

11. OFERTAS DE EMPLEO EN PRENSA

11.1. Introducción

Las ofertas de empleo en prensa o "*anuncios en prensa*" constituyen uno de los instrumentos más usuales para comunicar las necesidades de personal de las empresas.

Las ofertas de empleo en prensa ofrecen a las organizaciones la posibilidad de dirigirse a un amplio sector de la población y recibir un elevado número de currícula. Por su parte, a las personas que buscan un nuevo empleo, les permiten acceder a un buen repertorio de ofertas en distintos sectores y empresas.

11.2. Las fuentes más usuales

Los anuncios en prensa en medios de tirada nacional que incluyen ofertas de empleo suelen agruparse en las ediciones de los domingos. Otros medios son la prensa especializada, los boletines y revistas de Colegios y Asociaciones profesionales, la prensa periódica no diaria (revistas especializadas) y los periódicos de difusión local.

Algunas de las fuentes más utilizadas para buscar empleo en prensa son las siguientes.

MEDIO	EDICIÓN
Segundamano	lunes, miércoles y viernes
El País ABC	Suplemento sobre negocios de los domingos

Mercado de Trabajo	Viernes
--------------------	---------

11.3. Análisis del anuncio

11.3.1. Anuncios ambiguos

Existen ofertas de empleo en prensa que realmente que no lo son. En ocasiones, a través de una teórica oferta de empleo se ocultan otros objetivos, algunos de ellos pueden ser los siguientes:

- Crear una base de datos para cubrir puestos futuros.
- Crear una buena imagen, utilizando la excusa de ofertas de empleo como una acción publicitaria.
- Justificar la objetividad en la selección de un puesto de trabajo, aunque internamente ya esté asignado.
- Detectar las posibilidades de rotación externa de los propios empleados.
- Intentar vender un curso de formación, del cual sólo se incorporarán algunos de los que paguen por realizarlo.
- Intentar vender unos productos o servicios, es clásico cuando hay un teléfono de contacto, y al llamar informan que para recibir información adicional hay que acudir un día concreto a un lugar específico.
- Encubrir la venta de productos a través de amigos y conocidos.

11.3.2. La información que ofrecen los anuncios de ofertas de empleo

La información que puede presentar un anuncio se puede estructurar en cinco grandes áreas: los datos relativos a la empresa, los relacionados con el puesto de trabajo, aquellos referentes a lo que se requiere, información sobre lo que se ofrece, y otros como la forma de entrar en contacto con la empresa que está realizando el proceso de selección.

- **Información sobre la empresa**

- Nombre de la empresa
- Sector de actividad de la empresa
- Productos o servicios que comercializa
- Historia de la organización
- Resultados actuales y perspectivas futuras
- Emplazamiento y distribución geográfica
- Posición frente a la competencia
- Tamaño de la empresa

- **Información sobre el puesto de trabajo**

- Funciones y tareas
- Responsabilidades
- Autonomía y toma de decisiones

- **Información sobre lo que se requiere**

- Conocimientos y Formación
- Habilidades y Experiencia Profesional
- Requisitos relativos a la edad, la residencia, la disponibilidad, etc.

- **Información sobre lo que se ofrece**

- Tipo y duración del contrato
- Retribución
- Posibilidades de promoción
- Prestaciones adicionales como vehículo de la empresa.
- Beneficios sociales
- Formación continua en la organización

- **Información sobre la solicitud**

- Quién realiza el proceso de selección

- Datos concretos y documentación a presentar
- Referencias
- Plazo de incorporación
- Contacto telefónico, electrónico o postal

11.3.3. El análisis de la información

Las ofertas de empleo en prensa requieren una lectura detenida que permita analizar algunos aspectos clave de las mismas. En ese sentido, resulta recomendable prestar atención a los datos que se mencionan a continuación.

- *Nombre de la empresa*

En algunas ocasiones no aparece el nombre de la empresa que busca cubrir el puesto, las razones pueden ser varias, entre ellas las siguientes:

- Cuando una empresa muy conocida, y altamente valorada, menciona su nombre en un anuncio, provoca que muchos candidatos se presenten al proceso de selección de personal por la organización, y no por el puesto. Además, las centralitas telefónicas pueden bloquearse y el número de candidatos que se presenten espontáneamente a entregar el currículum puede ser muy elevado.
- Es una forma de detectar la satisfacción de los empleados y sus posibilidades de rotación externa, simplemente verificando cuantos de ellos se han presentado al puesto en cuestión, del que no conocían la empresa.
- Permite ocultar a la competencia las necesidades de contratación de la empresa.

- *Tamaño de la empresa*

Existen distintos indicadores para detectar el tamaño de una organización. Uno de ellos es el tamaño del anuncio y el lugar donde se ha insertado. Los anuncios grandes en periódicos de tirada nacional se suelen corresponder con grandes empresas, ya que pueden permitirse pagar millones de pesetas por una página entera.

Los calificativos de *multinacional*, o *empresa líder en el sector*, son otros indicadores.

- *C.M.*

Algunos anuncios especifican las siglas C.M., con ellas se refieren al tipo de contrato, en concreto se refieren al contrato mercantil que se caracteriza por establecer una colaboración con la organización, pero sin ningún tipo de lazo contractual. Suele ser un tipo de contrato utilizado para labores comerciales donde se cobra exclusivamente por comisión, pero no es el único caso, en algunas ocasiones permite al empresario ahorrarse los costes de seguridad social, independientemente de las tareas a realizar.

- *¿Quién realiza el proceso de selección?*

Este puede ser llevado a cabo por la propia empresa que ofrece el puesto, por una consultora que se encargará de hacer la selección, o por una Empresa de Trabajo Temporal (ETT) que enviará a la empresa el candidato que más se ajuste al puesto. Conocerlo es importante, especialmente a la hora de dirigir la carta a unos u otros. Podrá descubrir quién es analizando a quién hay que enviar la documentación solicitada.

Las empresas realizan la selección de currícula contrastando los requisitos del anuncio en prensa con las características de los distintos candidatos. De los requisitos que aparecen en el anuncio hay algunos que son de “imprescindible cumplimiento”, frente a otros que simplemente “se valorarán”.

Algunos requisitos habituales que suelen aparecer son los siguientes:

- *Edad*

Cuando la edad requerida es baja se busca poca experiencia laboral, disponibilidad, capacidad de adaptarse a la cultura empresarial, energía, dinamismo, etc.

Cuando la edad que se solicita es más alta suele ir vinculada a mayores conocimientos y experiencia, un alto sentido del deber y la responsabilidad, una

persona madura, o al menos que de la imagen de ello.

Usted puede omitir este dato y así acceder a la siguiente fase del proceso de selección. En la entrevista deberá mostrar las cualidades mencionadas, además de vestirse y *maquillarse* en función de la edad que desee aparentar. Resulta francamente difícil calcular la edad de una persona fuera de su contexto, pero si avanzada la entrevista le preguntan, dígalo, ya habrá tenido tiempo suficiente para convencer a su interlocutor de que sus años no son un obstáculo para desempeñar ese puesto de trabajo.

- *Sexo*

En determinadas profesiones se exige un sexo concreto, al menos de forma implícita, pero ello no debe implicar que usted no envíe su currículum, si cumple con el resto de requisitos. Recuerde que, teóricamente no se puede discriminar a una persona por razón de sexo a la hora de acceder a un puesto de trabajo. Si usted es mujer y desea y posee las características físicas necesarias para trabajar en puestos que requieran fuerza ¿por qué no puede presentarse a dichos puestos? Y si es varón, ¿por qué no iba a presentarse a un puesto de “azafato” de congresos?

Tenga en cuenta que la lengua española emplea el género masculino para englobar a ambos sexos.

- *Formación*

En muchos casos el requisito de formación es orientativo, por ejemplo, en un puesto en el que soliciten una determinada licenciatura que usted no posea, si posee formación de posgrado sobre dicha materia, podría presentarse. Claro, que si usted es licenciado en químicas y solicitan un sociólogo, y usted no se ha formado en esa materia, resulta claro que no es un candidato para dicho puesto.

- *Experiencia*

Usted puede transformar aquello que *sabe hacer* en experiencia laboral, lo que sin duda le permitirá acceder a entrevistas en las que se solicita uno o dos años de

experiencia. Claro, que si lo que piden es diez años, usted no se presentaría a ese puesto porque no cumple con un requisito de carácter imprescindible, como tampoco se presentaría a un puesto ajeno completamente a su formación.

- *Disponibilidad*

Por ejemplo, un puesto de trabajo que requiera viajar fuera de España de forma continua, y usted no quiere o no puede hacerlo. Si cumple el resto de requisitos puede enviar el currículum, conseguirá adquirir experiencia en entrevistas de selección, que no es poco.

- *Vehículo propio*

Usted puede que no lo tenga en la actualidad, pero quizás a través del trabajo pueda comprarse uno, sobre todo si se lo prestan al principio. Si tiene carnet, no tener coche no debería ser un inconveniente para enviar el currículum.

- *Idiomas*

Si solicitan una persona bilingüe inglés-español, y usted tiene conocimientos medios, no está cumpliendo con un requisito imprescindible para el puesto. En otros casos, si usted se defiende con el idioma, envíe su currículum.

Por último, aconsejarle que escriba a cuantos anuncios ofrezcan puestos de trabajo con un perfil semejante al suyo. Si tiene dudas de cumplir los requisitos o sobre si le interesa el puesto, escriba, ya tendrá tiempo de renunciar al mismo cuando tenga más información.

Lo más importante para saber a qué anuncios escribir y a cuales no es saber que puestos quiere desempeñar y que puestos puede desempeñar. Si lo tiene claro, y sigue las pautas ofrecidas hasta el momento, no tendrá problemas para analizar los anuncios y decidir a cuales envía su currículum vitae.

12. OFERTAS DE EMPLEO EN INTERNET

Internet se ha convertido en una forma de reclutamiento muy utilizada por las empresas para buscar candidatos. No sólo las páginas web de las empresas presentan un apartado con ofertas de empleo, sino que cada vez más proliferan los portales dedicados a gestionar los currícula de los candidatos y las distintas ofertas de empleo que insertan variopintas organizaciones.

Internet limita en cierta medida el público objetivo, usuarios de la red, pero cada vez son más las personas que manejan las nuevas tecnologías, y parece que es un medio óptimo para localizar puestos de trabajo interesantes y enviar su currículum vitae.

La mayoría de los portales permiten a los candidatos:

- Recibir ofertas de trabajo por correo electrónico de forma inmediata.
- Elaborar un currículum vitae.
- Contactar con empresas.
- Confidencialidad absoluta de tus datos.
- Gestionar la búsqueda de empleo a través de una agenda personal.

Las principales ventajas para la persona que busca empleo a través de internet son la facilidad para buscar las ofertas y la rapidez para inscribirse. El perfil de usuario mayoritario de entre 20 y 35 años con estudios superiores o ESO.

Las empresas también han visto su utilidad por la rapidez, agilidad y reducción de costos.

Las páginas dedicadas al mercado laboral suelen incluir muchos servicios añadidos:

- Clasificación de ofertas por sectores de actividad, zonas geográficas, remuneración, etc.

- Búsqueda de empleo por palabras clave y otros criterios.
- Posibilidad de 'colgar' una carta de presentación y el currículum, así como actualizar ambos en cualquier momento.
- Consejos para la elaboración del currículum. Ayuda para su redacción (formatos y plantillas de CV), corrección y traducción.
- Consejos profesionales sobre cartas de presentación, entrevistas de trabajo, tests, etc.
- Consultas legales sobre contratos, despidos, prestación por desempleo, etc.
- Envío de alertas (nuevas ofertas de empleo) por correo electrónico según los criterios seleccionados.
- Noticias y reportajes sobre el mercado laboral, así como información sobre cursos, becas, oposiciones, etc.
- Contacto con otros candidatos a través de foros.

Los portales de empleo cuentan con las bases de datos más extensas. Los cinco portales más importantes actualmente en España son Infojobs, Monster, Laboris, Trabajos.com e Infoempleo. Pero el listado es inagotable: Trabajo.org, bolsadetrabajo.com, trabajos.com, CompuTrabajo, OficinaEmpleo, Untrabajo.com...

Resulta útil visitar páginas como La Linea, ecomur.com, Webempleo.org o 5campus.org que agrupan información, enlaces y recursos sobre el empleo en Internet. Para buscar trabajo fuera de España, también son interesantes Jobpilot, CareerBuilder, Careersite.com, StepStone, Topjobs o el America's Job Bank. Y en Latinoamérica, Laborum.com, LatPro, Emplete.com o Ltj.com.

Las publicaciones de anuncios clasificados también han dado el salto a la Red. El Grupo Anuntis, editor de periódicos gratuitos y publicaciones especializadas sobre inmobiliaria, motor y empleo está presente en Internet con Segundamano, que también tiene su sección de trabajo en Internet, que

completa con el portal Mercado de Trabajo, perteneciente a la inmensa red de Trader.com

Las principales ventajas de usar Internet para buscar empleo son las siguientes:

- No hay que salir de casa, con todo lo que esto implica en cuanto a ahorro de tiempo y dinero (en la compra de periódicos, impresión de currículos, sobres, sellos y desplazamientos).
- Y, en un solo portal de empleo, el candidato coloca su currículum a disposición de centenares de empresas, el equivalente a emplear varias semanas en recorrer sus sedes o localizar sus direcciones y enviar cartas.
- Amplia oferta de trabajo. Por medio de las ediciones electrónicas de los periódicos, los anuncios clasificados, los portales de empleo o las propias empresas, Internet recoge muchas ofertas de trabajo.
- Facilidad de búsqueda por cualquier criterio de interés: sector, cargo, zona geográfica, e incluso empresa.
- Agiliza la comunicación entre empresas y candidatos.
- Los candidatos pueden enviar sus currículos mediante correo electrónico (un sólo mensaje puede ir dirigido a varias empresas), o colgarlos en la Web, donde se utilizan formularios estandarizados que se pueden actualizar en cualquier momento.
- Los demandantes realizan un seguimiento de las ofertas de su interés, e incluso reciben en el buzón electrónico (o teléfono móvil) cualquier novedad sobre su demanda o anuncios recientes.

Los principales inconvenientes que se pueden resaltar son los siguientes:

- En España, el porcentaje de población conectada sigue siendo escaso, con lo que el público destinatario de la oferta laboral es limitado.
- Del mismo modo, no todas las empresas, ni siquiera todos los sectores, han abrazado Internet para contactar con los candidatos. Así, es mucho más fácil acceder a ofertas laborales relacionadas con las nuevas tecnologías que a cualquier otra.
- Las empresas apuntan como inconveniente la posibilidad de que a través

de la Red lleguen muchos solicitantes que no cumplen los requisitos exigidos, problema que se controla mejor en webs de empleo especializadas.