



TÍTULO DE LA ACCIÓN PROPUESTA: Búsqueda de empleo

DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD

Encontrar un empleo adecuado es de suma importancia no solo por razones económicas, sino también porque el empleo tiene funciones adicionales como dotar a la persona de sentido, estructura, implicación social, estatus, identidad, desarrollo personal y crecimiento profesional (Van Hooft et al., 2021). Sin embargo, el proceso de búsqueda de empleo es complicado y estresante, y muchas personas no están preparadas para participar en él. Según algunos estudios, la probabilidad de encontrar empleo con éxito depende de la intensidad de los comportamientos de búsqueda de empleo; una persona debe creer que tiene las habilidades y capacidades para hacerlo (Dahling et al., 2013; Crayne, 2020).

La búsqueda de empleo es un proceso encaminado a la identificación y búsqueda de oportunidades laborales y esto se realiza a través de una serie de acciones, comportamientos dedicados a la preparación. La intensidad de la búsqueda de empleo afecta significativamente a la probabilidad de encontrar empleo, y en esta búsqueda también intervienen variables de personalidad y motivacionales (Kanfer et al., 2001).

La intensidad de la búsqueda de empleo se refiere al esfuerzo y el tiempo que las personas dedican a las actividades de búsqueda de empleo, así como al alcance de estas actividades. Las actividades son muchas, desde entrevistar a amigos, ex-compañeros hasta buscar sugerencias; búsqueda de anuncios de trabajo en línea; visitas a agencias de empleo y envío de solicitudes. La calidad de la búsqueda de empleo, por otro lado, se refiere a la manera exhaustiva en que se llevan a cabo estas actividades de búsqueda (Van Hooft et al., 2021).

En estudios recientes sobre este tema, el éxito laboral se ha atribuido a múltiples dimensiones, incluido el número de entrevistas, el número de ofertas de trabajo y la calidad del empleo. Por lo tanto, la probabilidad de conseguir un trabajo depende de la cantidad de tiempo que las personas dedican a buscar trabajo, el alcance de sus esfuerzos y la cantidad de entrevistas que realizan.

Las teorías de búsqueda de empleo han identificado ciertas fases secuenciales en las que se produce la búsqueda:

- Una fase preparatoria en la que las personas realizan un análisis de los puestos de trabajo potenciales. Esta investigación preparatoria implica actividades previas a la solicitud para recopilar posibles opciones de trabajo y adquirir información sobre las opciones de trabajo a través de varias fuentes.



- Una fase activa en la que los individuos comunican su disponibilidad. Esta etapa implica la búsqueda real de las oportunidades laborales generadas y seleccionadas.

Cómo organizar eficazmente su búsqueda de empleo

Hay una serie de pasos que pueden ayudarle en su búsqueda de empleo:

- Realizar búsquedas de empleo (charlando con personas del sector que te interesa; identificando dónde suelen anunciarse o publicarse los empleos que más te interesan).
- Utilizar las herramientas y habilidades adecuadas para la búsqueda de empleo (aprendiendo a redactar un currículum y una carta de presentación y adaptándolos a las necesidades de los empleadores y a los puestos de trabajo que te interesan; preparando y practicando las entrevistas de trabajo; aprendiendo a redactar cartas de agradecimiento para enviarlas al final de una entrevista).
- Construir tu red (organizando tu red de citas; contactando con los asesores académicos de tu departamento, que suelen proporcionar información especializada sobre las perspectivas profesionales; asistiendo a jornadas de empleo, conferencias y cualquier otro evento en el que puedas conocer a posibles empleadores)
- Tomar decisiones (considerando las opciones y eligiendo el mejor trabajo para ti; considerando cuidadosamente la oferta de trabajo antes de aceptarla o rechazarla; negociando adecuadamente los ingresos, la fecha de inicio y otros términos o condiciones de empleo)

Para más información sobre la importancia de la búsqueda de empleo, vea los siguientes vídeos:

- **“3 Ideas for more effective job hunting” Dan Kiernan | TEDxBonnSquareSalon**
www.ted.com/talks/dan_kiernan_3_ideas_for_more_effective_job_hunting
- **“Looking for a job? Highlight your ability, not your experience” Jason Shen | TEDxResidency**
www.ted.com/talks/jason_shen_looking_for_a_job_highlight_your_ability_not_your_experience

CONEXIÓN CON LAS COMPETENCIAS TRANSVERSALES

- Adaptabilidad
- Planificación y organización
- Asunción de responsabilidades e iniciativa
- Autoconocimiento
- Establecer y seguir objetivos personales



CONEXIÓN CON LOS RASGOS DE PERSONALIDAD CLAVE

- Alerta
- Anticipante
- Observador
- Flexible
- Activo
- Decisivo
- Independiente

CONEXIÓN CON OTRAS ACCIONES

HERRAMIENTAS Y RECURSOS NECESARIOS

Navegador web, YouTube.

RECURSOS ADICIONALES

<https://www.indeed.com/jobcast/getting-organized-for-the-job-search>

<https://www.indeed.com/jobcast/succeed-at-search?hl=en&co=US>

<https://www.udemy.com/course/job-hunting-40/>

REFERENCIAS

- Crayne, M. P. (2020). The traumatic impact of job loss and job search in the aftermath of COVID-19. *Psychological Trauma: Theory, Research, Practice, and Policy*, 12(S1), S180.
- Dahling, J. J., Melloy, R., & Thompson, M. N. (2013). Financial strain and regional unemployment as barriers to job search self-efficacy: A test of social cognitive career theory. *Journal of Counseling Psychology*, 60, 210–218.
- Van Hooff, E. A., Kammeyer-Mueller, J. D., Wanberg, C. R., Kanfer, R., & Basbug, G. (2021). Job search and employment success: A quantitative review and future research agenda. *Journal of Applied Psychology*, 106(5), 674.



Websites

<https://career.auth.gr/>

TÍTULO DE LA ACCIÓN PROPUESTA: Creación de redes (Networking)

DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD

La creación de redes se considera una necesidad en el repertorio de habilidades profesionales para la búsqueda eficaz de empleo (Van Hove et al., 2009). Se ha definido en la literatura de búsqueda de empleo como: "las acciones individuales dirigidas a contactar con amigos, conocidos y otras personas a las que el buscador de empleo ha sido referido con el propósito principal de obtener información, pistas o consejos para conseguir un trabajo" (Wanberg et al., 2000, p. 492). Así, en el proceso de búsqueda de empleo, la creación de redes es una actividad según la cual los contactos se utilizan para adquirir recursos (Mowbray et al., 2017).

Proporciona ventajas cruciales, como la colaboración, el intercambio de información, la adquisición de conocimientos tácitos, el desarrollo de alianzas, el apoyo y la visibilidad, que también están relacionados con la autoeficacia en la decisión de carrera (Linehan y Scullion, 2008).

Forret y Dougherty (2001) identificaron cinco tipos de comportamientos de creación de redes: (a) mantener contactos, (b) socializar, (c) participar en actividades profesionales, (d) participar en actividades comunitarias y (e) aumentar la visibilidad interna. A través de estos factores, la creación de redes puede proporcionar información y recursos valiosos para la carrera.

La creación de redes es importante porque puede:

- Introducir nuevas conexiones: estas conexiones pueden ser futuros clientes o recursos del sector. Disponer de una amplia red significa saber a quién preguntar en caso de necesidad. Una red también puede presentar a otros contactos, lo que puede dar lugar a nuevas relaciones beneficiosas.
- Ayudar en el proceso de búsqueda de empleo: cuando se busca una nueva oportunidad, conocer a otras personas en el campo que te interesa puede ser enormemente beneficioso. A muchas empresas les gusta contratar a personas conocidas, lo que significa que contratarán a alguien que venga recomendado antes que a alguien sin conexión con la empresa.



- Hacer que las personas sean un recurso más valioso para los demás: la creación de redes es recíproca, lo que significa que todos pueden ser un recurso para los demás. Es importante ser una fuente de apoyo para los miembros de la red, ya que la ayuda será seguramente recíproca.

Hay varias categorizaciones de la búsqueda de empleo: formal e informal, preparatoria y activa. El trabajo en red puede definirse como un tipo específico de comportamiento informal de búsqueda de empleo (Saks y Ashforth, 2000; Zottoli y Wanous, 2000). Consiste en ponerse en contacto con amigos, familiares o conocidos; en contactar con empleados actuales o antiguos; en volver a contratar; y en pasearse. Con respecto a la categorización preparatoria-activa (Blau, 1994; Saks & Ashforth, 2000), la creación de redes puede clasificarse como un tipo específico de conducta preparatoria de la búsqueda de empleo porque implica la recopilación de información sobre posibles ofertas de trabajo a través de diversas fuentes.

Hay varios ejemplos de organizaciones que pueden ofrecer eventos de networking o ayudar a ampliar una red existente:

- Asociaciones profesionales: grupos que permiten a los profesionales intercambiar información e ideas entre sí. Muchas de estas asociaciones son específicas del sector, pero algunas pueden estar relacionadas con información demográfica, como asociaciones basadas en la edad, el sexo o la raza.
- Redes de contactos casuales: grupos que permiten conectar a personas con profesiones similares. Estas redes suelen organizar reuniones mensuales y encuentros informales. También pueden invitar a conferenciantes para debatir temas o preocupaciones relevantes. Las cámaras de comercio son un ejemplo común de redes de contacto casual. En este caso es posible establecer contactos dentro de la comunidad.
- Redes de contactos fuertes: pequeños grupos para que sus miembros compartan ideas y referencias comerciales. Suelen tener un enfoque específico, y muchos de ellos limitan sus miembros a una determinada especialidad o profesional. Muchos grupos de contactos fuertes se reúnen semanalmente en un horario regular.
- Clubes de servicio a la comunidad: ofrecen la oportunidad de conocer mejor la comunidad local. Estos clubes también pueden ayudar a conectar con otros profesionales de la empresa difíciles de conocer de otro modo.
- Medios de comunicación social u otras redes online: permiten conectar con profesionales y personas afines de todo el mundo. Incluso en estos eventos de



networking, es importante seguir dando prioridad a la credibilidad, la profesionalidad y la creación de relaciones.

Las personas pueden establecer diferentes tipos de relaciones:

- Conexiones operativas: es una relación que se establece con cualquier persona que trabaje directamente o dentro de la organización para la que trabaja una persona y que le ayude a desempeñar sus funciones. Por ejemplo, una conexión operativa puede ser un supervisor.
- Conexiones estratégicas: son similares a las conexiones operativas, ya que se trata de personas que se conocen entre sí y suelen ayudar a completar las tareas. Las conexiones estratégicas suelen estar fuera de la empresa o del control directo. Por ejemplo, una conexión estratégica puede ser con la autoridad de construcción de la ciudad que concede los permisos a la empresa de construcción.
- Conexiones personales: incluyen a las personas con las que se tiene una conexión personal, tanto si pertenecen al ámbito de uno como al de otro. También pueden ser compañeros de trabajo si ayudan al desarrollo personal o profesional. Por ejemplo, un colega con el que se ha establecido una estrecha relación.

Para hacer una nueva conexión de red es importante centrarse en ser uno mismo y ser honesto sobre sus habilidades y experiencia para establecer la confianza. También es importante el uso de los sitios web de carreras y los medios sociales, que pueden ofrecer oportunidades para crear redes profesionales más amplias mediante la conexión en espacios digitales. Una de las razones más importantes para formar una red profesional es aprender nuevas habilidades o conocimientos, por lo que hay que compartírselos con los demás. Por último, es importante comprometerse con la comunidad durante estos eventos para establecer nuevas conexiones y mostrar sus conocimientos y habilidades.

Según algunos estudios, el aumento de la intensidad del trabajo en red está relacionado con un menor nivel de agotamiento de las prestaciones del seguro de desempleo y una mayor probabilidad de reemplazo (Wanberg et al, 2000). El trabajo en red también se asocia a un mayor número de ofertas de empleo, aunque se ha comprobado que sus efectos son incrementales (Van Hoye et al, 2009).



Para apreciar el trabajo en red, vea los siguientes vídeos:

- “The Power of Meaningful Networking “Andrew Griffiths | TEDxPCL”
www.ted.com/talks/andrew_griffiths_the_power_of_meaningful_networking
- “Networking - the key to a successful business life | Clemens Graf von Hoyos | TEDxDIT”
www.ted.com/talks/clemens_graf_von_hoyos_networking_the_key_to_a_successful_business_life

CONEXIÓN CON LAS COMPETENCIAS TRANSVERSALES

- Trabajo en equipo
- Escucha activa
- Colaboración con personas de diferentes edades, género, etnia y religión

CONEXIÓN CON LOS RASGOS DE PERSONALIDAD CLAVE

- Cooperativa
- Adaptable
- Sociable

CONEXIÓN CON OTRAS ACCIONES

HERRAMIENTAS Y RECURSOS NECESARIOS

Web browser, YouTube

RECURSOS ADICIONALES

<https://www.linkedin.com/learning/successful-networking>

<https://www.linkedin.com/learning/job-hunters-networking-masterclass>

REFERENCIAS



- Blau, G. (1994). Testing a two-dimensional measure of job search behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 59, 288–312.
- Forret, M. L., & Dougherty, T. W. (2004). Networking behaviors and career outcomes: Differences for men and women? *Journal of Organizational Behavior*, 25, 419–437.
- Linehan, M., & Scullion, H. (2008). The development of female global managers: The role of mentoring and networking. *Journal of Business Ethics*, 83, 29–40.
- Mowbray, J., Hall, H., Raeside, R., & Robertson, P. (2017). *The role of networking and social media tools during job search: an information behaviour perspective*.
- Saks, A. M., & Ashforth, B. E. (2000). Change in job search behaviors and employment outcomes. *Journal of Vocational Behavior*, 56, 277–287.
- Van Hove, G., Hooff, E. A., & Lievens, F. (2009). Networking as a job search behaviour: A social network perspective. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 82(3), 661-682.
- Wanberg, C. R., Kanfer, R., & Banas, J. T. (2000). Predictors and outcomes of networking intensity among unemployed job seekers. *Journal of Applied Psychology*, 85(4), 491-503.
- Zottoli, M. A., & Wanous, J. P. (2000). Recruitment source research: Current status and future directions. *Human Resource Management Review*, 10, 353–382.

Websites

www.indeed.com