

►► Consejos de empleo

## Cómo convertirse en un candidato 360°

- Un candidato 360° es proactivo, se mueve en redes sociales y dirige su currículum sólo a las ofertas que encajan con su perfil profesional.
- 3 de cada 4 entrevistas de trabajo no son superadas por falta de preparación del candidato.
- El 75% de las personas en búsqueda de empleo fracasan en su búsqueda porque no saben llevar a cabo un buen plan.
- Una búsqueda de empleo bien dirigida debe seleccionar el sector y las empresas a las que se quiere llegar, poniendo el foco en los sectores en crecimiento.
- Adecco pone todo su esfuerzo en tratar de acercar información útil para los desempleados, especialmente para los más jóvenes.
- Un candidato ideal utiliza sus redes, tanto personales como profesionales, ya que en la actualidad son la mejor forma de acceder a las ofertas de empleo.
- Una buena recomendación antes de la entrevista es buscar en Google nuestro nombre, ya que el 80% de los responsables de RRHH consultan el perfil social de los candidatos. Si alguno de los resultados no favorece nuestra historia, estaremos a tiempo de cambiarlo o prepararnos para explicarlo en la entrevista.
- El nuevo blog de Adecco ([www.adeccorientaempleo.com](http://www.adeccorientaempleo.com)) pretende convertirse en un punto de encuentro para las personas en búsqueda de empleo, en él la compañía de recursos humanos da información sobre las tendencias de empleo y ofrece orientación laboral para tratar de ayudar a su desarrollo profesional.

**Madrid, 19 de marzo de 2013.-** El mes de febrero finalizó con más de 5 millones de parados registrados en los servicios públicos de empleo, una cifra aún más alarmante si se tiene en cuenta el número total de personas en situación de demanda de empleo: 6.550.945 según el resumen estadístico elaborado por el SEPE durante el mes de febrero.

Adecco, empresa líder en la gestión de recursos humanos, cree que a pesar de estos datos cualquier candidato que reúna actitud y una serie de aptitudes puede convertirse en un candidato 360°, sin embargo, los datos hablan por sí solos ya que 3 de cada 4 entrevistas de trabajo no son superadas por falta de preparación del candidato.

Para un desempleado, la búsqueda de empleo puede llegar a ser una misión imposible si no se tienen las herramientas necesarias para convertirse en una persona empleable, proactiva y ante todo, positiva. **El concepto 360° define a la persona que es capaz de aprovechar las oportunidades que presenta el mercado laboral**, utiliza todos los medios disponibles y destaca sus logros para conseguir un puesto de trabajo adecuado a su perfil profesional.

## El candidato que buscan las empresas

El tiempo medio que un desempleado tarda en encontrar un empleo en España es de 15,3 meses, cifra superior en el caso de las personas mayores de 45 años o en aquellos trabajadores con una baja cualificación. Por ello, para lograr ser el tipo de candidato que cualquier empresa querría contratar, se debe definir el objetivo a conseguir teniendo en cuenta las capacidades y aspiraciones individuales de cada persona. Tras este primer paso, se debe comenzar una búsqueda bien dirigida, seleccionando el sector y las empresas a las que se quiere llegar y tratando de poner el foco en las industrias y sectores en crecimiento.

**Un candidato 360° es una persona con actitud proactiva, que se mueve en redes sociales para mantenerse al día, que se informa no sólo de las tendencias relacionadas con el empleo sino que se interesa culturalmente por todo lo relacionado con su perfil personal y profesional, que emplea sus contactos para enterarse de cualquier vacante y tiene su currículum actualizado y adaptado a cada oferta que le interese.**

Sin embargo, la realidad ante la que nos enfrentamos es que el 75% de las personas en búsqueda de empleo fracasan en su búsqueda porque no saben llevar a cabo un buen plan.

El primer paso dentro de un mercado tan competitivo como el actual, es venderse como el mejor candidato. Para ello, es necesario crear una estrategia de marketing individualizada que tenga en cuenta un buen currículum, nuestra red de contactos y un buen plan de búsqueda de empleo.

Lo ideal es **preparar un currículum y carta de presentación adaptados** a cada oferta a la que queramos optar. A la hora de seleccionar una oferta es necesario hacer una criba y seleccionar aquellas que se adecuen a nuestro perfil en cuanto a requerimientos académicos y experiencia, Si no seguimos estos pasos, la primera criba de los entrevistadores descartará la candidatura. Según Margarita Álvarez Pérez de Zabalza, directora de marketing y comunicación del Grupo Adecco: "Un candidato que opte a veinte candidaturas que no se adapten a su perfil no será tan eficaz como otro que opte a 3 candidaturas que haya estudiado previamente".

Una vez superada esta primera etapa, los entrevistadores tienen en cuenta otro tipo de aptitudes tales como el **dominio de idiomas o herramientas informáticas** para seguir con el proceso de selección. No incluir esta información en nuestro perfil profesional será signo de que no estamos suficientemente preparados en estos campos.

También es aconsejable demostrar a la empresa el **interés específico en la oferta por varias vías**, a través de redes sociales profesionales como LinkedIn, mediante una carta de presentación, un correo electrónico o un contacto directo vía redes sociales o teléfono.

**Un candidato ideal también utiliza sus redes, tanto personales como profesionales**, ya que en la actualidad son la mejor forma de acceder a las ofertas de empleo. Según Adecco, el 80% de las ofertas de trabajo se mueven a través de contactos personales. Para conseguir el empleo deseado, debemos emprender una campaña personal que demuestre a los futuros empleadores nuestro potencial como candidatos, nuestra presencia online, nuestro currículum, la participación en eventos... todo ello bajo una **imagen coherente**.

Pérez de Zabalza señala: "Una buena recomendación antes de la entrevista es buscar en Google nuestro nombre ya que el 80% de los responsables de RRHH consultan el perfil social de los candidatos. Si alguno de los resultados no favorece nuestra historia, estaremos a tiempo de cambiarlo o prepararnos para explicarlo en la entrevista".

Otro de los puntos a tener en cuenta es realizar un seguimiento **del estado de los procesos de selección** para así tener identificadas todas las ofertas a las que nos hemos inscrito, las fechas, las condiciones de la empresa, etc.

Mantener el **optimismo** es, sino el requisito fundamental, sí uno de los más importantes para encontrar un empleo. La búsqueda y el tiempo de espera desgastan al candidato pero mantenerse alerta demostrando una actitud positiva aumentará las posibilidades de tener éxito en la búsqueda.



## Links de Interés

Para llevar a cabo un buen proceso de búsqueda de empleo puedes consultar los siguientes artículos del Blog de Adecco [www.adeccorientaempleo.com](http://www.adeccorientaempleo.com)

¿No te llaman para hacer entrevistas?



28  
Ene

Las mejores respuestas (I):  
¿cuál es tu mayor fortaleza?



5  
Feb

Las mejores respuestas (II):  
¿cuál es tu mayor debilidad?



7  
Feb

## Sobre Adeccorientaempleo.com

El nuevo blog de Adecco ([www.adeccorientaempleo.com](http://www.adeccorientaempleo.com)) pretende convertirse en un **punto de encuentro para las personas en búsqueda de empleo**, en él la compañía de recursos humanos da información sobre las tendencias de empleo y ofrece orientación laboral para tratar de ayudar a su desarrollo profesional.

Dicho blog cuenta con **cinco secciones principales que se dividen en consejos prácticos de empleo, tendencias internacionales, formación, nuevos canales de búsqueda de empleo** como redes sociales, y **videotutoriales**, que diariamente cuentan con nuevos contenidos de utilidad.

## Sobre Adecco

**Adecco** es la empresa líder en gestión de Recursos Humanos, sector en el que ofrece un servicio integral a través de sus líneas de negocio especializadas en empleo temporal y selección (Adecco Office y Adecco Industrial), consultoría de selección (Adecco Professional a través de sus líneas especializadas por perfiles: Adecco Engineering & Technical, Adecco Finance & Legal, Adecco Information Technology, Adecco Medical & Science y Adecco Sales & Marketing), externalización de procesos (Adecco Outsourcing, Eurocen, Extel Crm, Eurovendex), consultoría de formación (Adecco Training) y servicios de recolocación (Lee Hecht Harrison). En España, Adecco cuenta con más de 300 delegaciones y una plantilla interna de más de 1.400 empleados.

**Adecco** ha sido reconocida en el Índice Dow Jones Sustainability en la categoría de Bienes y Servicios, única empresa de su categoría seleccionada tanto en el índice europeo como el mundial.

Para cualquier aclaración no dudéis en poneros en contacto con nosotros. Un cordial saludo:

Luis Perdiguero/Ana Belén González  
Dpto. de Comunicación Adecco  
Tlf: 91 432 56 30  
[luis.perdiguero@adecco.com](mailto:luis.perdiguero@adecco.com)  
[abelen.gonzalez@adecco.com](mailto:abelen.gonzalez@adecco.com)

Laura Llauradó/Laura García  
Trescom Comunicación  
Tlf: 91 411 58 68  
[laura.laurado@trescom.es](mailto:laura.laurado@trescom.es)  
[laura.garcia@trescom.es](mailto:laura.garcia@trescom.es)

