

La experiencia del Fórum Impulsa: cómo tener éxito al buscar empleo

SÍLVIA OLLER
Girona

La manera de encontrar trabajo ha cambiado y los modos de selección, también. “¿Por qué no debería contratarte?”. Con esta pregunta, que podría dejar fuera de juego a cualquier candidato durante una entrevista, el director general del portal laboral Inforjobs, Jaume Gurt, sabe si sus interlocutores conocen o no sus debilidades. Y no sólo eso. La pregunta permite a la empresa encargarle al trabajador los proyectos que más se ajustan a sus capacidades y evitar así fracasos. El mantra es el que sigue: no valemos para todo y, además, todos tenemos puntos fuertes y débiles aunque muchas veces no los separamos verbalizar o diagnosticar.

Esta es una de las múltiples enseñanzas que ayer surgieron de las ponencias del Fórum Impulsa de Girona, al que asistieron más de 800 jóvenes de entre 16 y 35 años interesados en aprender y emprender. La directora de recursos humanos de la empresa alimentaria Frit Ravich, María Saló, habló sin tapujos: dijo estar cansada de oír siempre lo mismo en las entrevistas. Todos los aspirantes a un empleo, aseguró, se declaran responsables, “pero como eso ya se presupone, entonces no hace falta ni nombrarlo”. “Ser todo o perfeccionista son algunos de los puntos débiles más socorridos”, explicó Saló.

¿El consejo? “Autodiagnóstico” para conocer aquellos talentos que te diferencian del resto y también tus flaquezas. Saló recomendó preguntar a los amigos, hermanos o padres qué es aquello que “nos hace mejores y peores”. Los expertos llaman a esto “autoconocerse” y es una de las claves para presentarse con garantías de éxito a una entrevista de trabajo.

explicó el director de recursos humanos del Grupo Iberdrola, Ramón Castresana. Y forman parte de esos intangibles toda aquella información cualitativa que explica cómo es la persona, mucho más allá de sus logros académicos. “Nuestros hobbies o pasiones, por ejemplo, hablan mucho de nuestra capacidades”, explicó Gurt. La ilusión con que uno va a una entrevista y la inteligencia emocional son otras de las cualidades que valoran mucho los seleccionadores. “Una persona a quien le gustan los demás tendrá éxito hoy y mañana”, destacó la directora de recursos del grupo hotelero Accor, Arantxa Balsón.

Si el contenido del currículum es importante a la hora de venderse ante una empresa, no lo es me-

Tener un currículum brillante no es siempre garantía de éxito: en la selección pesan también los intangibles

nos el continente. “Sed creativos en la manera de documentar vuestro currículum. Como exponemos nuestra marca personal es muy importante”, advirtió el responsable de la marca Google en España y Portugal, Luis Marqués.

Micropáginas como Flavors.me o Re.vu permiten hoy en día hacer currículos que captan la atención del destinatario. Hace tiempo que las redes sociales vienen ejerciendo un papel destacado tanto para lo bueno como para lo malo cuando de lo que se trata es de buscar un empleo. “Existen empresas que tienen a personal rastreando ocho horas al día en las redes; hay gente que se cae de los procesos de selección por lo que tiene colgado en ellas. Evita-



Una de las sesiones del Fórum Impulsa, que reunió en Girona a más de 800 jóvenes de entre 16 y 35 años

La marca personal: somos lo que comunicamos

■ Laura se presenta. Tiene 21 años y estudia información y documentación. Quiere crear su propia empresa, una plataforma editorial para fomentar la lectura. Pero el público en su blog. El auditorio res-ponde con grandes aplausos. Se trata de un ejercicio práctico por el que pasaron una treintena de participantes al Fórum Impulsa en la sesión “¿Sintieron vergüenza, miedo...? Pescador asegura que es algo natural ante las posi-