



Mayo 2014

Boletín Servicio de Orientación Universitaria

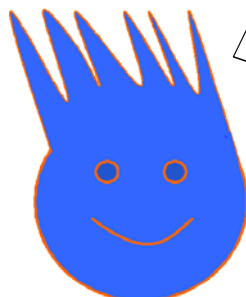
## ÍNDICE

NOTICIA DE ACTUALIDAD

INFORMACIÓN LABORAL

RECURSOS PARA EL EMPLEO

ENTREVISTA ANTIGUO ALUMNO



Feria de empleo "empZar"

7 DE MAYO  
¡ ACUDE !

[http://empzar.unizar.es/  
informacion\\_presentacion](http://empzar.unizar.es/informacion_presentacion)

## NOTICIA DE ACTUALIDAD

### PERSONAL BRANDING

El día en que mi currículum multimedia salió en la TV

El currículum ha muerto. Quizá habría que meter esta frase entre interrogantes, reinventar la definición de currículum o poner en duda todo lo anterior. Lo que está claro es que las formas de buscar trabajo han cambiado y la clásica relación de datos biográficos ya no es suficiente.

La era de las tecnologías de la información ha permitido dar alas a la creatividad de los jóvenes, en un momento en que las oportunidades brillan por su ausencia. Sólo hacen falta una cámara y una conexión a Internet para viralizar la propia biografía y convertirse en protagonistas de la Red, al menos por un tiempo.

Esta reflexión es la que hicieron las cinco publicistas que protagonizan la exitosa campaña *No soy prima de*. "Nos conocimos en una agencia en la que estábamos de prácticas. Cuando acabó nuestra beca se nos ocurrió crear nuestra propia campaña para lograr un contrato", recuerda Dolores Peruyero, alias Yoyes, miembro de esta iniciativa.

Escogieron cinco grandes nombres del mundo de la publicidad, estamparon sus caras en camisetas rosas y se declararon sus "no primas". Con una gran dosis de humor y sin pelos en la lengua, cada una de ellas grabó un vídeo en el que declaraban que, pese a no tener "un primo" que las enchufara, eran lo suficientemente creativas para ejercer la profesión de publicistas. Hoy las cinco tienen trabajo.

Esta experiencia es un ejemplo de creación de lo que se conoce como marca personal, y que consiste en crearse un nombre utilizando las estrategias que aplican las empresas para hacerse un hueco en el mercado. «Las compañías dedican mucho esfuerzo a este campo porque una marca aumenta las posibilidades de que las elijan, al ser percibidas como más valiosas. Pensemos en lo que podemos conseguir las personas si se nos asocia con algo fiable como una marca. Hay que convertirse en la opción preferente», asegura Andrés Pérez, experto en estrategia y *branding* personal.



## CONTINUACIÓN

Para Pérez, esta «huella» es «algo que se deja, no que se tiene», y se desarrolla a partir de cuatro factores: «Saber cómo quieres que te conozcan, tener algo auténtico y valioso que ofrecer, generar confianza y hacer visible tu valor utilizando el clásico *networking* y las herramientas 2.0».

Las redes sociales añaden a la idea original de cada uno la posibilidad de convertirla en viral, una visibilidad que suma enteros en la diferenciación personal. «Ahora gracias a una pequeña web o blog y un perfil en Twitter se tienen más posibilidades de darse a conocer. Ante la falta de experiencia de quienes acabamos de salir de la Universidad, es una buena manera de demostrar lo que sabemos hacer», dice Antonio Buendía, un licenciado en Administración y Dirección de Empresas de 23 años que ha aprovechado la posibilidad de personalizar las latas de un conocido refresco para crear la campaña *Comparte un trabajo con Antonio Buendía*.

La foto con este eslogan funciona como reclamo para entrar en su página personal ([www.comparteuntrabajoconantoniobuendia.com](http://www.comparteuntrabajoconantoniobuendia.com)) y encontrar una presentación animada en la que detalla su formación y sus competencias. «La iniciativa ha superado todas mis expectativas», asegura este joven granadino.

Los expertos en Recursos Humanos ven, sin embargo, en este tipo de proyectos, más una anécdota que una forma realmente efectiva de mostrar la propia valía. «Una cosa es ser ocurrente y otra es que funcione», sugiere, escéptico, José María Prieto, catedrático de Formación del Personal en el departamento de Psicología del Trabajo de la Universidad Complutense de Madrid.



Según un estudio que realizó Prieto, existen tres tipos de empresas en España: las que apuestan por la innovación, que no llegan al 5% del volumen total; las que aprecian la calidad, que buscan gente perfeccionista y resolutiva y suponen menos del 20%; y la gran mayoría, «que buscan el bueno, bonito, barato» y no aprecian en absoluto estas iniciativas originales.

«El gran problema en España es que repetimos lo que lleva diciendo el profesor desde hace 20 años, no buscamos campos desconocidos, y por eso las mentes creativas no triunfan», asegura el catedrático. Él parte de la contraposición de dos formas de pensamiento, el convergente, ortodoxo y políticamente correcto –«el que fomenta la Universidad española», critica–, con el divergente, que «genera productos nuevos con planes de estudio transversales y abiertos».

«El modelo alemán sigue el protocolo de mirar hacia adelante. Aquí seguimos con el mismo sistema de pasar examen tras examen, en lugar de abrir la posibilidad a elegir asignaturas que conformen un perfil y evaluar el resultado final, la relación entre los diferentes conocimientos», explica. De ahí que Prieto abogue por un currículum que exponga las destrezas y las funciones, «dónde yo me siento fuerte», en contraposición a la clásica cronología.

«En los procesos de selección de titulados superiores lo que se pide es demostrar que saben hacer las cosas, no que cuenten lo que saben hacer», asevera. En este sentido, consultoras de RRHH cuentan con servicios que se adaptan al perfil de cada compañía.



## INFORMACIÓN LABORAL

### Tres dudas sobre la tarifa plana para contratos fijos

La tarifa plana de cotización a la Seguridad Social para contratos fijos, los ya famosos 100 euros, se ha puesto en marcha con la pretensión de **crear más puestos de trabajo y hacer florecer la economía española**. Pero sobre esta medida planean algunas dudas, entre las que destacan **si será efectiva para la creación de empleo, si beneficiará en realidad al trabajador, o solo al empresario, o cómo puede afectar a la economía en general**. A lo largo de este artículo se desganan sus virtudes, pero también se intenta aclarar si será o no una solución eficaz.

Tres dudas sobre la tarifa plana para contratos fijos

Potenciadora de empleo para unos, otros creen que la tarifa plana de la Seguridad Social puede no ser eficaz, porque solo incide en los costes laborales y no en favorecer el consumo y la inversión

La tarifa plana de cotización a la Seguridad Social para contratos fijos, los ya famosos 100 euros, se ha puesto en marcha con la pretensión de **crear más puestos de trabajo y hacer florecer la economía española**. Pero sobre esta medida planean algunas

dudas, entre las que destacan **si será efectiva para la creación de empleo, si beneficiará en realidad al trabajador, o solo al empresario, o cómo puede afectar a la economía en general**. A lo largo de este artículo se desganan sus virtudes, pero también se intenta aclarar si será o no una solución eficaz.



El lunes 3 de marzo entró en vigor el Real Decreto 3/2014, de 28 de febrero, de medidas urgentes para el fomento del empleo y la contratación indefinida. ¿Resultará eficaz esta medida? Para algunos es potenciadora de empleo, pero a otros suscita serias dudas.

#### ¿Crearé más empleo?

La puesta en marcha de una tarifa plana de cotización a la Seguridad Social de 100 euros para la contratación indefinida de nuevos trabajadores durante los primeros dos años, siempre que se cree empleo neto, ha recibido una calurosa bienvenida por parte de algunos sectores económicos. Así, la CEOE destaca que esta iniciativa permite **un contrato que suponga un menor coste y que no conllevará perjuicio respecto de las prestaciones sociales que perciben los empleados**.

Si el mercado está parado, los empresarios no contratarán a empleados que no necesiten aunque deban pagar menos a la Seguridad Social

Sin embargo, según José María Mella, catedrático de Economía de la Universidad Autónoma de Madrid, desde el punto de vista de la creación de empleo, **la medida levanta serias dudas sobre su eficacia**. Para este experto, la razón principal para que un empresario contrate a un nuevo trabajador es que tenga más pedidos y más clientela, pero la situación actual es de muy bajo consumo e inversión, y los empresarios, **aunque tengan que pagar menos a la Seguridad Social, no contratarán a más empleados, si después no los necesitan**, porque el mercado está parado.



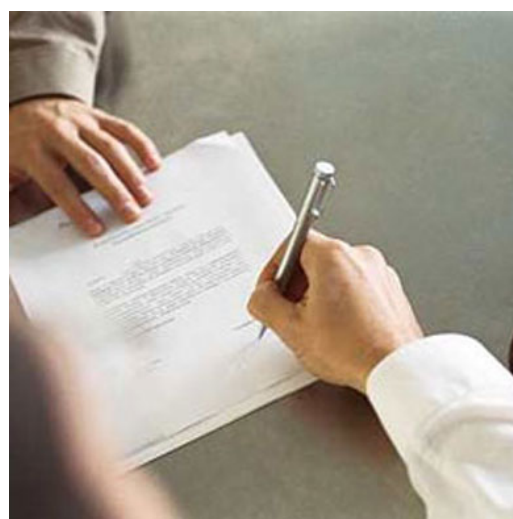
## INFORMACIÓN LABORAL

Además, la llamada tarifa plana puede **promover un contrato temporal de mayor duración**, porque al empresario solo se le exige mantener contratado al trabajador como máximo tres años.

### ¿Es beneficiosa para el trabajador?

Esta medida supone un **ahorro importante para el empleador** que, según estimaciones del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, para un sueldo bruto medio anual de 20.000 euros puede ascender a 3.520 euros anuales de cotización a la Seguridad Social. Durante los dos años de duración de la medida, el ahorro empresarial será como mínimo de 7.000 euros, lo que se traducirá en una reducción de ingresos por el mismo importe para la Seguridad Social por cada trabajador contratado.

**¿Qué sucede con el empleado?** En teoría, el trabajador gana con la medida en cuanto que **mantiene su cotización para las pensiones**. Pero, en opinión de Mella, se provoca una transferencia de recursos de los pensionistas y los trabajadores a los empresarios, sin haber hecho un cálculo de los dudosos beneficios en términos de generación de empleo. Y, además, la medida es socialmente injusta, porque, al aplicarse a todos los contratados indefinidos por igual, será la misma tanto para los que ganan el salario mínimo como para quienes perciben tres, cuatro, cinco o seis veces más.



### ¿Es positiva la tarifa plana de 100 euros para la economía?

El conjunto de la economía se verá perjudicada, según el catedrático de la Universidad Autónoma de Madrid. La medida supone un coste considerable para las arcas públicas (según estimaciones oficiales, del orden de 4.000 millones de euros en total), máxime cuando están con **cifras de déficit y deuda fuera de control** y con graves problemas de sostenibilidad financiera del sistema de Seguridad Social y de pensiones.

La medida es socialmente injusta, porque se aplica a todos los contratados indefinidos por igual, sea cual sea su salario

Además, comportará un incremento del margen de beneficio empresarial, **pero sin efectos sobre la inversión**, que debe ser primordial. Lo que sucede hoy es que los beneficios se distribuyen a los accionistas sin que se reinviertan productivamente en las empresas, ni sobre el incremento de contratos. De hecho, las compañías del IBEX 35 con fuertes beneficios siguen disminuyendo plantillas por segundo año consecutivo.



## RECURSOS PARA EL EMPLEO



### Feria de empleo "empZar" - 2014

La Feria de Empleo de la Universidad de Zaragoza constituye el marco ideal para el inicio de la relación entre el mundo laboral y el estudiante de los últimos años de carrera o recién titulado.

En este año 2014, la Feria de Empleo celebra su décima edición, manteniendo intacto el espíritu con el que nació, pero siempre en busca de nuevos y más ambiciosos objetivos.

Por décimo año consecutivo, se ha escogido el Campus Río Ebro de la Universidad de Zaragoza para la realización de la misma. Tras el éxito registrado el año anterior, con más de 5000 personas de público asistente y 32 empresas, este año se pretende superar ambas cifras, colocando así la feria de la Universidad de Zaragoza como un referente en cuanto a ferias de empleo.

Las empresas participantes podrán realizar ofertas de empleo, ofrecer prácticas, o simplemente dar a conocer cómo desempeña su actividad orientando así al estudiante hacia un puesto de trabajo acorde con su formación.

Desde estas líneas invitamos tanto a estudiantes, egresados y empresas en participar en este ambicioso proyecto.

Empresas y asistentes: <http://empzar.unizar.es/asistentes>

Más información: [http://empzar.unizar.es/informacion\\_presentacion](http://empzar.unizar.es/informacion_presentacion)





## ENTREVISTA ANTIGUO ALUMNO

Nombre: Confidencial  
Empresa: DECATHLON LOGÍSTICA ESPAÑA.

\*\*\*\*\*

### ¿Qué carrera estudiaste?

Administración y Dirección de Empresas.

¿Qué fue lo mejor? Los amigos que mantengo a día de hoy y tener la ocasión de aprender de algún profesor que mostraba realmente interés por el contenido de sus clases.

¿Mejorarías algo? La ausencia de parte práctica en buena parte de las asignaturas y sobretudo las instalaciones y medios en la mayoría de las aulas de la facultad.

### ¿Qué actividades extra – académicas realizaste durante la carrera?

Si bien no realicé ninguna actividad ligada a la universidad, he tenido la suerte de trabajar todos los veranos en diversos sectores. Desde perfumerías, restaurantes, en la Cámara de Comercio, en Gestión de Aguas de Aragón, etc. Esto me ha permitido ganar experiencia, conocer gente de diversa índole y terminar la carrera habiendo tenido un breve contacto con el mundo laboral.

### ¿Qué estás haciendo en la actualidad?

Trabajo en Decathlon Logística España, en el almacén sito en el Polígono PLAZA. Llevo allí más de tres años trabajando como responsable (un símil a jefe de equipo). Empecé a los 22 años llevando a un equipo de 5 personas y en la actualidad somos más de 30 integrantes y de forma adicional me encargo de la gestión del transporte a nivel europeo junto con varios compañeros.

Se trata de un trabajo muy enriquecedor, ya que yo misma soy quien decido las personas con las que quiero trabajar, me encargo de su formación y de darles los medios para que hagan su trabajo de la mejor forma posible. También trato con empresas externas dedicadas al sector, lo que permite ampliar mi formación a la vez que trabajo.



## ENTREVISTA ANTIGUO ALUMNO

Si esta trabajando o trabajaste tras la carrera ¿Qué pasos seguiste para conseguirlo?

Me encontraba haciendo un Doctorado y tuve la gran suerte de que me llamaron para acceder a un proceso de selección, tras haber echado el CV en varias plataformas destinadas a la búsqueda de empleo. No me lo pensé dos veces y decidí dejar todo lo que tenía previsto para iniciarme en el mundo laboral. Pasé un periodo formativo de dos meses en Barcelona para después realizar la apertura del almacén. A día de hoy no tengo de qué arrepentirme y me considero realmente afortunada.



¿Qué crees que valora la empresa a la hora de contratar a un recién titulado?

En mi caso y creo que en el de la mayoría, las ganas son indispensables. Esto ha de hacerse plausible no solo en la entrevista, sino en el día a día, cuando comienzas a trabajar en cualquier lugar. También resultan aspectos muy positivos y a tener en cuenta los idiomas y la movilidad. En determinadas ocasiones la formación puede ser necesaria, pero también depende de tus aspiraciones, de la carrera profesional que pretendas desempeñar y de la propia formación que puede facilitarte la empresa, si es el caso.

¿Qué recomendarías a un estudiante para que le cueste menos encontrar un buen trabajo en el futuro?

Lo primero de todo es conocerse, saber "qué quieres ser de mayor" y después, volcar todos tus esfuerzos y no dejar que nada te impida ver la línea de meta, de llegar a tu objetivo. Se trata de una carrera de fondo, no hay nada de hoy para mañana y muchas veces es conveniente empezar desde abajo, siempre y cuando tengas en cuenta durante cuánto tiempo. Si es necesario formarse, hacerlo, si hay que adquirir idiomas, no pensárselo dos veces y ponerse a ello y si mientras tiene la oportunidad de tener cierto contacto con el mundo laboral bien a través de prácticas o de trabajos ajenos a tus intereses, ¿por qué no hacerlo?