** y aprender a planificarlo adecuadamente, especialmente cuando estamos desempleadas, es fundamental para llevar a cabo una búsqueda de empleo más eficaz y efectiva.

Existe una clara **desigualdad de género en los usos del tiempo**. Las mujeres seguimos ocupándonos en mayor medida de las tareas del hogar y del cuidado de personas dependientes (hijas/os, familiares dependientes, etc), lo que influye en la cantidad y calidad del tiempo que tenemos disponible. Y si además trabajamos fuera de casa, hace que tengamos dobles y triples jornadas de trabajo (la remunerada y la no remunerada, esta última relacionada con las ta-

reas domésticas y de cuidado de familiares, muy poco reconocida y valorada), tal y como comentamos en el primer apartado de la guía. Esto tiene consecuencias no sólo en el menor tiempo disponible para buscar empleo o mejora laboral, sino también a la hora de acceder en mayor medida a jornadas parciales por motivos de conciliación (más precarizadas y peor remuneradas) y en nuestro propio bienestar, ya que la sobrecarga de trabajo derivada de las dificultades de conciliación y de la menor valoración de esos trabajos del hogar y de cuidados impacta sobre nuestra salud física, psicológica y social, generando estrés, cansancio, fatiga, dolores de cabeza, tensión muscular, menor tiempo de ocio, menor tiempo para las relaciones sociales, etc. Por eso **es fundamental** no sólo que seamos **conscientes de estas desigualdades** y de la necesidad de repensar nuestros **usos del tiempo**, sino que **es necesario también disponer de recursos públicos de conciliación y fomentar la corresponsabilidad** (repartir la responsabilidad de las tareas).

El **desempleo y la precariedad laboral conllevan además un impacto en la vida de las personas**, ya que supone pérdida económica y ruptura de hábitos, además de consecuencias para nuestra salud psicosocial (de las que hablaremos más adelante). Por eso es fundamental que, a la hora de enfrentarnos a la **tarea de buscar empleo**, lo intentemos hacer de manera **planificada** para evitar en lo posible la carga de frustración, desmotivación y ansiedad que muchas veces supone el proceso. La percepción del tiempo es subjetiva y a veces asociamos desempleo con tener mucho tiempo disponible, por lo que es fácil caer en postergar tareas, dispersarse por no tener espacios de tiempo estructurados y convertirse en "recaderas". Y nada más lejos de la realidad: **la búsqueda de empleo requiere tiempo de análisis, tiempo de búsqueda, dedicación y esfuerzo**. Y, si queremos evitar el desgaste que en ocasiones supone, es conveniente organizar ese tiempo. Más importante que la cantidad de tiempo que empleemos en la búsqueda de empleo es la calidad del mismo: podemos estar horas "muertas" buscando empleo si no utilizamos la técnica adecuada, con el consiguiente desgaste que supone. A continuación te proponemos algunas **orientaciones que te pueden ayudar a esta labor:**

Por eso es fundamental que, a la hora de enfrentarnos a la tarea de buscar empleo, lo intentemos hacer de manera planificada

- **Plantéate qué tiempo quieres y puedes dedicarle a la búsqueda de empleo**. Para ello puedes organizarte una agenda diaria o semanal, y delimitar un intervalo aproximado de tiempo que le vas a dedicar, intentando respetarlo en la medida de lo posible.
- **Anota en un calendario las fechas importantes y escribe las tareas del día**.
- Lleva a cabo un **seguimiento de las ofertas de empleo que envías** (fecha, oferta, empresa, medio por el que te has inscrito, seguimiento).
- **Identifica si hay algún ladrón de tiempo** que te esté dificultando la búsqueda (postergación, dificultades a la hora de decir "no", dificultades para delegar otras tareas, dificultades a la hora de priorizar tareas, interrupciones, etc). Un ejercicio que puede resultar muy útil es la matriz de tiempo de Eisenhower, que tiene 2 ejes: urgencia e importancia.

- **Diversifica los recursos de empleo que utilizas** (evita utilizar a diario los mismos recursos). Por ejemplo un día dedícalo a enviar autocandidaturas a empresas o entidades de tu interés, otro día a webs de empleo, otro a redes sociales, etc en función de la estrategia previa que hayas planteado.

- **Realiza seguimientos periódicos (semanales o quincenales)** para analizar cómo va la búsqueda y si hay algún aspecto a mejorar: nuevos recursos de empleo que hayas descubierto y eficacia de los mismos (por ejemplo, si has encontrado ofertas y/o información de tu interés), si te han llamado de alguna oferta de empleo para citarte a una entrevista de trabajo o de alguna información, si ves ofertas de tu interés o es conveniente utilizar otras vías, si tienes actualizado tu perfil profesional en las diferentes redes que estás utilizando... etc.

- **Mantente actualizada sobre el mercado laboral y los recursos y planes de fomento del empleo**. Para ello te puede ser útil consultar blogs de orientación laboral.

- **No olvides dejar un tiempo para el ocio y para ti misma y tu autocuidado**, del que hablaremos en el apartado "autoestima y autocuidados". Es fundamental para protegernos del estrés derivado de las situaciones de desempleo y/o de precariedad laboral y para contribuir a nuestro bienestar.

4 TICS Y EMPLEO. IDENTIDAD DIGITAL Y BÚSQUEDA DE EMPLEO A TRAVÉS DE LAS TICS

En la actualidad, las **TIC (Tecnologías de la Información y la Comunicación) juegan un papel fundamental en nuestra vida,** a la hora de buscar información de interés, realizar gestiones, comunicarnos, etc. Estamos en pleno proceso de digitalización social y laboral, y éste es probablemente uno de los mayores retos que enfrenta el mercado de trabajo y la sociedad en general.

Es por ello que **la búsqueda de empleo ha experimentado un gran cambio desde que Internet se ha convertido en una herramienta habitual**. Del currículum tradicional en papel y el ir a entregarlo en mano hemos pasado al mundo digital, donde las nuevas tecnologías se han convertido en una plataforma que puede multiplicar ampliamente nuestras posibilidades de llegar a más gente, a más empresas y a más ofertas.

Las **redes sociales y los portales digitales** se han convertido en una herramienta fundamental para la búsqueda de trabajo. Muchas empresas las utilizan en sus actividades diarias, tanto para seleccionar personal como para captar clientes o estar al corriente de las novedades de la competencia. Encontrar nichos de empleo y ser capaz de aprovechar la oportunidad son habilidades que pueden cambiar la suerte de una persona en búsqueda activa de empleo.

A pesar de este gran cambio y forma de conseguir empleo, sigue habiendo muchas personas desempleadas que todavía no tienen acceso o no saben utilizar las (TIC) y, por este motivo, ven mermadas sus posibilidades a la hora de encontrar empleo.

Además, en el mundo digital también está presente la desigualdad de género en el acceso y el uso de las TIC y en la ocupación en el sector tecnológico: lo que se conoce como **brechas digitales de género**. Así, podemos hablar de una **primera brecha digital** que está relacionada con el acceso a las tecnologías y a internet (aunque en este caso la diferencia entre géneros se está reduciendo). Esta asimetría se incrementa en lo referente al uso de las TIC: **segunda brecha digital**. De nuevo las mujeres utilizamos en menor medida herramientas informáticas, especialmente las relacionadas con la configuración de aplicaciones, la programación o la instalación de periférе-

ricos. La **tercera brecha digital** tiene que ver con la presencia de las mujeres en las ocupaciones tecnológicas, donde seguimos estando infrarrepresentadas, debido a los roles y estereotipos tradicionales de género, que perpetúan la segregación horizontal en el mercado de trabajo de la que hablábamos al principio de la guía.

Para **fomentar el uso de las TIC y la adquisición de competencias digitales** es necesario, además de disponer de un dispositivo y de acceso a internet, **familiarizarse con las distintas herramientas digitales** que existen. Desde los programas tradicionales (de edición de textos, hojas de cálculo y creación de presentaciones), a programas específicos, almacenamiento de información en la nube o en otros dispositivos de memoria (como los discos externos o los USB), uso de herramientas digitales para la comunicación virtual (chats, videoconferencias, etc.), navegación por internet (gestiones telemáticas, búsqueda de ofertas, redes sociales, uso del correo electrónico...), uso de herramientas digitales de diseño, etc. Es importante practicar con ellas, perderles el miedo. Existen numerosas guías en internet para aprender a utilizar desde las redes sociales hasta programas específicos, así como cursos de formación en programas concretos (SAP, paquetes contables, informática básica, ofimática, etc.) y programas formativos relacionados con ocupaciones en el sector de las TIC, un sector con buenos índices de empleo, tanto formación reglada (**grados universitarios** y **ciclos formativos***) como no reglada (**certificados de profesionalidad***). Como se trata de un sector en el que las mujeres estamos infrarrepresentadas, también existen programas específicos dirigidos a fomentar la formación y la ocupación de las mujeres en el ámbito de las TIC (como el de **Adalab***).

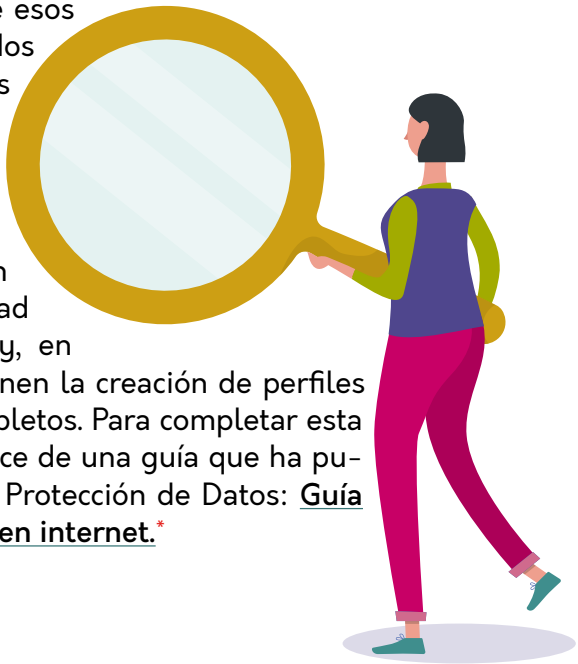
Dentro de las competencias digitales más importantes está la de gestionar nuestra **identidad digital.** El hecho de que la llegada de internet aumente las posibilidades de que encontremos empleo también puede ser un arma de doble filo. En el momento en que metemos nuestros datos en redes sociales estamos creando lo que se llama Identidad digital. La identidad digital o identidad 2.0, es la **información que existe sobre nosotras en internet**, la cual puede ser fácilmente consultada por cualquiera a través por ejemplo de buscadores como Google o en redes sociales. Aquello que no estamos controlando puede influir positiva o negativamente en nuestra búsqueda de empleo y más concretamente en los procesos de selección a los que pretendemos optar. Las personas encargadas de Recursos

* Hipervínculo

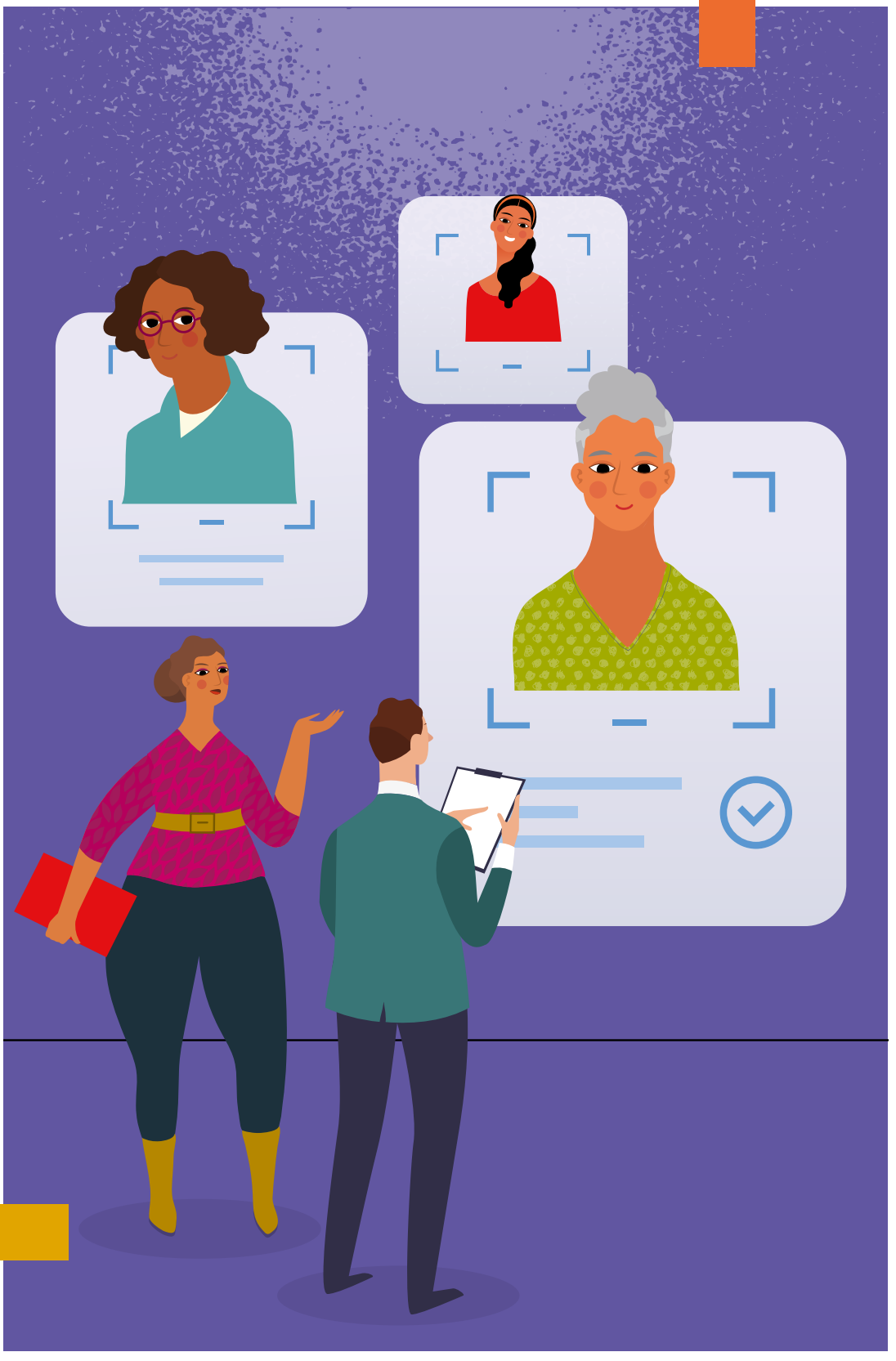
Humanos entran cada vez más en nuestras redes para sacar más información nuestra y si no tenemos controlada la privacidad (por ejemplo de Facebook o Twitter) y colgamos fotos comprometedoras y/o comentarios fuera de lugar, puede hacer que seamos descartadas del proceso sin ni siquiera darnos la oportunidad de conocernos.

Al estar en búsqueda de empleo nos interesará tener una **identidad profesional visible: de ahí la importancia de diferenciar entre el uso personal y el uso profesional que hacemos de nuestro perfil en redes**. Para ello, además de gestionar adecuadamente nuestra privacidad en la red, podemos también utilizar nombres diferentes en las redes sociales que queramos emplear para aspectos más personales, así como un correo electrónico (necesario para registrarse en dichas redes) para uso personal y otro para uso profesional. Para aumentar nuestra visibilidad profesional también es conveniente **participar de manera activa**, aportando o compartiendo contenidos, estando presente en foros y encuentros virtuales, etc.

La **gestión de la privacidad** es un elemento más en vigor que nunca. Aunque posiblemente somos conscientes de los datos y la información personal o profesional que compartimos, en la mayoría de casos no sabemos qué repercusión tendrán. En muchos formularios de registro se solicitan datos personales y hay que considerar que, incluso al darse de baja de esos servicios, los datos y contenidos pueden ser visibles para otros/as usuarios/as, o quedar en manos de la empresa propietaria (por ejemplo las fotos que hayamos publicado). Es, ya no recomendable, sino obligatorio leer con atención las políticas de privacidad de las herramientas digitales y, en mayor medida, de las que suponen la creación de perfiles personales o profesionales completos. Para completar esta información os dejamos un enlace de una guía que ha publicado la Agencia Española de Protección de Datos: **Guía para la gestión de la privacidad en internet.***



* Hipervínculo



5 CLAVES PARA LOS PROCESOS DE SELECCIÓN.

Para acercarnos a los procesos de selección, **debemos conocer qué solicitan las empresas** desde el inicio hasta la finalización del proceso. En la actualidad hay tres valores centrales que están en el centro de la selección de personas en las empresas: las competencias transversales, la transformación digital y la selección 2.0.

Las **competencias transversales** (llamadas soft skills) se refieren a las competencias relacionales de las/los candidatas. Nos movemos en un entorno laboral ***volátil, incierto, complejo, ambiguo*** y ***diverso***, por lo que los departamentos de selección de personal necesitan asegurarse de que las personas que entran en la organización son competentes relacionalmente, es decir, capaces de colaborar e interaccionar de forma eficaz y productiva. Por esto se pone especial énfasis en evaluar competencias como: manejo de la incertidumbre, trabajo en equipo, adaptación a diferentes entornos, flexibilidad, capacidad de aprendizaje, capacidad para adelantarse a las necesidades y acontecimientos de forma autónoma (proactividad), iniciativa, habilidades de manejo del estrés, capacidad de negociación y de gestión de situaciones críticas, capacidad para generar e implementar soluciones creativas, habilidades sociales (asertividad, escucha activa, empatía, capacidad de comunicación...), etc. Aunque es difícil que alguien reúna todas las competencias en relación a una compañía en un sector, empresa, puesto y posición con respecto a un equipo de trabajo determinado, lo que se busca es optimizar la selección de un perfil con estas competencias ***dentro de la concurrencia***, es decir, entre todas las candidaturas.

Los **procesos de selección de personal generalmente tienen varias fases**:

- **Elaboración del perfil de la candidata/o:** definición del puesto, de las funciones y de las competencias de base, técnicas, digitales y transversales (tal y como veíamos en el apartado "autodiagnóstico de competencias").
- **Captación de candidaturas** a través de la comunicación y/o publicación de ofertas de empleo.

- **Preselección de candidaturas**: revisión de los CV y perfiles de las personas candidatas en base al perfil establecido. Aquí es donde cobra especial importancia el cómo hayamos trabajado nuestra marca personal.
- **Selección propiamente dicha**: a través de entrevistas personales, entrevistas grupales, pruebas psicotécnicas, etc. En esta fase es en la que la empresa evalúa nuestras competencias para el puesto.
- **Comunicación del resultado**: acogida e integración en la empresa/entidad.

Otro aspecto fundamental a tener en cuenta en la actualidad son la **digitalización y la aplicación de las TIC a los recursos humanos**, que han transformado el reclutamiento y la selección, configurando una nueva realidad en los procesos:

- **Procedimientos y herramientas digitales:** reclutamiento online a través de portales de empleo, bases de datos para introducir perfiles en las webs corporativas, redes sociales, grupos profesionales, entrevistas digitales, etc.
- **Big data:** la información de la que las TIC permiten hacer acopio sobre las personas candidatas en Internet (perfiles, redes sociales, empresas y páginas de tratamiento de la información) pasa a tener gran relevancia a la hora de reclutar y tomar decisiones en la selección.

El afán por conocer mejor a las personas candidatas está haciendo desarrollar tecnologías que mejoran los procesos tradicionales de selección. En la actualidad se aplican y están en proceso de generalización técnicas y procedimientos como los siguientes:

- **Evaluación de aptitudes interpersonales**: por ejemplo a través de pruebas psicotécnicas.
- **Pruebas técnicas** que pueden hacerse en grupo o de forma individual, y miden competencias en una ejecución real del trabajo a desarrollar en el puesto o posición. Por

ejemplo: resolución de casos prácticos, pruebas digitales, preguntas sobre incidentes críticos (ejemplo: "cuéntame una situación difícil que hayas vivido en el trabajo y qué hiciste", "cuéntame algún problema con el que hayas tenido que lidiar en el trabajo y cómo lo resolviste", etc).

- **Entrevistas virtuales (telefónicas o a través de videoconferencia)**:, reducen el número de entrevistas presenciales (al realizar una primera criba telefónica) a la vez que permite incorporar a los procesos a personas que viven más alejadas y no podrían participar por motivos económicos y/o de traslados.

En este contexto **las mujeres seguimos participando en los procesos de selección con el freno cultural del sexismo y las desigualdades y discriminaciones asociadas**, que veíamos en la introducción de la guía. Por ello acumulamos mayoritariamente las contrataciones temporales, las jornadas parciales, las mayores tasas de desempleo y las menores tasas de promoción laboral, con la correspondiente repercusión en la consecución de nuestros objetivos profesionales, nuestra salud y, en definitiva, nuestra vida. Los procesos de selección en sus distintas fases (reclutamiento, preselección, selección y seguimiento/acogida), tienen en numerosas ocasiones su correlato de discriminación hacia las mujeres en diferentes niveles de concreción y visibilidad, crecientes a medida que se avanza en el proceso de selección, muchas veces como sesgos inconscientes o automáticos fruto de los estereotipos y mandatos tradicionales:

- **Fase de reclutamiento**: formulación sexista y disuasoria de las ofertas (uso del masculino genérico, imágenes estereotipadas, inclusión de contenidos discriminatorios como edad, imagen física, etc.), reclutamiento en contextos o entornos en los que no hay presencia femenina, circuito de la información masculinizado sobre vacantes abiertas, etc.

- **Fase de preselección:** descarte de CV de mujeres por infravaloración de competencias, por carreras profesionales intermitentes, por no ofrecer disponibilidad total, por estar en edad presumiblemente reproductiva, por cánones estéticos relacionados con el modelo de belleza, la edad y el atuendo, etc.

- **Fase de selección** propiamente dicha: a través de determinadas preguntas relacionadas con nuestra vida personal se sigue solicitando de forma directa o indirecta información para tomar decisiones sobre la contratación que no tienen que ver con sus competencias profesionales sino con su condición de mujer (maternidad, imagen, etc.).

- **Fase de valoración, toma de decisiones y comunicación de resultados.**

Dentro de las **pruebas de selección** vamos a abordar tres de ellas, por ser las más frecuentes: la entrevista personal, las pruebas psicotécnicas y las dinámicas de grupos.

ENTREVISTA PERSONAL:

Es la **prueba central en la mayoría de los procesos de selección**. A veces es una única entrevista y otras veces son 2 ó 3 (con el Departamento de Recursos Humanos, con la persona responsable del Departamento en el que va a trabajar y/o con la Dirección).

En primer lugar es importante considerar que tiene diferentes **objetivos**, dependiendo de en quién se ponga la atención:

- *Para quien entrevista* los objetivos son averiguar si somos la candidata adecuada para el puesto: evaluar si tenemos las competencias y la motivación e interés necesarios para ocuparlo y predecir nuestro rendimiento y nuestra aportación diferencial.

- *Para la candidata* los objetivos son conocer las características reales del puesto (y si finalmente es de su interés) y demostrar sus competencias y motivación para ocuparlo, diferenciándonos de la concurrencia y causando una impresión positiva.

En cuanto a la **estructura** que suele seguir una entrevista, conviene considerar que la/el entrevistadora/r, es quien dirige y lidera la entrevista:

- En la **charla introductoria** generalmente el objetivo es crear buen clima para facilitar el desarrollo de la entrevis-

ta, ofrecer un breve resumen sobre lo que hace la empresa y el puesto vacante e informar del proceso de selección.

- Durante la **conversación sobre el puesto** nos pueden preguntar sobre nuestra formación, experiencia, competencias, logros, motivaciones, intereses, condiciones laborales deseadas o esperadas, etc. Las preguntas pueden contener preguntas abiertas y/o cerradas.
- En el **cierre de la entrevista**, normalmente se detalla más información sobre el puesto y sobre el siguiente paso del proceso de selección, además de darnos la oportunidad de formular preguntas. En la **despedida** es importante:
  - Conocer cómo sigue el proceso de selección y cómo se contactará con nosotras para comunicarnos el resultado.
  - Mostrar disposición para resolver cualquier necesidad que pueda surgir acerca de nuestra candidatura.
  - Agradecer la oportunidad y la atención que nos han dedicado.

No olvidemos que aunque de este primer contacto no resulte una contratación, **si hacemos una buena entrevista, es posible que se nos tenga en cuenta en futuros procesos.** También hay que tener en cuenta que un "no" no es un "no" a la persona ni implica necesariamente que nuestra candidatura no haya sido bien valorada, sino que la empresa ha conseguido una/n candidata/o que se ajustaba más a ese puesto concreto.

En la entrevista es importante manejar tanto el **lenguaje verbal** (lo que decimos) **como no verbal** (cómo lo decimos): transmitir seguridad, establecer contacto visual, modular el tono de voz y la postura corporal. Una pregunta que podemos realizarnos es: Si te vieras desde fuera, ¿te contratarías?

En la entrevista personal se suelen **evaluar las competencias** de la persona candidata para el puesto. Una de las fórmulas utilizadas es preguntar a la persona entrevistada por su desempeño en aquellas situaciones en las que las competencias deseadas se ponen

en juego para resolver una tarea. A estas situaciones se les suele denominar **incidentes críticos**. Por eso es conveniente prepararse para afrontar este tipo de entrevista: elaborar tus respuestas a estas situaciones te va a ser de gran utilidad para detectarlas, identificarlas, hacerlas conscientes, visibilizarlas y comunicarlas. Para ello puedes utilizar 2 métodos:

- **El método storytelling**, que consiste en exponer nuestra actuación en una situación laboral que resulte clave.
- **El método STAR,** que consiste en hacer los mismo utilizando como epígrafes la situación, tarea, acción y resultado. Es decir: cuál era la situación, cuál era la tarea o la actividad, qué pasó y con qué resultados.

Por ejemplo:

- Cómo resolviste un conflicto con alguien de tu equipo.
- Cómo solucionaste un conflicto con un/a cliente/a importante.
- Cómo una decisión tuya impactó en la empresa.
- Éxito profesional del que más orgullosa estás.
- Historia de un error y qué aprendiste de él.
- Cómo reaccionaste ante una decepción laboral.
- Cómo tomaste una decisión difícil o comprometida.
- Un ejemplo de una idea tuya que haya mejorado los procesos o procedimientos de tu organización. ¿Cómo la desarrollaste?, ¿cómo evolucionó la idea?
- Historia en la que hayas detectado un problema y hayas tomado las acciones oportunas antes de esperar a que alguien más lo hiciera.
- Cómo gestionaste una situación de crisis.
- Un momento profesional difícil, ¿cómo gestionaste el estrés?

Estas preguntas también te ayudarán a realizar el **autodiagnóstico de competencias**. Puedes encontrar más información en el siguiente enlace, sacado del blog "orientación para el Empleo".

A la hora de acudir a una entrevista de trabajo es fundamental que tengas **preparadas una serie de cuestiones**:

Buscar información sobre la empresa/entidad, el puesto ofertado, etc.

- Tener el nombre y teléfono o correo electrónico de contacto de la persona que te va a entrevistar (para que puedas avisarla en caso de improviso).
- Llevar tu CV actualizado e interiorizado: preparar un discurso elaborado sobre tu trayectoria profesional y formativa y sobre cómo se relaciona con el puesto ofertado, conocer cuáles son tus competencias y motivaciones, etc.
- Preparar posibles preguntas como todas las anteriores o preguntas relacionadas con tus objetivos profesionales, intereses, competencias, los cambios de trabajo, las funciones, etc.
- Acudir puntuales y con el móvil en silencio.
- Preparar documentación necesaria que un momento dado nos puedan pedir (CV, vida laboral, certificados de formación, etc.).

En las entrevistas a veces nos tenemos que enfrentar a **preguntas que tocan aspectos personales y/o sociales**. Nuestro mercado laboral generalmente prioriza y tiene en su centro el beneficio económico, por encima del bienestar social. Requisitos como "disponibilidad total" son muy comunes, exigiendo una dedicación a tiempo completo que impide la conciliación de la vida profesional y la vida personal y familiar. Nos encontramos ante un mercado de trabajo que dificulta la conciliación, muchas veces con jornadas partidas, turnos rotativos, reuniones en horarios y espacios que suelen terminar excluyendo las mujeres, etc. Esta estructuración del mercado perpetúa la desigualdad y la falta de corresponsabilidad, puesto que es un reflejo del desigual reparto de las responsabilidades del hogar y los cuidados. El resultado es que sobre las mujeres recae la mayor parte de la temporalidad en la contratación y de la parcialidad. Nuestra sociedad patriarcal continúa otorgando prioritariamente el espacio

público-laboral y las posiciones de poder y estatus económico a los hombres. Con su correlato en el mercado laboral, que también es patriarcal y mantiene atributos, estereotipos y roles de género.

En los **procesos de selección nos enfrentamos de forma individual a un problema social**, lo que reduce nuestro margen de maniobra y respuesta, ya que los problemas sociales requieren respuestas sociales, colectivas, legales y políticas. Por todo ello desde la FMP trabajamos también la sensibilización con las empresas, de cara a la implementación de planes de igualdad y a disminuir los sesgos de género en los procesos de selección de personal. El Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación establece una serie de medidas como la obligatoriedad de la implementación de planes de igualdad en empresas con más de 50 trabajadoras/es (en un periodo de 1 a 3 años dependiendo del número de trabajadoras/es en plantilla), que contendrán "medidas dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres... (en cuanto a procesos de selección y contratación, formación, promoción profesional, condiciones de trabajo, retribuciones, prevención del acoso sexual y por razón de sexo, etc.)". El sexismo en las entrevistas de trabajo intersecciona a su vez con otros parámetros exclusores del mercado de trabajo, como son la discriminación por edad, por origen, por diversidad funcional, etc.

El sexismo en las entrevistas de trabajo intersecciona a su vez con otros parámetros exclusores del mercado de trabajo

¿Qué preguntas son discriminatorias en las entrevistas de trabajo?

En las entrevistas de trabajo, instancias a rellenar y pruebas de todo tipo en los procesos de selección las preguntas discriminatorias son aquellas que vulneran el artículo 14 de la Constitución Española: el Derecho a la Igualdad; y también las que vulneran el Derecho a la Intimidad. Exactamente el texto de la Constitución dice:

> ***"Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición personal o social".***

Es posible tomar medidas legales contra el/la reclutador/a por tratarse de una pregunta ilegal, que vulnera el derecho a la intimidad ante:

- Preguntas sobre estado civil, orientación sexual o situación familiar.
- Preguntas que pueden llevar una discriminación de género.
- Preguntas sobre la nacionalidad o la raza.
- Preguntas sobre edad.
- Preguntas sobre creencias religiosas o tendencias políticas.
- En el caso de tener diversidad funcional, preguntar por los motivos de la misma o solicitar informes médicos.

Algunos ejemplos desgraciadamente habituales de estas preguntas serían:

- Todas las que aluden a la maternidad o los planes reproductivos de la candidata:
  - ¿Estás casada?
  - ¿Tienes hijas/os? ¿qué edad tienen?
  - ¿Piensas tener hijas/os?
- Todas las que aluden a la imagen personal o al atributo de la belleza o rol ornamental de las mujeres:
  - ¿Tendrías problema en maquillarte todos los días?
  - ¿Tienes alguna dificultad para utilizar el uniforme de la empresa (falda)?
  - ¿Puedes venir con zapato alto (tacones), todos los días?

¿Qué hacer?

Ante estas preguntas, estamos en un campo de tensión que proviene de:

- La asimetría de poder que tenemos con la empresa, y con respecto a cómo se procede en el mercado laboral.
- Nuestras propias necesidades: profesionales, económicas, personales...
- Nuestro poder situacional: en este momento y en esta situación concreta, qué posibilidades tengo para autoafirmarme, negociar e influir en lo que sucede.

Ante este tipo de preguntas te proponemos hacer una valoración de tu situación, así como de las diferentes alternativas de actuación que tienes, y decidir conforme tus posibilidades, teniendo toda la información anterior:

1. **Podemos optar por no responder** a preguntas que no tienen que ver con el puesto y también **por denunciar** que hemos sufrido una práctica discriminatoria en la Inspección de Trabajo. Lo que sucede en este caso, es que hay una dificultad para demostrar que efectivamente se nos ha hecho esa pregunta, por el contexto privado de la entrevista en el que suelen darse. Es más fácil denunciar cuando este tipo de preguntas se da en un contexto público y cuando es un grupo de candidatas, que denuncian lo sucedido.
2. **Si optamos por responder,** será mejor tener preparada una respuesta. Podemos responder por aquello que suponemos nos están preguntando (nuestra disponibilidad):
   - ***Tengo disponibilidad según me has contado los horarios y turnos del puesto. También si puntualmente hubiese algún turno imprevisto.***
   - ***Siempre he trabajado, y he estado comprometida con mi trabajo al 100%.***
   - ***Tengo disponibilidad para viajar, según solicitáis en la oferta.***

- ***La edad nunca ha sido un impedimento para desempeñar mi trabajo.***
- ***El motivo de la discapacidad no supone impedimento para desempeñar las funciones que requiere este puesto de trabajo.***

Preguntas difíciles: el salario

Una pregunta que suele resultar compleja a la hora de responder es el salario. Para ello te recomendamos hacer un análisis previo sobre:

- Tus requerimientos salariales. ¿Cuál es el salario a partir del que harías ese trabajo?
- Lo que te aporta la empresa o el puesto de trabajo.
- Los intervalos salariales del sector y el puesto en concreto.

Algunas claves, para preparar tu respuesta sobre el salario son:

- Postergar lo más posible el tema salarial en la entrevista. Te ayudará, en primer lugar, a saber si el salario es negociable. A menudo encontramos que las empresas tienen sus tablas salariales y no hay margen a la negociación. En segundo lugar, demorar el tema del salario, te puede ayudar a hacerte una idea aproximada de lo que te están pidiendo, lo que suelen pagar y lo que quieres percibir.
- Sondear el nivel de responsabilidad del puesto, el nivel de productividad, para intentar, en tu respuesta, vincular lo que vas a ganar con lo que vas a hacer.
- Si la oferta inicial no nos interesa, es posible que sea interesante continuar en el proceso e intentar negociar.
- En caso de que se nos solicite una cifra, dar un intervalo, con un mínimo que se corresponda con nuestro mínimo de salario aceptable y un máximo con nuestro salario ***realista*** deseado.

LAS DINÁMICAS DE GRUPO

Estas pruebas de selección se emplean para conocer más profundamente las **competencias transversales de las personas candidatas, especialmente las habilidades sociales.** Consisten en plantear un problema que debe ser resuelto por un grupo que puede tener o no relación con el ámbito de trabajo. Las dinámicas de grupo se suelen utilizar para:

- Seleccionar a un número elevado de trabajadoras/es por un aumento de la producción estacional o puntual.
- Cubrir puestos de responsabilidad sobre personas.
- Cubrir puestos donde el trato social tiene un peso importante (comerciales, coordinadores/as de equipo, consultores/as, etc.).

Durante el **desarrollo de la dinámica** la/s personas que realizan la selección observarán nuestras competencias respecto a diversos ámbitos:

- Habilidades de comunicación.
- Capacidad de persuasión y negociación.
- Capacidades de mediación y liderazgo.
- Flexibilidad.
- Creatividad.
- Autonomía.
- Toma de decisiones.
- Solución de problemas.

Si conocemos la naturaleza del puesto no nos será muy difícil conocer cuáles van a ser las actitudes que se van a valorar en la dinámica. Pero si no conocemos el perfil que están buscando, lo mejor es actuar tal y como lo hacemos en nuestro día a día. Este tipo de pruebas, al contrario que otras, no se pueden llevar preparadas previamente. Lo que se recomienda es mostrarse tal y como somos,

interactuando con respeto y adoptando siempre una **actitud activa.** Por tanto, durante la prueba **evitaremos monopolizar** y respetaremos turnos de actuación y/o palabra, así como evitaremos salirnos del tema propuesto o divagar.

LAS PRUEBAS PSICOTÉCNICAS

Con los resultados de los psicotécnicos se quiere conocer las características de la persona que opta al puesto y su posible comportamiento futuro en el empleo. De las respuestas **de los test se extrae información sobre** distintos aspectos: **personalidad, competencias, intereses, capacidades, etc.** Aunque por sí solos carecen de valor, integrados en toda la información aportada por otras pruebas pueden desempeñar un papel relevante.

Existen muchos tipos de pruebas y su empleo dependerá de las demandas del puesto:

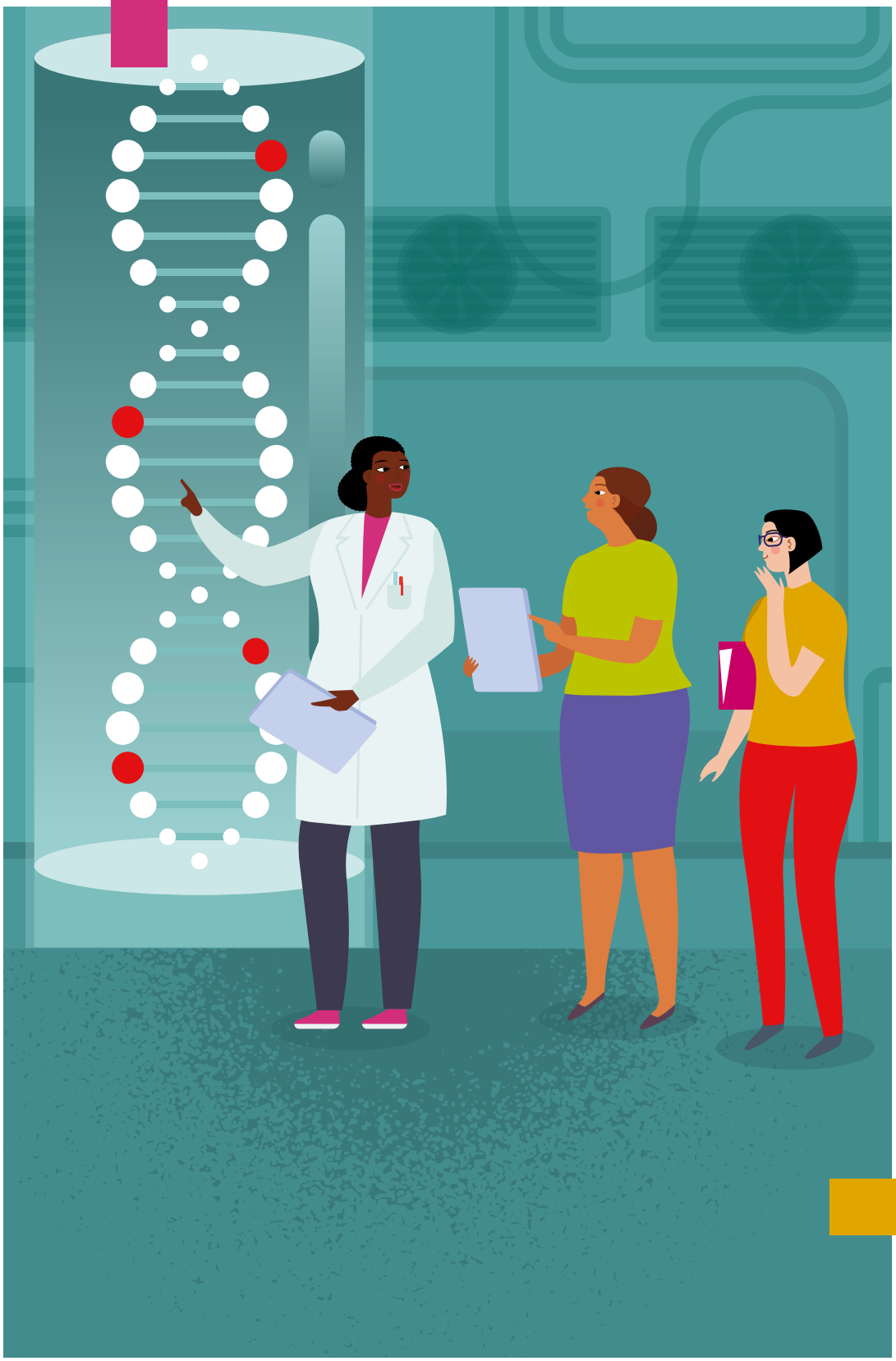
- Los **test de inteligencia general**
- Los **test de personalidad**
- **Pruebas técnicas**

Algunos **consejos y normas que podemos seguir para realizar psicotécnicos**:

- Contestaremos sinceramente. En estas pruebas se incluye la denominada "Escala de Sinceridad", donde se intenta controlar la veracidad de las respuestas que da la persona en el test
- No pensaremos demasiado las respuestas. Procuraremos no ceñirnos a casos concretos, ya que las preguntas están elaboradas para la mayoría de la gente y aplicadas a situaciones generales.
- Procuraremos definirnos evitando abusar del término medio.
- Procuraremos no dejar cuestiones sin contestar
- Nos mostraremos tal como somos

Una vez que ya conocemos las diferentes pruebas que pueden hacernos durante un proceso de selección, tenemos que ver qué podemos hacer para afrontarlas con la tranquilidad-tensión óptima. Experimentar cierto nivel de activación ante las pruebas es un fenómeno normal. Una tensión moderada nos ayuda a rendir pero cuando se superan terminados niveles se originan distorsiones y nuestra competencia decae. Para manejar y tener bajo control nuestra ansiedad existen podemos hacerte una serie de recomendaciones:

- **Prepárate para el proceso:**
  - Planifica, prepara, organiza y anticípate a situaciones que requieran tu actuación (transporte, espera en la empresa, etc.).
  - Responde y elabora tus respuestas a las preguntas de entrevista.
  - Practica tus respuestas, en especial a las preguntas "difíciles", para poder responder con naturalidad.
  - Deja todo preparado el día anterior para evitar imprevistos: ropa, carpeta con documentación, dirección y teléfono de la empresa a la que nos dirigimos...
  - Evita sustancias activadoras que te activen en exceso (café, té, refrescos de cola, nicotina, etc.).
  - Averigua el itinerario hasta la empresa, calcula el trayecto.
- **Intenta controlar el estrés y los pensamientos negativos**, bien parándolos, bien sustituyéndolos por otros más realistas (evitando generalizaciones y expectativas negativas). Aunque la sala de espera de un proceso de selección no es el lugar óptimo para hacer un ejercicio de relajación, recuerda que pueden ayudarte:
  - Centrar tu atención en tu respiración haciendo 10 respiraciones profundas y lentas.
  - Llevar un material discreto para leer y distraerte, mientras esperas (revista, libro, etc.).
  - Revisar las redes sociales de la compañía y ver las últimas novedades.



6 FORMACIÓN PARA EL EMPLEO

Ante un mercado laboral siempre cambiante, hoy en día no basta con estudiar una carrera o una formación profesional para dedicarse a un sector, ya que la tecnología y las técnicas utilizadas están en constante evolución. También es imprescindible la **formación continua a lo largo de la vida profesional**, bien sea de manera autodidacta, bien realizando cursos de formación complementaria.

Además de aumentar los conocimientos y las competencias técnicas, la formación permite **mejorar la empleabilidad**. Muchas veces las empresas tienen sus propios planes de formación para su plantilla, pero reciclarnos profesionalmente también es una responsabilidad personal, y nos puede permitir no solo aumentar nuestras posibilidades de encontrar empleo, sino también acceder a una mejora profesional.

La formación también es fundamental si lo que nos planteamos es **reorientar nuestra trayectoria profesional,** es decir, cambiar de sector, a través de formación reglada y/o no reglada (en función del caso, como por ejemplo, a través de certificados de profesionalidad), especialmente si incluye prácticas en empresas o entidades.

Otra de las ventajas de hacer cursos y estar al día en nuestro sector es **conocer a otras/os profesionales** que pueden ayudarnos en la búsqueda de empleo, permitiendo ampliar nuestra red de contactos.

A la hora de elegir la formación es imprescindible reflexionar sobre lo que queremos conseguir con la formación, para evitar malgastar nuestro tiempo o nuestros recursos en una formación que luego no nos permita alcanzar nuestros objetivos o que no satisfaga nuestros intereses y/o expectativas. Es conveniente que nos hagamos las siguientes preguntas:

- ¿**Cuál es mi objetivo profesional?** ¿Cuál es el objetivo que persigo para realizar la formación? Puedo decidirme por hacer formación para mejorar mi empleabilidad, para cambiar de sector profesional o simplemente por interés personal.

- ¿Qué **requisitos necesito para alcanzar mi objetivo profesional**? Aquí puedo buscar en las ofertas de trabajo que es lo que piden las empresas de mi sector y cuáles son las competencias más valoradas.
- ¿Requiere de algún **certificado o diploma oficial**? Esta cuestión es fundamental, hay profesiones que necesitan de una titulación oficial sin la que no podremos acceder a determinados puestos de trabajo. Por lo tanto lo primero que tengo que hacer es valorar mi situación y ver el tiempo de formación que requiere, no solo de asistencia, sino también de trabajo en casa y el posible coste de la misma, para plantearme objetivos realistas y alcanzables.
- ¿Qué **formaciones son imprescindibles** y cuáles son **complementarias**? Además de titulaciones oficiales también hay formaciones que son imprescindibles para determinados puestos (estudios de postgrado, cursos especializados, idiomas, informática...). Sin ellas hay determinados puestos a los que no voy a poder acceder. Esto también lo puedo ver en las ofertas de trabajo o en los perfiles profesionales de otras personas que tienen mi objetivo profesional. Además, la formación complementaria me va a permitir destacar, aportar un valor diferencial respecto al resto de candidatas y candidatos.

Además de todo esto, a la hora de elegir la formación debo tener en cuenta:

- **Los contenidos, la duración** y la realización o no de **prácticas**, para ver si es compatible con mi situación actual.
- Las **salidas profesionales** reales. Muchas veces hacemos un curso formativo y no tenemos en cuenta que para que sea útil realmente debe tener una formación superior detrás. También puede pasar que hagamos un curso pensando que tiene unas salidas profesionales, pero en realidad tenga otras. Esto nos puede pasar tanto con formación oficial como no oficial.
- **Oficialidad de la titulación**, como hemos visto hay determinados puestos de trabajo que requieren una titulación oficial, y para ello el centro que lo imparte debe estar homologado. Hay centros que imparten formación, presencial u online, con el mismo nombre que la oficial pero al no estar homologado,

la titulación recibida no sirve para acceder a los puestos de trabajo que requieren la titulación oficial.

- Por último, tengo que tener en cuenta lo que piden las empresas, cuales son las **formaciones más valoradas** y cuáles pueden aportar un valor diferencial.

Existe una **amplia variedad de oferta formativa: reglada y no reglada, gratuita y de pago, presencial y/o virtual (o semipresencial), etc**. Como siempre, a la hora de elegir una u otra formación es necesario, además de reflexionar sobre las cuestiones anteriores, conocer qué tipos de formación existen y qué centros la imparten.

La **formación reglada** es la formación oficial que depende del Ministerio de Educación y de las diferentes Consejerías de Educación de las Comunidades Autónomas (Educación Primaria, ESO, Bachillerato, Ciclos formativos, PCPI, grados universitarios, másteres oficiales, etc.). Se puede encontrar más información en la web de Todofp* y en la web del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte*. Además de estas titulaciones, encontramos planes de **formación no reglada** como el **sistema de formación para el empleo**, dentro del cual se encuentran los **certificados de profesionalidad,** expedidos por el Ministerio de Trabajo. Los Certificados de Profesionalidad acreditan un conjunto de competencias profesionales que capacitan para el desempeño de una actividad laboral. Si necesitas más información sobre los certificados de profesionalidad puedes consultar en la web del SEPE*. Existe también formación oficial en cuanto a idiomas (Escuelas Oficiales de Idiomas). La formación no reglada puede resultar muy interesante también para complementar nuestro currículum, aprender nuevas competencias y conocimientos y especializarnos en algún campo. Pero tendremos que tener en cuenta que esta formación no nos acredita para trabajar en ningún sitio (exceptuando los certificados de profesionalidad), sino que se trataría de formación complementaria. En cualquier caso, si queremos cursar formación reglada o certificados de profesionalidad deberemos acudir a centros oficiales.

Según **la modalidad de impartición** la formación puede ser:

- **Presencial**: debemos asistir al centro donde la imparten.
- **Online:** realizamos el curso a través de una plataforma online. Dentro de esta modalidad podemos encontrarnos con cursos en directo, a los que tendremos que acceder a una hora deter-

* Hipervínculo

minada, o de libre acceso, en cuyo caso podremos acceder a la plataforma siguiendo nuestros horarios.

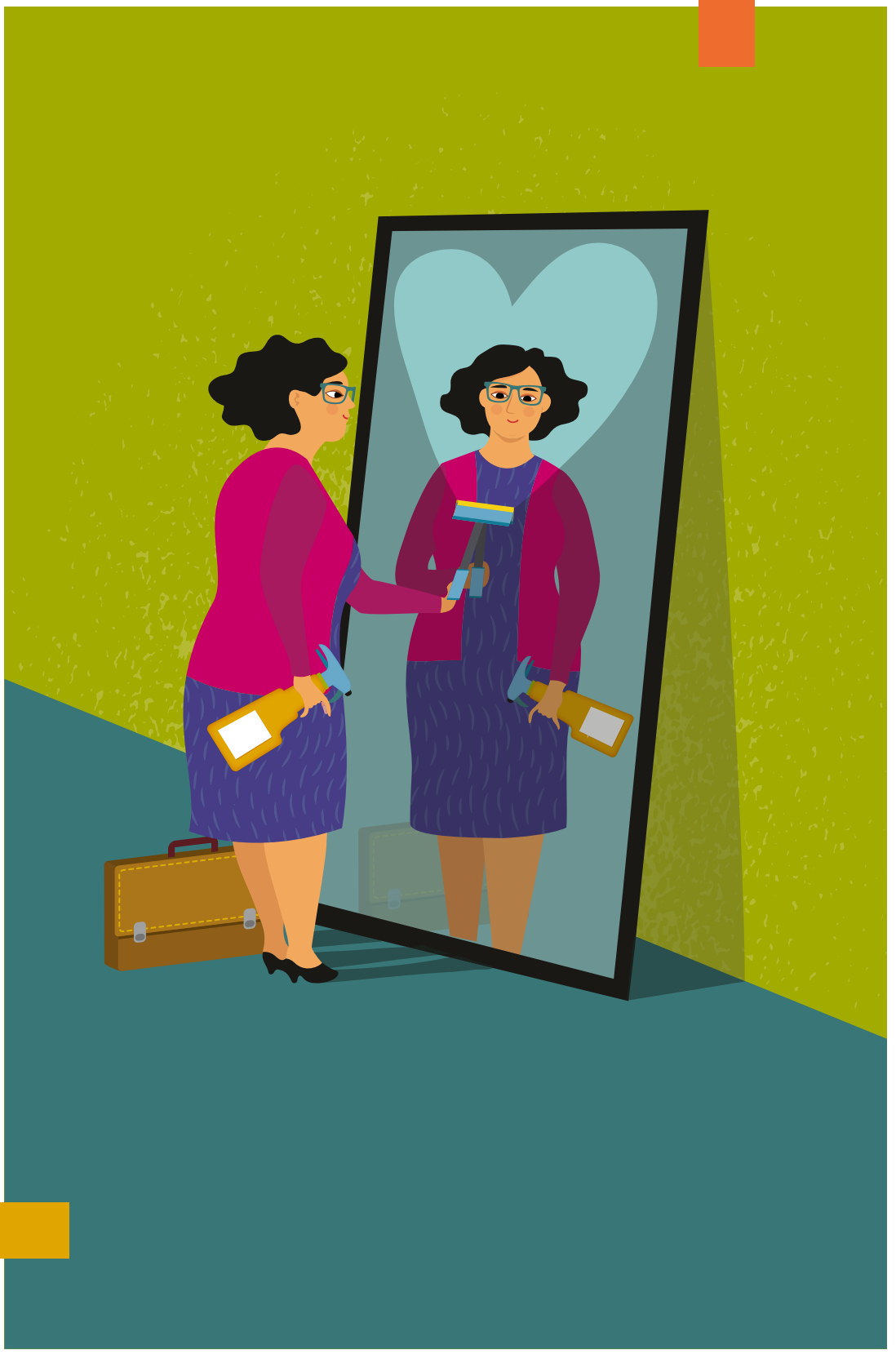
- **A distancia**: recibimos los materiales por correo ordinario normalmente. Esta modalidad está siendo sustituida por la modalidad online.
- **Mixta**: es una combinación de la presencial con alguna de las anteriores, es decir, es obligatoria la asistencia a un número determinado de sesiones y el resto del trabajo se realiza online o a distancia.

A la hora de elegir la formación, las modalidades online o a distancia nos permiten tener una mayor flexibilidad para poder conciliar con la vida familiar, personal y laboral. Además suponen una oportunidad para aquellas personas que por diferentes motivos (lugar de residencia, diversidad funcional...) no pueden acceder a cursos presenciales.

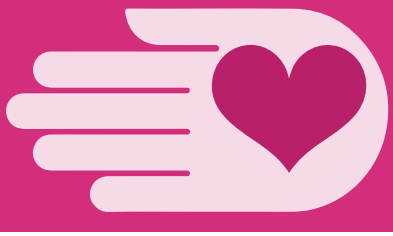
Además hay muchas **formaciones gratuitas**. Puedes consultar los diferentes planes de formación para el empleo en las web mencionadas (SEPE y servicios de empleo de tu Comunidad Autónoma), ya que existen planes de formación gratuitos para personas desempleadas y personas trabajadoras. Otras plataformas como Coursera* o Miriada X* también ofrecen cursos de formación gratuitos que puedes seguir de manera virtual, generalmente de formación complementaria en diferentes campos.

Si tienes dudas acerca de qué formación realizar para conseguir tus objetivos profesionales, te recomendamos que acudas a algún servicio de orientación laboral.

* Hipervínculo



7 AUTOESTIMA Y AUTOCUIDADOS



Los roles y mandatos de género tradicionales y las desigualdades y discriminaciones asociadas tienen también un impacto en la nuestra salud, entendida no solo como ausencia de enfermedad, sino como el **bienestar y equilibrio físico, psicológico y social** (Organización Mundial de la Salud). La salud se ve afectada, además de por factores biológicos y factores relacionados con nuestra historia personal, familiar y social, por factores sociales (como la desigualdad, la pobreza, las normas sociales y culturales, etc). La ***presión hacia ideales de belleza inalcanzables*** (que son considerados además como medio para conseguir el éxito social y laboral), la ***desigualdad en los usos del tiempo***, la ***falta de corresponsabilidad y de medidas y recursos de conciliación***, la ***desvalorización de lo tradicionalmente considerado femenino*** (con los trabajos del hogar y de cuidados en cabeza), la ***educación tradicional de las mujeres en el ser para otros, el cuidado de los demás, la necesidad de gustar, el rol de la maternidad y el cuidado de la familia, en la dependencia de los vínculos afectivos*** (relacionados con los mitos del amor romántico de la entrega absoluta, la pareja como centro de la vida, la media naranja, el amor todo lo puede, etc.), ***la presión y crítica social cuando nos alejamos de las normas... etc.***, también tienen un impacto en nuestra salud, en forma de:

- Insatisfacción corporal y estigmatización de la edad.
- Altas exigencias que dan lugar a frustración, inseguridad, pérdida de autoestima y de autoconfianza, miedo al fracaso, no sentirse merecedoras de los éxitos, etc.
- Conflictos de rol, renuncias, pérdida de autonomía (o de proyectos vitales propios) y sentimientos de culpa.
- Insatisfacción vital.
- Estrés derivado de las dobles y triples jornadas de trabajo (dentro y fuera de casa) y de las tareas de cuidados de personas dependientes.
- Sobrecarga, carga mental, cansancio físico, fatiga.

- Desmotivación, tristeza, bajo estado de ánimo, ansiedad
- Miedo, bloqueo, preocupaciones recurrentes, expectativas negativas de futuro, etc.
- Menor conciencia de la necesidad de autocuidados, tanto por la falta de tiempo derivada de la falta de corresponsabilidad como por la interiorización del rol de los cuidados a los demás.

Además, tanto el desempleo como la precariedad laboral tienen un fuerte impacto en la salud. El **desempleo supone un factor de riesgo para la salud mental,** especialmente para problemas de ansiedad y de estado de ánimo, ya que supone un evento estresante, una pérdida, un cambio, una situación de incertidumbre, además de significar en muchos casos una ruptura de hábitos, inestabilidad e inseguridad económica y riesgo de pobreza. El **estrés laboral es actualmente el segundo problema que amenaza la salud en el trabajo** (sólo por detrás de las enfermedades musculoesqueléticas), con la precariedad laboral, la realización de tareas bajo presión, las jornadas de larga duración y el acoso laboral a la cabeza.

Por eso **es fundamental atender también a nuestra salud**, ya que es el pilar de nuestro proyecto de vida, por lo que es y debería ser prioritaria, pese a que en muchas ocasiones la urgencia de los problemas cotidianos hace que quede en un segundo plano. Un aspecto relacionado con la salud, entendida desde esta perspectiva, es la **autoestima**: el "conjunto de experiencias subjetivas y de prácticas de vida que cada persona experimenta y realiza sobre sí misma" (Marcela Lagarde). La autoestima es la valoración que hacemos de nosotras mismas: cómo nos sentimos con respecto a nuestra forma de ser, nuestra apariencia, conducta, habilidades, etc. Supone nuestra dimensión afectiva: engloba las emociones y los deseos que sentimos sobre nuestra propia historia de vida, nuestra identidad. Un aspecto relacionado es el **autoconcepto,** que englobaría la dimensión cognitiva: nuestras creencias y pensamientos acerca de nosotras mismas, lo que nos sucede y lo que nos rodea.

Es fundamental atender también a nuestra salud, ya que es el pilar de nuestro proyecto de vida

La autoestima y el autoconcepto se forman en los primeros años de vida, a través de la imagen y la valoración que nos devuelven las demás personas, y se ven influidos por las vivencias y experiencias que vamos acumulando a lo largo de nuestra vida, así como por los valores sociales y culturales imperantes en nuestra sociedad. La autoestima y el autoconocimiento se manifiestan a nivel externo (en la manera en la que nos relacionamos con las demás personas, en cómo experimentamos y damos significado a lo que nos ocurre) y a nivel interno (la manera en la que nos sentimos, pensamos y hablamos a nosotras mismas). De ahí la **importancia de mantener una autoestima saludable, que nos permita proteger nuestra salud del impacto que las desigualdades, los problemas cotidianos y otras experiencias estresantes tienen en nuestra vida.**

Para ello, te proponemos algunas orientaciones:

- Ponernos las "gafas moradas": **tomar conciencia de las desigualdades y del impacto** que suponen, y **asumir un rol activo para el cambio**.
- **Tomar conciencia y reflexionar acerca de nuestra vida:** los mensajes que hemos ido recibiendo, nuestras emociones, creencias y comportamientos, las dificultades y limitaciones (externas e internas), nuestros recursos, capacidades y potencialidades, etc.
- **Reconocer y dar valor a todas las tareas y actividades que llevamos a cabo,** independientemente de si están remuneradas o no remuneradas.
- **Reconocer nuestra valía personal**, y no confundirla con tener o no tener trabajo, ni con los problemas a los que nos estemos enfrentando en un momento dado. Todas las personas tenemos una valía que nos hace únicas, y merecemos respeto y valoración.
- **Aprender a aceptarnos**: con los aspectos que nos gustan y los que no nos gustan. Hay aspectos que dependen de nosotras y otros que no. Podemos decidir si queremos cambiar lo que no nos gusta (y depende de nosotras) y asumir un papel activo en ese cambio.
- **Aprender a dejarnos cuidar, a pedir ayuda si nos sentimos desbordadas.**

- **Evitar las generalizaciones** (del tipo "siempre", "nunca") **y la tiranía de los "debería" o "no debería"**, porque no son realistas y no nos permiten poner foco en la raíz del problema, además de generar autoexigencia.

- **Tratar de no compararnos con las demás personas,** ya que, además de que cada persona tiene una historia de vida y unas circunstancias vitales diferentes (por lo que la comparación no es realista ni aporta nada), generalmente utilizamos una doble vara de medir (muchas veces somos nuestras juezas más críticas).

- **Tratar de no juzgarnos**, sino reflexionar acerca de las causas por las que nos hemos comportado, sentido o pensado de una determinada manera. La culpa es una emoción que las mujeres solemos llevar en la mochila debido a la educación sexista que recibimos, y que suele aparecer en el momento en el que no cumplimos con las exigencias, expectativas y demandas del exterior o de las que nos autoimponemos nosotras. En vez de culpa, podemos hablar de asumir o no la responsabilidad de nuestras vidas.

- Ante eventos estresantes o negativos **poner distancia y separar lo que depende de nosotras y lo que no.** Lo que depende de nosotras podemos decidir asumirlo o cambiarlo, y lo que no depende de nosotras aceptarlo y protegernos del impacto negativo que supone.

- Tratar de mantener el **foco de atención en el presente**: el pasado no lo podemos cambiar, pero sí podemos cambiar la forma en la que nos relacionamos con él: tratar de comprender cómo desde nuestro pasado hemos llegado hasta el momento presente. El futuro supone incertidumbre, por lo que tenemos que tener en cuenta que, aunque es inevitable pensar en él, no debe cegarnos en el presente. De ahí la importancia de la autoestima: pase lo que pase, trataré de afrontarlo de la mejor manera posible, con mis recursos y mis redes de apoyo.

- **Expresarnos, compartir, participar** (en actividades comunitarias, en grupos con intereses comunes, en grupos de apoyo mutuo, en organizaciones sociales, en espacios de incidencia política, etc.). La participación en la vida social es fundamen-

tal, ya que contribuye a mejorar nuestra autoestima y autoconfianza y además nos permite fortalecer y crear redes de apoyo social, reconocernos en otras personas, validarnos, visibilizarnos y permitirnos reivindicar nuestros derechos.

- **Aprender a escuchar, aceptar y tolerar nuestras emociones** (las desagradables y las agradables), canalizarlas de manera adaptativa para nosotras.
- **Marcarnos objetivos, proyectos de vida.**
- **Potenciar nuestras relaciones con personas que nos hagan sentir bien**, con las que nos sintamos escuchadas, respetadas, comprendidas, no juzgadas.
- **Reconocer y asumir la importancia de dedicarnos un espacio personal: autocuidados**
  - **Actividad física:** realizar actividad física contribuye a mejorar el estado de ánimo y reducir la ansiedad. Dar un paseo, nadar, hacer estiramientos, correr, subir escaleras, etc. Adaptado siempre a nuestra condición física.
  - Tratar de mantener una **alimentación equilibrada**. Hay ciertos alimentos que también contribuyen a mejorar el estado de ánimo, especialmente aquellos alimentos ricos en vitamina C (fresas, piña, papaya, naranjas, limones, etc.), en ácido fólico (brócoli, acelgas, espinacas...), en triptófano (legumbres, cereales, frutos secos), en calcio y magnesio (zanahoria, calabaza, almendras, semillas) y potasio (plátanos, cacahuetes, alcachofas...). También aquellos ricos en Omega 6 y Omega 3.
  - Tratar de **descansar, tanto física, como mentalmente**. La sobrecarga que conlleva la falta de corresponsabilidad y la asunción casi en exclusiva de los trabajos de cuidados dificulta enormemente el descanso, generando cansancio, fatiga y estrés que pueden devenir en problemas somáticos (dolores de cabeza, tensión muscular, problemas digestivos, dolores musculares...) y emocionales (ansiedad, bajo estado de ánimo...).

Por eso es fundamental no sólo disponer de recursos de conciliación y de respiro familiar, sino también poder delegar, pedir ayuda y compartir los cuidados (que pasa también porque los hombres adopten actitudes corresponsables). Autocuidarnos y cuidar no deben ser tareas incompatibles, pero debemos disponer de esos espacios y tiempos para nosotras, para oxigenarnos y poder hacer frente a las obligaciones cotidianas.

- En la medida de lo posible, establecer un **horario determinado para los trabajos del hogar y los cuidados y para otras obligaciones**, dejando siempre tiempo y espacio para el ocio y las actividades placenteras.
- Mantener un **equilibrio entre los tiempos de soledad** (que también son necesarios) y los tiempos para las relaciones sociales (que ya hemos hablado de su importancia).

- **Aprender a reconocer nuestros derechos asertivos:**
  - A experimentar y expresar nuestras emociones, sentimientos y opiniones (respetando las de los/as demás).
  - A equivocarnos.
  - A ser tratadas con respeto y dignidad.
  - A la igualdad de oportunidades y derechos.
  - A decir no y a poner límites.
  - A ser escuchadas.
  - A decidir sobre nuestras necesidades, prioridades y acciones.
  - A decidir no cumplir con las necesidades y/o deseos de las demás personas.
  - A disfrutar.
  - A pedir lo que queremos o necesitamos (teniendo en cuenta que la otra persona tiene derecho a decir sí y a decir no).

- A no justificarnos ni poner excusas.
- A tomar nuestras propias decisiones, cometer errores y responsabilizarnos de las consecuencias.
- A pedir información y ser informadas.
- A la privacidad.
- A sentirnos a gusto con nosotras mismas.
- A reconocer y disfrutar de nuestros logros.
- A actuar sin la aprobación de las demás personas.
- A tener nuestras propias necesidades.
- A cambiar (de forma de pensar, de forma de actuar...) o a no cambiar.
- A ser independiente y estar solas cuando lo necesitemos.
- A tener derechos, reivindicarlos y defenderlos.

Por último, si experimentas un malestar profundo y crees que necesitas ayuda para manejarlo, contacta con algún recurso especializado en la atención psicológica a mujeres. A veces necesitamos un pequeño empujón o un acompañamiento, y eso forma parte también de nuestro recursos (pedir ayudar cuando la necesitemos).

FEDERACIÓN
MUJERES
PROGRESISTAS

GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE SANIDAD, CONSUMO
Y BIENESTAR SOCIAL

POR SOLIDARIDAD
OTROS FINES DE INTERÉS SOCIAL