



La aventura de encontrar empleo

Coaching Laboral



Qualentum Lab

La aventura de encontrar empleo

Qualentum nace por la necesidad que tienen las empresas de crear cantera de los perfiles tecnológicos y digitales que necesitan.

Somos la compañía del grupo Proeduca especializada en selección, especialización y contratación de talento junior para distintas organizaciones. Con nuestra fórmula, las empresas encuentran estos profesionales que llevan tanto tiempo buscando y que tanto les cuesta localizar.

Para ello, Qualentum selecciona talento junior y lo forma en la *última milla*, adquiriendo las habilidades técnicas que nos solicitan, pero también ofreciendo a los candidatos un compromiso de empleabilidad.

- **Emplearse siempre es un reto** que asusta cuando uno empieza y requiere aprender cómo las empresas plantean sus procesos de atracción y selección de talento. Y mayor reto aún es conocer qué otros **aspectos no técnicos** valoran y **buscan en sus candidatos**. Es un terreno de juego nuevo y **debes dominarlo para tener éxito**.
- **Aprender a hacerlo**, no solamente **nos dará una ventaja** a la hora de **destacar y ser elegido**, también será una oportunidad única de poder **adquirir todas esas habilidades** que tienen tanta importancia para las organizaciones relacionadas conmigo y con cómo afronto las diferentes situaciones en el trabajo.

- Lo que busca este proyecto es facilitarte una batería de **recursos valiosos que te ayuden a triunfar en tus comienzos**, y que puedas demostrar a las empresas durante tus procesos de selección todas las cosas buenas que posees y las capacidades que puedes desarrollar si te dan la oportunidad de demostrarlo.

Autores: María Álvarez de Linera y Martín Alonso

- Centra el tiro
- El programa
- Para empezar, un poco de visión de qué es un proceso de selección

Centra el tiro



Qualentum Lab

Imagina que eres un **creativo de marketing de BMW**. Tienes entre tus manos el **nuevo modelo de la serie 1** que saldrá dentro de poco al mercado y tienes que presentarlo en sociedad. Te han pasado los materiales: todos los detalles del automóvil y algunas fotos simuladas de cómo se verá el coche. Y también los datos del estudio de mercado que dio lugar a su concepto. **Quieres cautivar a la audiencia**, diseñar una campaña y la página web, **destacar**, atraerles. **¿Qué harías?**

Imagínate que solo das importancia a los detalles —que es lo realmente importante de un coche, no nos engañemos— y empiezas por ahí. **¿Comprarías este coche viendo esto?** ¿O con fotos del motor?

BMW Serie 1: DATOS TÉCNICOS

SELECCIONAR MODELO

SELECCIONAR CAMBIO

Copiar vehículo

Potencia del sistema	Peso	Llantas	Consumo
Sistema de propulsión Gasolina	Peso en kg (CV): 100 (116)	Peso en carga kg: 1365	Consumo de combustible, promedio WLTP en 100 km: 17.7 - 6.6
Traición Tracción delantera	Por Nm: 220	Peso máx. en kg: 1,845	Capacidad de combustible en l: 42
Motor	Caja de cambios: Manual de 6 velocidades	Carga admisible en kg: 155	Llantas delantera: 205/55 R16 91W
Cilindros/Válvulas por cilindro 1/14	Potencia del motor de combustión en kW (CV): 100 (116) / 4100 - 6000	Carga admisible sobre el eje delantero/motorista kg: 980 / 940	Número de llantas: 205/55 R16 91W
Prestaciones	Por revoluciones Nm a rpm: 220 / 1500 - 4000	Llantas delantera: 7905 LM	Llantas trasera: 7906 LM
Velocidad máxima en km/h: 211	Aceleración 0-100 km/h en s: 8,9		
Mediciones	Ancho con espejos retrovisores (todo del conductor/acompañante) en mm: 1.419	Ground clearance in mm: 15	Emissions CO ₂ : Emisiones de CO ₂ , promedio WLTP en g/km: 171 - 150
Longitud/Anchura/Altura: 4.391 / 1.799 / 1.434	Diseño entre ejes en mm: 2.670 / 11,4		

El anuncio que eligieron es más bien esto. **¿Lo comprarías ahora?** Fíjate también en el eslogan. ¡Es como el tuyo!



Necesitaban **trasmisir** que es un coche **único, diferente** a los demás, que **tiene sentido** comprárselo porque es **bonito, fiable, y es un BMW**, y porque el **beneficio de comprárselo** es grande. Para llegar hasta ahí, los de marketing recopilaron toda la información y conceptos de diseño y se pusieron a trabajar duro. Primero, de manera extensiva, reflexionando y escribiendo muchos documentos, de manera estructurada, sin olvidarse de nada, y, además, sin perder el hilo. Saben cómo hacerlo, claro. Y de ahí, volver a ir hacia atrás, sintetizando todo lo creado. Este es el resultado. **¿Tu futuro profesional se merece más que un BMW?**

Nuestra candidatura a una posición o empleo **no es un conjunto de detalles informativos que recopilar y agrupar**. Es un **relato** que cuenta una historia consistente y atractiva, bien estructurada, y que está diseñado para que sea más fácil de *comprar*. Igual que un coche. **Reflejando todas tus mejores características** con precisión de manera efectiva, sabiendo a quién está dirigido. Pero recuerda que también es imprescindible que elijas **mensajes que cautiven**.

Y es un PROCESO que hay que conocer, hay que aprender a hacerlo con una **sistemática**. Igual que aprendes programación o programática. Para aprender **hay que esforzarse**. Al principio te llevará mucho tiempo, sobre todo la primera vez. Como a los creativos de BMW. Y practicando lo irás perfeccionando poco a poco. Hasta que te salga solo.

El miedo con el que afrontamos las cosas viene generalmente derivado del desconocimiento.

Cuando uno piensa en encontrar empleo, especialmente si es al principio de tu carrera, **los pensamientos negativos se apoderan de nosotros**. *No lo conseguiré. ¿Quién va a contratarme a mí? ¡Si no tengo casi experiencia!* La gran mayoría de los candidatos sufre también porque le resultan arbitrarias o inconexas las cosas que pasan durante el proceso de selección. *Me llaman. Paso pruebas. Pasa el tiempo y no sé nada. Soy invisible. No les importo nada. Pero eso no es cierto.*

Encontrar talento y contratarlo es hoy día uno de los principales dolores de cabeza de las empresas. Y es especialmente doloroso para ellas cuando buscan candidatos tech o digitales. No encuentran personas que sepan hacer lo que ellos necesitan, porque son mundos que evolucionan mucho más rápido que el aprendizaje. El mundo de la formación va con retraso, la mayoría de las veces se aprenden cosas que ya no se usan o están desfasadas.

Pero **por eso estás aquí, en Qualentum**, aprendiendo esa *última milla* que **te va a permitir SABER HACER lo que HOY NECESITAN HACER las EMPRESAS**. No olvides eso en ningún momento. Si te esfuerzas en este programa, vas a convertirte en algo escaso, muy valioso. Así que **quítate ese miedo**.

De hecho, la mayoría de las organizaciones hace tiempo que hablan de '**employer branding**' o '**marca empleadora**', que no es otra cosa que desplegar **estrategias cautivadoras** para profesionales como tú. Porque te necesitan. Y porque la competencia en vuestras profesiones es brutal. Así que efectivamente, compiten. No saben cómo encontrarte.

El programa



Qualentum Lab

En el **Programa de Coaching Laboral de Qualentum** vamos a **enseñarte a planificar y dirigir este proceso**. Sí, dirigirlo. Aprenderás todo el proceso: **qué hacer, cómo y cuándo**.

Ya entender los porqués de cada fase, qué pretenden y cómo piensan los reclutadores, a interpretar dónde estás y a tener confianza en ti mismo. No será fácil, tienes que poner todo de tu parte. Pero vamos a entregarte guías, modelos, recomendaciones y muchísimos trucos para que lo consigas.



Seguiremos el proceso de manera cronológica durante 6 workshops:

Workshop 0

Visión general

En el que nos encontramos ahora mismo. Una introducción para tener una **visión general**. Todos los workshops están íntimamente relacionados y se construyen unos a partir de otros. Así que debes seguir el programa en orden y sin saltarte ninguna parte. Te animamos a ello.

Workshops 1 y 2

Aprender a analizar cómo eres

Qué te caracteriza y diferencia. **¿Quién/cómo soy? ¿Cómo me comporto en el trabajo?** Acabarás con una evaluación (fortalezas y puntos a mejorar) de tus características personales que derivan en unos **comportamientos profesionales o competencias**, que son lo que las empresas valoran principalmente en el proceso, junto con tus conocimientos técnicos. Y en cada comportamiento sabrás lo que las empresas quieren y cómo desarrollarlas. Podrás reflexionar sobre el resultado y **empezar a entender cuál puede ser tu dirección profesional**; dónde eres bueno, pero también cómo mejorar dónde no.

Workshop 3

Aprender a contar una historia, tu relato

Y lo escribirás. Como hace BMW. Con la materia prima de los workshops 1 y 2 deberás estructurar, junto con toda tu información laboral y formativa, un caso y ese caso eres tú. Queremos que fijes una dirección, que te marques objetivos y empieces a dirigir tus pasos hacia el futuro. Esta historia la sintetizarás en un currículum (CV) y en la herramienta a través de la que nuestras empresas-clientes van a evaluar para elegirte y para contratarte: el **BOOK QUALENTUM**.

Workshop 4

Dar los primeros pasos de tu puesta en escena

Ya has escrito la historia en tu CV, pero ahora **debes interpretarla**. Aprenderás a **hacer un vídeo-CV** de forma efectiva que te servirá para impactar de forma audiovisual. Y también vamos a adentrarte en la plataforma global de profesionales y empleo:

LinkedIn. Aprenderás a completar tu perfil. Pero LinkedIn es mucho más que un CV. Es una **plataforma inteligente que te abre al mundo y que puede promocionarte**.

Aprende a entender cómo funciona y a conocer y utilizar muchas de las nuevas herramientas que, bien manejadas, te darán una gran ventaja en los procesos de selección.

Workshop 5

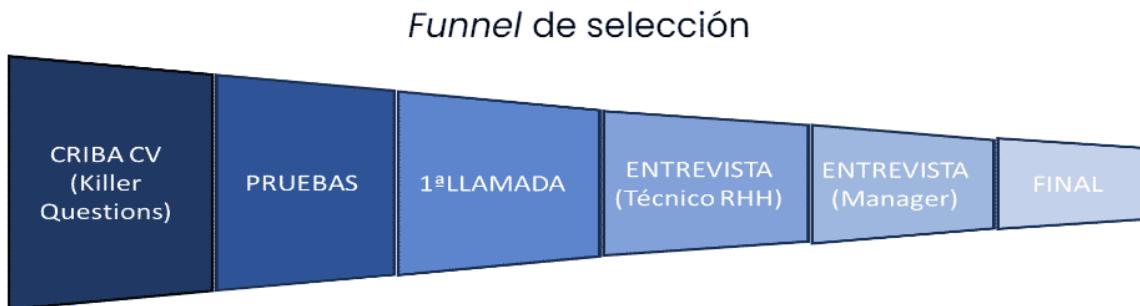
Las entrevistas, cómo desplegar tu mejor versión

Aprende a sacar partido a estos momentos de la verdad que suponen las entrevistas de trabajo. Aquí te enseñaremos a poner en acción todo lo que hayas aprendido y confeccionado en los anteriores workshops y que debe diferenciarte, haciéndolo bien, de otros candidatos. Que de eso se trata, de **intentar ser único y valioso**.

Para empezar, un poco de visión de qué es un proceso de selección



Los procesos de selección suelen tener, en sus fases, diferentes tipos de entrevistas. Según se va avanzando, se van eliminando candidatos y seleccionando otros para las siguientes fases. **Esto se llama el *funnel* de selección. Los objetivos en cada fase son diferentes**, así que hay que conocerlos para **ENFOCAR CADA ENTREVISTA o PASO DIRIGIDO a TU INTERLOCUTOR.**



- **Criba CV (*Killer questions*):**

La criba curricular normalmente funciona automáticamente con las herramientas de los portales de selección. Al compartir el CV hay que completar **preguntas** sobre aspectos **clave** (titulación, idiomas, años de experiencia, interés en solo teletrabajo...) que van a descartar ya de inicio muchas candidaturas (*killer questions*).

Los motores de búsqueda, como InfoJobs, hacen este **trabajo automáticamente** y seleccionan aquellos CV que cumplen con esos requisitos mínimos. **LinkedIn** además **utiliza algoritmos** que rastrean palabras clave; esto lo veremos y os enseñaremos a optimizar. En otros procesos se hace una **revisión visual de los CV** y rápidamente se aprueban o descartan. **En este último caso es clave**, muchas veces, **la fotografía o el formato adecuado** y estructurado del CV.

- **Pruebas:**

Las pruebas pueden ser de personalidad, competencias, o técnicas. Descartan sobre todo las técnicas (por ejemplo, de inglés o de conocimientos de programación), en función de los mínimos que se hayan establecido.

- **Entrevista de 1ª llamada:**

Momento clave en la **criba inicial de los CV que cumplen los requisitos** antes de comenzar las entrevistas. Pretenden ir descartando perfiles, en función del número de candidatos, con el objetivo de quedarse con un número asumible de individuos para entrevistar. Se hará un primer chequeo de que el candidato está interesado en el puesto y sus condiciones básicas. **Dura 5 o 10 minutos y puede surgir en cualquier momento.** Y aquí, tu único **objetivo debe ser pasar a la entrevista**. Van a hacerte preguntas básicas de confirmación: si sigues interesado, qué te interesa del puesto, tu expectativa salarial, por qué te interesa la posición...

**DEBES ESTAR SIEMPRE PREPARADO PARA CONTESTAR y
TENER EN MENTE LO QUE CONTESTARÍAS.**

- **Entrevista con técnico de RR. HH.:**

El entrevistador de RR. HH. normalmente no es un técnico en la materia del puesto. **Así que la entrevista estará más centrada en competencias y valores;** en chequear **aspectos técnicos** para el puesto, pero los **básicos**; en averiguar **tu estilo respecto al de la empresa (el fit cultural), tu carácter.** En definitiva, el seleccionador se centrará en tus *soft skills* o competencias relacionadas con el cómo trabajas. **Planteará situaciones más genéricas** del tipo: cómo gestionarías un posible conflicto, por qué te interesa el puesto o la empresa, qué valor crees que nos aportarás...

- **Entrevista con el manager:**

Normalmente será la persona con la que vas a trabajar, muy probablemente tu futuro jefe. Va a dar como bueno el *feedback* de RR. HH. respecto a las competencias, pero querrá comprobar si vas a poder realizar el trabajo por tus **conocimientos y experiencia técnica**, e imaginarse cómo sería **ser tu jefe** y cómo te **integrarías en el equipo**.

- **La oferta:**

Si todo ha ido bien, recibirás una oferta de trabajo para la posición. Es tu decisión final; una muy importante, tanto que también deberás gestionarla con destreza para optimizar el resultado.

Durante el último *workshop*, **La entrevista**, te enseñaremos a afrontar cada tipo de entrevista.

¡Ánimo y manos a la obra!

¡Enhorabuena! Fastbook superado



Qualentum.com