

# MUJER JOVEN BUSCA... UN EMPLEO DIGNO



**MUJERES  
JÓVENES  
federación**  
Declarada de Utilidad Pública



**Jóvenes  
Tecnológicas**





**MUJER  
JOVEN  
BUSCA...**

**UN EMPLEO DIGNO**

**GUÍA:**  
MUJER JOVEN BUSCA... UN EMPLEO DIGNO

**ELABORA:**  
Federación Mujeres Jóvenes.

**PRODUCE:**  
EDIPAG

**AÑO:**  
2019 – 1ª EDICIÓN

**SUBVENCIONADO POR:**  
Consejería de Políticas Sociales y Familia de  
la Comunidad de Madrid. Convocatoria  
IRPF 2018

**PROYECTO:**  
Programa para la Inserción Sociolaboral  
de las Mujeres Jóvenes: Formación en  
"Competencias Digitales para Mujeres  
Jóvenes"

**DEPOSITO LEGAL:**  
M-33232-2019

# ÍNDICE

<b>1. ¿PARA QUÉ ME SIRVE ESTA GUÍA?</b>	<b>P. 6</b>
<b>2. EL MERCADO DE TRABAJO DESDE UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO</b>	<b>P. 6</b>
2.1 Un marco de referencia: La división sexual del trabajo	P. 6
2.2 Las mujeres y el empleo	P. 8
2.3 Brecha de género entre la población joven	P. 10
<b>3. ALGUNAS CLAVES PARA ENTENDER POR QUÉ ES NECESARIA ESTA GUÍA</b>	<b>P. 13</b>
<b>4. CÓMO Y POR DÓNDE EMPEZAR</b>	<b>P. 14</b>
<b>5. EL CURRÍCULUM VITAE (CV)</b>	<b>P. 18</b>
<b>6. LA CARTA DE PRESENTACIÓN</b>	<b>P. 25</b>
<b>7. DÓNDE Y CÓMO BUSCAR</b>	<b>P. 27</b>
<b>8. EL PROCESO DE SELECCIÓN</b>	<b>P. 32</b>
<b>8. AUTOEMPLEO</b>	<b>P. 37</b>
<b>9. PROGRAMAS Y AYUDAS AL AUTOEMPLEO</b>	<b>P. 38</b>



## ➤ 1. ¿PARA QUÉ ME SIRVE ESTA GUÍA?

La Federación de Mujeres Jóvenes ha creado esta herramienta con el fin de facilitaros a todas aquellas mujeres jóvenes que deseéis incorporaros al mundo laboral, o promocionaros dentro de éste, una guía que os proporcione claves útiles para hacer frente a este proceso.

De cara a la búsqueda de empleo, no solamente es importante tener herramientas para afrontar la búsqueda sino conocer el contexto donde te mueves como mujer joven. Así, esta guía consta de dos partes, la primera, una aproximación al mundo laboral desde una perspectiva de género que nos permita entender de donde proceden las discriminaciones que sufrimos las mujeres en el mercado laboral y cuáles son las consecuencias, y la segunda, una planificación de la búsqueda de empleo por cuenta ajena que nos permita organizarnos mejor y optimizar los resultados de la búsqueda. Finalmente, ofreceremos algunas nociones sobre autoempleo para aquellas que hayáis pensado alguna vez en poner en marcha vuestro propio proyecto.

Esperamos que esta herramienta que os presentamos pueda resultaros de utilidad y confiamos en aportaros un granito de arena para que todo el potencial que lleváis dentro sea reconocido con un trabajo digno.

## ➤ 2. EL MERCADO DE TRABAJO DESDE UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO

### 2.1 Un marco de referencia: La división sexual del trabajo

Hoy en día la mayoría de las personas pensamos que es normal que las mujeres formen parte del trabajo remunerado, ¿verdad? Pues bien, la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo es relativamente reciente. Tradicionalmente, en todas las sociedades y culturas conocidas, las mujeres nos hemos dedicado fundamentalmente al trabajo “dentro del hogar”, llevando a cabo tareas domésticas y asumiendo la crianza de las/os hijas/os y el

cuidado de otros miembros de la familia. A su vez, los varones se han ocupado durante siglos del trabajo “fuera del hogar”, ocupando los puestos de trabajo remunerado en el mercado laboral. A esta división de espacios (doméstico/público) y tareas (reproductivas/productivas) se le denomina división sexual del trabajo.

En el caso concreto de España, las mujeres se fueron incorporando mayoritariamente al mercado laboral a finales de los años setenta llegando a alcanzar en la actualidad unos niveles de participación laboral bastante altos aunque sin llegar a ser equitativos a los de los hombres. A día de hoy es mayor la proporción de mujeres, relativa a varones, que estando en edad de trabajar son inactivas —ni trabajan ni buscan empleo—. Gran parte de esta disparidad se debe a que es la mujer quien en mayor medida afronta el trabajo no remunerado, fundamentalmente en el cuidado de hijas e hijos y mayores en el hogar. Concretamente 61 de cada 100 varones entre 16 y 64 años tienen un empleo, por sólo 51 mujeres. Así, la incorporación de las mujeres al ámbito laboral no ha servido para erradicar la división sexual del trabajo ya que seguimos responsabilizándonos de las tareas domésticas y de cuidados mientras los hombres no llegan a asumir dichas responsabilidades en igual medida. El INE nos advierte del tiempo que las mujeres dedican al trabajo doméstico y de cuidados y casi duplica al de los hombres, dedicando las mujeres 26,5 horas a la semana, frente a las 14 horas que dedican los hombres a estas tareas. La única situación en la que los hombres dedican un tiempo parecido a estas tareas (11 horas, frente 13,3 horas de ellas) es cuando no tienen pareja. Así, el reparto de tareas domésticas está desequilibrado y en consecuencia, la participación de las mujeres en el mercado laboral es menor y cuando trabaja no lo hace en igualdad de condiciones. En definitiva, seguimos “atrapadas” en esta división sexual, asumiendo un doble rol y una doble e incluso una triple jornada, mientras los varones no asumen plenamente el cuidado doméstico y familiar.

La división sexual del trabajo hace que la situación de las mujeres en el mundo laboral sea considerablemente más complicada y, en comparación con la de los varones, peor a todos los niveles (independientemente de la edad, lugar de procedencia, nivel socioeconómico...). Pero no sólo la responsabilidad de la conciliación debe de recaer en la asunción de las tareas domésticas y de

cuidados por parte de los hombres sino también en la implicación del mundo empresarial y de las políticas públicas. A la hora de hablar de conciliación las miradas tienden a centrarse en el hogar como si tal cosa fuese un asunto privado, y la asunción y el reparto de las tareas requieren de un proceso más amplio, en el que deben implicarse todos los actores protagonistas, desde las empresas que contratan hasta las administraciones que desarrollan políticas públicas.

Cabe destacar el avance en el ámbito de la asistencia a las familias, la formalización de esferas fundamentales del trabajo informal con predominio femenino (como el trabajo doméstico) y las iniciativas para resolver la segregación horizontal y vertical por razones de sexo por parte de los poderes públicos. Ahora bien, las iniciativas actuales de los principales actores implicados para reducir la desigualdad en el mercado laboral entre mujeres y hombres no son suficientes.

## 2.2 Las mujeres y el empleo

Esta división sexual del trabajo tiene consecuencias en la vida de las mujeres a nivel personal, social, laboral y material. La asunción de responsabilidades domésticas y de cuidados hace que las mujeres no tengamos las mismas oportunidades que los hombres en el mercado laboral dándose brechas de género en el salario, la tasa de actividad y la tasa de paro. Según el Informe de Coyuntura laboral. Marzo 2019 de CC.OO, en España 6 de cada 10 personas en paro son mujeres: hay 1.916.187 mujeres y 1.338.897 hombres en paro. En marzo, el paro volvió a bajar más entre los hombres (-21.328) que entre las mujeres (-12.628) manteniendo su feminización. En términos interanuales el descenso del paro entre los hombres (-115.223) duplicó al de las mujeres (-52.244).

Pero no es solo la división sexual del trabajo lo que conduce a las mujeres a unas peores condiciones laborales, también la segregación ocupacional y la concentración en determinadas ramas de actividad son características de una parte del empleo femenino que incide en la precarización. La segregación ocupacional por sexo es uno de los factores que más interfiere en la brecha salarial entre mujeres y hombres, una segregación por la que mujeres y hombres se ocupan en profesiones vinculadas a los roles de género y en la que se observa que la brecha salarial aumenta progresivamente cuantas más mujeres hay en una ocupación. Segregación que, en

cierta medida, es consecuencia de los estereotipos de género en las elecciones educativas y laborales, pero también es el resultado de los procesos de discriminación que sufren las mujeres en el acceso a determinados empleos y las dificultades para su promoción dentro de las empresas. El "techo de cristal" frena su acceso a puestos mejor retribuidos y de más responsabilidad y el "suelo pegajoso" las retiene en los puestos peor remunerados y de más baja cualificación, mostrando que siguen existiendo obstáculos sociales y culturales que impiden la igualdad laboral entre hombres y mujeres.

### ALGUNOS DATOS SOBRE ESTO QUE IGUAL NO SABES SON:

1. En España, una mujer gana 5.793 euros menos al año, de media, que un hombre, por el mismo trabajo.
2. Solo 3 de cada diez empresas españolas tienen a una mujer directiva.
3. El hecho de que las mujeres cobren menos que los hombres, entre un 20% y un 30% según las fuentes, determina de forma directa la cuantía de la pensión, que suele ser menor.
4. Las mujeres ocupan mayoritariamente los empleos de menor cualificación y por tanto, tienen salarios más bajos.
5. Solo seis de los 28 parlamentos de la UE están dirigidos por mujeres y las ministras ocupan únicamente un 30% de las carteras.
6. En los consejos de Administración de las empresas del Ibex 35 hay 455 consejeros: 108 son mujeres.
7. Los estudios demuestran que en todos los países y disciplinas, los investigadores hombres reciben más fondos que las mujeres.
8. Los complementos salariales (aquellos que son concedidos de forma discrecional por la empresa y que por tanto, no son negociados por los representantes de los trabajadores) representan el 44% de la brecha salarial (otro 56% tiene que ver con el sueldo base), según CCOO. Los hombres que los cobran reciben, de media, 613 euros al mes, mientras que en las féminas esa cantidad asciende a 427 euros.

Igualmente, contextos económicos de crisis como el vivido en el Estado español entre el 2008 y 2014 no nos ha favorecido y aún seguimos arrastrando sus consecuencias, extendiéndose la precariedad laboral mayoritariamente entre las mujeres al verse más golpeadas por la persistencia del paro, la temporalidad, la incertidumbre, los bajos salarios y las jornadas parciales.

### 2.3. Brecha de género entre la población joven

Desde hace décadas la promoción de la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer han estado entre las prioridades de la agenda de desarrollo a nivel internacional. Sabemos que ofrecer a las mujeres, y en particular a las jóvenes, los medios para que tomen sus propias decisiones sobre cómo contribuir activamente a la economía marca la diferencia en muchos frentes. Sin embargo, es evidente que una nueva generación de mujeres jóvenes aún no puede explotar todo su potencial económico y capacidades. La investigación Joven y mujer: ¿un doble desafío? Análisis de género de la transición de la escuela al trabajo en 32 países en desarrollo, llevada a cabo por la OIT (Organización Internacional del Trabajo), concluye que ser joven y mujer todavía constituye un doble desafío para la generación actual de mujeres jóvenes que buscan un empleo decente en muchas partes del mundo. Los resultados del estudio revelan que las mujeres jóvenes están más expuestas a la discriminación cuando intentan acceder a los mercados laborales, habiendo un número demasiado elevado de mujeres, cualquiera sea su nivel de instrucción, que siguen excluidas de la posibilidad de ganarse la vida. La falta de acceso a los recursos, los matrimonios, las maternidades precoces y el trabajo no reconocido ni remunerado son algunas de las causas. Según el informe, a nivel mundial, el 21% de las mujeres jóvenes atribuyen su inactividad económica a las responsabilidades familiares y domésticas.

En el caso concreto de España, no cabe duda de que la participación femenina en el mercado laboral ha avanzado mucho en los últimos años entre los menores de 30 años, reduciéndose la brecha de género, aunque aún sigue habiendo mayor desempleo femenino, concretamente entre las y los menores de 25 años. Según

los resultados del INE referentes al primer trimestre de 2019, tanto a nivel estatal como autonómico la brecha de género en estas edades se mantiene, alcanzando las mujeres una tasa de paro del 37,14% frente a un 33,10% en los hombres en el territorio español, y una tasa del 34,38% frente al 31,92% respectivamente, en la Comunidad de Madrid. La brecha se incrementa a partir de los 30 años hasta el 12% de media. Como podemos observar a partir de los datos, a medida que la edad de las mujeres aumenta, la brecha de género es mucho mayor, lo cual nos indica lo que venimos explicando, que la asunción de responsabilidades de crianza y cuidado de hijas/os es un factor determinante para nosotras.

El estudio Mujeres Jóvenes ante el Empleo de Plan Internacional realizó un diagnóstico sobre el mercado laboral en España, en el que se detectan algunas tendencias que podrían posicionar a las mujeres jóvenes en una situación de desigualdad en los próximos años. Entre estas destacan:

- La elección de itinerarios formativos diferenciados entre hombres y mujeres, optando las mujeres por profesiones más ligadas a la asistencia y la salud y los hombres a itinerarios más orientados a las profesiones técnicas.
- La participación minoritaria de las mujeres en algunos de los sectores que se espera creen mayor ocupación en los próximos años.
- Las dificultades propias de la incorporación de la mujer al mercado laboral -reflejadas en la evolución de los salarios, o la temporalidad y la equidad de géneros en la tasa de actividad-.
- El envejecimiento de la población -que podría derivar en presión para que algunas mujeres renuncien a su trabajo para dedicarse al cuidado de las personas mayores-.

Pero no sólo la discriminación se da por el hecho de ser mujeres sino por otras variables como el origen, la racialización, la diversidad funcional, la orientación sexual, etc., que al cruzarse con el género agravan la precariedad de las mujeres en el ámbito laboral. La

discriminación múltiple e interseccional en el mercado de trabajo es una realidad que hay que afrontar donde también el diseño de políticas de igualdad, el tratamiento normativo y judicial han de ser eficaces para su erradicación.

En definitiva, es un hecho que la presencia de mujeres en el mercado laboral es diferente a la de los hombres, tanto por el número de personas que acceden a él como por la calidad en los puestos a desempeñar, los salarios en iguales puestos de trabajo y el tipo de contrataciones. Así, es preciso redoblar los esfuerzos para abordar estas discriminaciones de género y múltiples puesto que aunque en el último decenio, los gobiernos, junto con empresas, trabajadoras/es y organizaciones colectivas representantes, han adoptado una serie de medidas para solucionar estos problemas no han sido suficientes. El reconocimiento social de la igualdad de derechos entre mujeres y hombres es muy reciente y todavía no ha dado todos sus frutos. A pesar de que las leyes pretenden garantizar la igualdad entre mujeres y hombres, la realidad social y cotidiana es muy diferente.

Como mujeres jóvenes que vamos a incorporarnos al mercado laboral o pretendemos mejorar nuestra situación en éste, hemos de tomar conciencia tanto de las dificultades como de las posibilidades.

Si quieres saber más puedes consultar:

- [Informe Jóvenes y mercado de trabajo, de marzo de 2019](#), publicado por el Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social;
- [Informe de Coyuntura laboral. Marzo 2019 de CC.OO.](#)
- [Mujeres Jóvenes ante el Empleo. Plan Internacional.](#)
- [Instituto Nacional de Estadística](#)

### 3. ALGUNAS CLAVES PARA ENTENDER POR QUÉ ES NECESARIA ESTA GUÍA

La legislación española prohíbe cualquier forma de discriminación en razón de sexo y género, pero como hemos constatado con los datos, la asimetría entre mujeres y varones está tan arraigada en nuestra sociedad que acabar con la discriminación requiere no sólo de leyes, sino también de acciones de educación, sensibilización, reivindicación y denuncia.

La Federación Mujeres Jóvenes tiene como objetivo principal la mejora de la situación de las mujeres jóvenes en todos los ámbitos. El empleo es una de las claves principales para la emancipación socio-personal de las mujeres: unas buenas condiciones socio-económicas facilitan la independencia y libertad de las mujeres en la toma de decisiones. Desde nuestra entidad consideramos que la independencia económica y el desarrollo profesional son dos pilares básicos para que las mujeres podamos sentirnos y actuar libremente.

Pero la incorporación al mundo laboral y la movilidad dentro de éste, pese a nuestra preparación y actitud, puede resultarnos a las mujeres jóvenes en algunas ocasiones y, por razones que hemos apuntado, complicada.

Teniendo en cuenta todo lo expuesto, la guía pretende ser, por tanto, una acción que intente eliminar los obstáculos a los que nos enfrentamos las mujeres jóvenes dotándonos de información e invitándonos a reflexionar sobre nuestra capacidad y potencial, sobre las dificultades frente a las que nos encontramos y las fortalezas con las que contamos para superarlas. Es cierto que el mundo laboral es desigual con respecto a las mujeres por lo que tenemos más dificultades para acceder a un empleo, para mantenerlo y para promocionarnos dentro del mismo. Pero esto no significa que tengamos que enfrentarnos al mercado laboral desde una perspectiva pesimista.

Al revés, debemos ser conscientes de que nuestra participación en el mercado laboral en igualdad es nuestro derecho. Reivindicarlo y ocupar el espacio que nos corresponde es la mejor opción para cambiar las cosas desde dentro. Nosotras también formamos parte de este mundo y podemos ir cambiándolo con nuestra presencia exigente y reivindicativa en el entorno laboral.

# PLANIFICACIÓN



## ➤ 4. CÓMO Y POR DÓNDE EMPEZAR.

Con optimismo, energía y asumiendo que es probable que nos pueda costar esfuerzo. Pensemos que debemos apostar por nosotras mismas y tener paciencia para ver resultados a medio y largo plazo.

Es importante tomarse un tiempo para pensar, analizar nuestro punto de partida, tener claros nuestros objetivos y delimitar las condiciones que para nosotras son importantes a la hora de valorar un puesto de trabajo y /o una empresa.

### El punto de partida y los objetivos que deseamos alcanzar.

Tanto el punto del que partimos, cómo los objetivos a alcanzar a la hora de buscar empleo, son diferentes para cada una de nosotras y pueden cambiar a lo largo de nuestra vida profesional. Con respecto a la motivación principal de la búsqueda de empleo nos podemos encontrar en diferentes situaciones y habrá que enfrentarse a ellas de manera diferente:

Buscar un primer empleo requiere energía, optimismo y darse tiempo para aprender y entender el mercado laboral. Se aprende a buscar, buscando y a trabajar, trabajando. Ten paciencia contigo misma y no te desanimes si crees que estas tardando demasiado tiempo en encontrar algo que te interese.

Buscar mejoras tanto de desarrollo profesional como económico o de otra índole, requiere conocer y analizar bien el sector en el que quieres trabajar, valorar la necesidad o no de completar tu formación y adaptar tu currículum de tal forma que refleje tus capacidades y experiencia tal y cómo las valora el entorno en el que te mueves.

Llevar varios años fuera del mercado laboral no significa que no vayas a encontrar nunca un empleo. Si crees que debes actualizar conocimientos, ponte al día, pero seguro que en estos años has desarrollado muchas capacidades y has vivido muchas experiencias

que te van a ser muy útiles en un trabajo. Identifica y valora tus experiencias no laborales.

Haber tenido la experiencia de perder un empleo no debe condicionarte. No te sientas insegura ni cuestiones tus capacidades. Conseguirás un empleo de nuevo y probablemente en mejores condiciones. Son muchas las causas de perder un empleo y casi todas son ajenas a ti. Aprende de esta situación y sigue hacia delante.



HACER UN ANÁLISIS CONTIGO MISMA SINCERO  
Y EXHAUSTIVO DE TU SITUACIÓN TE PROPORCIONARÁ  
LAS CLAVES NECESARIAS PARA PLANIFICAR TU BÚSQUEDA

### Con respecto al perfil de lo que quiero encontrar:

Cuando analizamos qué queremos o esperamos de un futuro empleo, son muchos los aspectos a analizar y cada una tendremos nuestras preferencias y valoraremos más unos aspectos u otros. El salario, tipo de contrato, la distancia del domicilio, el horario, pueden ser cuestiones para muchas de nosotras, a veces más importantes, que la proyección profesional que te permita, la satisfacción personal que te proporcione, tus gustos en cuanto a tareas a desarrollar, la importancia en el sector de la empresa... ¿por qué?, ¿los varones priorizan las mismas variables en un empleo?

En muchos casos y como hemos venido poniendo de manifiesto en esta guía, la sociedad, los roles que asumimos, las dificultades de incorporación y promoción laboral que tenemos las mujeres, la dificultad para la conciliación laboral y personal, la ausencia de un hábito familiar interiorizado de responsabilidad compartida (etc.), puede colocarnos en una situación complicada y llevarnos por ejemplo a :



- Sobrevalorar un empleo por las posibilidades que nos ofrece para seguirnos haciendo cargo de la familia y el hogar.

No valores un empleo sólo porque sea compatible con las responsabilidades familiares y del hogar. Hay muchas opciones para poder conciliar: la más importante la responsabilidad compartida con los y las miembros de nuestra familia y de nuestro entorno. Reorganiza el entorno familiar y de pareja haciendo partícipes a los y las demás de lo importante que es tu empleo y de que entre todas y todos se pueden hacer las cosas bien, pero de otra forma.

También puedes informarte sobre recursos privados y públicos: escuelas infantiles, becas de comedor escolares, actividades extraescolares, hacer la compra por Internet, ayudas para la dependencia, etc.

- Infravalorar un empleo porque el sueldo a percibir no compensa los gastos que te puede originar.

Un empleo no sólo aporta beneficios económicos sino que nos permite desarrollar aspectos de nosotras mismas que nos pueden resultar muy gratificantes. Trabajar proporciona dinero, satisfacciones personales, un espacio propio, independencia, relacionarte, desarrollar tus capacidades, etc.

Además es posible ir mejorando nuestras condiciones laborales según vayamos aumentando nuestra experiencia. Si no empezamos nunca, tampoco podemos avanzar.

- Decidir en base a la distancia con respecto al domicilio y el tiempo que pueda llevar ir a trabajar.

Dependiendo de las características de la ciudad donde vivas, a veces, te puede resultar muy costoso económica y físicamente desplazarte largas distancias.

Es cierto que esto es un tema a tener en cuenta, pero debemos plantearnos la situación desde un punto de vista positivo. Puedes plantear sacarte el carnet de conducir y aprovechar para sentirte más independiente, si ya lo tienes, utilízalo y sácale partido.

Busca y rebusca la manera más rápida o menos costosa de llegar al trabajo, puede que cuando empieces conozcas compañeras y compañeros con quienes poder compartir el trayecto.



- ES MEJOR NO PLANTEARSE COSAS COMO "MEJOR ME QUEDO EN CASA", "CON ESTE TRABAJO JAMÁS ME INDEPENDIZARÉ", "ES IMPOSIBLE ENCONTRAR ALGO DECENTE"... PENSAR ASÍ NO TE APORTA NADA POSITIVO.
- A VECES ESTARÁS MÁS DESANIMADA O TE SENTIRÁS INSEGURA ANTE ESTA BÚSQUEDA; DATE UN DESCANSO Y RECUPERA LAS ENERGÍAS. UNA ACTITUD NEGATIVA TE IMPEDIRÁ ESTAR ACTIVA EN LA TAREA.
- VALÓRATE A TI MISMA.



- RECONOCE TUS CAPACIDADES Y POTENCIALIDADES.
- NO RENUNCIES ANTE LAS DIFICULTADES.
- MUÉVETE.
- LOS TRABAJOS SE AJUSTAN A LAS PERSONAS Y LAS PERSONAS A LOS TRABAJOS.
- BUSCAR EMPLEO ES UNA TAREA Y REQUIERE ESFUERZO.

## ➤ 5. EL CURRÍCULUM VITAE (CV).

El CV es nuestra presentación profesional. Sirve para mostrar de forma esquemática nuestra formación, experiencia y aquello que consideramos nos capacita profesionalmente. Junto con la carta de presentación forma nuestro primer contacto con la empresa y esto es importante.

Cuando te pongas a redactar el currículum debes tener en cuenta que toda tu formación y experiencia es importante, forma parte de tu desarrollo profesional y a través de cada uno de los cursos, talleres y actividades profesionales que hayas desempeñado has ido formándote.

### Aspectos que debemos tener en cuenta:

#### EL TAMAÑO.

Es importante que el currículum ocupe el menor espacio posible. Nos puede pasar que ante la necesidad de especificar toda nuestra experiencia saturamos el currículum de información. Debemos buscar la forma de ahorrar palabras, redactar frases cortas y agrupar aquella formación y/o experiencia que sea muy similar. El currículum es importante para que se hagan una idea de nuestra adecuación al puesto al que optamos pero recuerda que la entrevista sirve para explicar y completar tu currículum.

#### EL FORMATO.

- El currículum debe ser ante todo fácil de leer. Cada dato debe estar organizado en su apartado correspondiente.
- Juega con las mayúsculas, las minúsculas, los subrayados y negritas para resaltar aquellos aspectos que más te interesen.
- Si el currículum se presenta a través de una ficha que te facilita la propia empresa es mejor rellenarla en letras mayúsculas para que puedan leer bien nuestros datos.

#### LA FOTO.

Lo primero es decidir si quieres incluir foto o no.

Debemos tener en cuenta lo siguiente:

Incluir foto no es obligatorio y en algunas ocasiones puede servir para discriminar tu currículum no en función de su contenido, sino de la valoración de tu aspecto físico. Vivimos en una sociedad que valora a las mujeres por su aspecto por encima de sus cualidades profesionales.



REALMENTE QUÉ PUEDE APORTAR A TU CURRÍCULUM UNA FOTO? NADA. SI EL CURRÍCULUM LE SIRVE A LA EMPRESA PARA VALORAR LOS PERFILES PROFESIONALES QUE SE AJUSTAN MÁS A LA OFERTA DE EMPLEO, TU FOTO NO ES NECESARIA PARA TAL VALORACIÓN.

Si la oferta pide explícitamente que se incluya foto en el currículum, debes ser tú la que decida si la adjuntas o no. Es posible que consideres que es necesario para el puesto que optas, pero también puede ser que no lo sea.

Si vas a incluir foto es importante que esta sea actual y se vea bien, utiliza una foto de carnet.

#### LA ESTRUCTURA.

En general casi todos los currículos siguen una estructura aunque tú tienes la decisión final dependiendo de lo que quieras resaltar o no, de cuales sean las "costumbres" en tu sector y de lo creativa o no que te apetezca ser o sea necesario para optar al puesto de trabajo.

**Datos personales:**

- Nombre y Apellidos.
- Dirección: Calle, número, piso, ciudad y distrito postal.
- Teléfono. Es importante ofrecer un teléfono en el que se te localice con relativa facilidad o se pueda dejar un mensaje.
- Dirección de correo electrónico. No suele considerarse obligatorio tener un email pero debemos tener en cuenta que es una herramienta muy habitual ya en nuestras vidas e incluso a veces se pide que el currículum se envíe por este método. Es importante tener una dirección de email.
- Fecha de nacimiento. No es obligatorio incluir este dato y junto con la foto son los dos aspectos que más discriminan en los procesos de selección, en especial cuando se trata de las mujeres. Es importante que busquemos la manera de resaltar nuestro perfil profesional y sólo eso. Si quieren conocer algo más de nosotras que nos convoquen a una entrevista.
- Nacionalidad. Tampoco aporta nada a tu perfil profesional y sin embargo es fuente de discriminación en muchos casos.

**Formación académica**

Aquí debes reflejar los estudios que hayas realizado y finalizado dentro de la educación reglada. Se debe poner los de mayor categoría, es decir, no hace falta que enumeres todos, especialmente cuando para acceder a una titulación se requiere haber superado algún ciclo formativo concreto.

Si has realizado algún Máster (aunque no sea titulación oficial) lo debes reflejar en primer lugar, antes de poner la enseñanza oficial. Aquí te proponemos una forma de organizar tu formación académica:

*Título. Centro. Ciudad. Fechas de inicio y fin. Número de horas*

*(si te interesa resaltar este dato)*

**Experiencia profesional**

Toda tu experiencia profesional es importante independientemente del tiempo que hayas estado en el puesto de trabajo. También debes considerar experiencia profesional aquellas actividades que hayas desarrollado sin contrato o incluso echando un cable en la empresa familiar o a una amiga / amigo o similar. Aquí te proponemos una forma de organizar tu experiencia profesional:

*Nombre de la empresa. Fecha de permanencia. Sector.  
Denominación del puesto. Funciones.*

Puedes utilizar un orden cronológico directo (desde la primera empresa a la última en la que hayas estado) o inverso (desde lo más actual a lo más lejano en el tiempo). La decisión de una u otra forma dependerá de tu interés por resaltar una u otra experiencia laboral, por minimizar las consecuencias negativas que puede tener un vacío laboral o que lleves tiempo sin estar trabajando.

**Formación complementaria**

Aquí debes reflejar aquellos cursos y talleres que completan tu formación. No importa si son de mayor o menor duración, constituyan parte de tu formación y debes ponerlos.

Si has realizado muchos cursos de corta duración y ocupan mucho espacio, puedes agruparlos por temáticas, buscar un título que pueda englobar a unos cuantos cursos y sumar las horas.

Es importante reflejar las horas de formación sobre todo si estas superan las 25 horas.

También puedes añadir participación en seminarios o jornadas y todo aquello que consideres forma parte de tu formación.

*Ejemplo: Formación en gestión del tiempo. Diferentes talleres y cursos. (50 horas) (aquí sumas todas las horas de formación).  
Formación en tareas administrativas. Diferentes talleres y cursos. (110 horas).*

### Idiomas

Este apartado no es obligatorio para todos los puestos de trabajo ni sectores profesionales.

Si conoces algún idioma diferente al de tu lengua materna es bueno ponerlo aunque no se exija para el puesto. Si no es así, no es necesario incluir este apartado en el currículum.

En el caso de incluir este apartado se deben reflejar todos los idiomas que conozcas y el grado en que los dominas. Es bueno distinguir entre hablado, escrito y traducción y además esto te da la oportunidad de resaltar aquello que se te da mejor.

Se suele hablar de grado alto, medio o bajo a no ser que seas bilingüe en cuyo caso debes especificarlo.

Puede resultarnos difícil valorar objetivamente lo que sabemos con respecto a los idiomas. No conviene mentir pero tampoco tienes que infravalorar lo que sepas ni compararte con tus amigas o amigos para decidir si sabes mucho, regular o poco.

### Publicaciones y otras actividades profesionales

Aquí debes reflejar lo que consideres importante que aparezca en el currículum y que no encaje en ninguno de los apartados anteriores.

### Otros datos de interés

Este apartado es opcional y en muchas ocasiones depende del puesto a que optes, de cómo sea el sector al que te quieres incorporar o de tu propio criterio. Aquí se pueden incluir cosas como disponibilidad, movilidad geográfica, carnet de conducir, coche propio....

Hasta hace unos años a veces se incluía en el currículum aspectos como, los hobbies, aficiones o incluso rasgos de personalidad. Actualmente esto está en desuso e incluso puede parecer infantil.

### OTROS ASPECTOS A TENER EN CUENTA:

Es conveniente poner la fecha en el currículum a modo de pie de página o encabezado, especialmente cuando te diriges a una empresa y no a una oferta en concreto. Es importante que quienes accedan a tu CV tengan una referencia temporal ya que si pasa

tiempo, es probable que tu situación tanto laboral como formativa pueda haber cambiado.

No es necesario firmar el CV, sobre todo porque este suele ir acompañado de una carta de presentación que ya lleva tu firma.

Destaca tus cualidades u obvia aquello que consideres puede ser perjudicial.

Revisa el CV para asegurarte de que no hay errores tipográficos ni faltas de ortografía.

Procura dejar márgenes que faciliten la lectura y que ofrezcan una imagen clara y limpia del CV ya que esto predispone a su lectura. Es preferible que ocupe dos hojas a que sea difícil de leer o parezca muy saturado de información. Puedes utilizar abreviaturas que sean conocidas por todas las personas, poner las fechas de la manera más abreviada posible con el fin de reducir el espacio que ocupe tu currículum.

Puedes ver muchos modelos y plantillas de currículum en [canaltrabajo.com](http://canaltrabajo.com), [modelos-de-curriculum.com](http://modelos-de-curriculum.com) y [micvideal.es](http://micvideal.es).



A continuación te mostramos un ejemplo de currículum:

#### DATOS PERSONALES

**Nombre y Apellidos:** Lucía del Río Alegre

**Dirección:** C/ Las alamedas n º2 – 28010 - Madrid

**Fecha de nacimiento:** 20 de Enero de 1990

**Teléfono:** 690 008 766

**E-mail:** [ludelrio@gmail.com](mailto:ludelrio@gmail.com)

#### FORMACIÓN ACADÉMICA

2006-2008 **Técnica Superior en Administración y Finanzas.**

#### FORMACIÓN COMPLEMENTARIA

2008 Curso **“Administrativa Comercial”** (800 horas). Centro de formación Doñana. Consejería de empleo. Junta de Andalucía.

#### EXPERIENCIA PROFESIONAL

Enero 2018 – Mayo 2018. **Auxiliar Administrativo. “Hotel Dia Azul”.**  
Funciones: Gestión de la base de datos, cotejo y verificación de datos de la recepción del hotel, atención telefónica, control de agenda, gestión documental y archivos.

Septiembre 2017 – Marzo 2017. **Auxiliar Administrativo. “GreenPaper”.**  
Funciones: Verificación de facturas, tarjetas y gestión de base de datos. Gestión documental y archivos.

#### IDIOMAS

**Inglés.** Nivel Intermedio (hablado, escrito y traducido). **First Certificate in English.** Expedido por la Universidad de Cambridge obtenido en Junio 2015.

**Francés.** Nociones básicas.

#### INFORMÁTICA

Aplicaciones ofimáticas y de gestión a nivel de usuario: Word, Excel, Access, PowerPoint, Windows XP, Outlook, Internet, Contaplus.

#### OTROS DATOS DE INTERÉS

Carnet de conducir B y vehículo propio

Disponibilidad horaria y geográfica. Incorporación inmediata.

## 6. LA CARTA DE PRESENTACIÓN.

La carta de presentación es la introducción a tu currículum. Es importante redactar una carta diferente para cada puesto de trabajo al que optemos con el fin de resaltar en cada ocasión aquellos aspectos que más se ajusten al perfil buscado.

Si vas a hacer una búsqueda masiva valora el esfuerzo que te supondría personalizar la carta, si es mucho, puedes hacer una común.

No olvides que la carta es leída siempre, y por ello debes intentar omitir cualquier error ortográfico, mecanográfico, etc. Y cuidar la presentación.

En las cartas debes ponerla fecha y firmar.

#### EXISTEN DOS TIPOS DE CARTAS DE PRESENTACIÓN:

La que se envía, junto al C.V en respuesta a una oferta concreta de empleo. La dirigida “en frío”, llamadas de autocandidatura sin ser respuesta concreta para cubrir ningún puesto.

#### • Consejos para ambos tipos:

- No repitas lo que posteriormente vas a desarrollar en el C.V.; sin embargo, sí puedes utilizar la carta para resaltar los aspectos o cualidades que mejor se ajustan a los requerimientos del puesto.
- Evita un tono excesivamente efusivo, tanto en el saludo como en el interés que manifiestes por el puesto.
- Es conveniente dirigirla a una persona concreta, y evitar destinatarios genéricos.
- Es importante señalar dos o tres características significativas o puntos fuertes por los que consideramos que sería beneficioso para la empresa el contratarnos.
- La estructura de la carta incluye un comienzo, (indicando por qué te diriges a la empresa), una referencia a tus fortalezas y a tu interés en la compañía, una referencia al currículum que adjuntas, y por último quedar a disposición de la empresa (para posteriores contactos, entrevistas, etc.).

- Es conveniente enviar carta y C.V. sin efectuar demasiados dobleces en el papel. Despídete sin demasiados aspavientos y firma personalmente la carta.
- **Para el caso de la carta “en frío” o de autocandidatura además es importante:**
  - Concretar en qué departamento o área funcional se desea trabajar. No dejes el tema abierto sin concretar mínimamente tu objetivo.
  - Personalizar la carta en la medida de lo posible, hay que evitar que se produzca en la persona que la vaya a leer la sensación de encontrarse ante una carta tipo “fabricada en serie”. Una forma sencilla es poner el nombre de la empresa, sector al que pertenece y lo interesada que estás por desarrollar tu carrera en él, etc.

#### Ejemplo de estructura:

Nombre	Nombre y cargo de quien recibe
Dirección	Dpto. -Empresa
Teléfono	Dirección
	Referencia

Lugar y Fecha

**¿Por qué envías la carta?** Mención al puesto solicitado y la fuente. En respuesta se adjunta el C.V.

**¿Por qué quieres trabajar en esa compañía/sector, y por qué serías buena en este puesto?** Dos o tres puntos fuertes al respecto. La carta no es un segundo C.V

**¿Cuál es tu objetivo inmediato?** Concretar una cita a la conveniencia de quien recibe, buscar la entrevista.

**Despídete cordialmente** y transmitiendo que esperas noticias.

## 7. DÓNDE Y CÓMO BUSCAR.

Cuanto más activa sea nuestra búsqueda más probabilidades tendremos de finalizarla con éxito.

#### Nuestra Red de contactos

Es una buena estrategia para buscar empleo. Haz saber que estás buscando trabajo a tus amigas y amigos, en el barrio, antiguas compañeras y compañeros de estudios, de otros trabajos, familiares, etc. Conseguirás varios efectos: por un lado que las personas que te rodean estén alerta por si vieran un anuncio o se “enteraran” de que en alguna empresa buscan a alguien; por otro lado es relativamente frecuente que si una empresa busca cubrir un puesto específico, pregunte a sus empleadas y empleados si conocen a alguien a quien le pudiera interesar y el hecho de que te presente a una empresa alguien que te conoce ayuda en el proceso de búsqueda y de selección.

#### Internet

Es un recurso clave ya que las empresas lo utilizan para la búsqueda de personal. Pueden usar su propia página web o publicar sus ofertas a través de las páginas de empleo.

Las bolsas de empleo online te permiten acceder a las ofertas actuales y “colgar” tu currículum para que las empresas puedan acceder a él. Además puedes responder directamente a las ofertas y hacer un seguimiento de cómo va tu candidatura en el proceso de selección.

Infórmate sobre cuál es la que más se adapta a tus necesidades y si hay alguna especializada en el sector en el que estas buscando.

Alguna de las páginas webs para la búsqueda de empleo que te sugerimos son [infojobs.net](http://infojobs.net), [monster.es](http://monster.es), [trabajo.org](http://trabajo.org), [hacesfalta.org](http://hacesfalta.org) y [mercadis.com](http://mercadis.com) dirigida exclusivamente a personas con discapacidad.

Paralelamente a estas bolsas de empleo, tienes a tu disposición redes sociales de profesionales como [LinkedIn](#) y [Womenalia](#) dirigida a mujeres exclusivamente.

Oficinas de empleo del Ayuntamiento de Madrid: infórmate a través de tu oficina de empleo de cuáles son los recursos en tu localidad.

OFICINAS DE EMPLEO DEL AYUNTAMIENTO DE MADRID	DISTRITOS DE INFLUENCIA
<p><b>ARGANZUELA</b> Ronda de Toledo, 10 Tif. 91 364 34 60 // <a href="mailto:azarganzuelaae@madrid.es">azarganzuelaae@madrid.es</a> Metro: Puerta de Toledo // Bus: 3, 17, 18, 23, 25, 35, 41, 60, 148, C1, C2</p>	<b>ARGANZUELA CENTRO</b>
<p><b>BARAJAS</b> Avda. de Cantabria, 6 Tif. 91 741 21 90 // <a href="mailto:azbarajasae@madrid.es">azbarajasae@madrid.es</a> Metro: Alameda de Osuna // Bus: 101, 112, 114, 115, 151</p>	<b>BARAJAS CHAMARTÍN CIUDAD LINEAL HORTALEZA</b>
<p><b>LATINA-CARABANCHEL</b> Alhambra, 89 Tif. 91 508 87 58 // <a href="mailto:azlatinacarabanchel@madrid.es">azlatinacarabanchel@madrid.es</a> Bus: 25, 31, 55, 119 // Metro: Laguna (L6) // Cercanías RENFE</p>	<b>CARABANCHEL LATINA</b>
<p><b>RETIRO</b> Avda. Ciudad de Barcelona, 162-164 Tif. 91 513 30 85 // <a href="mailto:azretiroae@madrid.es">azretiroae@madrid.es</a> Metro: Pacífico // Bus: 8, 10, 24, 37, 54, 56, 57, 141</p>	<b>MORATALAZ RETIRO SALAMANCA</b>

<p><b>TETUÁN</b> C/ Juan Pantoja, 2 FUENCARRAL Tif. 91 533 65 59 // <a href="mailto:aztetuanae@madrid.es">aztetuanae@madrid.es</a> Metro: Alvarado // Bus: 3, 64, 66, 124, 128</p>	<b>CHAMBERÍA FUENCARRAL MONCLOA TETUÁN</b>
<p><b>PUENTE DE VALLECAS</b> C/ Concejo de Teverga, 1 Tif. 91 477 96 64 // <a href="mailto:azvallecasae@madrid.es">azvallecasae@madrid.es</a> Cercanías: Asamblea de Madrid-Entrevías // Bus: 24, 102, 103, 111, 144</p>	<b>PUENTE DE VALLECAS VILLA VALLECAS</b>
<p><b>VICÁLVARO</b> Avda. Daroca, 327 Tif. 91 775 39 50 // <a href="mailto:azvicálvaroae@madrid.es">azvicálvaroae@madrid.es</a> Metro: Vicálvaro // Bus: 4, 100, 106, 130, E3</p>	<b>SAN BLAS VICÁLVARO</b>
<p><b>VILLAVERDE</b> Avda. de Orovilla, 54 Tif. 91 723 92 23 // <a href="mailto:azvillaverdeae@madrid.es">azvillaverdeae@madrid.es</a> Metro: Ciudad de los Ángeles // Bus: 22, 86</p>	<b>USERA VILLAVERDE</b>
<p><b>OFICINA AUXILIAR AGENCIA PARA EL EMPLEO</b> C/ Palos de la Frontera, 13 Tif. 91 588 29 47 // <a href="mailto:aeemvs@madrid.es">aeemvs@madrid.es</a></p>	
<p><b>BOLSA DE EMPLEO DEL SECTOR ALIMENTARIO</b> Local C6 de la Zona Comercial DI C/ Cuarenta, Mercamadrid, Salida 20 de la M-40 Tif. 91 588 03 32 // <a href="mailto:aeemercamadrid@madrid.es">aeemercamadrid@madrid.es</a></p>	<b>MADRID</b>
<p><b>OFICINAS CENTRALES</b> Paseo de los Pontones, 10 28005 Madrid</p>	

Oficinas de empleo de la Comunidad de Madrid: es el instrumento organizativo desde el que la Comunidad de Madrid te ofrece los servicios de empleo. La inscripción como demandante de empleo puede realizarla cualquier trabajador/a que necesite encontrar un empleo, mejorar el que tiene, solicitar algún servicio de la cartera o una prestación por desempleo. Tienen servicios de orientación e intermediación laboral.

OFICINAS DEL MUNICIPIO DE MADRID	MUNICIPIOS DE LA COMUNIDAD DE MADRID
<a href="#">Águeda Diez</a>	<a href="#">Alcalá de Henares I</a>
<a href="#">Aluche</a>	<a href="#">Alcalá de Henares II</a>
<a href="#">Argüelles</a>	<a href="#">Alcobendas</a>
<a href="#">Atocha</a>	<a href="#">Alcorcón I</a>
<a href="#">Barrio de la Concepción</a>	<a href="#">Alcorcón II</a>
<a href="#">Barrio del Pilar</a>	<a href="#">Aranjuez</a>
<a href="#">Ciudad Lineal</a>	<a href="#">Arganda del Rey</a>
<a href="#">Estrecho-Azca</a>	<a href="#">Collado Villalba</a>
<a href="#">Goya</a>	<a href="#">Colmenar Viejo</a>
<a href="#">Legazpi</a>	<a href="#">Coslada</a>
<a href="#">Moratalaz</a>	<a href="#">Fuenlabrada</a>
<a href="#">Nueva Numancia</a>	<a href="#">Getafe I</a>
<a href="#">Prosperidad</a>	<a href="#">Getafe II</a>
<a href="#">Puerta del Ángel</a>	<a href="#">Leganés I</a>
<a href="#">San Isidro</a>	<a href="#">Leganés II</a>
<a href="#">Sanchinarro</a>	<a href="#">Majadahonda</a>
<a href="#">Santa Eugenia</a>	<a href="#">Móstoles I</a>
<a href="#">Usera</a>	<a href="#">Móstoles II</a>
<a href="#">Villaverde</a>	<a href="#">Parla</a>
	<a href="#">Pinto</a>
	<a href="#">San Sebastián de los Reyes</a>
	<a href="#">Torrejón de Ardoz</a>
	<a href="#">Valdemoro</a>

Centros de Orientación e Información de las universidades madrileñas ([Complutense](#), [Autónoma](#), [Carlos III](#), [Rey Juan Carlos](#), [Politécnica](#), [Alcalá de Henares](#) y [UNED](#)): dependen de las universidades y funcionan como una bolsa de empleo. La ventaja es que tienen acuerdos de colaboración con diferentes empresas. Puede ser un buen recurso para buscar un primer empleo teniendo estudios universitarios.

Empresas de trabajo temporal (ETT) o empresas intermediarias: son empresas cuya función es la de poner en contacto a empresas que buscan trabajadoras y trabajadores y personas que buscan empleo. La ventaja es que se encargan de la primera parte del proceso de selección (valorar tu adecuación al puesto y posibilidades de ser la persona seleccionada). Infórmate de si hay alguna ETT o empresa de selección especializada en el sector en el que estas buscando.

Agencia de colocación: son entidades que colaboran con los servicios públicos de empleo (INEM) en la intermediación laboral. No olvides que las Agencias de colocación sí pueden cobrar en algunos casos en concepto de gastos de gestión (es la única entidad que no realiza su labor totalmente de forma gratuita). Infórmate en tu oficina de empleo sobre las agencias que hay en tu localidad.

Empresas de Recolocación (OUTPLACEMENT): Ayudan a encontrar un nuevo empleo a trabajadoras/es (generalmente puestos de dirección), cuando las Empresas han decidido prescindir de sus servicios. La Empresa de recolocación obtiene su lucro de la Empresa de reconversión, no del trabajador ni de la Empresa contratante.

**Empresas Cazatalentos (HEADHUNTERS):** Su actividad principal es proporcionar personas trabajadoras con alta cualificación, ya ocupadas en otra Empresa, con el fin de animarles a cambiar de empleo por encargo de otra empresa que precisa sus servicios, y con discreción.

**Oposiciones a la Administración Pública:** Informarte de las oposiciones que se convocan tanto a nivel estatal, cómo en tu comunidad autónoma o localidad es una opción más para la búsqueda de empleo, ya que en algunas de estas oposiciones tienen bolsa de empleo para las personas que se presenten y no superen todo el proceso selectivo.



## 8. EL PROCESO DE SELECCIÓN

Tras recibir tu currículum la empresa hace un primer proceso en el que compara tu perfil profesional con el que están buscando. Dependiendo de lo que se ajuste o del potencial que puedan valorar, te convocaran para la siguiente parte del proceso.

Si no te convocan, ante todo no te desanimes; no significa que no valgas para trabajar o que consideren que no estás preparada; simplemente ese puesto no es adecuado para ti. No obstante puedes hacer una valoración y revisar que currículum enviaste, si lo hiciste a tiempo, si podrías haber mejorado algún aspecto... Si es así habrás aprendido algo muy positivo.

### Pruebas de selección.

Puede ser el siguiente paso en un proceso de selección. Si te convocan para estas pruebas no te pongas nerviosa. Alégrate por haber pasado a la siguiente fase.

### Tipos de pruebas:

PRUEBAS PROFESIONALES	<p>Evalúan conocimientos propios de una profesión</p> <p>Pruebas y exámenes profesionales.</p> <p>Ejercicios de simulación. Cuestionarios técnicos.</p>	<p>Enfréntate a ello sin miedo, suelen tareas propias del puesto de trabajo.</p>	<p>Si lo consideras necesario puedes prepararte revisando aspectos técnicos propios del puesto al que optas, herramientas informáticas que hace tiempo no usas o no dominas bien, o imaginando qué preguntarías tú si fueras la seleccionadora.</p> <p>En cualquier caso, confiar en ti es tu mejor herramienta.</p>
-----------------------	---	--	--

### PRUEBAS PSICOTÉCNICAS

Sirven para evaluar tu potencial; es decir, qué aptitudes y capacidades te servirían para adaptarte mejor al puesto.

En realidad se hacen estas pruebas para hacer rápidamente un proceso de selección con muchas candidatas/os.

Realmente no te aportan un conocimiento útil para la búsqueda de empleo y en la mayoría de los casos a las empresas tampoco les aporta nada específico a no ser en casos muy concretos.

Si quieres, puedes entrenar o por lo menos familiarizarte con la forma de responder a estos cuestionarios. Los puedes encontrar en Internet, en librerías y papelerías y en algunas bibliotecas. Conocer cómo son y practicar un poco te puede hacer sentir más segura.

Si te resulta complicado, en ningún caso pienses que no estás preparada o eres "torpe", muchos de estos test evalúan capacidades bajo un sistema y forma tan estricto y simplista que impide que se valoren las capacidades personales que cada una desarrollamos y que son igual de aptas para el puesto.

Procura realizar la prueba tranquilamente.

### PRUEBAS DE PERSONALIDAD

Sirven para evaluar formas de responder ante determinadas situaciones, estilos de comunicación, intereses (etc.).

No se puede conocer a una persona a través de un test de personalidad pero las empresas los utilizan en algunos procesos de selección.

Lo más importante: ser tú misma. Contesta sincera y tranquilamente, no intentas dar ninguna imagen en concreto ya que además de que se "notaría", no tiene ningún sentido fingir ser de otra forma para encajar en un puesto. No merece la pena.

También puedes encontrarlos en algunas librerías y bibliotecas.

### DINÁMICAS

Evalúan el comportamiento de una candidata dentro de un grupo.

No se utilizan muy y a menudo peor para algunos puestos (intermedios, de mediación, conflictivos, coordinación,) si se emplean.

Ante todo no te sientas cohibida, sé tú misma pero intentando sacar lo mejor de tí. No te guíes por cómo actúen tus compañeros y compañeras, ni te dejes impresionar por sus actitudes o argumentos. Concéntrate en la situación que te planteen y participa cómo tú consideres oportuno.

**1. Demostrar tú interés en ser seleccionada para el puesto.**

- Sé puntual: es signo de respeto, interés y educación.
- A las mujeres se nos juzga mucho más que a los hombres por nuestro aspecto físico, apariencia y forma de vestir. Es indignante, además de machista, que nuestra apariencia esté por encima de nuestra experiencia y formación profesional. Por esto es importante que no dejemos lugar a que nuestro aspecto impida que se nos conozca y valore a nivel profesional. Ante todo, sé tú misma, vístete cómo tú te sientas cómoda, Es importante ir aseada e intentar adaptar un poco tu estilo a la situación; es decir, es mejor que no utilices ropa muy llamativa, o complementos muy recargados, no te maquilles demasiado, etc.. Si llevas bolso, procura que sea cómodo y que no te entorpezca durante la entrevista.

**2. Transmitir seguridad en tus capacidades con respecto al puesto de trabajo.**

- Revisa la información que tienes con respecto a la empresa que selecciona y al puesto de trabajo en concreto. Reflexiona sobre tus mejores cualidades, experiencia y formación para desarrollar ese puesto y busca la manera de ir exponiéndolo a lo largo de la entrevista.
- Habla despacio, tomate tiempo para pensar las respuestas si lo necesitas e intenta vocalizar correctamente y hablar en un tono adecuado de voz. Es importante que quien te entreviste te entienda y te escuche. Hablar mirando a la "cara" facilita la comunicación además de dar una buena imagen de ti misma.
- Además es importante que lleves preparada toda la documentación que puedas necesitar: DNI o tarjeta de residencia, copia de tu curriculum, número de la seguridad social, y todo aquello que consideres puedas necesitar.

**Estructura de la entrevista.**

Las entrevistas pueden variar unas de otras pero podemos distinguir varios momentos dentro de todas ellas.

**1. Saludo y /o presentación:**

Es el inicio de la entrevista y es probable que sea la primera toma de contacto. No te dejes impresionar por la actitud o "imagen" que te dé quien te entrevista, muéstrate lo más correcta y cordial pero sin exagerar en saludos, ni halagos ni expresividad.

No te precipites y espera que sea quien te entrevista quien tome la iniciativa, te invite a pasar o se dirija a ti. Estrecha la mano mirando a los ojos y habla de "usted" mientras no te digan lo contrario. Hay entornos profesionales donde estas normas pueden cambiar y las entrevistas sean quizás menos formales, por eso es importante conocer la empresa y el puesto y adaptarse a la dinámica que proponga quien te entrevista.

Después de la presentación puede que se comience a hablar de temas sin importancia con el fin de relajar la situación.

**2. Conversación sobre tu perfil profesional y sobre el puesto:**

Aquí normalmente te hacen preguntas cerradas ¿qué has estudiado?, ¿cuál ha sido tu último trabajo?, ¿qué curso has realizado? etc.

Contesta tranquila y relajadamente. Aprovecha para completar la información que tienen de tu curriculum y para resaltar la experiencia y formación que consideres que más va a valorar la empresa.

**3. Cierre de la entrevista:**

En este punto se suele dar más información acerca de la empresa, detallar el puesto y las funciones que deberás realizar.

También es probable que aquí se nos dé la oportunidad de

preguntar. Es buen momento para demostrar por un lado, que tienes iniciativa y que muestras interés en el puesto y en la resolución del proceso de selección y por otro lado puedes aprovechar para preguntar detalles cómo el horario, el salario y las condiciones laborales si ves que es el momento adecuado.

#### 4. Despedida.

Igual que en la presentación, debes despedirte de manera cordial y educada.



PUEDES REALIZAR TU PROPIA EVALUACIÓN DE LA ENTREVISTA. ANOTA CUALES HAN SIDO TUS PUNTOS FUERTE Y DÉBILES, QUÉ TE GUSTARÍA MEJORAR EN LA PRÓXIMA ENTREVISTA Y QUE CONSIDERAS HA SIDO MUY POSITIVO PARA TI EN EL PROCESO. ESTO TE AYUDARÁ A IR MEJORANDO Y A SENTIRTE MÁS SEGURA.

36

## > 8. AUTOEMPLEO

Si estas planteándote la posibilidad de ser tu propia jefa, crear tu negocio, trabajar por cuenta propia, es decir, emprender, debes saber que son necesarias determinadas cualidades: iniciativa, determinación, creatividad, capacidad de asumir riesgos, resistencia a la frustración, constancia.

Te daremos algunas pinceladas para ayudarte a iniciar o desarrollar tu proyecto de autoempleo:

En primer lugar necesitas una idea: debe ser factible, necesaria para la sociedad y producir beneficios suficientes. Para saber si tu idea puede salir adelante, debes hacerte las siguientes preguntas: ¿Es realista? ¿Es viable?, la necesidad que pretende satisfacer ¿está ya cubierta por la competencia?

Una vez tengas tu idea trabajada, puedes comenzar a realizar el plan de empresa. Recuerda que un plan de empresa bien redactado y estructurado es una herramienta muy importante para presentar tu idea de negocio a terceras personas, sobre todo a inversores, bancos e instituciones.

El plan de empresa es un documento escrito que sirve para analizar en detalle la idea de negocio y ver si cumple con las siguientes funciones:

1. Identificar, describir y concretar de manera detallada la idea de negocio.
2. Examinar su viabilidad técnica (¿se puede realizar?), comercial (¿se va a vender?) y financiera (¿va a ser rentable?).
3. Planificar las estrategias a seguir, los pasos a dar y los recursos a utilizar para convertir esa idea de negocio en una empresa en funcionamiento.

Además debes pensar qué tipo de empresaria quieres ser, es decir, la forma jurídica: si quieres ser una profesional o autónoma, o quieres crear una sociedad mercantil (limitada o autónoma), cooperativa, sociedad laboral, etc.

Según tu elección tendrás que realizar diferentes trámites de constitución de la empresa, y tendrás diferentes obligaciones en materia de Seguridad Social y tributarias.

37

## ➤ 9. PROGRAMAS Y AYUDAS AL AUTOEMPLEO

Tomar la decisión de emprender no es una decisión sencilla, requiere una gran reflexión sobre la situación personal, profesional, y la del mercado laboral, además de obtener información sobre el negocio a emprender. Cuanta más información recabemos, más posibilidades de éxito tendremos.

Por ello, existen programas que te informan del proceso de creación de una empresa, si estás pensando en constituirte como emprendedora (programas de información y asesoramiento al autoempleo), y programas que te asesoran si ya tienes una idea concreta de proyecto empresarial, informando respecto a posibles ayudas y subvenciones (programas de acompañamiento al autoempleo).

Para informarte sobre como beneficiarte de estos programas puedes acudir a los siguientes lugares:

- Oficina de empleo de la Comunidad de Madrid.
- Agencia local de empleo y formación de tu localidad.
- Sindicatos y asociaciones empresariales.
- Ventanilla única Empresarial de la Cámara Oficial de Comercio, Industria y Servicios de Madrid.

Además, distintos organismos, bancos e instituciones públicas ofrecen ayudas tanto económicas como de asesoramiento a mujeres emprendedoras. A continuación os mostramos algunas de ellas:

### 1. Programa de Apoyo Empresarial a las Mujeres (PAEM)

Está gestionado por la Cámara de Comercio de España en colaboración con el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades. Solo tienes que acudir a la Cámara Oficial de Comercio, Industria y Servicios de Madrid y allí te asesorarán sobre

lo que necesites, desde ayudarte a elaborar el plan de empresa hasta tramitar tu solicitud para el acceso a líneas de financiación.

Además, cuenta con un programa de microcréditos que concede hasta 25.000 euros sin avales y con condiciones ventajosas a través de la entidad MICROBANK.

El PAEM también cuenta con un [servicio de asesoramiento on-line](#) que resuelve las consultas en menos de 48 horas. Este programa no supone ningún coste para las mujeres emprendedoras, ya que está financiado por el Fondo Social Europeo y el Ministerio de Sanidad, servicios sociales e igualdad.

### 2. Fundación INCYDE

También es una iniciativa de la Cámara Oficial de Comercio, Industria y Servicios. En este caso, las ayudas para mujeres emprendedoras están destinadas a los sectores emergentes del mercado. Te ofrecen ayuda para acceder a la financiación, asesoramiento personalizado y un seguimiento individual.

### 3. Programa Innovatia

Se trata de un proyecto que nace en el año 2011 gracias a la colaboración entre la Universidad de Santiago de Compostela y el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades. Está destinado a asesorar y ayudar a las jóvenes emprendedoras. Su objetivo es fomentar la capacidad empresarial de las mujeres en los sectores científico y tecnológico.

### 4. COFIDES

Las pymes pueden encontrar en la Compañía Española de Financiación del Desarrollo el apoyo financiero que necesitan.

### 5. Empresa Nacional de Innovación

El Préstamo Participativo de Creación de Empresas para Jóvenes de [Enisa](#) está destinado a personas emprendedoras menores de 40 años para adquirir los activos necesarios para desarrollar la actividad.

Necesitarás cumplir los siguientes requisitos:

- La pyme debe haber sido creada durante los 2 años previos a la solicitud.
- La actividad tiene que desarrollarse en España.
- Queda excluido el sector finanzas y el inmobiliario tiene limitaciones.
- El importe mínimo es de 25.000 euros y el máximo, de 75.000 euros.

#### 6. Ayudas a la innovación para empresas de Base tecnológica (EBT)

Los proyectos destinados a la investigación y el desarrollo tecnológico reciben ayudas que otros sectores no tienen, como la reducción fiscal de hasta el 60%, el [Programa Neotec](#) (apoyo a la creación y consolidación de empresas de base tecnológicas) o el [Programa Innvierte](#) (promover la innovación empresarial mediante el apoyo a la inversión de capital riesgo en empresas de base tecnológica o innovadoras).

#### 7. Premios y Concursos para mujeres emprendedoras

Otra vía de ayudas son los premios y concursos que te ayudarán a materializar tus ideas. Dos de los más importantes son el [Premio Emprendedor XXI de La Caixa](#) (hasta 25.000 euros) y los [Premios Everis](#) al emprendimiento (la dotación económica es de 60.000 euros).

#### 8. Préstamo ICO

Las ayudas para personas emprendedoras del Instituto de Crédito Oficial son una de las más conocidas. Se pueden solicitar en cualquier entidad financiera colaboradora. Entre sus características principales destacan las siguientes:

- Se podrán financiar las inversiones que se hayan realizado previamente a la firma de la operación.
- El importe máximo por cliente y año es de 12,5 millones de euros.
- La financiación podrá destinarse a liquidez (necesidades de circulante tales como gastos corrientes, nóminas, pagos a proveedores, compra de mercancía, etc.) o inversiones dentro del territorio español.

#### 9. Business Angels

Son particulares que aportan capital y que, además, pueden introducirnos en una red de contactos donde encontrar clientes. Gracias a la Ley 14/2013, de 27 de septiembre, de apoyo a los emprendedores y su internacionalización, cuentan con importantes deducciones fiscales (un 20% por ayudas de hasta 50.000 euros).

#### 10. Fondo Social Europeo

Aporta subvenciones de hasta 10.000 euros. Para optar a ellas hay que acudir a las oficinas provinciales de apoyo a personas que emprenden.

Si quieres estar al día de todas las ayudas a mujeres emprendedoras, El Ministerio de Industria, Energía y Turismo publica periódicamente [todas las subvenciones](#) que va sacando.

#### 11. Tarifa plana para personas autónomas

Tanto las mujeres como los hombres que se den de alta en autónomos a lo largo de 2019 solo pagarán 60 euros durante 12 meses (antes eran 50 euros). Después, la cuota sube cada 6 meses (primero a 141,65 euros y luego a 198,31 euros). Entre los 24 y los 36 meses, los nuevos autónomos menores de 30 años y las autónomas menores de 35 también tienen derecho a una bonificación del 30% de la cuota.

#### 12. Ayudas a trabajadoras que se constituyan por cuenta propia en la Comunidad de Madrid

Dirigido a jóvenes desempleados menores de 30 años, mujeres desempleadas, desempleados mayores de 45 años, personas paradas de larga duración que hayan estado inscritas en una oficina de empleo durante, al menos, doce de los anteriores dieciocho meses, mujeres víctimas de violencia de género, víctimas de terrorismo, y personas con discapacidad con un grado igual o superior al 33%.

#### 13. Capitalización del paro

Al igual que la ayuda anterior, esta es tanto para hombres como para mujeres. Para cobrar el pago único por desempleo debes cumplir una serie de requisitos:

- Que la actividad esté destinada al autoempleo y aún no haya comenzado.
- Tener derecho a cobrar un mínimo de tres meses de la prestación por desempleo.
- No haber cobrado esta ayuda durante los últimos cuatro años.

Una vez hayas cobrado el dinero, es necesario que comiences la actividad en el plazo máximo de un mes.

#### [14. Ministerio de industria, turismo y comercio](#)

Te informan de todas las ayudas que se ponen a disposición de quienes quieren emprender:

Si tienes alguna duda o necesitas apoyo en tu búsqueda de empleo puedes contactar con nosotras cuando quieras:

#### **Federación De Mujeres Jóvenes**

C/ Bravo Murillo, 4 , Local-Of.6 y 7. 28015 Madrid  
[ecdl@mujeresjovenes.org](mailto:ecdl@mujeresjovenes.org) Tlf: 911640368/ 607283237



**MUJERES  
JÓVENES**  
federación  
Declarada de Utilidad Pública



**Jóvenes  
Tecnológicas**

SUBVENCIÓN 0,7% IRPF:



**Comunidad  
de Madrid**