El Libro de la Orientación Laboral (versión 23)

Ángeles Vallejo y Alfredo Vela

Para profesionales

El libro de la Orientación Laboral

Versión 23

Mª Ángeles Vallejo y Alfredo Vela

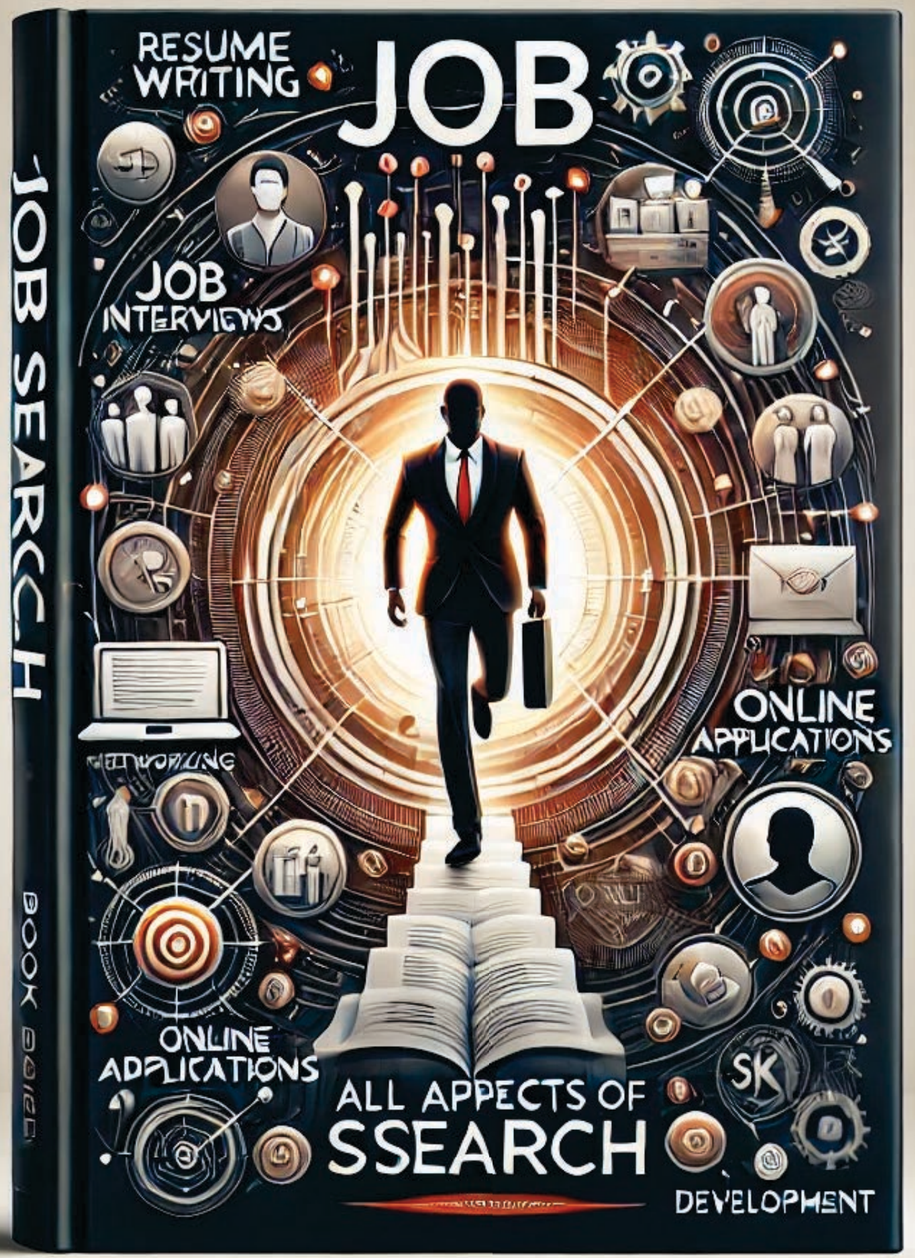
alfredovela.com y ticsyformacion.com

Sobre el Libro

El "Libro de Orientación Laboral" versión 23, por Mª Ángeles Vallejo y Alfredo Vela, es una guía completa para la búsqueda de empleo, cubriendo:

- Empleo y Empleabilidad: Fundamentos para entender el mercado laboral actual.
- Smartphone en la Búsqueda de Empleo: Uso de dispositivos móviles en la búsqueda de trabajo.
- Webs de Interés en la Búsqueda de Empleo: Recursos online para encontrar empleo.
- Marca Personal: Construcción y mantenimiento de una imagen profesional en línea.
- LinkedIn: Importancia de esta red para la búsqueda de empleo, incluyendo consejos prácticos.
- Encuestas de Interés: Resultados de encuestas relacionadas con la búsqueda de empleo y la presencia en redes sociales.
- Emprendimiento: Orientación para aquellos que consideran iniciar su propio negocio.
- Cómo la Inteligencia Artificial Puede Ayudar en la Búsqueda de Empleo: Exploración del papel de la IA en el mercado laboral.
- Documentos de interés

Este libro es una herramienta esencial para profesionales en búsqueda de empleo, ofreciendo consejos prácticos, estrategias digitales, y la importancia de la marca personal en el entorno laboral actual.



En este libro pretendemos explicar todo los aspectos relacionados con la búsqueda de empleo

ÍNDICE

1 Empleo y empleabilidad

2 Smartphone en la búsqueda de empleo

3 Webs de interés en la búsqueda de empleo

4 Marca personal

5 LinkedIn, una pieza fundamenta en la búsqueda de empleo

6 Encuestas de interés

7 Emprendimiento

8 Cómo la inteligencia artificial te puede ayudar en la búsqueda de empleo

9 Documentos de interés

EMPLEO Y EMPLEABILIDAD

8 datos sobre talento en España

Dificultades para incorporar el talento que necesitan

75% empresas tienen dificultades

84% grandes empresas tienen dificultades

93% sector tecnológico tiene dificultades

¿Se ajusta la formación académica a la demanda del mercado laboral?

52% jóvenes dicen que no se ajusta

42% empresas dicen que no se ajusta

¿Las empresas tienen proyectos dedicados a upskilling y reskilling?

57% empresas tienen iniciaticas para ello

30% empresas lo tienen planificado hacer

71% grandes empresas lo están haciendo

Fuente: Informe "Caminos que convergen" realizado por KPMG y Fundación Princesa de Girona

Infografía realizada por Ángeles Vallejo y Alfredo Vela

Datos sobre escasez de talento en España 2024

En qué se reflejan los retos del déficit de talento:

75% de las empresas experimentan de forma directa el problema de escasez de talento

78% la proporción de empresas que lo detectan como un problema general

82% de las empresas han tenido dificultades para cubrir perfiles cualificados

51% ven un agravamiento del problema en un futuro inmediato

Qué estrategias se aplican para prevenir o superarlo:

46% "Employer branding"

45% Fomento del plan de carrera

40% Políticas de flexibilidad

Fuente: Informe "Tendencias de RRHH para 2024" realizado por Randstad Research

Infografía realizada por Ángeles Vallejo y Alfredo Vela

Datos sobre escasez de talento en España 2023

En qué se reflejan los retos del déficit de talento:

73% de las compañías han tenido problemas para cubrir determinados puestos requeridos en su organización durante el último año

60% de las compañías de menos de 50 trabajadores han tenido problemas para cubrir determinados puestos requeridos en su organización durante el último año

84% de las compañías de 51 a 250 trabajadores han tenido problemas para cubrir determinados puestos requeridos en su organización durante el último año

90% de las compañías de más 250 trabajadores han tenido problemas para cubrir determinados puestos requeridos en su organización durante el último año

Qué estrategias se aplican para prevenir o superarlo:

54% Se inclinan por formar talento interno

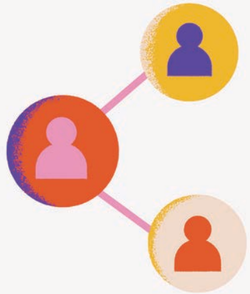
44% Se enfocará prioritariamente en planes de formación en habilidades digitales

45% de empresas ofrecen beneficios a sus empleados dentro de su paquete retributivo

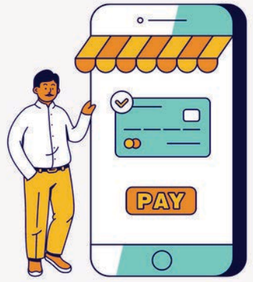
Fuente: https://info.sodexo.es/tp-estudio-tendencias-2023

alfredovela.com
Infografía realizada por Ángeles Vallejo y Alfredo Vela
ticsyformacion.com

Definición de Empleabilidad



La empleabilidad se refiere a la **combinación de habilidades, conocimientos, comportamientos y atributos personales que hacen que un individuo sea más propenso a encontrar, obtener y tener éxito en un trabajo**. Va más allá de la mera capacidad para ser contratado, abarcando la adaptabilidad y la competencia para mantenerse en un mercado laboral cambiante y progresar en una carrera.



Esta característica **se construye a través de la educación formal e informal, la experiencia laboral, y el desarrollo personal y profesional continuo**. Los aspectos clave de la empleabilidad incluyen: habilidades técnicas, habilidades blandas, adaptabilidad/flexibilidad iniciativa/emprendimiento, red de contactos profesionales, aprendizaje continuo/desarrollo personal, autoconocimiento, conciencia del mercado laboral, ...

La empleabilidad **no es una cualidad estática** sino un conjunto de competencias y atributos en constante evolución, que deben ser cultivados y adaptados a lo largo de la vida profesional de una persona. Este concepto subraya la importancia de la responsabilidad individual en el desarrollo de carrera, al tiempo que reconoce el papel que juegan la educación, los empleadores y la política económica en la creación de oportunidades para el desarrollo de la empleabilidad.

ChatGPT

Infografía elaborada por Alfredo Vela

Ecuación de la Empleabilidad

Versión 4

Empleabilidad = Capacidad de una persona de ser absorbida por el Mercado Laboral

EMPLEABILIDAD =

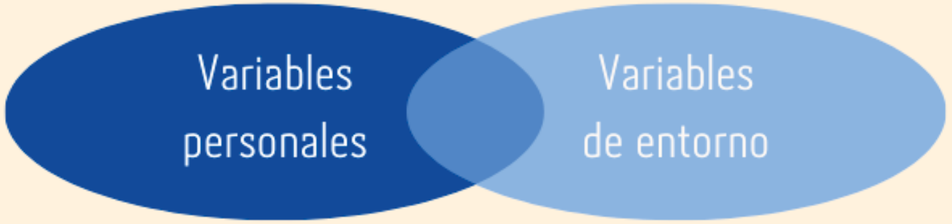
Variables personales

- **Conocimientos**: qué sabes y sobre qué.
- **Habilidades**: qué sabes hacer.
- **Soft skills**: ¿cuáles tienes y cuáles te faltan?
- **Actitudes**: qué actitudes (positivas) tienes.
- **Experiencia**: qué experiencia (laboral) tienes.
- **Marca personal**: cómo de interesante es tu marca.
- **Valor diferencial**: en qué te diferencias.
- **Contactos**: cómo es tu red de contactos.
- **Visibilidad**: cómo de sencillo es localizarte.
- **Valores**: cuáles son tus valores.
- **Movilidad/disponibilidad**: la que tengas.

+

Variables de entorno

Entorno socio-económico



Cuanto mayor sea la intersección de ambas variables, mayor será la empleabilidad

Infografía elaborada por Alfredo Vela

MOTIVOS POR LOS QUE LA MEJORA DE LA EMPLEABILIDAD ES IMPORTANTE EN LA BÚSQUEDA DE EMPLEO

La mejora de la empleabilidad, es decir, aumentar tus aptitudes, habilidades y cualidades para ser atractivo para los empleadores, es fundamental en la búsqueda de empleo. Este proceso no solo mejora tus posibilidades de encontrar trabajo, sino que también contribuye a tu desarrollo profesional y personal a largo plazo. Aquí vemos motivos por los que trabajar en mejorar tu empleabilidad es importante:

1. **Aumento de oportunidades laborales**:
   - Diversificación de opciones: mejorar tus habilidades y conocimientos puede abrirte puertas a una variedad más amplia de roles y sectores.
   - Adaptabilidad al mercado: en un mercado laboral en constante cambio, la adaptabilidad y la capacidad de aprender nuevas habilidades son clave para mantenerte relevante y en demanda.
2. **Diferenciación en un mercado competitivo**:
   - Destacar entre la multitud: en un entorno altamente competitivo, tener un conjunto de habilidades único o especializado te puede distinguir de otros candidatos.
   - Marca personal fuerte: la mejora continua contribuye a desarrollar una marca personal sólida, haciéndote más memorable y atractivo para los empleadores.
3. **Mejora del potencial de ingresos**:
   - Mayor valoración: las habilidades avanzadas y la formación especializada a menudo justifican salarios más altos.
   - Negociación de mejores condiciones: con una empleabilidad mejorada, estás en una posición más fuerte para negociar no solo el salario, sino también beneficios y condiciones de trabajo.
4. **Desarrollo profesional y avance**:
   - Oportunidades de ascenso: ampliar tus competencias y habilidades puede prepararte para roles de mayor responsabilidad y liderazgo.
   - Realización de objetivos de carrera: la mejora continua es esencial para alcanzar tus objetivos de carrera a largo plazo y satisfacer tus aspiraciones profesionales.
5. **Seguridad laboral y estabilidad**:
   - Adaptación a cambios en el sector: mantener tus habilidades actualizadas y relevantes te hace menos susceptible a los despidos durante las reestructuraciones o recesiones económicas.
   - Preparación para el futuro: la proactividad en el desarrollo de habilidades para el futuro te prepara para las transiciones dentro de tu carrera ante la automatización y la digitalización.
6. **Fomento de la red de contactos**:
   - Expansión de la red profesional: participar en formaciones, talleres y eventos relacionados con la mejora de la empleabilidad te da la oportunidad de conocer a otros profesionales y expandir tu red de contactos.
   - Acceso a mentores y asesores: estos entornos también pueden propiciar encuentros con potenciales mentores y asesores que pueden ser clave en tu desarrollo profesional.
7. **Desarrollo de habilidades blandas**:
   - Mejora de la comunicación y el trabajo en equipo: la mejora de la empleabilidad no solo implica habilidades técnicas, sino también el desarrollo de habilidades blandas, fundamentales en cualquier entorno laboral.
   - Aumento de la resiliencia y la adaptabilidad: estas habilidades te ayudan a manejar el cambio y los desafíos de manera efectiva.
8. **Mejora de la satisfacción y bienestar laboral**:
   - Realización personal: el desarrollo continuo puede contribuir a una mayor satisfacción en el trabajo al sentir que estás progresando y aprendiendo constantemente.
   - Equilibrio entre la vida laboral y personal: algunas habilidades, como la gestión del tiempo y el autoconocimiento, pueden mejorar tu capacidad para equilibrar las demandas laborales y personales.
9. **Preparación para carreras del futuro**:
   - Visión de futuro: la mejora continua te prepara para roles que aún no existen, asegurando que tus habilidades se alineen con las demandas futuras del mercado laboral.
   - Innovación y creatividad: fomentar una mentalidad de aprendizaje y mejora continua puede inspirar innovación y creatividad, habilidades altamente valoradas en cualquier campo.
10. **Autonomía en la carrera**:
    - Empoderamiento profesional: tomar el control de tu desarrollo profesional a través de la mejora continua te empodera para dirigir tu carrera en la dirección que deseas.
    - Flexibilidad de carrera: la empleabilidad mejorada te proporciona la flexibilidad para cambiar de sector, lanzarte como freelance o emprender tu propio negocio.

Fuente: Elaboración propia + ChatGPT
Infografía elaborada por Ángeles Vallejo y Alfredo Vela
alfredovela.com
ticsyformacion.com

MOTIVOS POR LOS QUE LOS OBJETIVOS SON IMPORTANTES EN LA BÚSQUEDA DE EMPLEO

Los objetivos desempeñan un papel fundamental en el proceso de búsqueda de empleo, proporcionando dirección, motivación y un marco para evaluar el progreso y el éxito. Aquí podemos ver alguno de los motivos de por qué son tan importantes:

1. **Proporcionan dirección**:
   - Enfoque claro: establecer objetivos claros te ayuda a enfocar tu búsqueda de empleo en posiciones que se alinean con tus habilidades, intereses y valores, evitando la dispersión.
   - Decisiones informadas: te permiten tomar decisiones más informadas sobre qué roles perseguir y qué oportunidades pueden ser las más beneficiosas para tu carrera a largo plazo.
2. **Mejoran la eficiencia**:
   - Optimización del tiempo: al tener objetivos definidos, puedes organizar tu tiempo de manera más efectiva, dedicando esfuerzo a las actividades de búsqueda de empleo que más probablemente te acerquen a tus metas.
   - Uso estratégico de recursos: te guían en el uso estratégico de recursos, como redes de contactos, plataformas de empleo en línea y eventos de networking, maximizando su potencial.
3. **Facilitan la personalización de aplicaciones a puestos de trabajo**:
   - Aplicaciones a puestos de trabajo focalizadas: ayudan a personalizar tus aplicaciones a puestos de trabajo y CV para roles específicos, resaltando las experiencias y habilidades más relevantes según tus objetivos profesionales.
   - Comunicación efectiva: te permiten articular de manera convincente por qué eres el candidato ideal para un puesto, basándote en cómo se alinean tus objetivos con los de la empresa.
4. **Aumentan la motivación**:
   - Impulso y compromiso: tener objetivos claros puede proporcionar un impulso motivacional, especialmente durante periodos de búsqueda de empleo prolongados o desafiantes.
   - Sentido de progreso: establecer y lograr objetivos pequeños en el camino hacia tus metas más grandes puede ofrecer un sentido de progreso y logro.
5. **Mejoran la adaptabilidad**:
   - Flexibilidad estratégica: los objetivos pueden ayudarte a adaptar rápidamente tu estrategia de búsqueda de empleo en respuesta a cambios en el mercado laboral o en tus circunstancias personales.
   - Desarrollo continuo: promueven la reflexión y el aprendizaje continuo, ajustándote a nuevas informaciones o feedback recibido en el proceso de búsqueda.
6. **Promueven el desarrollo personal y profesional**:
   - Identificación de habilidades y brechas: al establecer objetivos, identificas áreas de fortaleza y oportunidades para el desarrollo de habilidades, guiando tus esfuerzos hacia el crecimiento personal y profesional.
   - Preparación para el futuro: los objetivos te permiten prepararte no solo para el próximo paso en tu carrera sino también para tu visión a largo plazo, fomentando la capacitación y el aprendizaje que apoyarán tus ambiciones futuras.
7. **Facilitan la evaluación y el ajuste**:
   - Medición del éxito: proporcionan criterios claros contra los cuales puedes medir tu éxito y evaluar la efectividad de tu estrategia de búsqueda de empleo.
   - Feedback para el ajuste: la revisión regular de tus objetivos y el progreso hacia ellos te permite hacer ajustes necesarios, ya sea refinando tus métodos de búsqueda o reevaluando tus metas.
8. **Mejora la preparación para entrevistas**:
   - Claridad en la comunicación: tener objetivos bien definidos mejora tu capacidad para comunicar tus aspiraciones y planes de carrera durante las entrevistas, lo que puede impresionar favorablemente a los empleadores potenciales.
   - Preguntas estratégicas: te ayuda a formular preguntas estratégicas durante las entrevistas, demostrando tu interés en cómo el puesto y la empresa pueden encajar en tus objetivos de carrera a largo plazo.

Fuente: Elaboración propia + ChatGPT

Infografía elaborada por Ángeles Vallejo y Alfredo Vela

alfredovela.com
ticsyformacion.com

MOTIVOS POR LOS QUE EL AUTOCONOCIMIENTO ES IMPORTANTE EN LA BÚSQUEDA DE EMPLEO

El autoconocimiento juega un papel crucial en la búsqueda de empleo por múltiples razones, alineando las aspiraciones personales con las oportunidades del mercado laboral y potenciando la satisfacción y el desarrollo profesional. Aquí tenemos una lista exhaustiva de motivos que destacan la importancia del autoconocimiento en este proceso:

1. **Identificación de fortalezas y debilidades**:
   - Optimización de la candidatura: reconocer tus habilidades te permite presentarte de manera más efectiva a los empleadores, destacando tus fortalezas y abordando proactivamente tus áreas de mejora.
   - Desarrollo personal: al conocer tus debilidades, puedes buscar oportunidades para desarrollar esas habilidades y convertirlas en puntos fuertes.
2. **Claridad en los objetivos profesionales**:
   - Definición de metas a largo plazo: comprender qué te motiva y cuáles son tus intereses te ayuda a establecer objetivos de carrera claros y alcanzables.
   - Elección de trayectoria profesional: el autoconocimiento facilita la toma de decisiones informadas sobre tu camino profesional, eligiendo roles y sectores que se alineen con tus pasiones y valores.
3. **Mejora de la comunicación en entrevistas**:
   - Presentación auténtica: al conocer tus puntos fuertes y áreas de pasión, puedes comunicar tu valor de manera más convincente y auténtica durante las entrevistas.
   - Respuestas reflexivas: un profundo autoconocimiento te permite responder preguntas sobre tus experiencias y ambiciones de manera más reflexiva y personalizada.
4. **Elección de la cultura organizacional adecuada**:
   - Alineación con valores corporativos: entender tus propios valores y cómo estos se alinean con los de las potenciales empresas es clave para encontrar un entorno de trabajo en el que puedas prosperar.
   - Preferencias de trabajo: reconocer tu preferencia por ciertos entornos de trabajo (por ejemplo, trabajo en equipo vs. trabajo individual, estructuras jerárquicas vs. horizontales) te guía hacia organizaciones donde puedas trabajar cómodamente y ser más productivo.
5. **Desarrollo de tu marca personal**:
   - Diferenciación: el autoconocimiento te ayuda a desarrollar una marca personal única, destacando en un mercado laboral competitivo.
   - Cohesión en comunicación: garantiza que tu CV, carta de presentación, perfil de LinkedIn y marca personal transmitan un mensaje coherente y auténtico sobre quién eres y qué aportas.
6. **Gestión efectiva del estrés y el rechazo**:
   - Resiliencia: entender tus reacciones emocionales y estrategias de afrontamiento te prepara para manejar el rechazo y el estrés de una forma más saludable.
   - Ajuste de expectativas: el autoconocimiento permite establecer expectativas realistas durante la búsqueda de empleo, lo cual es fundamental para mantener una actitud positiva.
7. **Fomento del crecimiento continuo**:
   - Identificación de oportunidades de aprendizaje: conocer tus áreas de interés y aspectos en los que puedes mejorar te guía hacia cursos, talleres o experiencias que contribuyen a tu crecimiento profesional.
   - Adaptabilidad: entender tus habilidades y limitaciones te hace más adaptable a los cambios en el mercado laboral y a las exigencias de diferentes roles.
8. **Mejora de la toma de decisiones**:
   - Elecciones informadas: al comprender tus motivaciones y preferencias, puedes tomar decisiones de carrera más informadas y estratégicas.
   - Evaluación de oportunidades: el autoconocimiento te ayuda a evaluar críticamente si una oportunidad de trabajo se alinea con tus objetivos y necesidades personales.

Fuente: Elaboración propia + ChatGPT
Infografía elaborada por Ángeles Vallejo y Alfredo Vela
alfredovela.com
ticsyformacion.com

Infografías para la BÚSQUEDA DE EMPLEO

LA IMPORTANCIA DE DISPONER DE UN BUEN PLAN DE DESARROLLO PERSONAL PARA LA CARRERA PROFESIONAL

Tener un buen Plan de Desarrollo Personal (PDP) es crucial para la gestión y el avance de tu carrera profesional. Un PDP efectivo te ayuda a identificar objetivos claros y desarrollar estrategias para alcanzarlos, maximizando así tu potencial profesional. A continuación, tenemos una lista exhaustiva y detallada de la importancia de contar con un buen Plan de Desarrollo Personal:

1. **Claridad en objetivos de carrera**:
   - Definición de metas: un PDP te ayuda a definir y clarificar tus objetivos a corto, mediano y largo plazo, lo que es esencial para un progreso dirigido y significativo en tu carrera.
   - Visualización del camino profesional: permite visualizar tu trayectoria profesional deseada, ayudándote a entender los pasos necesarios para llegar desde donde estás hasta donde quieres estar.
2. **Identificación de necesidades de aprendizaje**:
   - Habilidades y competencias: identifica las habilidades y competencias que necesitas desarrollar o mejorar para avanzar en tu carrera, asegurando que tu aprendizaje sea relevante y dirigido.
   - Brechas de conocimiento: te permite reconocer y abordar las brechas en tu conocimiento o experiencia, lo que es fundamental para mantener tu competitividad en el mercado laboral.
3. **Mejora continua**:
   - Actualización permanente: un PDP fomenta la actualización continua en tu campo, esencial para mantener tu relevancia profesional en industrias que evolucionan rápidamente.
   - Evaluación regular: establece un marco para la autoevaluación regular, permitiéndote ajustar tus estrategias y métodos de aprendizaje para mejorar continuamente tu desempeño.
4. **Fomento de la proactividad**:
   - Iniciativa personal: te anima a tomar la iniciativa en tu desarrollo profesional, en lugar de esperar a que las oportunidades lleguen a ti o sean ofrecidas por otros.
   - Anticipación a cambios del mercado: te prepara para anticipar y adaptarte a los cambios en las demandas del mercado laboral, lo cual es crucial en un entorno de trabajo dinámico.
5. **Responsabilidad y compromiso**:
   - Autogestión: promueve una cultura de autogestión y responsabilidad personal en tu desarrollo profesional.
   - Compromiso con el crecimiento: demuestra a los empleadores y colegas tu compromiso con el crecimiento y la mejora continua, lo que puede aumentar tu valor como empleado.
6. **Mejora de la confianza en uno mismo**:
   - Autoeficacia: al alcanzar los objetivos establecidos en tu PDP, incrementas tu autoeficacia y confianza en tus habilidades.
   - Motivación: lograr metas a corto plazo dentro de tu PDP puede proporcionarte motivación continua y satisfacción personal.
7. **Desarrollo de habilidades de planificación y organización**:
   - Habilidades transversales: el proceso de planificación y seguimiento de tu desarrollo ayuda a mejorar tus habilidades de planificación y organización, útiles en todos los aspectos de la vida profesional.
   - Gestión del tiempo: te enseña a gestionar tu tiempo de manera efectiva, asegurando que dediques suficiente atención al desarrollo personal y profesional.
8. **Apoyo para transiciones de carrera**:
   - Flexibilidad de carrera: te prepara para hacer transiciones de carrera más fluidas, ya sea cambiando de sector, avanzando a roles más altos o reinventando tu perfil profesional.
   - Preparación para oportunidades: te mantiene preparado para aprovechar oportunidades inesperadas que pueden surgir en tu carrera.
9. **Red de apoyo**:
   - Mentores y redes: un PDP puede incluir estrategias para desarrollar y mantener una red de mentores y contactos profesionales que pueden ofrecer guía y apoyo.
10. **Documentación de logros**:
    - Registro de éxitos: mantiene un registro de tus logros y aprendizajes, que puede ser útil para revisar durante las evaluaciones de desempeño o las negociaciones salariales.

Fuente: Elaboración propia + ChatGPT

Infografía elaborada por Ángeles Vallejo y Alfredo Vela

alfredovela.com
ticsyformacion.com

Pirámide de Maslow de la Empleabilidad

Esta estructura proporciona un marco para comprender y mejorar la empleabilidad, desde la adquisición de habilidades básicas y experiencia hasta el desarrollo de un impacto significativo y la creación de un legado en el ámbito profesional.

Liderazgo y Contribución – Autoactualización y Legado Profesional:

- **Liderazgo y habilidades de gestión**: Desarrollar habilidades de liderazgo y gestión.
- **Impacto e innovación en tu campo**: Contribuir significativamente a tu campo, ya sea a través de la innovación, el liderazgo de pensamiento o el mentorazgo.
- **Construcción de un legado profesional**: Establecer un legado en tu campo que inspire a otros y tenga un impacto duradero.

Diferenciación y Competencias Avanzadas – Estima y Reconocimiento Profesional:

- **Desarrollo de habilidades avanzadas y especialización**: Obtener habilidades avanzadas o especializadas que te distingan en tu campo.
- **Visión de carrera y metas claras**: Tener una idea clara de tus metas de carrera y un plan para alcanzarlas.
- **Reconocimiento como profesional competente**: Ser reconocido en tu campo como un trabajador competente y confiable.

Red de Contactos y Reputación – Pertenencia y Redes Profesionales:

- **Construcción de una red de contactos profesionales**: Establecer y mantener una red de contactos que pueda ofrecer soporte, asesoramiento y oportunidades laborales.
- **Reputación y marca personal**: Construir una buena reputación y una marca personal fuerte en el campo profesional.
- **Participación en comunidades profesionales**: Involucrarse en asociaciones, grupos y eventos profesionales relacionados con el campo de interés.

Experiencia y Capacitación – Seguridad en la Empleabilidad:

- **Experiencia laboral relevante**: Adquirir experiencia laboral, ya sea a través de trabajos, pasantías o prácticas.
- **Formación y desarrollo continuo**: Participar en capacitaciones y cursos que mejoren las habilidades y el conocimiento.
- **Adaptabilidad y flexibilidad**: Desarrollar la capacidad de adaptarse a diferentes roles y entornos laborales.

Habilidades y Conocimientos Básicos – Necesidades Básicas:

- **Educación fundamental**: Obtener una educación básica que incluya habilidades de lectura, escritura y matemáticas.
- **Habilidades técnicas específicas del trabajo**: Aprender habilidades técnicas básicas necesarias para un campo o industria específicos.
- **Conocimiento básico del mercado laboral**: Entender cómo funciona el mercado laboral y cuáles son las expectativas básicas de los empleadores.

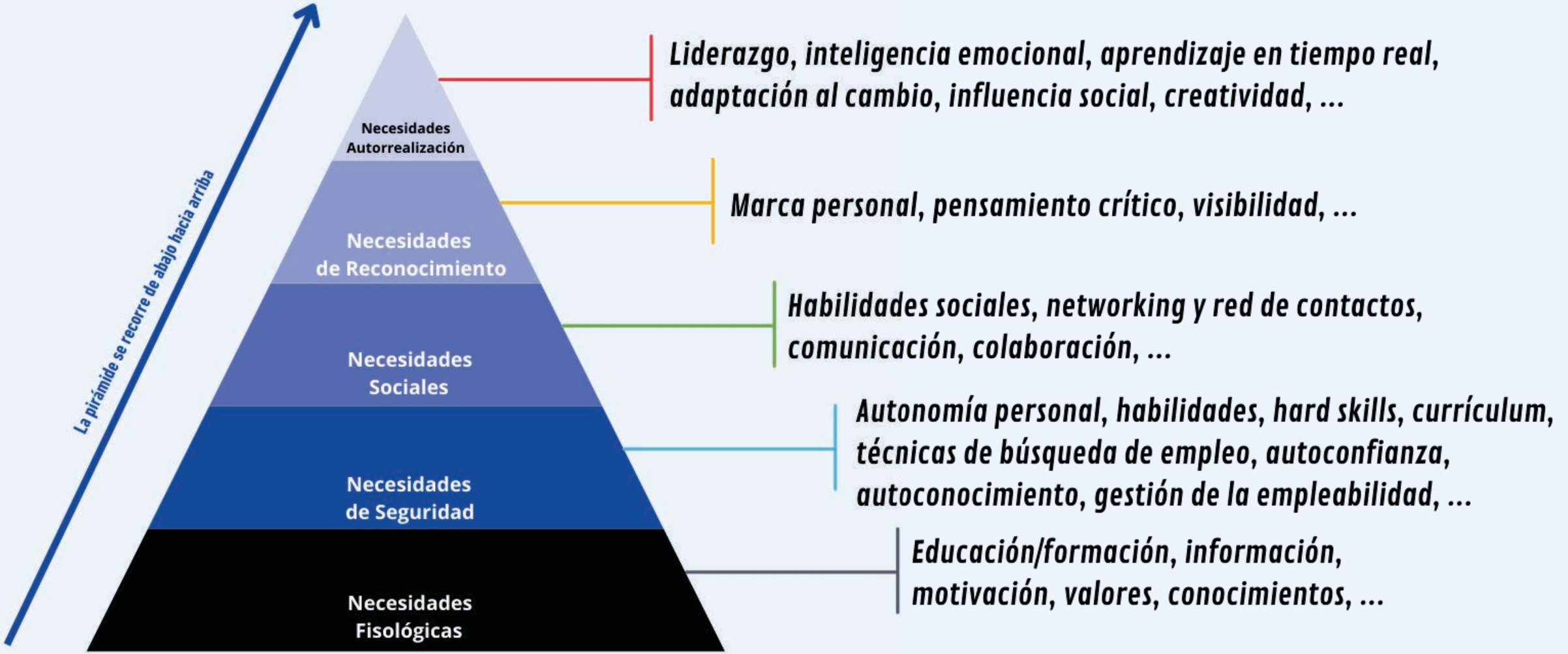
Fuente: Propia + ChatGPT

alfredovela.com / ticsyformacion.com

Infografía elaborada por Alfredo Vela

“Hay mucha gente que no encuentra trabajo
porque no sabe cómo buscarlo”
@AlfredoVela
InfoJobs
Let’s work!

Pirámide de Maslow para el Empleo



Fuente: elaboración propia

alfredovela.com / ticsyformacion.com

Infografía elaborada por Alfredo Vela

Pirámide de Maslow de la Búsqueda de Empleo

Autoactualización – Crecimiento y Aspiraciones Profesionales:

- Alcance de metas profesionales a largo plazo: Establecer y alcanzar objetivos profesionales que vayan más allá del empleo inmediato.
- Desarrollo continuo de habilidades y educación: Compromiso con el aprendizaje y la mejora constantes.
- Contribución y propósito: Buscar roles que no solo proporcionen un empleo, sino que también ofrezcan sentido de propósito y contribución.

Reconocimiento – Diferenciación y Marca Personal:

- Desarrollo de una marca personal: Crear una identidad y narrativa profesional que te distinga de otros candidatos.
- Experiencia y logros relevantes: Destacar habilidades, experiencias y logros que sean atractivos para los empleadores.
- Adaptación y flexibilidad: Capacidad para adaptar habilidades y experiencias a diferentes roles o industrias.

Pertenencia – Redes y Comunidad:

- Networking y relaciones profesionales: Constrruit red de contactos que pueda proporcionar apoyo y oportunidades.
- Participación en grupos/eventos del sector: Involucrarse en comunidades/eventos relevantes, aumentar la visibilidad.
- Mentoría y apoyo: Búsqueda de mentores o grupos de apoyo para orientación y consejos.

Seguridad – Herramientas y Estrategias de Búsqueda:

- Estrategias de búsqueda de empleo: Aprender métodos efectivos, como networking y uso de plataformas en línea.
- Preparación para entrevistas: Desarrollar habilidades para entrevistas, incluir respuestas a preguntas comunes.
- Manejo de rechazo y persistencia: Estrategias para lidiar con rechazos y mantener la motivación.

Necesidades Básicas – Preparación y Recursos:

- CV y perfil profesional: Creación de un currículum vitae efectivo y un perfil profesional en línea.
- Acceso a ofertas de empleo: Conocimiento de dónde y cómo buscar ofertas de empleo relevantes.
- Recursos básicos: Disponibilidad de recursos como ordenador, Internet y vestimenta para entrevistas.

Fuente: Propia + ChatGPT

Infografía elaborada por Alfredo Vela

Pirámide de Maslow de la orientación laboral

Esta estructura proporciona un marco para entender y mejorar la orientación laboral, desde las necesidades básicas de herramientas y preparación hasta la realización y contribución significativas en el ámbito profesional.

Autoactualización y Realización - Contribución y Satisfacción:

- **Realización profesional y personal**: Encontrar un trabajo que no solo provea estabilidad sino que también ofrezca satisfacción y realización personal.
- **Mentoría y guía a otros**: Capacidad para aconsejar y guiar a otros en su búsqueda y desarrollo laboral.
- **Contribución significativa al campo de trabajo**: Lograr impacto significativo en su campo, tanto en términos de éxito personal como también contribuyendo al desarrollo de la profesión/sector.

Estima y Valoración - Desarrollo y Avance Profesional:

- **Desarrollo de habilidades avanzadas**: Ampliación de competencias y habilidades específicas para el avance en la carrera.
- **Construcción de una marca personal**: Desarrollo de una identidad profesional y marca personal que resalte en el mercado laboral.
- **Estrategias de negociación y asertividad**: Habilidades para negociar ofertas de empleo y promociones, y para defender las propias necesidades y valores en el entorno laboral.

Pertenencia y Reconocimiento - Adaptación y Flexibilidad:

- **Alineación con la cultura laboral**: Comprensión de las diferentes culturas empresariales y cómo adaptarse a ellas.
- **Flexibilidad y adaptabilidad**: Desarrollar la capacidad de adaptarse a diferentes roles y entornos laborales.
- **Reconocimiento de habilidades y logros**: Autoconocimiento de las propias habilidades, fortalezas y logros, y cómo presentarlos a empleadores potenciales.

Seguridad y Estabilidad - Estrategias de Búsqueda de Empleo:

- **Estrategias de búsqueda efectivas**: Implementar métodos eficientes y organizados para la búsqueda de empleo.
- **Red de contactos profesionales**: Construir y mantener una red de contactos que pueda proporcionar apoyo, información y oportunidades laborales.
- **Preparación para entrevistas y procesos de selección**: Entrenamiento específico y práctica para afrontar entrevistas y procesos de selección con confianza.

Necesidades Básicas - Herramientas y Preparación Fundamental:

- **Conocimientos básicos del mercado laboral**: Entender el panorama actual del mercado laboral y los requisitos básicos de los empleos de interés.
- **Herramientas para la búsqueda de empleo**: Disponer de un currículum actualizado, cartas de presentación y acceso a ofertas de empleo.
- **Habilidades básicas de comunicación y entrevista**: Desarrollar habilidades fundamentales para presentarse y comunicarse en entrevistas y redes.

Fuente: Propia + ChatGPT

alfredovela.com / ticsyformacion.com

Infografía elaborada por Alfredo Vela

Pirámide de Maslow para un departamento de recursos humanos

Autoactualización – Liderazgo y Contribución al Propósito de la Organización:

- Desarrollo de liderazgo: Capacitación en habilidades de liderazgo y gestión.
- Alienación con objetivos organizacionales: Ayudar a los empleados a entender cómo su trabajo contribuye a los objetivos más amplios de la organización.
- Fomento de la innovación y la creatividad: Crear un entorno que incentive la innovación y permita a los empleados explorar nuevas ideas.

Reconocimiento y Desarrollo – Capacitación y Carrera Profesional:

- Planes de desarrollo profesional: Crear oportunidades de aprendizaje y desarrollo de habilidades.
- Evaluaciones de desempeño y feedback: Establecer sistemas de evaluación justos y constructivos.
- Reconocimiento y recompensas: Implementar programas de reconocimiento para motivar y valorar a los empleados.

Pertenencia – Cultura y Relaciones Laborales:

- Cultura organizacional positiva: Fomentar valores, misión y visión compartidos.
- Comunicación interna efectiva: Facilitar la comunicación transparente y bidireccional.
- Actividades de team building y eventos corporativos: Promover la integración y el sentido de equipo.

Seguridad en el Trabajo – Ambiente Laboral Seguro y Estable:

- Seguridad física en el lugar de trabajo: Garantizar entornos de trabajo seguros y ergonómicos.
- Estabilidad laboral: Proporcionar contratos de trabajo justos y estables.
- Bienestar emocional: Apoyo psicológico, prevención del acoso y resolución de conflictos.

Cumplimiento Normativo y Administrativo:

- Gestión de nóminas y beneficios: Procesamiento eficiente de la nómina, administración de beneficios y seguros.
- Cumplimiento legal y ético: Asegurar que la organización cumpla con todas las leyes laborales y normativas.
- Administración de personal: Manejo de contratos, expedientes de empleados y datos de recursos humanos.

Fuente: Propia + ChatGPT

Infografía elaborada por Alfredo Vela

9 PRINCIPALES RETOS DE LA PLANTILLA DE TU EMPRESA PARA EL PRÓXIMO AÑO

Agosto 2024

Información de Personio

1. RETENCIÓN DEL TALENTO (32%)
2. MEJORA DEL BIENESTAR DE LOS TRABAJADORES (30%)
3. CONTRATACIÓN DE LOS MEJORES TALENTOS (29%)

4. MEJORA DE LA PRODUCTIVIDAD (29%)

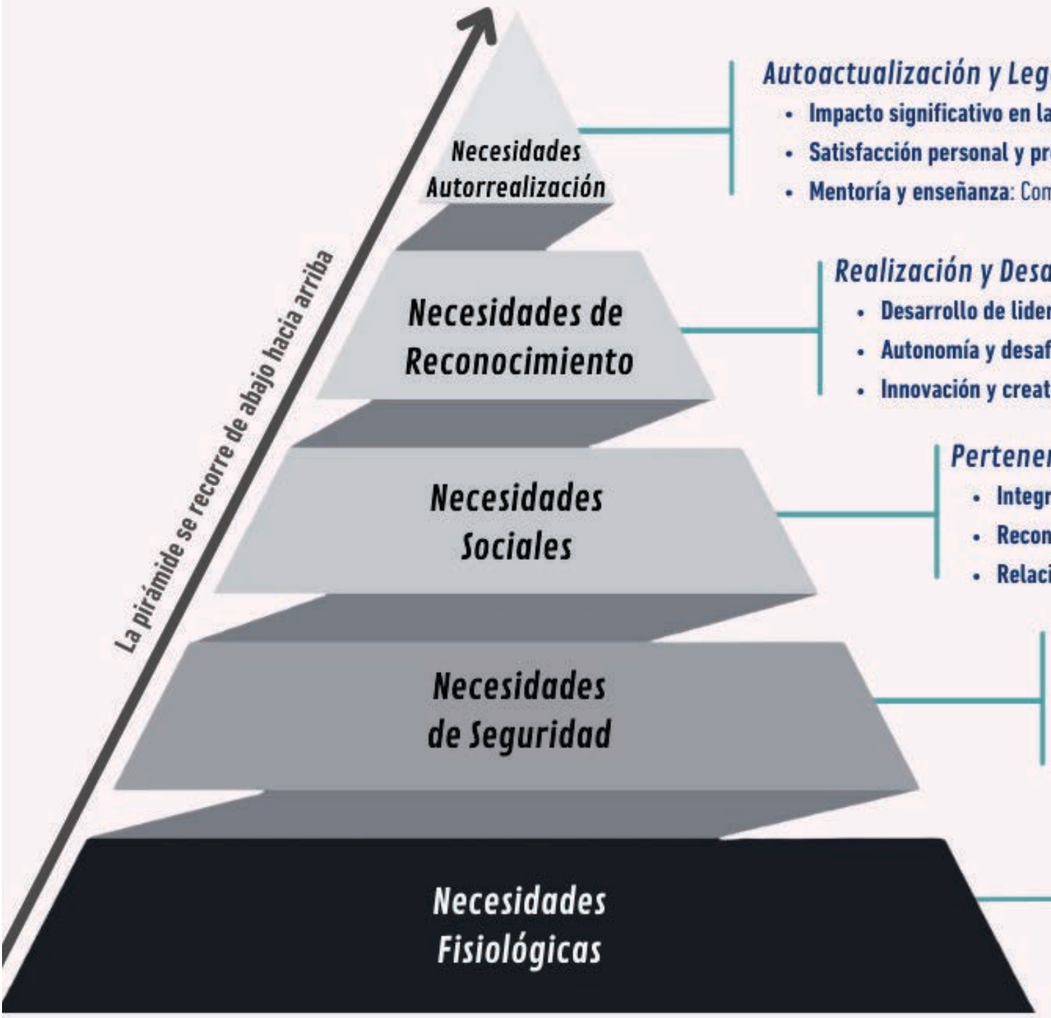
5. FOMENTO DEL COMPROMISO DE LOS EMPLEADOS (29%)
6. IMPACTO DE LA IA, AUTOMATIZACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO Y NECESIDADES DE CUALIFICACIÓN (27%)
7. GESTIÓN EFICAZ DE LAS PLANTILLAS EN REMOTO O HÍBRIDAS (26%)
8. DESARROLLO DE LA PRÓXIMA GENERACIÓN DE LÍDERES EMPRESARIALES (25%)
9. PROGRESO EN INICIATIVAS DE DIVERSIDAD E INCLUSIÓN (24%)

Fuente: PERSONIO https://www.personio.es/estudio-rrhh-talento-y-compromiso/

Infografía elaborada por Ángeles Vallejo y Alfredo Vela

Pirámide de Maslow del éxito profesional

Esta estructura proporciona un marco para comprender y mejorar el camino hacia el éxito profesional, desde las necesidades básicas y la seguridad hasta la autoactualización y el impacto significativo en el campo de trabajo.



Autoactualización y Legado - Contribución y Satisfacción Duradera:

- **Impacto significativo en la profesión o industria**: Contribuir de manera significativa al campo de trabajo, influenciando prácticas, políticas o innovaciones.
- **Satisfacción personal y profesional**: Sentir una profunda satisfacción por la carrera y la trayectoria profesional, viendo el trabajo como una fuente de realización personal.
- **Mentoría y enseñanza**: Compartir conocimientos y experiencias, actuando como mentor para otros profesionales y dejando un legado duradero.

Realización y Desarrollo Personal - Avance y Liderazgo:

- **Desarrollo de liderazgo**: Oportunidades para asumir roles de liderazgo y gestión que permitan influir y contribuir a los objetivos mayores de la organización.
- **Autonomía y desafíos profesionales**: Lograr un grado de autonomía en el trabajo que permita enfrentar desafíos y tomar decisiones importantes.
- **Innovación y creatividad**: Espacios para la innovación y la aplicación creativa de habilidades en proyectos y tareas.

Pertenencia y Reconocimiento - Relaciones y Estima Profesional:

- **Integración en la cultura organizacional**: Sentirse parte integral de la organización y su cultura.
- **Reconocimiento y recompensas**: Recibir reconocimiento por los logros y contribuciones, tanto de manera formal (promociones, bonificaciones) como informal (elogios, respeto).
- **Relaciones profesionales sólidas**: Desarrollar y mantener relaciones de trabajo productivas y respetuosas con colegas y superiores.

Seguridad y Estructura - Desarrollo Profesional:

- **Capacitación y formación continua**: Acceder a oportunidades de aprendizaje y desarrollo para mejorar las habilidades y competencias profesionales.
- **Estabilidad laboral**: Tener seguridad en el empleo actual, con perspectivas claras de permanencia y crecimiento dentro de la organización.
- **Red de apoyo profesional**: Contar con una red de colegas, mentores y superiores que ofrezcan soporte y guía en la carrera profesional.

Necesidades Básicas - Condiciones Fundamentales:

- **Estabilidad financiera**: Asegurar un ingreso básico que permita cubrir las necesidades personales y familiares.
- **Ambiente laboral seguro**: Trabajar en un entorno que garantice la seguridad física y emocional.
- **Recursos y herramientas básicas**: Disponer de los recursos y herramientas necesarios para realizar el trabajo de manera eficiente.

Fuente: Propia + ChatGPT

alfredovela.com / ticsyformacion.com

Infografía elaborada por Alfredo Vela

Análisis DAFO para la búsqueda de empleo

DEBILIDADES

Dificultades y limitaciones internas

- En qué no soy bueno
- Qué pide el mercado que no tengo
- Escasa o nula visibilidad
- Mala reputación
- Búsqueda de empleo deficiente
- Poca experiencia

D A

ANÁLISIS DAFO

AMENAZAS

Dificultades y limitaciones externas

- Qué amenaza mi profesión
- Cambios normativos en mi contra
- Mala situación de la economía
- Profesión en decadencia

FORTALEZAS

Características y habilidades internas

- En qué soy muy bueno
- En qué soy diferente
- Titulaciones, idiomas, formación, ...
- Buena marca personal
- Buena visibilidad

F O

OPORTUNIDADES

Características y habilidades externas

- Qué tecnologías puedo aprovechar
- Cambios normativos a favor
- Buena situación de la economía
- Profesión en alza
- Posibilidad de emprender

Infografía elaborada por Ángeles Vallejo y Alfredo Vela

LA IMPORTANCIA DE HACER UNA ANÁLISIS DAFO PARA EL PROCESO DE BÚSQUEDA DE EMPLEO

Realizar un análisis DAFO (Debilidades, Amenazas, Fortalezas y Oportunidades) durante el proceso de búsqueda de empleo es una herramienta interesante que puede ofrecerte un buen conocimiento de tu situación actual y cómo puedes posicionarte de manera óptima en el mercado laboral. Aquí tenemos algunos de los motivos de la importancia de este análisis:

1. **Autoconocimiento mejorado**:
   - Identificación de fortalezas: reconocer tus habilidades, capacidades y recursos que te distinguen en el mercado laboral te permite enfatizar estos aspectos en tus aplicaciones y entrevistas.
   - Reconocimiento de debilidades: comprender tus áreas de mejora te ayuda a abordarlas proactivamente, ya sea a través de formación adicional, teórica o práctica.

2. **Planificación estratégica**:
   - Maximización de fortalezas: el análisis te permite desarrollar estrategias que hagan el mejor uso de tus fortalezas, aumentando tus posibilidades de éxito en la búsqueda de empleo.
   - Minimización de debilidades: identificar debilidades te brinda la oportunidad de desarrollar planes para reducir su impacto, como mejorar habilidades específicas o buscar roles que demanden menos esas capacidades.
3. **Adaptabilidad al mercado**:
   - Identificación de oportunidades: analizar el mercado y reconocer dónde tus habilidades y experiencias pueden llenar un nicho o satisfacer una demanda puede abrirte nuevas oportunidades de empleo.

   - Preparación para amenazas: entender los desafíos potenciales en tu campo, como la saturación del mercado o los avances tecnológicos que podrían hacer tus habilidades obsoletas, te permite prepararte y adaptarte.
4. **Mejora de la comunicación**:
   - Marketing personal efectivo: un análisis DAFO te ayuda a definir claramente en tu CV y entrevistas lo que te hace único y cómo puedes aportar valor a un empleador potencial.
   - Respuestas de entrevista: prepararte para discutir tus fortalezas y debilidades de manera efectiva durante las entrevistas, transformando potenciales debilidades en áreas de desarrollo activo o aprendizaje.
5. **Desarrollo profesional**:
   - Orientación para el desarrollo de habilidades: al identificar áreas de debilidad o amenazas del mercado, puedes dirigir tus esfuerzos de desarrollo hacia habilidades que aumentarán tu empleabilidad.
   - Estrategias de crecimiento a largo plazo: el análisis puede ayudarte a planificar tu carrera a largo plazo, alineando tus objetivos profesionales con las oportunidades identificadas.

6. **Decisiones informadas**:
   - Selección de roles adecuados: con un claro entendimiento de tus fortalezas y debilidades, puedes elegir aplicar a posiciones que mejor se alineen con tus habilidades y ambiciones.
   - Evaluación de ofertas de empleo: el análisis DAFO te permite evaluar ofertas de empleo de manera más crítica y decidir si se ajustan bien a tu perfil y objetivos de carrera.
7. **Gestión del cambio**:
   - Flexibilidad y resiliencia: al identificar amenazas y oportunidades, el análisis DAFO te prepara para ser flexible y resiliente ante los cambios en las condiciones del mercado laboral.
   - Proactividad frente a desafíos: te motiva a tomar acciones proactivas frente a los desafíos identificados, en lugar de reaccionar pasivamente a ellos.

8. **Confianza en uno mismo**:
   - Autoeficacia: comprender tus fortalezas y cómo pueden ser aplicadas en diversas situaciones laborales puede aumentar significativamente tu confianza.
   - Claridad en la dirección profesional: tener una visión clara de hacia dónde te diriges y por qué, basada en un análisis sólido, puede proporcionarte una mayor seguridad en tus decisiones de carrera.

Fuente: Elaboración propia + ChatGPT

Infografía elaborada por Ángeles Vallejo y Alfredo Vela

alfredovela.com
ticsyformacion.com

Algunas cosas que debieras estar haciendo para tener hueco en el mercado laboral en los próximos años

Haz un buen trabajo de tu marca personal, con estrategia y plan de trabajo adecuados

Trabaja tu visibilidad, si eres invisible nadie te encontrará para un trabajo, proyecto, emprendimiento, ...

Estudia la evolución del mercado laboral en general, y en especial, la más relacionada con tu trabajo

Aprende a hacer una buena gestión de tu tiempo, mejorará tu productividad y aumentará tu empleabilidad

Trabaja tu empleabilidad desde todos los ámbitos posibles para ser aceptado por el mercado laboral

Trabaja las soft skills más importantes y útiles para tu futuro profesional. Primero tienes que Identificarlas

Debes formarte en todas aquellas materias de interés para tu trabajo. Aprendizaje en tiempo real

Trabaja tu actitud, cada vez será más importante a la hora de tener cabida en el mercado laboral

El activo más importante con el que cuentas para tu futuro profesional eres tú, ten iniciativa

Estudia cómo la inteligencia artificial (y otras tecnologías) puede afectar a tu trabajo y úsala en tu beneficio

Abandona los prejuicios, solo sirven para limitar tus posibilidades de futuro

Diseña un buen "Plan B", e incluso un "Plan C", y un "Plan D", ...
Y diversifica los riesgos

ticsyformacion.com

Infografía creada por Ángeles Vallejo y Alfredo Vela

alfredovela.com

Matriz urgente/importante de la búsqueda de empleo

	URGENTE	NO URGENTE
IMPORTANTE	**El día a día y lo que no has hecho en su momento** • Responder a ofertas de empleo con plazos de solicitud inminentes. • Preparar y asistir a entrevistas de trabajo programadas. • Enviar solicitudes para ofertas de empleo que se ajustan perfectamente a tu perfil. • Contactar con referencias o recomendadores para puestos específicos. • Realizar tareas o pruebas específicas solicitadas por empleadores potenciales. • Renovar documentos o certificaciones que son necesarios para aplicar a ciertas ofertas. 	**La zona en la que más tiempo tienes que invertir** • Mejorar tu CV y cartas de presentación. • Ampliar tu red de contactos profesionales para futuras oportunidades. • Investigar y adquirir nuevas habilidades o certificaciones relevantes para tu campo. • Actualizar tu perfil en plataformas profesionales y redes sociales. • Establecer objetivos a largo plazo para tu carrera profesional. Desarrollar tu marca personal. • Investigar empresas y sectores de interés para futuras aplicaciones. • Adquirir las competencias necesarias.
NO IMPORTANTE	**El día a día de dudosa utilidad** • Contestar correos electrónicos y mensajes de networking general. • Asistir a eventos de networking no específicos de tu sector. • Revisar diariamente listados de empleo para no perder oportunidades. • Organizar y mantener actualizado tu calendario de búsqueda de empleo. • Seguir consejos generales de búsqueda de empleo o asistir a seminarios web. • Aplicar a empleos que no son ideales pero pueden ofrecer experiencia relevante a corto plazo. 	**El tiempo que inviertes aquí lo tiras a la basura** • Navegar sin objetivo en páginas de empleo. • Dedicar tiempo a ofertas de trabajo que no coinciden con tus habilidades o intereses. • Revisar constantemente el correo electrónico o redes sociales sin un propósito específico. • Participar en cursos o talleres que no contribuyen a tus objetivos profesionales. • Asistir a entrevistas para puestos en los que no estás realmente interesado. • Leer artículos o ver videos no relacionados con tu campo o búsqueda de empleo.

Infografía elaborada por Ángeles Vallejo y Alfredo Vela

ICEBERG DE LA BÚSQUEDA DE EMPLEO

¿Cómo percibimos el éxito de los demás en la búsqueda de empleo?

LO QUE LA GENTE VE

Has encontrado trabajo

LO QUE LA GENTE NO VE (O NO QUIERE VER)

Trabajo realizado en definir tus objetivos
Conocimiento canales de búsqueda de empleo
Formación / competencias
Actitud
Esfuerzo / constancia / compromiso
Gestión de la empleabilidad
Desarrollo de marca personal
Visibilidad / networking / contenidos
Habilidades sociales y de comunicación
Adaptación al cambio
Sacrificios personales

Infografía elaborada por Ángeles Vallejo y Alfredo Vela

10 puntos en los que se puede resumir la Búsqueda de Empleo

1. Sin red de **contactos** "potente" tienes escasas posibilidades de econtrar trabajo..
2. La búsqueda de empleo es principalmente **digital**.
3. El currículum vitae está siendo sustituido por la **marca personal**..
4. Si **Google** no dice nada de tí, no existes.
5. Hay que **pensar siempre como si buscaras empleo** de forma activa.
6. Los **dinosauros** se extinguieron una vez y lo volverán a hacer.
7. Hay que estar preocupado y ocupado en mantener la **Empleabilidad**.
8. ¿Cómo quieres que reparen en tí, si hay **100.000 iguales que tú**?
9. Si tú no te preocupas de tu **Carrera Profesional**, no esperes que lo hagan los demás..
10. Piensa **si resultarías interesante** si quitas de tu tarjeta tu cargo actual en tu empresa.

Infografía elaborada por Alfredo Vela

Empleos en auge en España para 2023 según LinkedIn

1. Especialista en ventas
2. Ejecutivo/a de cuentas
3. Analista de ciberseguridad
4. Responsable de crecimiento
5. Consultor/a de sostenibilidad
6. Responsable de desarrollo de negocio
7. Experto/a logístico
8. Responsable de relaciones con el cliente
9. Ingeniero/a de confiabilidad de sitio
10. Ingeniero/a de inteligencia artificial
11. Ingeniero/a de soluciones
12. Ingeniero/a de sistemas en la nube
13. Ingeniero/a de datos
14. Analista de banca de inversión
15. Responsable de ensayos clínicos
16. Experto/a en cadena de suministro
17. Ingeniero/a de ciberseguridad
18. Consultor/a de ingeniería de software
19. Director/a de ingeniería
20. Desarrollador/a de back-end
21. Investigador/a de experiencia de usuario
22. DevOps Engineer
23. Delivery Manager
24. Ingeniero/a de plataforma
25. Responsable de marketing en redes sociales

Fuente: https://www.linkedin.com/pulse/empleos-en-auge-2023-de-linkedin-estas-son-las-/

Infografía elaborada por Alfredo Vela

25 PROFESIONES QUE MÁS CRECEN EN ESPAÑA 2024, SEGÚN LINKEDIN

Estos datos proceden de LinkedIn.

1. ANALISTA DE CENTRO DE OPERACIONES DE SEGURIDAD
2. ANALISTA DE DESARROLLO DE SOFTWARE
3. RESPONSABLE DE SOSTENIBILIDAD
4. KEY ACCOUNT SALES MANAGER
5. REPRESENTANTE DE DESARROLLO DE VENTAS
6. EXPERTO LOGÍSTICO
7. RESPONSABLE DE CRECIMIENTO
8. INGENIERO DE PLATAFORMA
9. ANALISTA DE INVERSIÓN
10. ESPECIALISTA EN FORMACIÓN
11. INGENIERO DE DATOS
12. CONSULTOR DE SELECCIÓN DE TALENTO
13. INGENIERO DE INTELIGENCIA ARTIFICIAL
14. SUSCRIPTOR DE SEGUROS
15. INGENIERO DE SEGURIDAD
16. CUSTOMER SUCCESS MANAGER
17. RESPONSABLE DE MARKETING EN REDES SOCIALES
18. INGENIERO DE SISTEMAS EN LA NUBE
19. ESPECIALISTA EN MEDIOS
20. INGENIERO DE INTEGRACIÓN
21. RESPONSABLE DE VENTAS INTERNACIONALES
22. INGENIERO DE APRENDIZAJE AUTOMÁTICO
23. MODELADOR BIM (BUILDING INFORMATION MODELING)
24. CONSULTOR DE IMPLEMENTACIÓN
25. ENGAGEMENT MANAGER

Fuente: LinkedIn - https://www.linkedin.com/news/story/estos-son-los-25-empleos-que-más-crecen-en-españa-5894740/

Infografía elaborada por Ángeles Vallejo y Alfredo Vela

15 TRABAJOS CON MAYOR CRECIMIENTO EN ESPAÑA 2025

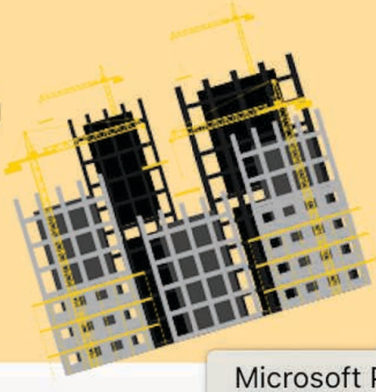
Según **LinkedIn**, estas son las 15 profesiones de mayor crecimiento en los últimos tres años en España

1. AGENTE DE VIAJES

2. ESPECIALISTA DE SOFTWARE
3. TÉCNICO DE MANTENIMIENTO DE AERONAVES
4. INGENIERO DE INTELIGENCIA ARTIFICIAL
5. ANALISTA DEL CENTRO DE OPERACIONES DE SEGURIDAD
6. ESPECIALISTA EN FORMACIÓN

7. GESTOR DE INGRESOS
8. AGENTE DE RESERVAS
9. INGENIERO DE PLATAFORMA

10. DISEÑADOR GRÁFICO
11. ANALISTA DE PRECIOS
12. ASESOR DE CLIENTES
13. TÉCNICO DE COMUNICACIÓN



14. INGENIERO DE CADENA DE SUMINISTRO
15. INGENIERO DE CÁLCULO DE ESTRÉS

Fuente: **LinkedIn** - https://www.linkedin.com/pulse/empleos-en-auge-2025-de-linkedin-las-25-profesiones-lzdef/

Infografía elaborada por Ángeles Vallejo y Alfredo Vela

Microsoft
tic syformacion.com

Algunos consejos para tu búsqueda de empleo

Ten claros los objetivos que persigues y diseña una estrategia adecuada

Conoce los canales de búsqueda de empleo y utilizalos de forma eficaz

Mantén siempre actualizado tu CV y el resto de los documentos

Debes formarte de forma constante y acertar sobre qué formación necesitas

Trabaja constantemente tus habilidades sociales y de comunicación

Las redes sociales son un gran aliado en tu búsqueda de empleo

Piensa **siempre** como si estuvieras buscando trabajo de forma activa

Trabaja adecuadamente tu marca personal y cuida tu reputación

El trabajo por cuenta ajena no es la única alternativa que existe

Sin visibilidad nadie te va a llamar para una oferta de trabajo. ¡Trabájala!

Si no lo consigues con tus medios, busca la ayuda adecuada.

Por supuesto, siempre debes de tener un Plan B (y C, D, E, F, ...)

ticsyformacion.com

Infografía creada por Ángeles Vallejo y Alfredo Vela

alfredovela.com

CÓMO AFRONTAR LA BÚSQUEDA DE EMPLEO CUANDO NO SE TIENE EXPERIENCIA LABORAL

Encontrar empleo sin experiencia laboral puede parecer un desafío, pero existen estrategias efectivas para superar este obstáculo. Aquí vemos una guía para maximizar tus oportunidades de encontrar un buen trabajo, incluso sin experiencia previa:

1. **Autoevaluación y definición de objetivos**:
   - Identifica tus habilidades: evalúa tus habilidades blandas o soft skills (como comunicación, trabajo en equipo, resolución de problemas, pensamiento crítico, ...) y habilidades técnicas o hard skills adquiridas a través de la educación, cursos, hobbies o voluntariado.
   - Define tus intereses: considera qué tipo de trabajo te gustaría hacer y en qué industrias podrías encajar mejor, basándote en tus intereses y pasiones.
2. **Educación y formación**:
   - Certificaciones y cursos online: completa cursos en línea relacionados con el campo en el que deseas trabajar. Las plataformas como Coursera, edX, o Udemy ofrecen cursos que pueden agregar valor a tu CV.
   - Proyectos personales: emprende proyectos personales que puedan demostrar tus habilidades prácticas y compromiso, especialmente relevantes en campos creativos o técnicos.
3. **Experiencia alternativa**:
   - Voluntariado: busca oportunidades de voluntariado relacionadas con tu campo de interés. Estas experiencias pueden proporcionarte habilidades transferibles relevantes.
   - Pasantías y prácticas: aunque sean posiciones no remuneradas o de bajo salario, pueden ofrecerte experiencia relevante y oportunidades de networking.
   - Proyectos freelance: realizar trabajos independientes o freelances puede ayudarte a construir un portafolio y ganar experiencia práctica.
4. **Networking**:
   - Eventos del sector y ferias de empleo: asiste a eventos relevantes para tu campo de interés para conocer profesionales y aprender sobre oportunidades de empleo.
   - LinkedIn y redes sociales: crea y mantén un perfil profesional en LinkedIn, participa en grupos de tu sector y conecta con profesionales y reclutadores.
   - Contactos personales: informa a amigos, familiares y conocidos sobre tu búsqueda de empleo. A menudo, las oportunidades surgen de donde menos se espera.
5. **Optimización del CV y carta de presentación**:
   - Enfócate en habilidades y logros: en lugar de la experiencia laboral, destaca tus habilidades, logros académicos, proyectos personales y cualquier experiencia de voluntariado o pasantía.
   - Personalización: adapta tu CV y carta de presentación para cada aplicación, enfocándote en cómo tus habilidades únicas pueden beneficiar al empleador.
6. **Preparación para entrevistas**:
   - Investiga a la empresa: conoce bien a la empresa y el puesto para el cual estás aplicando. Esto demuestra interés y preparación.
   - Practica respuestas: prepara respuestas para preguntas comunes de entrevistas, especialmente aquellas que te permitan hablar sobre tus habilidades y cómo compensan la falta de experiencia laboral.
7. **Plataformas de búsqueda de empleo**:
   - Sitios web especializados: Utiliza sitios web de empleo y plataformas especializadas en tu sector o en puestos que no requieran experiencia.
   - Aplicaciones móviles: muchas aplicaciones móviles están diseñadas para ayudar en la búsqueda de empleo, permitiéndote buscar y aplicar a puestos fácilmente.
8. **Considera posiciones de nivel de entrada o transitorias**:
   - Empleos de nivel de entrada: apunta a posiciones de nivel de entrada que requieran poca o ninguna experiencia previa.
   - Trabajos temporales: considera trabajos temporales o de medio tiempo. Estos pueden ofrecer experiencia relevante y posibles oportunidades de empleo a largo plazo.
9. **Persistencia y aprendizaje continuo**:
   - Mantén una actitud positiva: la búsqueda de empleo puede ser un proceso largo. Mantén una actitud positiva y sé persistente.
   - Aprende de cada experiencia: utiliza cada aplicación y entrevista como una oportunidad de aprendizaje para mejorar en el futuro.

Fuente: Elaboración propia + ChatGPT
Infografía elaborada por Ángeles Vallejo y Alfredo Vela
alfredovela.com
ticsyformacion.com

CÓMO AFRONTAR UN CAMBIO SUSTANCIAL DE PROFESIÓN EN EL PROCESO DE BÚSQUEDA DE EMPLEO

Afrontar un cambio sustancial de profesión puede ser a la vez emocionante y desafiante. Requiere una planificación cuidadosa, una preparación meticulosa y una mentalidad abierta. Aquí podemos ver una guía detallada para navegar por este proceso:

1. **Autoevaluación y reflexión**:
   - Identifica tus motivaciones: comprende por qué deseas cambiar de profesión y qué esperas lograr con este cambio.
   - Evalúa tus habilidades y pasiones: analiza tus habilidades actuales, tanto técnicas como blandas, y cómo se alinean con tu nueva dirección profesional. Considera tus intereses y pasiones como guía.
2. **Investigación y planificación**:
   - Investiga el nuevo sector (o profesión): aprende todo lo que puedas sobre tu campo objetivo, incluidas las habilidades requeridas, las rutas de entrada y las tendencias del sector.
   - Establece objetivos claros: define objetivos específicos y realistas para tu transición profesional y elabora un plan de acción detallado.
3. **Desarrollo de habilidades y formación**:
   - Adquisición de nuevas habilidades: identifica las habilidades clave que necesitas desarrollar para tu nueva carrera y busca oportunidades para adquirirlas, como cursos en línea, talleres o programas de certificación.
   - Experiencia práctica: busca oportunidades para ganar experiencia práctica, como prácticas, voluntariado o proyectos personales.
4. **Revisión y adaptación del CV**:
   - Enfócate en habilidades transferibles: adapta tu CV para resaltar habilidades transferibles y experiencias relevantes que sean aplicables a tu nueva carrera.
   - Usa un formato funcional o combinado: considera usar un formato de CV que enfatice tus habilidades y logros en lugar de la cronología laboral.
5. **Preparación para entrevistas**:
   - Prepárate para explicar tu cambio: desarrolla una narrativa coherente y positiva sobre por qué estás cambiando de carrera y cómo tu experiencia previa te hace un buen candidato para la nueva profesión.
   - Investiga casos de éxito: busca historias de personas que hayan realizado transiciones similares y aprende de sus experiencias y consejos.
6. **Construcción y utilización de la red de contactos**:
   - Expande tu red de contactos: construye conexiones en tu nuevo sector asistiendo a eventos de networking, uniéndote a grupos profesionales y utilizando plataformas de redes sociales como LinkedIn.
   - Encuentra un mentor: considera encontrar a alguien que trabaje en tu campo objetivo y esté dispuesto a ofrecerte orientación y consejo.
7. **Marketing personal y marca profesional**:
   - Desarrolla tu marca personal: asegúrate de que tu marca personal, incluida tu presencia en línea, refleje tu nueva dirección profesional.
   - Comunicación efectiva de tu valor: aprende a comunicar efectivamente el valor único que puedes aportar a tu nueva profesión, basándote en tus experiencias y habilidades anteriores.
8. **Adopta una mentalidad de aprendizaje**:
   - Mantente abierto al aprendizaje: sé proactivo en buscar oportunidades de aprendizaje continuo para mantenerte actualizado con las últimas tendencias y desarrollos en tu nueva profesión.
   - Acepta los retos: ve los retos como oportunidades de crecimiento y aprende de cada experiencia.
9. **Preparación mental y resiliencia**:
   - Mantén una actitud positiva: prepárate para posibles rechazos y mantén una actitud positiva, recordando que cada paso te acerca más a tu objetivo.
   - Desarrolla resiliencia: la transición de carrera puede ser un proceso largo; la resiliencia te ayudará a manejar las incertidumbres y los desafíos.
10. **Evaluación y ajuste constante**:
    - Evalúa tu progreso: establece puntos de revisión regulares para evaluar tu progreso hacia tus objetivos de carrera y ajusta tu plan según sea necesario.
    - Sé flexible: estate abierto a ajustar tus metas y estrategias en respuesta a nuevas informaciones o feedback recibido durante el proceso.

Fuente: Elaboración propia + ChatGPT

Infografía elaborada por Ángeles Vallejo y Alfredo Vela

alfredovela.com
ticsyformacion.com

CÓMO AFRONTAR LA VUELTA AL MERCADO LABORAL DESPUÉS DE UN PERIODO DE AUSENCIA EN EL PROCESO DE BÚSQUEDA DE EMPLEO

Volver al mercado laboral después de un tiempo prolongado de ausencia puede ser un desafío, pero también una oportunidad emocionante para un nuevo comienzo. Aquí podemos ver una guía detallada para afrontar este proceso:

1. **Autoevaluación y actualización de objetivos**:
   - Reflexiona sobre tus motivaciones: identifica por qué quieres volver al mercado laboral y qué esperas lograr en esta nueva etapa de tu carrera.
   - Evalúa tus habilidades y experiencia: considera cómo tus habilidades anteriores pueden aplicarse a los roles actuales y qué nuevas habilidades podrías necesitar adquirir.
2. **Actualización y desarrollo de habilidades**:
   - Cursos y certificaciones: inscribirte en cursos relevantes o conseguir certificaciones puede actualizar tus habilidades y hacer tu perfil más atractivo.
   - Aprendizaje autodirigido: utiliza recursos en línea para aprender de manera autónoma sobre las últimas tendencias y herramientas en tu sector. La IA puede ayudarte en esta tarea.
3. **Revisión y adaptación del CV**:
   - Enfócate en habilidades transferibles: destaca las habilidades transferibles y la experiencia relevante que pueden ser aplicadas en nuevos roles de esta etapa.
   - Explicación de brechas laborales: sé honesto sobre las brechas en tu historial laboral, explicando de manera positiva cómo este tiempo fuera del mercado laboral ha contribuido a tu crecimiento personal o profesional.
4. **Optimización del perfil de LinkedIn**:
   - Actualiza tu perfil: asegúrate de que tu perfil de LinkedIn esté actualizado, incluyendo cualquier experiencia reciente y habilidades nuevas.
   - Red de contactos: utiliza LinkedIn para reconectar con antiguos colegas y expandir tu red en tu sector o campo de interés.
5. **Estrategias de networking**:
   - Eventos y ferias de empleo: asiste a eventos relevantes para tu industria y participa en ferias de empleo para hacer nuevos contactos.
   - Grupos y asociaciones profesionales: unirte a grupos o asociaciones profesionales puede ofrecerte apoyo y acceso a oportunidades no publicadas.
6. **Preparación para el proceso de entrevista**:
   - Investigación de empresas: investiga las empresas a las que aplicas para entender su cultura, valores y desafíos actuales.
   - Practica tus respuestas: prepara respuestas para preguntas comunes de entrevistas, especialmente aquellas sobre tus razones para volver al mercado laboral y cómo has mantenido tus habilidades actualizadas.
7. **Mentalidad abierta hacia diferentes oportunidades**:
   - Considera diversas opciones: esté abierto a roles temporales, proyectos freelance o posiciones de media jornada como formas de reintegrarte al mercado laboral.
   - Voluntariado: participar en voluntariado o prácticas puede ofrecerte experiencia reciente para tu CV y abrir puertas a oportunidades de empleo.
8. **Gestión del bienestar personal**:
   - Mantén un equilibrio saludable: la búsqueda de empleo puede ser estresante, así que es importante cuidar tu bienestar físico y mental durante este proceso.
   - Construye una rutina: establece una rutina diaria que incluya tiempo dedicado a la búsqueda de empleo, así como actividades que te apasionen o relajen.
9. **Uso de recursos y servicios de apoyo**:
   - Servicios de carrera profesional: muchas comunidades ofrecen servicios gratuitos o de bajo costo para la reanudación de carreras, incluidos talleres de habilidades, asesoramiento de carrera y eventos de networking.
   - Mentores y coaches de carrera: considera trabajar con un mentor o coach de carrera que pueda ofrecerte orientación personalizada y apoyo durante tu transición.
10. **Preparación para el cambio y flexibilidad**:
    - Adaptabilidad: estate preparado para adaptarte a nuevas culturas laborales, tecnologías y métodos de trabajo.
    - Paciencia y persistencia: reconoce que volver al mercado laboral es un proceso que puede llevar tiempo y requiere dedicación y esfuerzo continuo.

Fuente: Elaboración propia + ChatGPT
Infografía elaborada por Ángeles Vallejo y Alfredo Vela
alfredovela.com
ticsyformacion.com

Algunos motivos por los que un profesional cambia con mucha frecuencia de empresa

Parece que el cambio constante de empresa es una moda.

El trabajador no sabe lo que quiere y cree que cambiar de empresa le ayudará

Se deja influenciar de forma constante por su entorno.

No le gusta su trabajo, y cree que los demás trabajos son mejores.

En algunas ocasiones el trabajador descubre que simplemente no le gusta trabajar.

En el único objetivo del profesional es sólo ganar más dinero.

Hay quienes creen que el cambio empresa soluciona sus problemas "internos".

No se dan cuenta de que si nunca se integran en una empresa el problema está en el "interior".

Muchos profesionales se empeñan en el trabajo por cuenta ajena, cuando su vocación es se freelance.

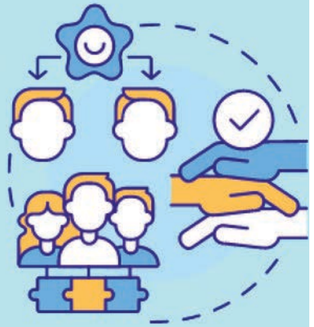
Muchos profesionales no tiene un objetivo de "vida" claro y por ello tampoco profesional.

En muchas ocasiones es cambian por cambiar, sin pararse a reflexionar sobre su problema.

En ocasiones el profesional "se aburre" hasta de aburrirse.

Infografía creada por Ángeles Vallejo y Alfredo Vela

9 PRINCIPALES MOTIVADORES DE LOS TRABAJADORES DE ALTO RENDIMIENTO PARA PERMANECER EN LA EMPRESA



Agosto 2024

Información de Personio

1. REVISIONES PERIÓDICAS DE LOS SALARIOS (44%)

2. PLANES DE BONIFICACIÓN (43%)
3. RECOMPENSAS NO MONETARIAS (VIAJES, EVENTOS, EXPERIENCIAS, ...) (24%)
4. AUTONOMÍA EN SU TRABAJO (24%)

5. EVALUACIÓN PERIÓDICA DE OBJETIVOS Y PROGRESO (23%)
6. TIEMPO DEDICADO A TRABAJAR EN PROYECTOS AJENOS A LAS TAREAS COTIDIANAS (23%)

7. FORMACIÓN Y TUTORÍA (19%)
8. PROGRAMAS DE GESTIÓN ACELERADA (13%)
9. NADA QUE ME OFREZCA LA EMPRESA ME ANIMARÁ A MANTENER MI COMPROMISO (5%)

alfredovela.com

Fuente: PERSONIO https://www.personio.es/estudio-rrhh-talento-y-compromiso/
Infografía elaborada por Ángeles Vallejo y Alfredo Vela

ticsyformacion.com

Aspectos a tener en cuenta a la hora de valorar un puesto de trabajo que quieres desempeñar

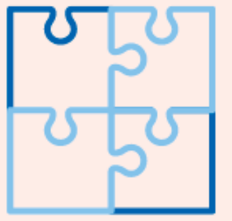
¿Me gusta?
¿Está alineado con mi proyecto de carrera profesional?

¿Tengo o puedo adquirir la formación y habilidades que el puesto de trabajo requiere?

¿Qué futuro tiene el sector y el puesto trabajo?
¿Qué estabilidad ofrece?

¿Qué rango salarial tiene el puesto de trabajo?
¿Qué evolución del salario se espera?

¿Qué empresas tienen el puesto de trabajo?
¿En qué geografía?
¿Cómo son esas empresas?



¿Es compatible con tu situación personal actual y futura?

¿El puesto de trabajo admite Teletrabajo o Trabajo Híbrido? ¿Tiene otros beneficios sociales?

Si me arrepiento o cambio de opinión, ¿este puesto de trabajo a qué otros puestos me podría conducir?

¿Qué reputación tiene el sector?
¿Qué reputación tiene el puesto de trabajo?

¿Qué tipo de carrera profesional se puede tener con este puesto de trabajo?
¿Me conviene?

¿Los valores del puesto de trabajo y de las empresas que lo tienen, están alineados con los míos?

¿Qué te dice tu instinto?
¿Qué puedes deducir de las personas que desempeñan ese puesto de trabajo?

ticsyformacion.com

Infografía creada por Ángeles Vallejo y Alfredo Vela

alfredovela.com

LA IMPORTANCIA DE SABER QUÉ TRABAJOS TE CONVIENEN Y CUÁLES NO EN EL PROCESO DE BÚSQUEDA DE EMPLEO

Determinar qué trabajos te convienen y cuáles no es esencial para una búsqueda de empleo efectiva y satisfactoria. Aquí podemos ver una lista de consideraciones y criterios que te ayudarán a tomar decisiones informadas sobre qué oportunidades explorar y cuáles evitar:

1. **Alineación con intereses personales y pasiones**:
   - Evalúa si el trabajo alimenta tus pasiones o intereses. Trabajar en un campo que te entusiasma puede aumentar la satisfacción y el compromiso a largo plazo.
2. **Correspondencia con habilidades y fortalezas**:
   - Considera si tus habilidades actuales y fortalezas se alinean con las demandas del puesto. Aplica a trabajos que te permitan utilizar y mejorar tus capacidades.
3. **Oportunidades de desarrollo profesional**:
   - Busca puestos que ofrezcan claras oportunidades de crecimiento y aprendizaje. La posibilidad de avanzar en tu carrera es crucial para tu desarrollo profesional a largo plazo.
4. **Compatibilidad con valores personales y éticos**:
   - Asegúrate de que los valores de la empresa y las prácticas laborales coincidan con tus propios valores éticos. Trabajar en un lugar que contradiga tus principios puede ser insatisfactorio y estresante.
5. **Equilibrio entre vida laboral y personal**:
   - Valora la cultura laboral y las políticas de la empresa en relación con el equilibrio entre la vida laboral y personal. Considera cómo el compromiso de tiempo y las expectativas de disponibilidad afectarán tu vida personal y familiar.
6. **Estabilidad laboral y seguridad financiera**:
   - Investiga la estabilidad financiera y el historial de crecimiento de la empresa. Un empleo estable y seguro es importante para tu tranquilidad y planificación financiera a largo plazo.
7. **Ambiente de trabajo y cultura corporativa**:
   - Investiga sobre el ambiente laboral, incluyendo el estilo de gestión y la dinámica de equipo. Un ambiente de trabajo positivo y de apoyo es fundamental para tu bienestar.
8. **Beneficios y compensación**:
   - Considera no solo el salario sino también los beneficios adicionales como seguros de salud, pensiones, bonificaciones y vacaciones. Estos factores contribuyen significativamente a tu satisfacción general y calidad de vida.
9. **Ubicación y logística de viaje**:
   - Evalúa la ubicación del trabajo y los requerimientos de viaje. Considera si estás dispuesto a mudarte o viajar con frecuencia y cómo esto afectará tu vida diaria.
10. **Requisitos de la posición**:
    - Considera los requisitos específicos del trabajo, como horarios atípicos, trabajo físico intenso, o altos niveles de estrés. Asegúrate de que estás dispuesto y eres capaz de manejar estos aspectos.
11. **Perspectivas de la industria**:
    - Analiza la salud y el futuro del sector para asegurarte de que tiene un buen potencial de crecimiento o estabilidad a largo plazo.
12. **Feedback de empleados actuales y antiguos**:
    - Lee reseñas de empleados en plataformas como Glassdoor o LinkedIn para obtener una visión interna de la empresa y evaluar si sus experiencias resuenan con lo que buscas en un ambiente laboral.
13. **Adaptabilidad y flexibilidad**:
    - Evalúa si el trabajo ofrece alguna flexibilidad en términos de horarios de trabajo o la posibilidad de teletrabajo, lo cual puede ser importante para tu estilo de vida.
14. **Oportunidades para utilizar tecnología y herramientas modernas**:
    - Considera si tendrás la oportunidad de trabajar con tecnología de punta y herramientas que pueden enriquecer tu experiencia y habilidades profesionales.
15. **Impacto y contribución**:
    - Reflexiona sobre cómo el trabajo te permite contribuir a la sociedad o a la misión de la empresa. Saber que tu trabajo tiene un impacto significativo puede aumentar enormemente la satisfacción laboral.

Fuente: Elaboración propia + ChatGPT

Infografía elaborada por Ángeles Vallejo y Alfredo Vela

alfredovela.com
ticsyformacion.com

36 Canales de Búsqueda de Empleo

Contactos personales
Networking

Portales de Empleo

Empresas de Trabajo
Temporal (ETT)

Empleo Público
Oposiciones

APPs móviles de
búsqueda de empleo

Anuncios en prensa
general/especializada

CV en web de empresa
Trabaja con nosotros

Llevar el Currículum
en mano a empresas

Enviar Currículum por
email a empresas

Anuncios en la sede
de las empresas

Servicios Públicos
de Empleo

Oficinas de
Orientación Laboral

Lanzaderas
de Empleo

lanzaderas
empleo y emprendimiento solidario

Agencias
de colocación

Colegios/Asociaciones
Profesionales

Bolsas de Empleo
Públicos/Privadas

Redes Sociales
Generalistas

Redes Sociales
Profesionales

Marca Personal

Portales Freelance

Crear una Empresa Autoempleo

Programa TV "Aquí hay Trabajo"

Consultoras de Gestión de Personal

Prácticas en Empresas

Becas investigación Otras becas

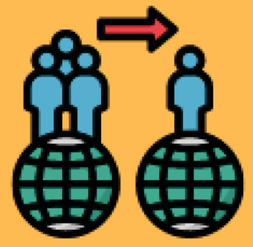
Foros de Empleo

Ferias de Empleo

Trabajo en el extranjero

Bolsas Universidad y centros de FP

Asociaciones de ayuda a migrantes



Plan de Empleo
(Cruz Roja Española)

Cruz Roja

Formación compromiso de contratación

Garantía Juvenil

SISTEMA NACIONAL DE GARANTÍA JUVENIL
SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO ESTATAL | SEPE

Google Buscar Empleo

Vives Emplea
(Acción contra el Hambre)

ACCIÓN CONTRA EL HAMBRE

Otros medios que se te ocurran

Infografía creada por @VallejoAngeles y @alfredovela para www.ticsyformacion.com

LA IMPORTANCIA DE HACER UN BUEN TRABAJO DE ACCESO AL "MERCADO LABORAL OCULTO" EN EL PROCESO DE BÚSQUEDA DE EMPLEO

Acceder al mercado laboral oculto, donde las oportunidades de empleo no se anuncian públicamente y a menudo se llenan a través de referencias o redes internas, puede ser crucial para encontrar oportunidades de empleo valiosas y menos competitivas. Aquí vemos algunos motivos de la importancia de hacer un buen trabajo de acceso a este mercado oculto durante tu búsqueda de empleo:

1. **Menor competencia**:
   - Acceso exclusivo: al acceder al mercado laboral oculto, puedes aplicar a puestos que tienen menos candidatos, aumentando tus probabilidades de ser considerado y contratado.
   - Rápida respuesta: las empresas que no publicitan puestos suelen querer llenarlos rápidamente, lo que puede acelerar el proceso de contratación.
2. **Redes de contactos**:
   - Construcción de relaciones: fortalecer tus redes profesionales te permite acceder a recomendaciones y referencias que pueden abrirte puertas a oportunidades ocultas.
   - Contacto directo con tomadores de decisiones: a través de tu red, puedes llegar directamente a personas influyentes y responsables de contratación, evitando los filtros habituales de los procesos de aplicación.
3. **Oportunidades de empleo personalizadas**:
   - Puestos alineados con tus habilidades: las oportunidades en el mercado oculto a menudo surgen porque un empleador está buscando un conjunto específico de habilidades o experiencia que puede que tú ofrezcas.
   - Proyectos especiales: algunos proyectos o roles pueden crearse específicamente para una necesidad inmediata y no se publicitan por su naturaleza temporal o única.
4. **Menor uso de ATS (Sistemas de Seguimiento de Candidatos)**:
   - Proceso menos automatizado: las oportunidades en el mercado oculto suelen requerir menos procesos automatizados como los ATS, lo que significa que tu CV tiene más probabilidades de ser revisado por una persona real.
   - Evaluación más personalizada: tendrás la oportunidad de ser evaluado más por tus méritos y personalidad que por las palabras clave en tu CV.
5. **Potencial para negociaciones más flexibles**:
   - Negociación directa: al tener conexiones directas dentro de la empresa, puedes tener más influencia durante las negociaciones salariales o de beneficios.
   - Personalización del rol: a menudo hay más espacio para moldear un rol para que se ajuste a tus habilidades y deseos profesionales cuando el puesto no ha sido publicitado ampliamente.
6. **Mejor comprensión de la cultura corporativa**:
   - Insights internos: al acceder a trabajos a través de redes, es más probable que obtengas una visión clara y honesta de la cultura laboral de la empresa.
   - Ajuste cultural: puedes evaluar de antemano si te ajustarás bien con la empresa, lo que es crucial para la satisfacción y retención a largo plazo.
7. **Desarrollo profesional continuo**:
   - Oportunidades de aprendizaje: las posiciones obtenidas a través del mercado oculto pueden ofrecer oportunidades únicas para el aprendizaje y el desarrollo profesional, especialmente si son roles creados alrededor de tus fortalezas.
   - Avance de carrera: a menudo, las oportunidades no publicitadas pueden conducir a roles más estratégicos y a una progresión de carrera más rápida.
8. **Aumento de la confianza**:
   - Refuerzo del valor personal: lograr una posición a través de tu red puede aumentar tu confianza en tus habilidades y valor como profesional.
   - Reconocimiento de competencias: ser recomendado o referido por alguien dentro de la empresa valida tus competencias y experiencia ante los ojos de los empleadores.
9. **Estabilidad laboral**:
   - Contrataciones estratégicas: las empresas suelen recurrir al mercado oculto para roles estratégicos, buscando candidatos que puedan ofrecer un valor a largo plazo.
   - Compromiso mutuo: al ser contratado a través de una red de confianza, tanto el empleado como el empleador pueden sentir un mayor compromiso hacia el éxito mutuo.

Fuente: Elaboración propia + ChatGPT
Infografía elaborada por Ángeles Vallejo y Alfredo Vela
alfredovela.com
ticsyformacion.com

CÓMO AFRONTAR LA AUTOCANDIDATURA EN EL PROCESO DE BÚSQUEDA DE EMPLEO

La autocandidatura, o postulación espontánea, es un método proactivo en el proceso de búsqueda de empleo, donde el candidato toma la iniciativa de contactar a empresas de interés incluso cuando no hay una vacante anunciada abiertamente. Aquí podemos ver una lista detallada de cómo llevar a cabo eficazmente este proceso:

1. **Investigación y selección de empresas**:
   - Identifica empresas de interés: haz una lista de empresas en las que te gustaría trabajar, basándote en tu investigación sobre el sector, la cultura de la empresa, y su alineación con tus habilidades y valores.
   - Investiga a fondo: profundiza en cada empresa para entender sus retos actuales, proyectos recientes, y posibles necesidades futuras donde podrías aportar valor.
2. **Preparación de materiales personalizados**:
   - CV y cartas de presentación: prepara un CV y una carta de presentación personalizados para cada empresa. Destaca cómo tus habilidades y experiencias se alinean con los objetivos de la empresa y cómo podrías contribuir específicamente a sus proyectos o desafíos.
   - Portfolio de trabajos: si tu campo lo requiere, prepara un portafolio que demuestre tu trabajo y habilidades relevantes.
3. **Establecimiento de contacto**:
   - Encuentra el contacto adecuado: intenta identificar a la persona adecuada dentro de la empresa para enviar tu autocandidatura. Esto puede ser un gerente de contratación, un jefe de departamento relevante o un contacto de recursos humanos. Si la empresa en su web tiene un lugar para presentar el CV este es el canal a utilizar.
   - Email profesional: envía un correo electrónico profesional adjuntando tu CV y carta de presentación. El mensaje debe ser conciso, destacando brevemente quién eres, por qué estás interesado en la empresa y cómo podrías aportar valor.
4. **Seguimiento**:
   - Confirmación de recepción: si no recibes una confirmación de recepción, es aceptable enviar un correo de seguimiento educado después de una o dos semanas para asegurarte de que tus documentos fueron recibidos, pero sin resultar "pesado".
   - Mantenimiento del contacto: incluso si no hay oportunidades inmediatas, mantener un contacto periódico puede mantener abiertas las puertas para futuras oportunidades. Esto puede incluir compartir actualizaciones sobre tus habilidades nuevas o proyectos recientes.
5. **Redes sociales profesionales**:
   - LinkedIn: asegúrate de que tu perfil de LinkedIn esté actualizado y sea profesional. Considera seguir a las empresas de interés y participar en discusiones o grupos relevantes para aumentar tu visibilidad.
   - Conexión con empleados: si es apropiado, conectar con empleados actuales en LinkedIn y expresar tu interés en la empresa puede proporcionar insights adicionales y potencialmente un defensor interno.
6. **Networking y eventos del sector**:
   - Eventos de networking: asiste a ferias de empleo, conferencias y otros eventos de networking donde puedas encontrarte con representantes de las empresas de tu interés. Lleva bien preparado el elevator pitch.
   - Presentaciones y conferencias: participar o asistir a presentaciones relevantes para tu sector puede proporcionar oportunidades para discutir tus ideas y habilidades con potenciales empleadores de manera informal.
7. **Desarrollo continuo**:
   - Formación continua: mientras esperas respuestas, continúa desarrollando tus habilidades y conocimientos a través de cursos, certificaciones y lecturas relevantes para tu campo.
   - Proyectos personales: trabajar en proyectos personales o voluntariado puede mejorar tu portafolio y demostrar tu compromiso y pasión por tu campo.
8. **Evaluación y ajuste de estrategias**:
   - Revisión de métodos: evalúa regularmente la efectividad de tu enfoque de autocandidatura y ajusta tu estrategia según sea necesario.
   - Feedback constructivo: si tienes la oportunidad, busca retroalimentación sobre tus aplicaciones a trabajos para mejorar futuras autocandidaturas.

Fuente: Elaboración propia + ChatGPT

Infografía elaborada por Ángeles Vallejo y Alfredo Vela

alfredovela.com
ticsyformacion.com

CÓMO HACER UN BUEN TRABAJO EN LA PREPARACIÓN DE OPOSICIONES COMO OPCIÓN PARA LA BÚSQUEDA DE EMPLEO

La preparación de oposiciones es un camino exigente pero potencialmente gratificante hacia el empleo en el sector público. Requiere un enfoque metódico y dedicación. Aquí podemos ver una guía para prepararse de manera efectiva para las oposiciones:

1. **Elección de la oposición**:
   - Investigación: evalúa las diferentes oposiciones disponibles que se ajusten a tu formación, experiencia y preferencias personales.
   - Requisitos: asegúrate de cumplir con todos los requisitos específicos de la oposición, incluidos los académicos y físicos si son aplicables.
2. **Planificación y organización**:
   - Calendario de estudio: crea un calendario de estudio realista, teniendo en cuenta tus otros compromisos y el tiempo hasta la fecha de la oposición.
   - Materiales de estudio: recopila todos los materiales de estudio necesarios, incluidos los temarios oficiales, libros de texto y recursos complementarios.
3. **Técnicas de estudio efectivas**:
   - Metodología: elige una metodología de estudio que se adapte a tu estilo de aprendizaje, ya sea visual, auditivo o kinestésico.
   - Revisión activa: utiliza técnicas de revisión activa como la realización de resúmenes, esquemas y mapas conceptuales.
   - Simulacros de examen: realiza simulacros de examen bajo condiciones similares a las de la prueba real para familiarizarte con su formato y gestionar el tiempo eficazmente.
4. **Gestión del tiempo**:
   - Rutina diaria: establece una rutina diaria de estudio y síguela disciplinadamente para construir el hábito y la resistencia necesaria.
   - Descansos planificados: incorpora descansos cortos para evitar el agotamiento y mantener una alta eficiencia durante las sesiones de estudio.
5. **Cuidado personal**:
   - Alimentación saludable: mantén una dieta equilibrada que favorezca la concentración y la energía sostenida.
   - Ejercicio físico: integra actividades físicas regulares en tu rutina para mejorar el bienestar físico y mental.
   - Sueño adecuado: asegura obtener suficiente descanso cada noche para optimizar el rendimiento cognitivo y la recuperación.
6. **Soporte y recursos**:
   - Academias y cursos: considera inscribirte en cursos especializados o academias de preparación de oposiciones para orientación y apoyo estructurado.
   - Grupos de estudio: únete o forma grupos de estudio para compartir recursos, resolver dudas y motivarse mutuamente.
7. **Manejo del estrés**:
   - Técnicas de relajación: practica técnicas de relajación como la meditación, el yoga o la respiración profunda para manejar el estrés y la ansiedad.
   - Balance entre vida y estudio: mantén un equilibrio saludable entre el estudio para las oposiciones y otras áreas de tu vida para evitar el agotamiento.
8. **Preparación psicológica**:
   - Visualización positiva: utiliza técnicas de visualización para imaginar el éxito y aumentar la confianza en uno mismo.
   - Gestión de expectativas: mantén expectativas realistas y prepárate para la posibilidad de múltiples intentos antes de lograr el éxito.
9. **Estrategias para el día del examen**:
   - Preparativos previamente: organiza todos los documentos y materiales que necesitarás para el día del examen con antelación.
   - Estrategias de examen: desarrolla estrategias para abordar eficazmente el examen, como leer todas las preguntas con atención antes de comenzar a responder.
10. **Evaluación y ajuste**:
    - Autoevaluación: realiza autoevaluaciones regulares para identificar áreas de mejora y ajustar tu plan de estudio según sea necesario.
    - Feedback constructivo: busca feedback de tutores, profesores o compañeros de estudio para mejorar tu rendimiento.

Fuente: Elaboración propia + ChatGPT

Infografía elaborada por Ángeles Vallejo y Alfredo Vela

alfredovela.com
ticsyformacion.com

12 COMPETENCIAS DIGITALES PARA LA BÚSQUEDA DE EMPLEO

Videoconferencias

Cada vez es más habitual que se realicen entrevistas de trabajo a través de herramientas de videoconferencias.

Almacenamiento Nube

Además de ser una competencia de interés, disponer de una almacenamiento en la nube con el CV, vida laboral, DNI, ... siempre ayuda

Tratamiento textos

El tratamiento de textos es una de la competencias digitales más demandadas. Además nos permite crear y mantener el Currículum.

Correo electrónico

La mayoría de las webs de búsqueda de empleo para su uso nos requieren el correo electrónico. Además, las empresas lo usan para comunicarse.

Redes sociales

Cada vez son más las ofertas de trabajo que se publican de forma exclusiva en las redes sociales, hemos de disponer de cuentas en ellas.

Contenido digital

Para tener una presencia adecuada en los medios sociales es importante publicar en ellos, por lo que el contenidos digital es necesario.

Comunicación digital

A la hora de buscar trabajo hay una parte muy importante de comunicación en formato digital. Hemos de disponer de esta competencia.

Interacción digital

En el proceso de búsqueda de empleo se pueden producir un elevado número de interacciones digitales que hemos de saber gestionar.

Búsqueda avanzada

A la hora de localizar ofertas, información sobre empresas, noticias de interés, ... es imprescindible hacer buenas búsquedas en Internet.

Networking digital

Los contactos personales siguen siendo uno de los canales de empleo más importantes, por ello el networking digital es cada vez más necesario.

Hoja del cálculo

Además de ser una competencia muy demandada para trabajar, nos permite llevar un buen registro de la actividad de búsqueda de empleo.

Aprendizaje digital

Aprender, adquirir nuevas competencias, ... es imprescindible a la hora de mantener la empleabilidad y buscar empleo.

Infografía creada por Ángeles Vallejo y Alfredo Vela para www.ticsyformacion.com

MOTIVOS POR LOS QUE LA DIGITALIZACIÓN ES IMPORTANTE EN LA BÚSQUEDA DE EMPLEO

La digitalización en la búsqueda de empleo se refiere al uso efectivo de herramientas digitales, plataformas en línea y redes sociales para optimizar tus esfuerzos a la hora de encontrar trabajo. Este proceso es crucial en el mundo laboral moderno por varias razones importantes, veamos algunas de ellas:

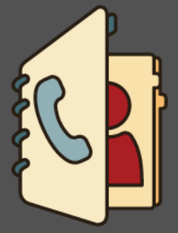
1. **Mayor acceso a oportunidades de empleo**:
   - Visibilidad de ofertas laborales: las plataformas de empleo en línea y las redes sociales proporcionan acceso a una amplia gama de ofertas de trabajo que podrían no estar disponibles a través de canales tradicionales.
   - Conexión directa con empleadores: algunas plataformas permiten a los buscadores de empleo conectarse directamente con los reclutadores o los gerentes de contratación.
2. **Optimización del proceso de aplicación**:
   - Aplicaciones eficientes: las herramientas digitales a menudo permiten la presentación rápida de aplicaciones a múltiples ofertas de trabajo, mejorando la eficiencia del proceso.
   - Seguimiento de aplicaciones: las plataformas en línea permiten un fácil seguimiento del estado de tus aplicaciones a puestos de trabajo.
3. **Desarrollo y fortalecimiento de la marca personal**:
   - Presencia en línea: una presencia en línea bien gestionada puede actuar como un portfolio digital, mostrando tus habilidades, experiencia y logros a potenciales empleadores o reclutadores.
   - Diferenciación: la digitalización te permite destacarte al presentar de manera creativa y profesional tu perfil y logros.
4. **Networking ampliado y mejorado**:
   - Construcción de redes profesionales: las redes sociales profesionales, como LinkedIn, son plataformas valiosas para conectar con colegas del sector, reclutadores y líderes de pensamiento.
   - Participación en comunidades: unirte a grupos y foros relacionados con tu campo puede proporcionar valiosos contactos, así como consejos y orientación.
5. **Acceso a recursos de desarrollo profesional**:
   - Formación y certificaciones: la digitalización facilita el acceso a una amplia gama de oportunidades de aprendizaje en línea para adquirir nuevas habilidades o mejorar las existentes.
   - Webinars y talleres: muchos de estos recursos son gratuitos o tienen un costo reducido, haciéndolos accesibles a un amplio público.
6. **Mejora de la visibilidad para los reclutadores**:
   - Optimización para los sistemas de seguimiento de aplicantes (ATS): usar palabras clave relevantes y formatos adecuados en tu CV y perfil de LinkedIn puede aumentar tus posibilidades de ser descubierto por sistemas automatizados y reclutadores.
   - Marketing personal: la digitalización te permite utilizar técnicas de marketing personal para promocionarte efectivamente a ti mismo como la mejor opción para los empleadores.
7. **Flexibilidad y accesibilidad**:
   - Búsqueda de empleo en cualquier momento y lugar: con las herramientas digitales, puedes buscar trabajo y aplicar a ofertas desde cualquier lugar, siempre que tengas acceso a Internet.
   - Alertas y notificaciones: las plataformas digitales a menudo ofrecen servicios de alerta que notifican a los buscadores de empleo sobre nuevas oportunidades relevantes.
8. **Preparación para entrevistas y evaluaciones digitales**:
   - Entrevistas en línea: familiarizarse con las herramientas digitales prepara a los candidatos para las entrevistas virtuales, que son cada vez más comunes.
   - Pruebas de aptitudes en línea: muchas empresas utilizan evaluaciones en línea durante el proceso de selección; estar cómodo con la tecnología puede mejorar el rendimiento en estas pruebas.
9. **Análisis y mejora continua**:
   - Retroalimentación y ajustes: las herramientas digitales ofrecen la posibilidad de recibir retroalimentación sobre aplicaciones y entrevistas, permitiendo ajustes continuos en tu estrategia de búsqueda de empleo.
   - Seguimiento de progreso: la digitalización facilita el seguimiento de tu progreso y la evaluación de la efectividad de diferentes estrategias de búsqueda de empleo.
10. **Adaptación a las tendencias del mercado laboral**:
    - Expectativas de los empleadores: con la digitalización cada vez más integrada en todos los aspectos del negocio, los empleadores esperan y necesitan que los candidatos estén familiarizados con las herramientas y plataformas digitales.
    - Preparación para el futuro del trabajo: a medida que el lugar de trabajo se vuelve cada vez más digital, tener una sólida presencia digital y habilidades tecnológicas es esencial.

Fuente: Elaboración propia + ChatGPT

Infografía elaborada por Ángeles Vallejo y Alfredo Vela

16 RAZONES PARA USAR LAS REDES SOCIALES EN LA BÚSQUEDA DE EMPLEO

Gestionar Contactos Networking 2.0



Las redes sociales permiten aumentar las posibilidades de hacer networking y aumentar nuestra red de contactos, un elemento crítico para el empleo..

Ofertas de Trabajo (alguna solo en RRSS)

En las redes se publican ofertas de trabajo, algunas de ellas se publican de forma exclusiva en estos medios. Si no estamos perrdemos el acceso a ellas.

Visibilidad en Google

Hemos de ser visibles en Google, teniendo cuenta en redes y actividad seremos visibles en este buscador. Si "no te encuentro, no te contacto"

Orientación Laboral

Otra de las posibilides que tenemos en redes es disponer de consejos de orientación laboral que nos pueden ayudar a mejorar nuestra búsuqeda.

No dar ventaja a tus competidores

Si tu competencia está en redes sociales y tú no, les estás dando ventaja competitiva. Tienen ventajas los candidatos con presencia en las redes.

Mejorar tu Empleabilidad

Las redes sociales ayudan a la mejora de la Empleabilidad, amplias tu red de contactos, aprendes, conoces empresas, ...

Para los NetHunters las RRSS son el canal

Los nethunters buscan candidatos en las redes, si no estás no podrás participar en sus procesos de selección.
Cada vez hay más nethunters.

Conocer nuevas Empresas/Profesionales

Las redes sociales nos permiten conocer a gran cantidad de empresas y profesionales que de otro modo sería muy difícil (o casi imposible).

Marca Personal

Las redes sociales nos ayudan a aprender sobre marca personal y también a difundir la nuestra. La marca personal es cada vez más importante.

Estar Informado Actualidad/Sector

Estar muy bien informado sobre la actualidad y sobre tu sector ayuda a tu Empleabilidad, las redes nos ayudan en este sentido.

Canal comunicación Empresa/Reclutador

Las redes sociales son un gran canal de comunicación entre profesionales y con las empresas. Muchos candidatos son contactados por redes.

Aprender/Enseñar

Las redes sociales son un gran canal para aprender, también para enseñar. Y recuerda, "la mejor forma de aprender es enseñar".

Gestión/Monitorización de tu Reputación

Parte de tu reputación se mueve por las redes sociales, debes monitorizarla y gestionarla. La reputación es parte importante de la Emplabilidad.

Las RRSS son una competencia

Gestionar redes sociales es una competencia muy valorada por gran cantidad de empresas, y muy útil para muchos puestos de trabajo.

Aumentar tu alcance geográfico

Las redes sociales ayudan a aumentar el alcance geográfico de tu comunicación y de tus contactos. A mayor grografía, más posibilidades".

Descubrir ideas, oportunidades, ...

Puedes descubrir gran cantidad de ideas para montar un negocio, descubrir oportunidades laborales, conocer reclutadores, ...

Infografía creada por @VallejoAngeles y @alfredovela para www.ticsyformacion.com

MOTIVOS POR LOS QUE UNA BUENA PRESENCIA EN MEDIOS SOCIALES ES IMPORTANTE EN LA BÚSQUEDA DE EMPLEO

Una buena presencia en medios sociales es cada vez más crucial en la búsqueda de empleo. Las plataformas digitales no solo sirven como una vía para conectar con otros profesionales y posibles empleadores, sino que también actúan como un escaparate de tu marca personal y profesionalidad. Aquí vemos algunas de las razones por las que mantener una buena presencia en medios sociales positiva y activa es importante en la búsqueda de empleo:

1. **Aumenta tu visibilidad ante reclutadores**:
   - Descubrimiento por parte de reclutadores: muchos reclutadores usan redes sociales como LinkedIn para encontrar candidatos activos y pasivos. Una presencia sólida te hace más visible.
   - Evidencia de tu red profesional: una red amplia puede impresionar a los reclutadores y mostrar que estás bien conectado en tu sector.
2. **Demuestra tu conocimiento de la industria**:
   - Publicación de contenido relevante: compartir y comentar sobre tendencias actuales del sector demuestra tu conocimiento y pasión por tu campo.
   - Participación en discusiones: participar en discusiones relevantes en línea puede mostrar tu capacidad para contribuir de manera significativa a tu sector.
3. **Respalda tu marca personal**:
   - Cohesión de la marca personal: tu presencia en línea debe reflejar y respaldar tu marca personal, mostrando coherencia entre lo que dices y haces.
   - Diferenciación: una marca personal única te distingue en un mercado laboral competitivo.
4. **Proporciona pruebas de tus habilidades**:
   - Portfolio digital: para profesiones creativas, las redes sociales pueden actuar como un portafolio de tu trabajo.
   - Habilidades de comunicación: tus interacciones y la forma en que te presentas en línea pueden ser indicativas de tus habilidades de comunicación y profesionalidad.
5. **Facilita el networking profesional**:
   - Construcción y mantenimiento de la red de contactos: las redes sociales son herramientas poderosas para conectarse con profesionales del sector, mentores y colegas.
   - Acceso a oportunidades: a través de tu red, puedes descubrir oportunidades de empleo que no se publican en los canales tradicionales.
6. **Muestra tu compromiso con el desarrollo profesional**:
   - Aprendizaje continuo: compartir artículos, participar en webinars o cursos en línea y luego discutir estos aprendizajes en línea muestra un compromiso con tu desarrollo profesional.
   - Adaptabilidad tecnológica: una presencia activa y competente en redes sociales también demuestra tu capacidad para adaptarte a nuevas tecnologías.
7. **Provee insights sobre tu personalidad y valores**:
   - Alineación cultural: los empleadores a menudo buscan candidatos que no solo sean competentes técnicamente, sino que también encajen bien con la cultura de la empresa.
   - Intereses personales: lo que compartes en línea puede dar una visión de tus intereses y valores personales, lo cual puede ser relevante para algunos empleadores.
8. **Ofrece oportunidades de mentoría**:
   - Conexión con mentores: las redes sociales te permiten seguir y conectarte con líderes de la industria y potenciales mentores.
   - Aprendizaje de expertos: puedes aprender mucho de los contenidos compartidos por profesionales experimentados en tu campo.
9. **Ayuda a investigar a empleadores potenciales**:
   - Conocimiento de la empresa: seguir a empresas de interés en redes sociales te puede proporcionar valiosa información sobre su cultura, valores y noticias recientes.
   - Preparación para entrevistas: esta información puede ser útil para personalizar tus aplicaciones y prepararte para las entrevistas de trabajo.
10. **Gestión de la reputación en línea**:
    - Imagen profesional: mantener tus perfiles de redes sociales profesionales y libres de contenido potencialmente dañino es crucial para gestionar cómo te perciben los posibles empleadores.
    - Control de la narrativa: puedes controlar la narrativa sobre quién eres profesionalmente y cómo quieres ser visto.

Fuente: Elaboración propia + ChatGPT

Infografía elaborada por Ángeles Vallejo y Alfredo Vela

alfredovela.com
ticsyformacion.com

LinkedIn Algunos consejos para el uso profesional de LinkedIn

Versión 2

Ten claros los objetivos que persigues y diseña una estrategia adecuada

El perfil de LinkedIn debe de estar actualizado en todo momento

Publicar con regularidad aumenta las posibilidades de éxito en la red

Debes estar atento a las notificaciones y obrar en consecuencia

Debes ampliar la red de contactos de forma constante

Debes contestar los mensajes privados en tiempo y forma

Mira las estadísticas y mira la evolución de tu LinkedIn

Haz seguimiento de los hashtags que más te interesen

Intereractúa con los demás, la interacción es muy importante

Cuida con esmero las imágenes y la descripción de tu perfil

Gestiona bien los conocimientos y aptitudes de tu perfil

Si ves que los servicios de pago te son útiles, plantéate su uso

ticsyformacion.com

Infografía creada por Ángeles Vallejo y Alfredo Vela

alfredovela.com

Algunos consejos para el uso profesional de Instagram

Ten claros los objetivos que persigues y diseña una estrategia adecuada

Aprende a manejar la plataforma con todas sus funciones

El perfil tiene que estar optimizado, ser claro y adecuado a tus intereses

Sin una buena estrategia en Instagram es muy difícil tener éxito

Estudia y analiza a la competencia, seguro que aprenderás

Publica de forma regular, contenido de calidad, mix más adecuado, ...

Debes contestar los mensajes privados en tiempo y forma

Las publicaciones deben de hacer un buen uso de los hashtags

La interacción en Instagram es vital, obra en consecuencia

Monitoriza las estadísticas, analiza los datos y toma las decisiones oportunas

Verifica tu perfil si consideras que es útil para tu cuenta

Utiliza la publicidad si consideras que es una buena opción

Algunos consejos para el uso profesional de TikTok

Ten claros los objetivos que persigues y diseña una estrategia adecuada

Aprende a manejar la plataforma con todas sus funciones

El perfil tiene que estar optimizado, ser claro y adecuado a tus intereses

Sin una buena estrategia en TikTok es muy difícil conseguir el éxito

Estudia y analiza a la competencia, te ayudará a mejorar

Publica de forma regular, contenido de calidad, mix más adecuado, ...

Utiliza el SEO para ayudar al algoritmo de TikTok

Las publicaciones deben de hacer un uso adecuado de los hashtags

La interacción en TikTok es importante, trabájala bien

Monitoriza las estadísticas, analiza los datos y toma las decisiones oportunas

Debes de estar atento a todos los cambios que se produzcan en TikTok

Utiliza la publicidad si consideras que es una buena opción

ticsyformacion.com

Infografía creada por Ángeles Vallejo y Alfredo Vela

alfredovela.com

Algunos ejemplos de uso de las redes sociales que pueden hacerte perder el trabajo

Despedida por un tuit de hace años: cómo la cultura de la cancelación puede afectar a tu trabajo

Las redes sociales se han convertido en un arma de doble filo para promocionar nuestras competencias laborales. ¿Son las herramientas de borrado masivo la solución?

MARÍA SÁNCHEZ SÁNCHEZ | 15 JUN 2021 07:55

Deportes

Futbolista, revisa tus tuits antiguos: pueden arruinar el fichaje de tu vida

Deportes › Fútbol Mundial 2022 Baloncesto Motor Tenis Ciclismo Resultados y clasificación eSports

EL PELIGRO DE LAS REDES

Futbolista, revisa tus tuits antiguos: pueden arruinar el fichaje de tu vida

Openbank

¡DING, DONG! 300 € LLAMAN A TU PUERTA

Preaprobación instantánea

Con un gestor personal

Financiación hasta el 80 % para vivienda habitual

¡Y ahora puedes llevarte 300 € con tu Hipoteca Open!

Contrátala hasta el 28/02/23 (incl.)

Solicítala online

Vuela a LA ida desde 249€

Tenemos los precios más bajos para volar a Los Ángeles. ¡Date prisa y reserva ahora!

Reservar

ABC Deportes

Iniciar sesión

ABC › Deportes › Fútbol

TWITTER

El Barça despide a su último fichaje por publicar mensajes ofensivos en Twitter contra Cataluña

Sergi Guardiola, que firmaba por el filial horas antes de su despido, escribió sus mensajes hace dos años

Actualizado a las 06:02h.

Twitter ha jugado una mala pasada a **Sergi Guardiola** , delantero que ha visto frustrado su fichaje por el filial de Barcelona solo unas horas después de estampar su firma como nuevo jugador del

Comienza una nueva era de deportividad electrificada, con el puro ADN de Alfa Romeo

sponsored by: Alfa Romeo

RS SERVICIOS JURÍDICOS

Inicio Quiénes Somos Servicios Clientes Blog Contacto

24 Feb Despido por navegar por redes sociales: ¿cuándo es procedente?

Posted at 10:01h in Internet, Redes Sociales y derechos digitales by Indos Media - 0 Likes

El Tribunal de Justicia de La Rioja ha confirmado el despido disciplinario de una trabajadora por conectarse a Facebook y otras webs de contenido lúdico durante la jornada laboral.

La empresa **había advertido a sus empleados** sobre las reglas de uso de los medios informáticos y de acceso a Internet, así como de las medidas que adoptaría si existían abusos. Todo ello, junto la negligencia demostrada de la trabajadora, que dedicaba gran parte de su jornada laboral a navegar por la Red (en un solo día visitaba **hasta 72 páginas** no relacionadas con su actividad laboral), hace que el tribunal haya podido confirmar el despido.

Tal y como advertíamos en la noticia *intimidad vs productividad*, **si el trabajador no es informado** a través de las **políticas de uso de los medios informáticos y las políticas de privacidad** de las consecuencias de la utilización de estos medios para fines personales, **el empresario no tendría facultades de control** de utilización de los mismos, y por tanto podría estar incurriendo en una vulneración del derecho de intimidad del trabajador, argumento que utilizaba la defensa de la empleada.

En este caso concreto, la **auditoría del ordenador de la despedida** se inicia cuando el departamento de sistemas comienza a recibir incidencias sobre navegación muy lenta en una de sus oficinas. Al comprobar

contratos de confidencialidad

desconexión digital

DPO

encargados de tratamiento

Internet, Redes Sociales y derechos digitales

Protección de Datos

Protección de datos en el ámbito sanitario

proteccion de datos y relaciones laborales

Reputación Online e Identidad digital

seguridad de la información

Sin Categorizar

OTROS ARTÍCULOS

USO DE DISPOSITIVOS EMPRESARIALES EN EL ÁMBITO PERSONAL

UTILIZAR WHATSAPP EN LA EMPRESA

Si se declara una epidemia, ¿pueden las autoridades en materia de salud pública utilizar nuestros datos sin nuestro consentimiento?; ¿Se

Infografía creada por@VallejoAngeles y @alfredovela

Algunos ejemplos de uso de las redes sociales que pueden hacerte perder el trabajo

diariolaley

LA LEY

Portada Opinión Jurisprudencia Ciberderecho Legal Management BOE al día Suscríbete a nuestra newsletter DIARIO LA LEY

Buscar en todo el producto Buscar

Compartir:

RESEÑA DE SENTENCIAS

¿Me pueden despedir por criticar a mi empresa en redes sociales?

23/09/2019

Aunque el perfil de una red social no esté relacionado con la empresa, un tribunal ha dictado que el trabajador puede ser despedido si es fácil deducir que los comentarios van dirigidos a compañeros o a jefes.

J.M. Barjola.- La libertad de expresión es un derecho cuyo ejercicio provoca un gran número de litigios. **Opinar en medios públicos puede chocar con facilidad con derechos de terceros** como el honor, la integridad moral o la intimidad. En este contexto, las redes sociales están en el punto de mira. Un ejemplo es la reciente resolución del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, de 11 de julio de 2019 (LA LEY 122261/2019), donde se confirma el despido de un trabajador que utilizó repetidamente su perfil de Twitter para lanzar comentarios contra sus jefes o sus compañeros. Aunque no se mencione a la empresa, el tribunal ha sentenciado que era fácil identificar a las personas destinatarias de los ataques, ya que el trabajador se mostraba a sus seguidores con su nombre y su imagen.

Asuntos como este han acabado con frecuencia en tribunales. Los trabajadores, creyéndose amparados por el anonimato de sus perfiles, utilizan sus redes para desfogarse quebrantando a la confianza de la empresa.

¿Cuándo se supera el límite entre la mera opinión y la ofensa? ¿Qué casos se han dado? Repasamos los antecedentes jurisprudenciales más relevantes sobre el asunto.

Públicos y dañinos

En general, los tribunales han incidido en que, para despedir, es necesario que los comentarios hayan tenido una publicidad suficiente y gocen de potencial para dañar el prestigio de la empresa.

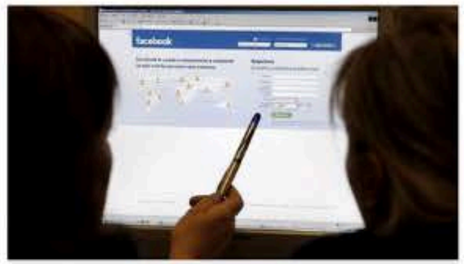
En este sentido:

No es necesario una mención específica a la empresa

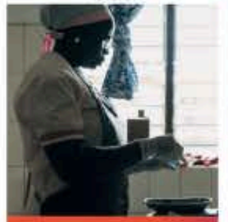
Actuemos ahora. Actuemos juntas. Invirtamos en ETD.

Tus fotos en Facebook pueden servir de prueba para tu despido

Varias sentencias avalan el uso de imágenes publicadas en redes sociales para despedir a empleados, siempre y cuando la información esté en abierto y acredite mala fe contractual por parte del trabajador.



La fotos publicadas en Facebook pueden ser usadas como prueba para un despido. / EFE



Invirtamos en ETD.

Actuemos ahora. Actuemos juntas. Invirtamos en ETD.

ECONOMIST&JURIST

JUEVES, 13 DE ABRIL DE 2023

ACTUALIDAD ARTÍCULOS ESTILO DE VIDA WEBINARS BIBLIOTECA TV PREMIUM

JURISPRUDENCIA

Despedida por irse de romería estando de baja médica por ciática

La mujer iba ataviada con un traje de flamenca y calzada de esparto con cuña alta

Javier Izaguirre Fernández
Redactor de Economist & Jurist

Publicado 04/10/2022

Lo más leído

1. Modificación de la ordenanza de la Zona de Bajas Emisiones de Barcelona
2. Seis meses de prisión por ser una trabajadora fantasma
3. La edad del hijo representa un cambio esencial en la custodia compartida
4. Desestimación de demanda monitoria y condena en costas por temeridad en recurso de apelación
5. Las administraciones públicas no pueden imponer a los ciudadanos la cita previa
6. La Ley de Familias ampliará las causas de nulidad de los despidos

---

noticias de Gipuzkoa

Husqvarna

Despedido por realizar a pie y publicar 100 rutas de montaña estando de baja

El Supremo ha ratificado la procedencia del despido de un empleado que tenía incapacidad temporal por un accidente de tráfico

MIGUEL ÁRIZ | NTM

25/05/22 | 18:09

Bienvenido a la nueva era en el cuidado del césped

Husqvarna

AHORRA HASTA 600€

Infografía creada por@VallejoAngeles y @alfredovela

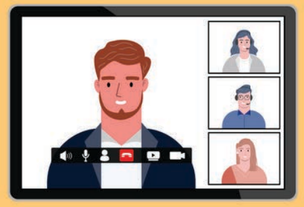
Algunos tipos de Entrevista de Trabajo

Según el nº de asistentes

- Individual
- Grupal
  - Uno a varios
  - Varios a uno
  - Varios a varios

Según el formato

- Presencial
- Videoconferencia
- Telefónica



Según la estructura

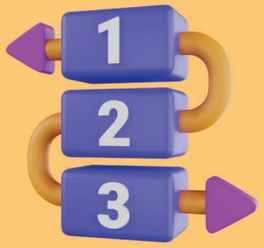
- Estructurada
- No estructurada
- Mixta

Según el objetivo

- De competencias
- De tensión
- De creatividad

Según el nº de entrevistas

- Única
- En panel
- Encadenadas



Otros Tipos

- Simulación
- Entrevista técnica
- Juego de rol

Entrevista individual

Objetivo y estructura

La entrevista individual permite al entrevistador profundizar en la experiencia, habilidades y personalidad del candidato. Su objetivo es conocer al candidato en profundidad y evaluar su idoneidad para el puesto. Sigue una estructura definida con fases de presentación, desarrollo y cierre.

Preguntas típicas

- ¿Cuáles son tus fortalezas y debilidades?
- ¿Por qué quieres trabajar en esta empresa?
- ¿Cómo te ves dentro de cinco años?
- ¿Qué te motiva?
- ¿Cómo manejas el estrés?

Preparación

Investiga la empresa y el puesto, prepara ejemplos concretos de tus logros y experiencias, practica tus respuestas a preguntas comunes, vístete de forma profesional y llega a tiempo.

Entrevista grupal

1 Objetivo

Evaluar las habilidades sociales y de trabajo en equipo de los candidatos. Permite observar la dinámica de interacción, las habilidades de comunicación y el trabajo en equipo de los participantes.

2 Tipos de dinámicas

Debate o discusión, foro, mesa redonda, resolución de problemas en grupo, role-playing, in-basket. Cada dinámica está diseñada para evaluar diferentes aspectos de los candidatos en un entorno grupal.

3 Preparación

Investiga la empresa y el puesto, prepárate para participar activamente en las dinámicas, practica tus habilidades de comunicación y trabajo en equipo. Es importante destacar sin eclipsar a los demás candidatos.

Entrevista de panel

Objetivo

1

Obtener una visión más completa del candidato y evaluar su ajuste con el cargo, el equipo de trabajo y la cultura de la empresa. Permite una evaluación desde múltiples perspectivas.

Preparación

3

Investiga la empresa y a los miembros del panel, practica tus habilidades de comunicación y presentación, prepárate para responder preguntas desde diferentes perspectivas.

Tipos

2

Entrevista entre pares: El candidato es entrevistado por sus futuros colegas. Entrevista 360: El candidato es entrevistado por un panel más amplio, que puede incluir al jefe directo, reclutadores y líderes de otras áreas.

Entrevista telefónica

Objetivo

Evaluar a los candidatos de forma rápida y eficiente, y determinar si cumplen con los requisitos básicos del puesto.

Ventajas

Permite ahorrar tiempo y costes, acceder a candidatos de diferentes ubicaciones geográficas, y puede ser menos estresante para algunos candidatos.

Estructura

Suele ser una entrevista breve, con preguntas enfocadas en la experiencia, habilidades y expectativas del candidato.

Preparación

Ten una copia de tu currículum a mano, busca un lugar tranquilo y sin distracciones para la llamada, prepara tus respuestas a preguntas comunes.

Entrevista online

1

Objetivo

Evaluar las habilidades, experiencia y personalidad del candidato de forma similar a una entrevista presencial, pero a través de un canal virtual.

2

Estructura

Puede seguir una estructura similar a la entrevista individual o grupal, adaptándose a las necesidades del puesto y la empresa.

3

Preparación

Asegúrate de tener una buena conexión a internet y un equipo adecuado, busca un lugar tranquilo y con buena iluminación, vístete de forma profesional, practica tu comunicación y lenguaje corporal frente a la cámara.

4

Ventajas

Permite ahorrar tiempo y costes, acceder a candidatos de diferentes ubicaciones geográficas, y ofrece mayor flexibilidad para programar las entrevistas.

Entrevista por competencias

Objetivo

Evaluar si el candidato posee las competencias necesarias para el puesto.

Estructura

Preguntas que exploran situaciones específicas del pasado laboral del candidato.

Preparación

Identifica las competencias clave del puesto y prepara ejemplos concretos.

Método STAR

Utiliza este método para estructurar tus respuestas de manera efectiva.

Las "Killer Questions" son preguntas específicas diseñadas para evaluar competencias clave de forma rápida y eficiente. Suelen ser preguntas directas y desafiantes que buscan obtener respuestas concisas y relevantes.

Entrevista de presión o tensión

Objetivo

Evaluar la capacidad del candidato para mantener la calma, tomar decisiones rápidas y lógicas, y manejar situaciones estresantes de manera efectiva.

Estructura

Puede variar, pero suele incluir preguntas desafiantes, interrupciones y silencios incómodos para crear un ambiente de tensión.

Preparación

Prepárate para responder preguntas difíciles y desafiantes, practica técnicas de relajación para mantener la calma, y mantén una actitud positiva y profesional.

Entrevista creativa

Objetivo

Evaluar la creatividad, la originalidad y la capacidad de innovación del candidato. Se utiliza en sectores como el marketing, la publicidad o el diseño.

Estructura

Puede variar, pero suele incluir preguntas abiertas, escenarios hipotéticos o ejercicios prácticos que desafían el pensamiento convencional.

Preparación

Investiga la empresa y el puesto, prepárate para responder preguntas abiertas y creativas, practica tu capacidad para generar ideas originales.

Entrevista técnica

1

Objetivo

Evaluar los conocimientos técnicos, la capacidad de resolución de problemas y el pensamiento crítico del candidato.

2

Estructura

Puede incluir pruebas de codificación, preguntas técnicas específicas o ejercicios prácticos relacionados con el área de expertise.

3

Preparación

Repasa tus conocimientos técnicos, practica la resolución de problemas y el pensamiento crítico, investiga las tecnologías utilizadas por la empresa.

La entrevista de salida (Exit Interview) se realiza con los empleados que abandonan la empresa. Su objetivo es obtener feedback para mejorar las prácticas de la empresa, aunque puede ser difícil obtener respuestas completamente honestas.

Algunas razones por las que no te llaman a una Entrevista de Trabajo

Por lo que ven (o no) en tus Redes Sociales

Tu perfil profesional no se demanda

Tu currículum es inferior al de tus competidores

Te faltan habilidades o competencias para el puesto de trabajo al que optas

No utilizas los canales de búsqueda de empleo más adecuados para tu perfil

Tu Reputación online (y offline) no es buena

Tu currículum y/o marca personal son poco atractivos

Tu currículum presenta muchas lagunas no explicadas o es inconsistente

Tu currículum indica que hace mucho tiempo que no te reciclas

Tu currículum o marca personal indican falta de interés/motivación para el trabajo

Has mentido en tu currículum

Currículum mal redactado o que transmite dejadez

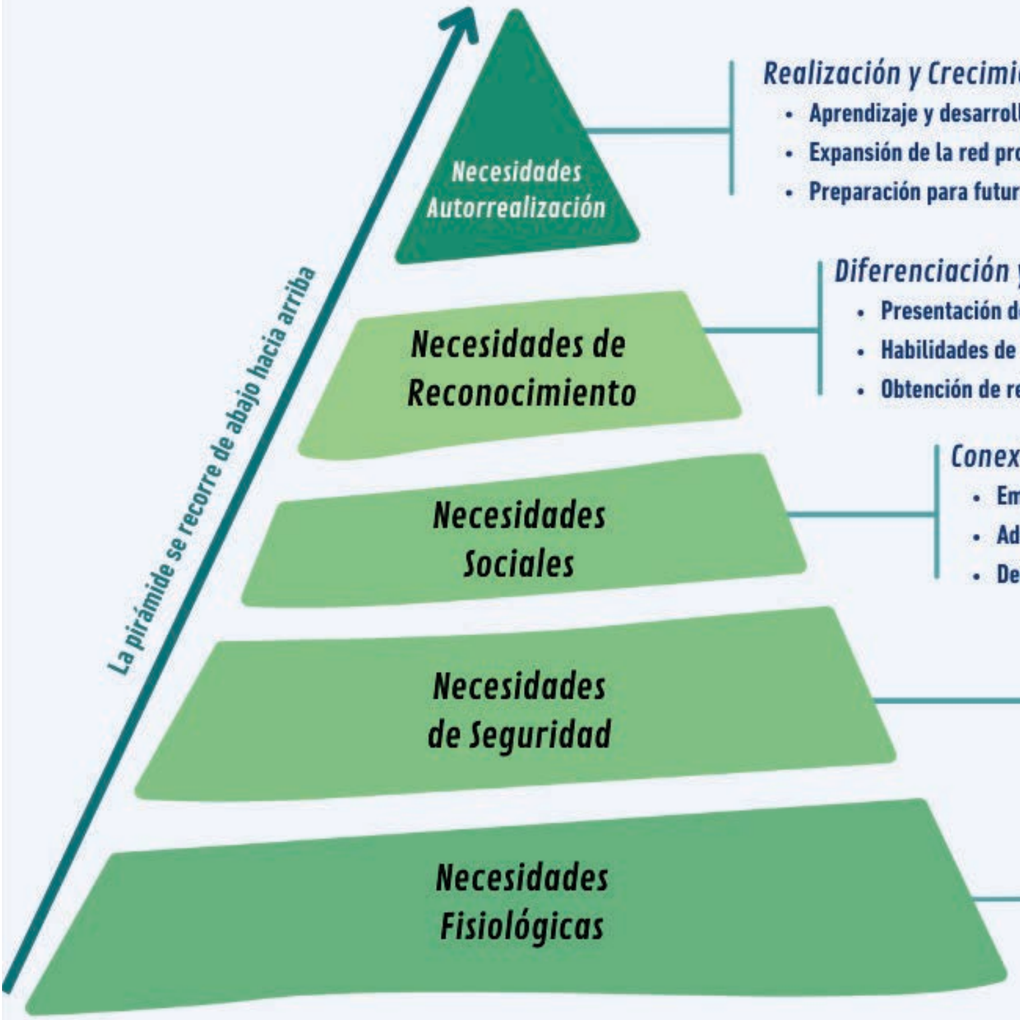
ticsyformacion.com

Infografía creada por Ángeles Vallejo y Alfredo Vela

alfredovela.com

Pirámide de Maslow de la Entrevista de Trabajo

Esta estructura proporciona un marco para comprender y mejorar la preparación y ejecución de las entrevistas de trabajo, desde la preparación básica y el desarrollo de habilidades hasta el crecimiento personal y la preparación para futuras oportunidades.



Realización y Crecimiento - Desarrollo Continuo y Oportunidades::

- **Aprendizaje y desarrollo a partir de cada entrevista**: Utilizar cada experiencia de entrevista como una oportunidad de aprendizaje.
- **Expansión de la red profesional**: Construir relaciones y redes a partir de las interacciones durante las entrevistas.
- **Preparación para futuras oportunidades**: Usar las habilidades y experiencias adquiridas para mejorar en entrevistas futuras y avanzar en la carrera profesional.

Diferenciación y Valor Único - Destacar entre los Candidatos:

- **Presentación de una propuesta de valor única**: Comunicar claramente lo que te hace un candidato único y valioso.
- **Habilidades de negociación**: Si es apropiado, demostrar habilidades para negociar términos de empleo.
- **Obtención de retroalimentación constructiva**: Solicitar y utilizar la retroalimentación de la entrevista para mejorar.

Conexión y Adaptabilidad - Interacción con el Entrevistador:

- **Empatía y conexión con el entrevistador**: Desarrollar habilidades para establecer una buena conexión con el entrevistador.
- **Adaptabilidad y pensamiento crítico**: Ser capaz de adaptarse a preguntas inesperadas y mostrar pensamiento crítico en las respuestas.
- **Demostración de interés y entusiasmo**: Expresar genuinamente el interés por el puesto y la empresa.

Competencia y Autoconfianza - Habilidades de Entrevista:

- **Desarrollo de habilidades de comunicación**: Mejorar habilidades de comunicación verbal y no verbal.
- **Preparación de ejemplos y anécdotas**: Tener listos ejemplos específicos o anécdotas que demuestren tus habilidades y logros.
- **Manejo del nerviosismo y la ansiedad**: Aprender técnicas para controlar el nerviosismo durante la entrevista.

Necesidades Básicas - Preparación Fundamental:

- **Conocimiento básico sobre la empresa**: Investigar información básica sobre la empresa, como su historia, productos, cultura y valores.
- **Entender el puesto y sus requerimientos**: Tener una comprensión clara de la descripción del trabajo y los requisitos del puesto.
- **Preparación de respuestas a preguntas comunes**: Preparar respuestas para preguntas típicas de entrevistas de trabajo.

Fuente: Propia + ChatGPT

alfredovela.com / ticsyformacion.com

Infografía elaborada por Alfredo Vela

LA IMPORTANCIA DE LA PREPARACIÓN DE LAS ENTREVISTAS EN LA BÚSQUEDA DE EMPLEO

La preparación adecuada para las entrevistas de trabajo es un paso crucial en el proceso de búsqueda de empleo. Una buena preparación no solo incrementa tus posibilidades de éxito, sino que también puede influir en cómo percibes y manejas el proceso en su totalidad. Aquí verás los motivos principales por los cuales la preparación para entrevistas es fundamental:

1. **La primera impresión cuenta**:
   - Profesionalismo: mostrar que te has preparado adecuadamente para la entrevista demuestra profesionalismo y respeto hacia el entrevistador y la empresa.
   - Impacto inicial: la primera impresión es determinante y una preparación sólida te ayuda a presentarte de la mejor manera posible.
2. **Mejora de la confianza y reducción de la ansiedad**:
   - Familiaridad: conocer de antemano el formato de la entrevista, los posibles temas a tratar y tener respuestas preparadas reduce la ansiedad y te hace sentir más seguro.
   - Control: sentir que tienes control sobre cómo presentarte y responder a las preguntas mejora tu confianza durante la entrevista.
3. **Demostración de interés y compromiso**:
   - Investigación de la empresa: Tomarte el tiempo para investigar sobre la empresa, su cultura, y el puesto específico muestra un genuino interés en la posición.
   - Preparación de preguntas: Preparar preguntas inteligentes y relevantes para hacer al final de la entrevista demuestra tu compromiso y deseo de aprender más sobre el rol y la organización.
4. **Destacar entre los candidatos**:
   - Personalización de respuestas: personalizar tus respuestas para reflejar cómo puedes contribuir específicamente a la empresa te puede distinguir de otros candidatos.
   - Historias y ejemplos efectivos: preparar historias de éxito y ejemplos concretos de tu experiencia laboral pasada demuestra tu competencia de manera efectiva.
5. **Negociación de la oferta**:
   - Conocimiento del valor de mercado: investigar sobre el salario y beneficios típicos para el puesto te prepara para negociar tu oferta de manera informada.
   - Justificación de tus demandas: estar preparado te permite argumentar convincentemente por qué mereces lo que estás pidiendo, basado en tu experiencia y habilidades.
6. **Comprensión y alineación con la cultura de la empresa**:
   - Valores y misión: entender la cultura, valores y misión de la empresa te permite demostrar cómo tus valores personales se alinean con los de la organización.
   - Integración: mostrar que eres un buen ajuste cultural puede ser tan importante como tus habilidades técnicas para el puesto.
7. **Desarrollo de habilidades de entrevista**:
   - Comunicación efectiva: la preparación ayuda a mejorar tus habilidades de comunicación, permitiéndote expresar tus ideas de forma clara y concisa.
   - Manejo de preguntas difíciles: practicar respuestas a preguntas complicadas te prepara para manejar situaciones difíciles con gracia.
8. **Aprovechamiento del tiempo en la entrevista**:
   - Enfoque: estar preparado te permite enfocarte en los puntos más importantes que deseas comunicar, asegurando que no se pasen por alto aspectos cruciales de tu experiencia o habilidades.
   - Eficiencia: puedes responder de manera más efectiva y directa, lo cual es especialmente importante en entrevistas con tiempo limitado.
9. **Adaptabilidad a diferentes formatos de entrevista**:
   - Variabilidad: las entrevistas pueden variar enormemente en formato, desde tradicionales hasta casos de estudio, técnicas, o incluso grupales.
   - Preparación específica: entender el formato anticipadamente te permite prepararte de manera adecuada, ya sea practicando casos de estudio o preparándote para dinámicas grupales.
10. **Feedback constructivo y aprendizaje**:
    - Autoevaluación: reflexionar sobre tus entrevistas previas y prepararte específicamente en áreas de mejora aumenta tus posibilidades de éxito.
    - Mejora continua: cada entrevista es una oportunidad de aprendizaje, y la preparación adecuada te permite identificar y trabajar en tus áreas débiles.

Fuente: Elaboración propia + ChatGPT
Infografía elaborada por Ángeles Vallejo y Alfredo Vela
alfredovela.com
ticsyformacion.com

LA IMPORTANCIA DEL LENGUAJE NO VERBAL EN LA ENTREVISTA DE TRABAJO PARA LA BÚSQUEDA DE EMPLEO

El lenguaje no verbal juega un papel crucial en las entrevistas de trabajo, complementando lo que se dice con señales visuales y físicas que pueden influir significativamente en la percepción del entrevistador sobre el candidato. Aquí detallemos algunas de las razones por las cuales el lenguaje no verbal es importante en una entrevista de trabajo:

1. **Primera impresión**:
   - Apariencia general: la forma en que te vistes y presentas físicamente puede tener un impacto inmediato en la primera impresión que causas, incluso antes de hablar.
   - Postura al entrar: entrar con una postura erguida y confiada proyecta seguridad y profesionalismo desde el principio.
2. **Establecimiento de conexión y empatía**:
   - Contacto visual: mantener un contacto visual apropiado demuestra interés y confianza, mientras que evitar la mirada puede interpretarse como falta de confianza o desinterés.
   - Sonrisa: sonreír de manera genuina puede crear una conexión emocional, haciendo que el entrevistador se sienta más cómodo.
3. **Demostración de confianza**:
   - Postura corporal: una postura abierta y relajada sugiere confianza y apertura, mientras que cruzar los brazos o piernas puede percibirse como defensivo o nervioso.
   - Gestos con las manos: usar gestos de las manos de manera moderada puede enfatizar lo que dices y mostrar pasión; sin embargo, demasiado movimiento puede ser distractor.
4. **Gestión del estrés y de los nervios**:
   - Control de tics nerviosos: estar consciente de tics nerviosos, como jugar con un bolígrafo o tocarse el pelo, y controlarlos, evita transmitir ansiedad o inseguridad.
   - Respiración: la respiración controlada no solo ayuda a manejar el estrés, sino que también se percibe externamente como calma y control.
5. **Escucha activa**:
   - Asentimiento: asentir con la cabeza en momentos clave muestra que estás siguiendo y entendiendo la conversación.
   - Mirada reflexiva: dar señales visuales de que estás reflexionando sobre tus respuestas antes de hablar puede indicar pensamiento crítico y atención.
6. **Enfatizar la comunicación verbal**:
   - Reforzar el mensaje: el lenguaje corporal puede usarse para reforzar o subrayar lo que se está diciendo, haciendo el mensaje más memorable.
   - Claridad en la expresión: combinar adecuadamente el lenguaje verbal y no verbal puede aclarar el mensaje y evitar malentendidos.
7. **Transmisión de entusiasmo y pasión**:
   - Energía corporal: una energía positiva y dinámica puede transmitir entusiasmo por el puesto o la empresa.
   - Expresiones faciales: mostrar interés y entusiasmo a través de expresiones faciales genuinas puede hacer que tu pasión por el trabajo sea más creíble.
8. **Adaptabilidad y sensibilidad cultural**:
   - Conciencia cultural: en un entorno global, ser sensible y adaptarse al lenguaje no verbal específico de una cultura puede evitar malentendidos y mostrar respeto.
   - Espacio personal: mantener una distancia física adecuada, que puede variar según la cultura, es crucial para no incomodar al entrevistador.
9. **Conclusión de la entrevista**:
   - Cierre fuerte: la forma en que concluyes la entrevista, con un apretón de manos firme (cuando sea culturalmente apropiado) y contacto visual, puede dejar una última impresión positiva.
   - Agradecimiento: un gesto de agradecimiento no verbal al salir, como un asentimiento o una sonrisa, refuerza una imagen positiva.

Fuente: Elaboración propia + ChatGPT

Infografía elaborada por Ángeles Vallejo y Alfredo Vela

alfredovela.com
ticsyformacion.com

CÓMO ENFRENTARNOS A LAS PREGUNTAS DIFÍCILES EN UN PROCESO DE BÚSQUEDA DE EMPLEO

Las preguntas difíciles en entrevistas de trabajo pueden desempeñar un papel crucial en el proceso de selección. Aunque pueden parecer intimidantes, prepararte adecuadamente para ellas puede aumentar significativamente tus posibilidades de éxito. Aquí vemos una guía para enfrentarse a estas tipo de preguntas:

1. **Preparación anticipada**:
   - Investiga las preguntas comunes: identifica las preguntas difíciles más comunes en tu sector o para el puesto específico y prepara respuestas reflexivas.
   - Reflexiona sobre tu carrera: ten claros ejemplos de desafíos, fracasos, logros y aprendizajes de tu experiencia laboral y personal.
2. **Entender la intención detrás de la pregunta**:
   - Análisis de preguntas: intenta comprender qué quiere saber realmente el entrevistador con cada pregunta difícil. A menudo, buscan evaluar tu capacidad de reflexión, resiliencia o cómo manejas situaciones bajo presión.
   - Ejemplos específicos: prepara respuestas que incluyan ejemplos específicos de tu experiencia laboral o personal que demuestren tus habilidades y cómo has superado obstáculos.
3. **Técnica STAR para respuestas estructuradas**:
   - Situación: comienza describiendo una situación relevante en la que te encontraste.
   - Tarea: explica la tarea que necesitabas realizar dentro de esa situación.
   - Acción: detalla las acciones específicas que tomaste para abordar la tarea.
   - Resultado: finaliza con el resultado de tus acciones, enfocándote en los logros y aprendizajes.
4. **Mantén la calma y sé auténtico**:
   - Respira profundamente: si te hacen una pregunta difícil, tómate un momento para respirar y pensar antes de responder.
   - Honestidad: es mejor admitir que estás pensando en una buena respuesta que apresurarte a dar una respuesta poco meditada.
5. **Practica con simulacros de entrevista**:
   - Entrevistas de práctica: realiza entrevistas de práctica con amigos, familiares o mentores para acostumbrarte a responder preguntas difíciles bajo presión.
   - Feedback constructivo: solicita retroalimentación sobre tus respuestas y usa esa información para mejorar.
6. **Gestión de preguntas sobre puntos débiles**:
   - Enfoque positivo: cuando te pregunten por tus debilidades o errores, enfócate en lo que has aprendido de esas experiencias y cómo te han ayudado a crecer.
   - Planes de mejora: muestra iniciativas o acciones que hayas tomado para mejorar en áreas donde tienes menos fortaleza.
7. **Demostración de adaptabilidad y resiliencia**:
   - Flexibilidad: destaca ejemplos que muestren tu capacidad para adaptarte a cambios inesperados o situaciones adversas.
   - Recuperación de fracasos: comparte cómo has superado fracasos o desafíos significativos, resaltando tu resiliencia.
8. **Preguntas sobre cambios de carrera o brechas laborales**:
   - Transiciones positivas: si has cambiado de carrera o tienes brechas en tu CV, prepara respuestas que expliquen estas transiciones de manera positiva, enfocándote en el crecimiento y la adquisición de habilidades.
   - Brechas productivas: explica cómo has utilizado el tiempo durante las brechas laborales para el desarrollo personal o profesional.
9. **Evita respuestas negativas sobre empleadores anteriores**:
   - Positividad: incluso si tu experiencia con un empleador anterior no fue ideal, enfoca tu respuesta en lo que aprendiste de la experiencia en lugar de en críticas negativas.
10. **Cierre proactivo**:
    - Preguntas reflexivas: al final de la entrevista, aprovecha la oportunidad para hacer preguntas reflexivas. Esto no solo muestra tu interés sino que te permite obtener información valiosa sobre la empresa y el puesto.

Fuente: Elaboración propia + ChatGPT
Infografía elaborada por Ángeles Vallejo y Alfredo Vela
alfredovela.com
ticsyformacion.com

Antes de la Entrevista de Trabajo

Visita la web de la empresa
Visita sus medios sociales
Busca en Google la empresa

Opiniones trabajadores
Opiniones extrabajadores
Opiniones stakeholders

¿Qué CV tiene la empresa?
Prepara un CV actualizado
Prepara otra documentación

Localiza lugar entrevista
Calcula el tiempo
Sé puntual

Prepara las preguntas
Prepara las dudas
Entrena lenguaje no verbal

Revisa tus redes sociales
Cuida tu aspecto personal
Al entrar apaga el móvil

Informate del CEO
Informáte de los directivos

Averigua la cultura y los
valores de la empresa

Vete descansado
Evita los nervios

Investiga sobre la economía y
el futuro de la empresa

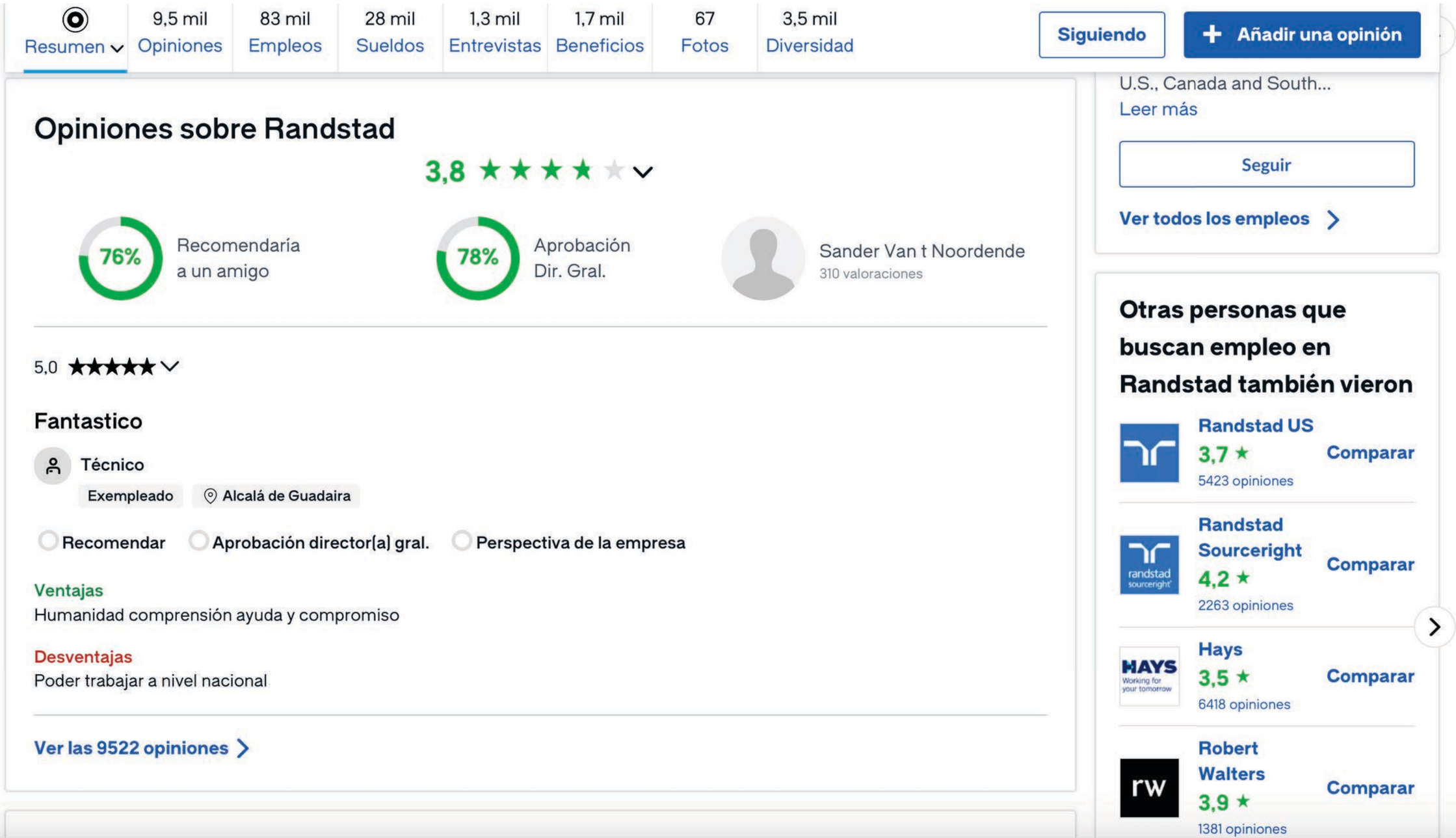
No des por sentado que la
entrevista será una
entrevista “tradicional”

Intenta averiguar el sistema
de entrevista que utiliza la
empresa

Infografía creada por Ángeles Vallejo y Alfredo Vela

En glassdoor.es puedes ver opiniones sobre la empresa

En glassdoor.es puedes ver opiniones sobre la empresa



Durante de la Entrevista de Trabajo

No mientas

Sé tú mismo

Mira a los ojos a la persona que te entrevista

Cuida tu comunicación no verbal

Toma notas de lo que consideres necesario

Evita interrumpir al entrevistador

Nunca subestimes a la persona que te entrevista

Usa un tono adecuado

No contestes sólo con monosílabos

No des más información de la que te solicitan (con algunas excepciones)

Causa una primera buena impresión

Pregunta todo aquello que necesites saber

Infografía creada por Ángeles Vallejo y Alfredo Vela

Algunas preguntas que debes saber responder en una Entrevista de Trabajo (1)

Preguntas sobre la empresa

¿Por qué quieres trabajar en nuestra empresa?

¿Por qué motivos quieres cambiar de empresa?

¿Qué conoces de nuestra empresa?

¿Cómo te ves en la empresa dentro de 5 años?

¿Qué expectativas tienes de nuestra empresa?

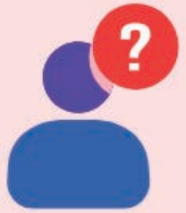
¿Qué podrías aportar a nuestra empresa?

¿Por qué deberíamos contratarte?

¿Conoces los valores de nuestra empresa? ¿Están alineados con los tuyos?

¿Qué carrera profesional quieres tener en nuestra empresa?

¿Conoces a alguien que trabaje en la empresa?



¿Cuándo podrías empezar a trabajar en la empresa?

¿Tienes alguna pregunta sobre nuestra empresa?

Infografía creada por Ángeles Vallejo y Alfredo Vela

Algunas preguntas que debes saber responder en una Entrevista de Trabajo (2)

Preguntas sobre el candidato

¿Cuáles son tus puntos fuertes?

¿Cuáles son tus puntos débiles?

¿Me puedes explicar estas lagunas temporales en tu currículum?

¿Tienes disponibilidad para viajar?

¿Tienes disponibilidad para cambiar de residencia?

¿Por qué razones elegiste esta profesión?

¿Nos puedes contar algún error que hayas cometido?

¿Cómo te defines?

¿Cuánto quieres ganar?

¿Qué has leído últimamente sobre tu profesión?

¿Cuáles han sido los últimos cursos que has realizado?

¿Cómo has salido de tus puestos de trabajo anteriores?

Infografía creada por Ángeles Vallejo y Alfredo Vela

Algunas preguntas que debes saber responder en una Entrevista de Trabajo (3)

Preguntas algo más "raras"

¿Quiénes son tus referentes profesionales?

¿Qué te hace sentir incómodo?

¿Cómo reaccionas ante los cambios?

¿Qué esperas de tu jefe?

¿Cómo aprendes cosas nuevas?

¿Qué harías si fueras jefe?

¿Eres feliz?

¿Cómo reaccionas ante el estrés?

¿Estás haciendo entrevistas con otras empresas?

¿Cuáles son tus aficiones?

¿Cuál es el trabajo que más te ha gustado hasta ahora?

¿Has mentido en tu Currículum?

Después de la Entrevista de Trabajo

Si has quedado en enviar un email o documentación, hazlo pronto

Analiza la entrevista

Documenta la entrevista

Busca ideas de mejora para las próximas

Estate atento a los próximos pasos del proceso

No abandones los otros procesos de selección que tengas

Si es posible, sigue en contacto con la empresa, ¡Nunca se sabe!

Buscar al entrevistador en LinkedIn y síguele

No publiques información de la entrevista en tus redes sociales

No presionar al reclutador y a la empresa

Si ves que tienes problemas en las entrevistas, es la hora de pedir ayuda

Si te aceptan la candidatura, ¿querrías este trabajo?

12 CONSEJOS PARA TU ENTREVISTA DE TRABAJO

Tipos

No existe un sólo tipo de entrevista de trabajo, existen muchos formatos, conócelos y preparate para ellos.
No presupongas el tipo de la entrevista.

Puntualidad

Has de llegar a la entrevista con 5 minutos de antelación, llegar tarde es un grave error, y llegar muy pronto tampoco es adecuado.

Sé tu mismo

En una entrevista no es adecuado "crear un personaje", puede que el reclutador interprete ese comportamiento cómo que "no te gustas".

Documentos

Debemos de llevar toda la documentación que nos hayan requerido y toda aquella que pueda ser de interés.

Ensaya

Ensaya los diferentes tipos de entrevista que te puedes encontrar y documenta las entrevistas a las que asistes y toma notas en ellas para mejorar.

Si no te llaman

¿No te llaman para ninguna Entrevista? Quizás sea el momento de mejorar tu sistema de búsqueda de empleo.

Actitud

Cada vez es más frecuente prestar **más importancia a las Actitudes que a las Aptitudes del candidato**, piensa en ello, y actúa en consecuencia.

Preguntas

Hay muchas preguntas críticas en las entrevistas de trabajo, conócelas y prepáralas en profundidad. Practica con frecuencia .

Interrupciones

No debes interrumpir constantemente al entrevistador, es una falta de educación y puedes enfadarle, además de perder información relevante.

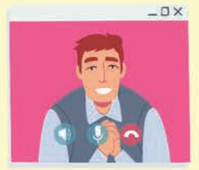
Lenguaje no verbal

Has de cuidar tu lenguaje no verbal, y debe de coincidir con el verbal, en caso contrario será negativo para ti
Estudia sobre lenguaje no verbal.

Aspecto

Has de asistir a la entrevista con un aspecto adecuado para el puesto solicitado.
No hay que transmitir dejadez.

Videoconferencia



Aprende a manejar Zoom, Webex, Meet, Teams, ... ya que, cada vez se realizan más entrevistas por este método.

Infografía creada por Ángeles Vallejo y Alfredo Vela para www.ticsyformacion.com

12 VENTAJAS DE REALIZAR LA PRIMERA ENTREVISTA DE TRABAJO EN LAS REDES SOCIALES

Complementaria

Analizar las redes sociales del candidato es un **excelente complemento** al análisis del currículum y de la entrevista en persona.

En cualquier momento

Analizar las redes sociales del candidato se puede realizar en **cualquier momento** y en cualquier lugar. Y no requiere la presencia del candidato.

Filtro

En muchos casos se pueden utilizar como **filtro para seleccionar los candidatos** que deben de llegar a la entrevista en persona.

Opiniones

Además de la información que nos puede ofrecer el candidato, en las redes podemos ver **opiniones de otras personas** sobre éste.

Habilidades

Mediante el análisis de las redes sociales del candidato **es posible evaluar muchas de las habilidades** y competencias de éste.

Red de contactos

De la evaluación de las redes del candidato podemos realizar un **análisis de la red de contactos** de la que dispone y de cómo la gestiona.

Comunicación digital

Analizando sus redes podemos conocer sus **habilidades de comunicación digital** mucho mejor que en la entrevista en persona.

Huella digital

La **huella digital del candidato** es cada vez más importante, al igual que su reputación digital. Ambas pueden evaluarse en Internet y redes.

Evolución

Del análisis de la información obtenida de Internet y de las redes sociales permite conocer la **evolución personal y profesional** del candidato.

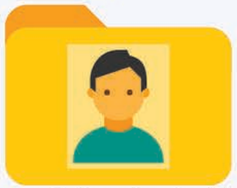
Incoherencias

Comparando el CV del candidato con información obtenida de Internet/redes podemos **detectar incoherencias, incongruencias y mentiras**.

Actitudes

En una entrevista de trabajo es difícil evaluar muchas de las **actitudes del candidato**, en las redes sociales tenemos más posibilidades.

Marca personal



En en currículum y la entrevista en persona es muy difícil conocer con detalle la **marca personal**, en Internet y las redes resulta más sencillo.

Infografía creada por Ángeles Vallejo y Alfredo Vela para www.ticsyformacion.com

12 CONSEJOS PARA UNA ENTREVISTA DE TRABAJO POR VIDEOCONFERENCIA

Espacio

Prepara de forma adecuada el espacio donde vas a realizar la videoconferencia. Orden, iluminación, ruidos, ...

Conexión a Internet

Debes de disponer de una buena conexión a Internet que que permita realizar videoconferencias con la suficiente fluidez.

Herramienta

Estudia la herramienta que se va a utilizar en la videoconferencia. Zoom, Meet, Microsoft Teams o Webex son algunas de las más utilizadas.

Pruebas

Haz pruebas antes de la entrevista. Debes probar la herramienta, la conexión a Internet, el audio, cómo te encuentras delante de la cámara, ...

Analiza la empresa

Al igual que en la entrevista presencial, debes conocer con el mayor detalle posible la empresa que te ha llamado al proceso de selección.

Redes sociales

Los reclutadores van a visitar tus redes sociales para obtener información de ellas. Debes hacer un repaso y análisis de las mismas.

Preguntas difíciles

Una de las cuestiones más complicadas en una entrevista de trabajo es afrontar las "preguntas difíciles", prepáralas bien.

Qué saben de ti

Es muy importante conocer con detalle lo que la empresa sabe de ti. Qué currículum tiene y que información puede obtener de Internet.

Puntualidad

En las entrevistas de trabajo por videoconferencia hay que ser puntual. Lo habitual es acceder a la sala 3 minutos antes.

Imagen

Además de cuidar el espacio, has de cuidar la imagen con la que asistes a la videoconferencia, tu vestimenta, peinado, ...

Idioma

Si la entrevista se puede producir en varios idiomas es importante que refresques tus conocimientos de los mismos.

Análisis y mejoras

Si es posible graba la sesión para hacer un análisis de la misma, ver que debes de mejorar para las próximas. Si no puedes grabar haz el análisis también.

Infografía creada por Ángeles Vallejo y Alfredo Vela para www.ticsyformacion.com

12 COMPETENCIAS PARA LAS VIDEOCONFERENCIAS

Hablar en público

Entre las competencias más importantes para participar en una videoconferencia está la de hablar en público, ya que es una actividad básica.

Gestión de reuniones

Saber organizar una reunión, saber moderarla, saber participar, ... son habilidades básicas a la hora de realizar videoconferencias.

Herramientas

Hay que conocer con detalle las herramientas de videoconferencias para sacarlas el máximo partido posible.

Presentaciones

Es muy habitual utilizar presentaciones en las videoconferencias, hemos de conocer cómo hacerlas con calidad.

Gestión del tiempo

En una videoconferencia hemos de hacer una buena gestión del tiempo, de lo contrario ocasionaremos pérdidas de tiempo a los asistentes.

Pensamiento crítico

No hemos de aceptar como ciertas todas las afirmaciones que se viertan en una videoconferencia, hay que analizarlas con pensamiento crítico.

Almacenamiento Nube

En muchas videoconferencias se producen intercambios de ficheros que están en la nube, debemos conocer estas herramientas.

Análisis y Síntesis

En una videoconferencia se produce un gran intercambio de información que debemos ser capaces de analizar y sintetizar.

Liderazgo

Un liderazgo efectivo es clave para garantizar el máximo aprovechamiento de este los eventos celebrados por videoconferencia.

Comunicación digital

Disponer de habilidades de comunicación es importante para las videoconferencias, muy importante la comunicación digital.

Competencias hard

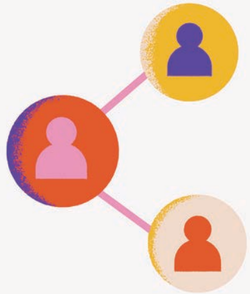
Es evidente que necesitas las competencias hard específicas de tu puesto de trabajo para poder abordar las reuniones con éxito..

Seguridad digital

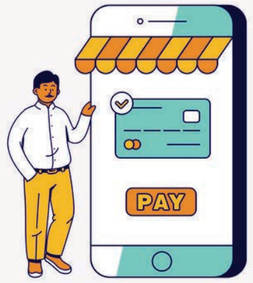
Hay que disponer de ciertas habilidades de seguridad digital para un buen desarrollo de las videoconferencias.

Infografía creada por Ángeles Vallejo y Alfredo Vela para www.ticsyformacion.com

Definición de Currículum Vitae



Un curriculum vitae (también conocido como CV) es un **documento que contiene información detallada sobre la educación, experiencia laboral, habilidades, logros y otros aspectos relevantes** de la vida de una persona.



Su propósito principal es presentar de manera concisa y clara la información más importante sobre la trayectoria académica y profesional de una persona, con el fin de obtener una oportunidad de empleo o de investigación académica.

El CV **puede variar en longitud y formato** dependiendo de la industria, el nivel de experiencia y los requisitos específicos de la posición que se está solicitando.

OpenAI

Infografía elaborada por Alfredo Vela

Tipos de currículum vitae

Cronológico

Organiza la experiencia laboral del candidato cronológicamente, empezando por el trabajo más reciente. Adecuado para aquellos que tienen una trayectoria laboral clara y progresiva.

Cronológico inverso

En la actualidad el más utilizado. Se trata de una tipología muy similar al anterior, cambia el orden en el que incluimos las experiencias profesionales, de más reciente a más antigua.

Combinado

En este CV enfatiza habilidades y competencias del candidato, en lugar de su experiencia. Adecuado para los que buscan cambiar de carrera o tienen lagunas en su experiencia laboral.

Combinado

Combina elementos del currículum cronológico y del funcional. Es adecuado para aquellos que tienen una experiencia laboral sólida, pero que desean destacar habilidades específicas.

Europeo

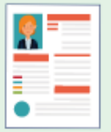
Este currículum está diseñado para aplicar a trabajos en la Unión Europea. Se centra en las habilidades y experiencia laboral del candidato y se organiza de forma cronológica inversa.

Académico

Este currículum se enfoca en la formación académica y la investigación del candidato. Es adecuado para aquellos que buscan un trabajo en el campo académico o de investigación.

Por competencias

Se centra en las competencias y habilidades del candidato. Se destacan las habilidades más importantes para el trabajo y se muestra cómo el candidato las ha utilizado en trabajos anteriores.



Creativo

Este currículum se utiliza para trabajos creativos y artísticos, como diseño gráfico, publicidad y marketing. Es más visual y puede incluir ejemplos de proyectos anteriores.

Ciego

El currículum oculta información personal de los candidatos para evitar prejuicios y discriminación. Se centra en las habilidades y experiencia del candidato para promover la igualdad.

Pirámide de Maslow del currículum vitae

Esta estructura proporciona un marco para entender y mejorar la creación de un CV, desde la inclusión de la información básica y la presentación hasta la personalización, la diferenciación y la innovación en la presentación de tu experiencia y habilidades.

Innovación y Evolución – Autoactualización y Desarrollo Continuo:

- **Actualización continua**: Mantener el CV actualizado con nuevas experiencias, habilidades y logros.
- **Formatos innovadores y multimedia**: Explorar formatos innovadores o multimedia para presentar tu experiencia (como CV en video o en línea).
- **Desarrollo profesional continuo**: Reflejar un compromiso con el desarrollo profesional continuo a través de la formación, certificaciones o proyectos personales.

Diferenciación y Valor Único – Estima y Reconocimiento de la Marca Personal:

- **Logros y resultados cuantificables**: Destacar logros específicos y medibles para demostrar el impacto de tu trabajo.
- **Marca personal y estilo único**: Reflejar tu marca personal y estilo único para que el CV se destaque entre otros.
- **Recomendaciones y referencias**: Incluir o estar preparado para proporcionar recomendaciones o referencias que respalden tu experiencia y habilidades.

Personalización y Relevancia – Pertenencia y Adaptación al Puesto:

- **Personalización para el puesto**: Adaptar el CV para que resalte la experiencia y habilidades más relevantes para el puesto específico.
- **Inclusión de palabras clave**: Incorporar palabras clave relacionadas con la industria y el puesto para pasar los filtros automáticos de CV.
- **Resumen o perfil profesional**: Incluir un breve resumen o perfil profesional que capture la esencia de tu valor como candidato.

Contenido y Estructura – Seguridad en la Presentación:

- **Detalles de experiencia laboral relevante**: Describir experiencias laborales con detalles sobre roles, responsabilidades y logros.
- **Habilidades y competencias**: Enumerar habilidades y competencias clave que son relevantes para el puesto deseado.
- **Formato profesional y atractivo**: Utilizar un formato que sea profesional, estéticamente atractivo y coherente.

Necesidades Básicas – Fundamentos del Negocio:

- **Datos personales**: Incluir información de contacto básica como nombre, dirección, teléfono y correo electrónico.
- **Claridad y orden**: Presentar la información de manera clara, lógica y fácil de leer.
- **Educación y experiencia laboral básica**: Listar la educación y la experiencia laboral relevante de manera cronológica o temática.

Fuente: Propia + ChatGPT

alfredovela.com / ticsyformacion.com

Infografía elaborada por Alfredo Vela

Infografías para la BÚSQUEDA DE EMPLEO

MOTIVOS POR LOS QUE ELABORAR UN BUEN CURRÍCULUM VITAE ES IMPORTANTE EN LA BÚSQUEDA DE EMPLEO

El currículum vitae (CV) es una herramienta esencial en el proceso de búsqueda de empleo, actuando como tu primera introducción a potenciales empleadores. Su importancia no puede subestimarse por varios motivos clave, algunos de ellos son:

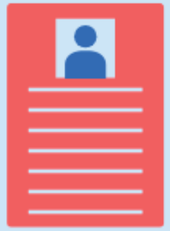
1. **Primera impresión**:
   - Representación profesional: el CV es frecuentemente la primera oportunidad que tienes para presentarte a un empleador, por lo que una presentación clara y profesional es crucial.
   - Resumen de tus capacidades: ofrece un resumen conciso de tus habilidades, experiencias y logros, permitiendo a los empleadores evaluar rápidamente tu idoneidad para el puesto.
2. **Herramienta de marketing personal**:
   - Destacar fortalezas: te permite destacar tus fortalezas y diferenciarte de otros candidatos, enfocándote en tus logros más impresionantes y relevantes.
   - Branding personal: el CV es una herramienta de branding personal, reflejando tu profesionalidad, atención al detalle y hasta tu personalidad a través de la elección de palabras y diseño.
3. **Comunicación de habilidades y experiencia**:
   - Evidencia de competencias: presenta una evidencia tangible de tus competencias y cómo estas se han aplicado en entornos profesionales anteriores.
   - Historial de experiencia: muestra tu historial de trabajo, educación y cualquier otra actividad (como voluntariado) que contribuya a tu experiencia y habilidades.
4. **Facilitador de la entrevista**:
   - Puntos de discusión: sirve como un guión para la entrevista, proporcionando puntos de discusión sobre tu experiencia y logros.
   - Demostración de trayectoria: permite al entrevistador seguir tu trayectoria profesional y entender cómo has llegado a donde estás.
5. **Compatibilidad con el puesto**:
   - Adaptabilidad: te permite adaptar tu presentación a diferentes roles y sectores, destacando la experiencia y las habilidades más relevantes para cada aplicación.
   - Especificaciones del rol: muestra cómo tu experiencia previa te prepara específicamente para las responsabilidades y desafíos del puesto al que te postulas.
6. **Puente hacia oportunidades futuras**:
   - Desarrollo de carrera: documenta tu desarrollo profesional y educativo, ofreciendo una vista de tu crecimiento y áreas de interés.
   - Networking: un CV bien elaborado puede ser compartido dentro de tu red profesional, abriendo puertas a oportunidades a través de recomendaciones.
7. **Herramienta de selección**:
   - Filtrado por sistemas ATS: muchas empresas utilizan sistemas de seguimiento de candidatos (ATS) para filtrar CVs basados en palabras clave y criterios específicos, por lo que un CV bien optimizado es esencial para pasar esta primera selección.
   - Criterios de selección: los empleadores a menudo tienen criterios específicos que buscan en los candidatos; un CV permite presentar de forma clara cómo cumples con estos criterios.
8. **Evidencia de profesionalidad y seriedad**:
   - Compromiso con la búsqueda de empleo: un CV bien preparado y personalizado para cada aplicación demuestra tu seriedad y compromiso con la búsqueda de empleo.
   - Atención al detalle: los errores de ortografía o gramática pueden ser perjudiciales; un CV pulido muestra tu atención al detalle y refleja tu profesionalidad.
9. **Cumplimiento de expectativas**:
   - Expectativa profesional: en muchos campos, se espera que los profesionales mantengan un CV actualizado como parte de su gestión de carrera.
   - Preparación: tener un CV preparado y actualizado te permite responder rápidamente a las oportunidades de empleo que surgen.

Fuente: Elaboración propia + ChatGPT

Infografía elaborada por Ángeles Vallejo y Alfredo Vela

alfredovela.com
ticsyformacion.com

Algunas herramientas que puedes utilizar para crear tu Currículum



Microsoft Word

Documentos Google

Apple Pages

Canva

Vistacreate

Visme

Piktochart

LinkedIn

Venngage

EDIT.org

Prezi

Genial.ly

Consejos para elaborar tu Currículum con Canva

Prueba diferentes plantillas

Crea un CV por cada perfil profesional que tengas

Almacena tus CV en una carpeta, los encontrarás mejor

Mantenlo siempre actualizado

Nombra las modificaciones con la fecha correspondiente

Crea copia de tu CV personalizadas para ofertas y empresas

De vez en cuando, busca nuevas plantillas

Profundiza en el manejo de Canva

Estar atento a las novedades de Canva que puedan mejorar tu CV

El diseño debe de ser limpio y adecuado a tu perfil profesional

Es interesante incluir el perfil de LinkedIn con el enlace al mismo

Usa otras herramientas como Word, Europass, ...

Canva dispone de gran cantidad de plantillas de CV

Canva Diseño Empresas Educación Planes y precios Aprender

Currículums × Describe tu diseño en cinco o más palabras

Crea un diseño

Inicio > Plantillas > Negocios > Currículum

Personal
Pro • 1

Profesional | Moderno | Sencillo | Infografía | Minimalista | Corporativo | Creativa | Foto | Colorido | Para actores | Académica | Diseñador gráfico | Universitario | Para estudiantes | Beca | SEEK

Volver a Inicio

- Pizarra online
- Tarjetas de visita
- Flyers
- Prototipos
- Mapas mentales
- Páginas web
- Gráficos
- Planificadores
- Membretes
- Calendarios
- Currículums
- Facturas
- Propuestas
- Informes
- Redes sociales
- Crear un equipo
- Papelera

Plantilla de Currículums

Si estás buscando trabajo y quieres sorprender a las empresas. ¡Nuestras plantillas son ideales para ello! Plantillas de curriculum para rellenar atractivas y profesionales. ¿A qué esperas para encontrar tu oportunidad laboral?

Todos los filtros | Estilo | Tema | Función | Color

13.100 plantillas

Crear diseño en blanco de Currículum

Adecco tiene una herramienta para crear el CV con IA

Adecco

cvmaker.adecco.es/es

ESPAÑOL

Crea tu CV en minutos

Nuestra herramienta utiliza Inteligencia Artificial para ayudarte a crear un CV en menos de 3 minutos. ¡Añade tu experiencia ahora!

CREAR MI CV

12 CONSEJOS PARA TU CURRÍCULUM VITAE

Uno/varios

Una de las primeras decisiones a tomar es si necesitamos disponer de un CV o de varios, dependerá de los perfiles profesionales que tengamos.

Personaliza

Antes de enviar un CV a una empresa o a una oferta, hemos de personalizarlo. Si siempre utilizamos el mismo CV apenas tendremos posibilidades.

Google/Redes

Como complemento al CV el reclutador revisará lo que Google y los medios sociales dicen de ti, procura que el conjunto sea coherente y adecuado.

Competencias

Las tendencias actuales sobre currículum indican que las competencias (hard/soft, idiomas, digitales, ...) deben estar muy claras.

Actualiza

Tu CV siempre ha de estar actualizado. Nunca sabes cuando te hará falta. Y recuerda, además del CV en papel, no olvides los CV en portales, webs, ...´

Diseño

Además de cuidar la redacción, la gramática y la ortografía, debes de cuidar lo mejor posible el diseño y la maquetación de tu curriculum.

Lagunas

Si en tu curriculum hay lagunas de tiempo sin aclarar, es probable que en la entrevista te preguntarán sobre ellas, ¿tienes preparada la respuesta?

Diferencia

Muestra en tu currículum lo que te diferencia de candidatos similares a ti, de lo contrario tendrás muy pocas posibilidades de éxito.

No mientas

Nunca hay que mentir en el currículum, ¿cómo se puede fiar una empresa de ti si en la primera toma de contacto mientes?

Reclutador

Ponte siempre en el lugar del reclutador, piensa como él. Si no consigues esto, tendrás pocas posibilidades de éxito en tu búsqueda.

Vídeo currículum

¿Te has planteado la posibilidad de hacer un vídeo CV? Es una alternativa más, ¡piénsalo! Puede ser un buen complemento a tu currículum.

Ayuda

Si tienes dudas, o no consigues resultados, puede ser el momento de pedir ayuda, no lo demores. Hay que pedir ayuda cuando se necesita.

Infografía creada por Ángeles Vallejo y Alfredo Vela para www.ticsyformacion.com

¿Tu CV está preparado para los ATS?

Alfredo Vela Zancada • Tú
Formador, consultor, creador de contenidos y speaker en marketi...
4 días •

Los ATS (Application Tracking System o Sistemas de Seguimiento de Candidatos) son herramientas que utilizan los departamentos de Recursos Humanos en sus procesos de selección de personal. Estas herramientas requieren que el currículum tenga un formato adecuado para ser leído correctamente. Y de esto va la pregunta de hoy. Espero vuestro comentarios.
#encuesta #curriculum #ats #talento #empleo #trabajo #orientaciónla

¿Tienes un currículum adecuado para que sea leído correctamente por los ATS?

Puedes ver los votos de los miembros. Más información

Sí	36%
No	28%
No tengo ni idea de que es eso	36%

53 votos • Faltan 2 días • Deshacer

MOTIVOS POR LOS QUE DISPONER DE UNA VIDEOCURRÍCULUM PUEDE SER INTERESANTE PARA LA BÚSQUEDA DE EMPLEO

El videocurrículum se ha convertido en una herramienta innovadora en el proceso de búsqueda de empleo, ofreciendo una forma dinámica de presentarse a potenciales empleadores. Aquí se detallan algunas de las razones por las cuales realizar un videocurrículum puede ser especialmente útil:

1. **Diferenciación personal**:
   - Destacar entre la multitud: en un mercado laboral competitivo, un videocurrículum te ayuda a destacar entre otros candidatos que sólo presentan CVs tradicionales.
   - Personalidad y carisma: permite a los empleadores obtener una vista previa de tu personalidad y carisma, elementos que no se transmiten fácilmente a través de un CV escrito.
2. **Demostración de habilidades**:
   - Habilidades de comunicación: es una excelente manera de demostrar tus habilidades de comunicación verbal y no verbal.
   - Competencias digitales: muestra tu familiaridad y competencia con las tecnologías digitales, algo cada vez más valorado en muchos campos profesionales.
3. **Oportunidad para ser creativo**:
   - Creatividad y innovación: ofrece la oportunidad de ser creativo en cómo presentas tu experiencia y habilidades, utilizando recursos visuales y narrativos.
   - Personalización: puedes personalizar el contenido y el estilo del video para alinearlo con la cultura de la empresa a la que estás aplicando.
4. **Mejora de la visibilidad**:
   - Facilidad de compartir: los videocurrículums pueden ser fácilmente compartidos en redes sociales profesionales como LinkedIn, aumentando tu visibilidad entre reclutadores y potenciales empleadores.
   - Optimización para plataformas digitales: se adaptan bien al consumo de contenido en plataformas digitales, donde los empleadores buscan activamente talento.
5. **Eficiencia comunicativa**:
   - Concisión y claridad: te permite comunicar de manera eficiente quién eres y qué ofreces, concentrando mucha información relevante en un formato breve y atractivo.
   - Mensaje controlado: tienes control total sobre el mensaje que deseas transmitir, desde el guion hasta la edición final.
6. **Demostración de proactividad y motivación**:
   - Iniciativa: realizar un videocurrículum demuestra iniciativa y un fuerte deseo de hacer un esfuerzo adicional en tu búsqueda de empleo.
   - Compromiso con la carrera: indica un compromiso serio con tu desarrollo profesional y la búsqueda de nuevas oportunidades.
7. **Efectividad en campos específicos**:
   - Roles creativos y de comunicación: para trabajos en los campos de medios, comunicación, marketing o diseño, un videocurrículum puede ser particularmente efectivo para demostrar tu aptitud para el rol.
   - Sectores innovadores: en empresas o sectores que valoran la innovación y la originalidad, un videocurrículum puede resonar fuertemente con los valores de la empresa.
8. **Interacción emocional**:
   - Conexión emocional: el elemento visual y auditivo del videocurrículum puede generar una conexión emocional, haciendo que los empleadores te recuerden más fácilmente.
   - Expresión de entusiasmo: permite expresar tu entusiasmo y pasión por el puesto de manera más directa y convincente.
9. **Adaptabilidad a la era digital**:
   - Tendencias de contratación: se alinea con las tendencias de contratación modernas que aprovechan la tecnología para el proceso de selección.
   - Entrevistas virtuales: prepara tanto al candidato como al empleador para la dinámica de las entrevistas virtuales, cada vez más comunes.
10. **Oportunidades de feedback**:
    - Reacciones instantáneas: en algunas plataformas, puedes obtener reacciones o feedback instantáneo sobre tu videocurrículum, lo que te permite ajustar y mejorar tu presentación.

Fuente: Elaboración propia + ChatGPT

Infografía elaborada por Ángeles Vallejo y Alfredo Vela

alfredovela.com
ticsyformacion.com

12 CONSEJOS A LA HORA DE ELABORAR UN VIDEOCURRICULUM

Necesidad

Aunque un videocurriculum puede ser útil a la mayoría de los profesionales, no todo el mundo ve su necesidad o se siente cómodo con el formato.

Guión

Es evidente que al igual que un curriculum no se puede improvisar, el videocurriculum tampoco, necesita de un guién bien elaborado y sólido.

Tómate tu tiempo

Un videocurriculum necesita un proceso de maduración como cualquier otro proyecto, has de tomar el tiempo necesario para crear uno de calidad.

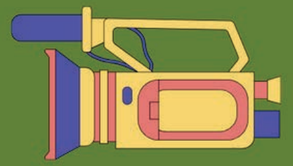
Espacio

El espacio donde va a ocurrir la grabación es importante. Busca un espacio agradable y que no tenga muchos distractores.

Iluminación

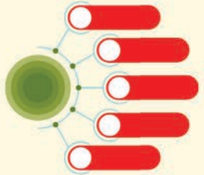
Otro de los aspectos importantes a la hora de grabar el videcurriculum es la iluminación, haz las pruebas necesarias para que el resultado sea bueno.

Medios técnicos



Además del espacio y la iluminación, hemos de hacer un buen trabajo con la cámara y el audio. Un buen smartphone puede servir para la grabación.

Apoyo visual



Además de tu presencia en el vídeo, puedes utilizar algunos elementos de apoyo visual como imágenes, esquemas, rotulaciones, infografías, ...

Duración

Aunque no existe un tiempo estándar para la duración de un videcurriculum, no debe ser muy largo. 3 minutos puede ser un tiempo adecuado.

Lenguaje corporal

Hay que cuidar el lenguaje corporal durante el vídeo, es muy importante. Sobre todo, el lenguaje corporal debe coincidir con lo que dices.

Idiomas

Si entre tus competencias tienes varios idiomas, es interesante que grabes el vídeo en ellos, teniedo en cuenta que los CV son diferentes en cada país.

Actualizaciones

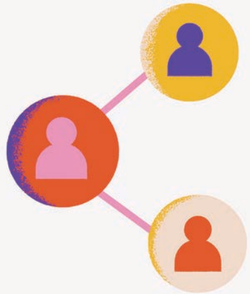
Al igual que el curriculum en "papel" ha de ser actualizado cuando tengamos novedades, el videocurriculum también.

Difusión

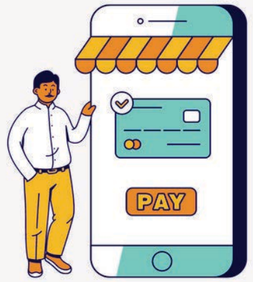
Una vez que el videocurriculum esté realizado, puedes incluirlo en el extrato de LinkedIn. en tu web/blog o en YouTube si es adecuado.

Infografía creada por Ángeles Vallejo y Alfredo Vela para www.ticsyformacion.com

Definición de networking



Networking es el **conjunto de actividades y técnicas que se realizan para establecer relaciones profesionales y personales con otras personas**, con el objetivo de intercambiar ideas, conocimientos, contactos y oportunidades de negocio. El networking puede ser muy útil para encontrar trabajo, desarrollar una carrera profesional, establecer alianzas comerciales y obtener apoyo en distintos ámbitos.



Algunas de las formas más comunes de hacer networking incluyen a**sistir a eventos y conferencias, participar en grupos y comunidades en línea, y establecer relaciones personales con colegas y contactos en el ámbito laboral**.

Pirámide de Maslow del networking

Esta estructura proporciona un marco para entender y mejorar la práctica del networking, desde la construcción de conexiones fundamentales hasta el liderazgo y la contribución significativa en la comunidad profesional.

Autoactualización y Realización - Liderazgo y Contribución:

- **Uso de la red para lograr objetivos personales y profesionales**: Utilizar la red de forma estratégica para alcanzar metas a largo plazo y avanzar en la carrera.
- **Mentoría y guía a otros**: Ofrecer orientación, apoyo y mentoría a profesionales más jóvenes o menos experimentados.
- **Contribución significativa a la comunidad**: Aportar de manera significativa a la profesión o sector a través del networking, como liderar proyectos colaborativos o iniciativas comunitarias.

Estima y Valoración - Influencia y Crecimiento:

- **Desarrollo de habilidades avanzadas de networking**: Perfeccionar habilidades de networking para interactuar con personas de alto nivel o influencia.
- **Establecimiento como experto o referente**: Posicionarse como una autoridad o líder de opinión en su campo.
- **Expansión y diversificación de la red**: Ampliar la red a diferentes sectores, industrias o niveles profesionales.

Pertenencia y Reconocimiento - Integración y Colaboración:

- **Participación activa en comunidades profesionales**: Involucrarse activamente en grupos y comunidades relacionadas con la profesión o industria.
- **Colaboración y apoyo mutuo**: Trabajar en colaboración con contactos para apoyar objetivos mutuos o proyectos comunes.
- **Reconocimiento dentro de la red**: Ser reconocido como un miembro valioso y activo en la comunidad profesional.

Seguridad y Estabilidad - Construcción de Relaciones:

- **Desarrollo de una red estable**: Construir una base sólida de contactos confiables y relevantes en el campo profesional.
- **Confianza y reciprocidad**: Establecer relaciones basadas en la confianza mutua y el intercambio de valor.
- **Gestión de contactos eficaz**: Mantener un sistema organizado para el seguimiento y la gestión de la red de contactos.

Necesidades Básicas - Conexiones Fundamentales:

- **Acceso a plataformas de networking**: Disponibilidad de medios para conectar, como eventos de networking, plataformas online, grupos profesionales.
- **Habilidades de comunicación básicas**: Desarrollar habilidades fundamentales de comunicación para interactuar efectivamente con otros.
- **Entendimiento básico de la red profesional**: Comprensión de la importancia del networking y cómo puede beneficiar la carrera profesional.

Fuente: Propia + ChatGPT

alfredovela.com / ticsyformacion.com

Infografía elaborada por Alfredo Vela

MOTIVOS POR LOS QUE HACER UN BUEN TRABAJO DE NETWORKING ES IMPORTANTE EN LA BÚSQUEDA DE EMPLEO

El networking es un elemento clave en la búsqueda de empleo, ofreciendo numerosas ventajas para aquellos que están activamente buscando nuevas oportunidades laborales o simplemente desean avanzar en su carrera profesional. Aquí podemos ver una lista detallada de por qué el buen networking es tan importante:

1. **Acceso a oportunidades no publicadas**:
   - Mercado laboral oculto: muchas posiciones no se publican en bolsas de trabajo tradicionales y solo se llenan a través de referencias internas o contactos directos.
   - Información de primera mano: a través de tu red, puedes enterarte de oportunidades antes de que se anuncien públicamente.
2. **Referencias y recomendaciones**:
   - Fortalecimiento de la candidatura: una recomendación de un contacto confiable puede impulsar significativamente tu candidatura y diferenciarte de otros candidatos.
   - Credibilidad: las referencias de profesionales respetados en tu industria añaden credibilidad a tu perfil.
3. **Consejos y orientación profesional**:
   - Mentoría: establecer una relación de mentoría con alguien experimentado en tu campo puede proporcionarte valiosos consejos y orientación.
   - Aprendizaje continuo: tu red puede ofrecerte insights y conocimientos sobre tendencias de la industria, mejores prácticas y consejos para el desarrollo de carrera.
4. **Desarrollo de habilidades sociales**:
   - Mejora de la comunicación: el networking te empuja a mejorar tus habilidades de comunicación, tanto en entornos formales como informales.
   - Adaptabilidad: interactuar con una diversa gama de personas puede mejorar tu capacidad para adaptarte a diferentes estilos de comunicación y personalidades.
5. **Apoyo y motivación**:
   - Soporte moral: construir una red de apoyo puede proporcionarte un valioso soporte moral durante la búsqueda de empleo, especialmente durante los momentos difíciles.
   - Motivación: ver el éxito de tus contactos puede servirte de inspiración y motivación para alcanzar tus propios objetivos.
6. **Aumento de la visibilidad**:
   - Presencia en el sector: participar en eventos de networking y contribuir a discusiones en línea puede aumentar tu visibilidad dentro de tu campo.
   - Marca personal: el networking es una herramienta efectiva para construir y promover tu marca personal, lo que a su vez puede atraer oportunidades hacia ti.
7. **Expansión de la red de contactos**:
   - Conexiones estratégicas: cada nuevo contacto tiene el potencial de introducirte a otros profesionales, ampliando así tu red de manera exponencial.
   - Diversificación de la red: una red diversa te ofrece una amplia gama de perspectivas y oportunidades en varios sectores y funciones.
8. **Inteligencia de mercado**:
   - Conocimiento del sector: el networking te permite mantener un pulso sobre la industria, incluyendo cambios, desafíos y oportunidades emergentes.
   - Competencia: puedes aprender sobre las prácticas de otras empresas y cómo se posicionan en el mercado, lo cual es valioso tanto para la búsqueda de empleo como para el desarrollo estratégico de carrera.
9. **Oportunidades de colaboración**:
   - Proyectos conjuntos: a través de tu red, puedes encontrar oportunidades para colaborar en proyectos, publicaciones o investigaciones, lo cual puede añadir valor a tu CV.
   - Emprendimiento: las conexiones de networking pueden convertirse en socios comerciales o clientes si decides emprender tu propio negocio.
10. **Preparación para futuras oportunidades**:
    - Desarrollo de carrera a largo plazo: incluso si no estás buscando activamente un nuevo empleo, mantener una red sólida asegura que estarás bien posicionado para futuras oportunidades.
    - Transiciones de carrera: si decides cambiar de carrera o sector, una red diversa puede ser invaluable para facilitar esta transición.

Fuente: Elaboración propia + ChatGPT

Infografía elaborada por Ángeles Vallejo y Alfredo Vela

alfredovela.com
ticsyformacion.com

12 CONSEJOS PARA HACER NETWORKING

Es necesario

Hacer networking no es una opción, es necesario para la gran mayoría de los profesionales, estén trabajando o estén buscando empleo.

Estrategia

Como cualquiera otra actividad profesional hemos de realizarla de acuerdo a una estrategia adecuada para tus objetivos.

Documéntalo

Debemos de documentar la estrategia y el proceso de networking para poder hacer una evaluación de este y mejprar lo que sea posible..

Presencial

Hay que aprovechar los encuentros presenciales en nuestra actividad de networking. Hazlo bien. Las relaciones presenciales son muy potentes.

Redes sociales

Las redes sociales son un espacio muy útil para hacer networking, y tienen un alcance inmenso. Pero no son el único espacio posible.

No es ir a vender

No hemos de confundir hacer networking con vender, son dos actividades muy, pero que muy diferentes.

Mantén los contactos

Es importante conseguir contactos adecuados, pero hay que hacer una labor adecuada en su mantenimiento. Los contactos se pierden por dejadez.

Colabora/Aprende

Hacer networking es colaborar y aprender entre todos. La inteligencia colborativa es importante y la coloaboración también.

Objetivos

Como en cualquier proyecto, el networking implica disponer de objetivos, medir su cumplimiento y mejorarlos.

Comunicación

Un porcentaje muy alto de la labor de networking consisten en acciones de comunicación. debes formarte adecuadamente en esta competencia.

Tu imagen

Cuida todos los aspectos de tu imagen en las actividades de networking. Tanto en el networking presencial, como en el digital.

Mejora continua

Hemos de conseguir que nuestra actividad de networking mejore de forma continua. Para ello, medir, analizar y mejorar.

Infografía creada por Ángeles Vallejo y Alfredo Vela para www.ticsyformacion.com

Algunos touchpoints para el networking

Web
Blog
Podcast

Comida
Café
Celebración

Medios sociales

Reuniones

Correo electrónico
Newsletter

Congresos
Ferias

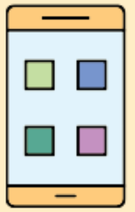
Cursos presenciales
Cursos online
Conferencias

Teléfono
WhatsApp/Telegram
Videoconferencia

Grupos
Foros
Comunidades

Colegios profesionales
Asociaciones
Voluntariado

Eventos de networking



APPs networking
Clubs networking

Infografía creada por Ángeles Vallejo y Alfredo Vela

Algunos motivos por los que no te funciona el networking

Lo haces, aunque no crees que realmente funcione

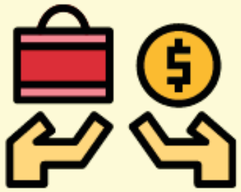
Inadecuada combinación online/offline

Tus objetivos son difusos (o inadecuados)

No tienes una "conversación mínima viable" que ofrecer

No dispones de las habilidades sociales necesarias

Tus habilidades de comunicación son escasas



Solo sales a vender, no a aprender y colaborar

Una vez establecido el contacto, no lo cuidas con esmero

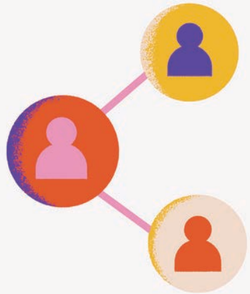
Trabaja de forma adecuadas los distintos touchpoints

Solo buscas resultados a muy corto plazo

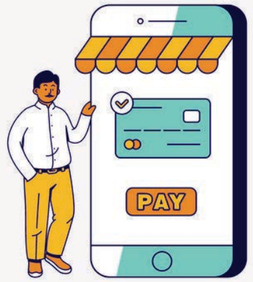
Tu marca personal es poco atractiva o está mal trabajada

No tienes una estrategia bien diseñada

Definición de Elevator Pitch



Un Elevator Pitch es un **discurso o presentación que pretende ser impactante, ágil y rápido** ya que debe durar entre 45 segundos y un minuto, ni más ni menos. Una de las principales características del Elevator Pitch es que debe ser claro, conciso y breve.
Su objetivo es persuadir al receptor del mensaje y llegar a él. Enamorarle. Pero, ¿cómo? Transmitiendo pasión por la idea o la historia que queremos contar.



Hoy en día es una **herramienta fundamental en todos los ámbitos** y un buen ejemplo de cómo adaptarnos a la velocidad vertiginosa del mundo en el que vivimos. La finalidad no debe asociarse únicamente a vender, sino a generar interés sobre un proyecto o una idea

Infografía elaborada por Alfredo Vela

LA IMPORTANCIA DE UN ELEVATOR PITCH EN UN PROCESO DE BÚSQUEDA DE EMPLEO

El Elevator Pitch es una herramienta de comunicación breve y persuasiva, diseñada para capturar la atención de potenciales empleadores o contactos de networking en un lapso corto, típicamente en el tiempo que dura un viaje en ascensor. Su importancia en la búsqueda de empleo radica en varios puntos clave, entre los cuales están:

1. **Primera impresión impactante**:
   - Destacar entre la multitud: en un mercado laboral competitivo, un Elevator Pitch bien elaborado te ayuda a destacar, ofreciendo una introducción memorable.
   - Profesionalidad: demuestra tu capacidad para comunicarte de manera clara y profesional, una habilidad valiosa en cualquier entorno laboral.
2. **Claridad de propósito y objetivos**:
   - Enfoque en tus fortalezas: permite enfocarte en tus puntos fuertes y en lo que puedes ofrecer a un empleador o a tu red profesional.
   - Definición de objetivos: ayuda a definir tus objetivos de carrera de manera concisa, facilitando que otros entiendan cómo pueden ayudarte.
3. **Eficiencia en la comunicación**:
   - Optimización del tiempo: en situaciones de networking o en entrevistas breves, contar con un resumen rápido de tu perfil profesional permite transmitir información clave en poco tiempo.
   - Claridad y precisión: afinar tu Elevator Pitch te obliga a identificar y comunicar tus puntos más importantes sin divagaciones, lo que es esencial para mantener la atención de tu audiencia.
4. **Herramienta de networking efectiva**:
   - Facilita las conexiones: un Elevator Pitch convincente puede ser el inicio de una conversación más profunda, ya sea en eventos de networking, ferias de empleo o incluso en encuentros casuales.
   - Expande tu red: al dejar una impresión clara y positiva, aumentas la probabilidad de que las personas recuerden y quieran ampliar su relación contigo, abriendo puertas a futuras oportunidades.
5. **Preparación para oportunidades inesperadas**:
   - Siempre listo: tener un Elevator Pitch preparado significa que estás listo para aprovechar oportunidades inesperadas de presentarte a alguien importante en tu campo.
   - Versatilidad: puede ser adaptado sobre la marcha para diferentes audiencias y situaciones, lo que lo hace una herramienta extremadamente versátil.
6. **Facilita el seguimiento**:
   - Invitación al diálogo: un buen Elevator Pitch suele incluir una invitación sutil a continuar la conversación, ya sea a través de una reunión formal, un intercambio de tarjetas de visita o una conexión en LinkedIn.
7. **Autoconfianza**:
   - Mejora la autoconfianza: la práctica y dominio de tu Elevator Pitch pueden aumentar significativamente tu autoconfianza al hablar sobre ti mismo y tus logros.
   - Reducción del nerviosismo: saber exactamente qué decir disminuye la ansiedad en situaciones de presión, permitiéndote presentarte de la mejor manera posible.
8. **Base para desarrollos posteriores**:
   - Punto de partida para conversaciones más amplias: aunque breve, un Elevator Pitch bien diseñado puede sentar las bases para discusiones más detalladas sobre tu experiencia y objetivos de carrera.
   - Adaptable para diferentes plataformas: elementos de tu Elevator Pitch pueden ser utilizados en tu CV, carta de presentación, perfil de LinkedIn y otras plataformas de comunicación profesional.
9. **Personalización y adaptabilidad**:
   - Reflejo de tu personalidad: aunque profesional, el Elevator Pitch también ofrece la oportunidad de inyectar un poco de tu personalidad y hacer que tu presentación sea única.
   - Adaptable a feedback: la recepción de tu Elevator Pitch puede darte pistas importantes sobre cómo mejorar tu presentación y estrategia de búsqueda de empleo.

Fuente: Elaboración propia + ChatGPT

Infografía elaborada por Ángeles Vallejo y Alfredo Vela

alfredovela.com
ticsyformacion.com

Algunos consejos para tu Elevator Pitch

Sin un buen autoconocimiento no podrás hacerlo bien

Cuida con esmero el comienzo y el final, y céntrate en lo importante

Escribelo y ensaya todo lo que sea necesario, cuida el lenguaje no verbal

Podrás tener varios, en función de situación, uso, interlocutor, tiempo, ...

La propuesta de valor debe quedar muy clara

Sencillez
Coherencia
Pasión / Confianza

Estructura adecuada

Naturalidad
Tono adecuado
Evita que sea monocorde

Uno de sus objetivos es conseguir leads

Prepara con esmero las preguntas que te puedan formular

Debe coincidir con lo que se puede ver en tus medios sociales

Evoluciona tu elevator pitch con los cambios que vayan surgiendo

Infografía creada por Ángeles Vallejo y Alfredo Vela

Algunos destinos posibles del Elevator Pitch

Para inversores

Para reclutadores y/o entrevistas de trabajo

Para administraciones públicas

Para uso comercial

Para un evento o sesión de networking

De presentación de un proyecto

Para presentarte en radio o televisión

Para un videocurriculum

Para tu web, blog, medios sociales, ...

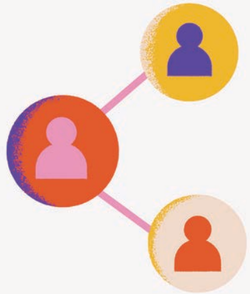
Para exponer una idea de negocio

Para presentar un producto o servicio

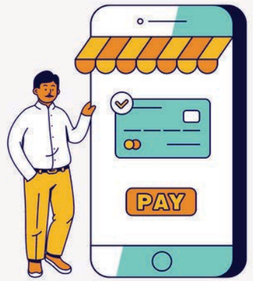
Para presentar una empresa

Infografía creada por Ángeles Vallejo y Alfredo Vela

Definición de gestión de expectativas



La gestión de expectativas **se refiere a establecer expectativas realistas y alcanzables** en cuanto a lo que se puede lograr en su búsqueda de empleo y en su carrera profesional.
La gestión de expectativas puede implicar, por ejemplo, establecer expectativas realistas en cuanto al tipo de trabajo que se puede obtener, el salario inicial, el tiempo que puede tomar encontrar un trabajo, las habilidades y experiencia necesarias para un puesto en particular, y las oportunidades de crecimiento profesional.



Es importante tener en cuenta que el mercado laboral puede ser muy competitivo y que puede haber muchos candidatos para un solo puesto de trabajo. Por lo tanto, e**s importante ser realista en cuanto a las expectativas** y ser consciente de que puede tomar tiempo encontrar el trabajo adecuado.

La gestión de expectativas también implica estar abiertos a oportunidades que puedan no ser exactamente lo que se estaba buscando originalmente. Es posible que se deba considerar la posibilidad de tomar un trabajo temporal o de medio tiempo mientras se busca el trabajo ideal.

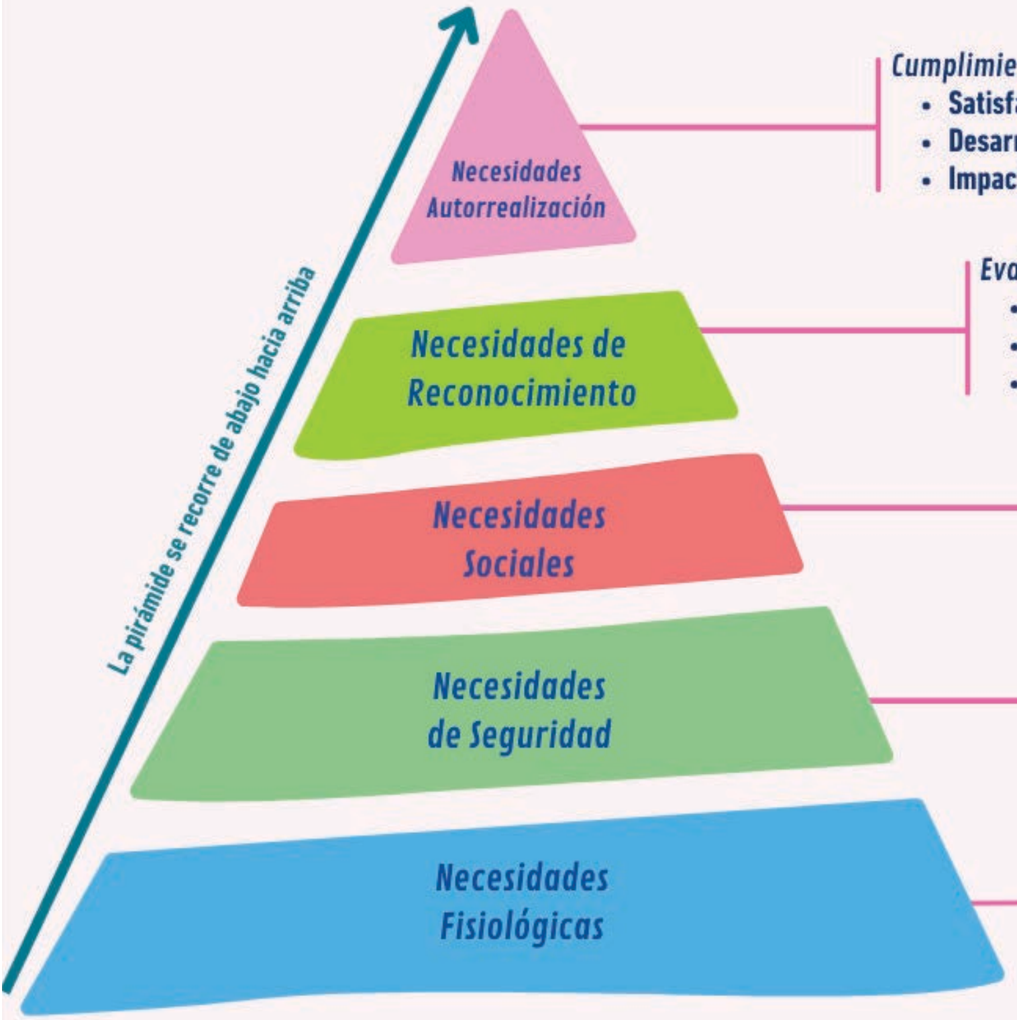
En general, la gestión de expectativas **puede ayudar a los buscadores de empleo a mantener una actitud positiva** y realista en su búsqueda de empleo, lo que puede aumentar sus posibilidades de éxito a largo plazo.

ChatGPT

Infografía elaborada por Alfredo Vela

Pirámide de Maslow de la Gestión de Expectativas

Esta estructura proporciona un marco para entender y mejorar la gestión de expectativas en diversos contextos, ya sea personal, profesional o en la gestión de proyectos.



Cumplimiento y Autorealización – Satisfacción de Expectativas:

- **Satisfacción de expectativas personales y ajenas**: Lograr un equilibrio entre cumplir con las propias expectativas y las de los demás.
- **Desarrollo personal y profesional**: Utilizar la gestión de expectativas como una herramienta para el crecimiento y desarrollo.
- **Impacto y contribución positivos**: Generar un impacto positivo en los proyectos y relaciones a través de una gestión efectiva de expectativas.

Evaluación y Retroalimentación – Revisión y Ajuste:

- **Monitoreo y evaluación**: Revisar y evaluar continuamente el progreso hacia el cumplimiento de las expectativas.
- **Retroalimentación constructiva**: Dar y recibir retroalimentación para ajustar las expectativas y mejorar el enfoque.
- **Aprendizaje y crecimiento**: Utilizar la experiencia para aprender y mejorar en la gestión de expectativas.

Planificación y Estrategia – Establecimiento de Objetivos:

- **Establecimiento de objetivos claros**: Definir metas claras y específicas basadas en expectativas realistas.
- **Planificación y preparación**: Desarrollar planes estratégicos para cumplir con las expectativas establecidas.
- **Gestión de riesgos y contingencias**: Prepararse para posibles desafíos o cambios en las expectativas.

Realismo y Alineación – Ajuste de Expectativas:

- **Alineación de expectativas/realidad**: Ajustar expectativas para que coincidan con las posibilidades reales y los recursos disponibles.
- **Gestión de expectativas a corto plazo**: Manejar adecuadamente las expectativas en el corto plazo para evitar decepciones.
- **Flexibilidad y adaptabilidad**: Ser flexible y adaptarse a cambios que puedan afectar las expectativas.

Conocimiento y Comprensión – Bases de la Expectativa:

- **Reconocimiento de expectativas propias y ajenas**: Identificar y entender las propias expectativas y las de los demás.
- **Comunicación clara y efectiva**: Desarrollar habilidades para comunicar expectativas de manera clara y efectiva.
- **Conocimiento del contexto y realidades**: Entender el contexto y las realidades que influyen en las expectativas.

Fuente: Propia + ChatGPT

LA IMPORTANCIA DE LA GESTIÓN DE EXPECTATIVAS EN LA BÚSQUEDA DE EMPLEO

La gestión de expectativas durante la búsqueda de empleo es crucial para mantener el equilibrio emocional, la motivación y la eficacia en este proceso a menudo desafiante y prolongado. Aquí presentamos varios motivos por los cuales la gestión de expectativas es fundamental en la búsqueda de empleo:

1. **Mantenimiento de la motivación**:
   - Evitar la desilusión: establecer expectativas realistas ayuda a prevenir la desilusión frente a rechazos o procesos de selección largos, manteniendo alta la motivación.
   - Celebración de logros pequeños: reconocer y celebrar los logros intermedios, como conseguir una entrevista, puede mantener elevado el ánimo.
2. **Fomento de la resiliencia**:
   - Manejo del rechazo: una adecuada gestión de expectativas prepara emocionalmente para el rechazo, facilitando una recuperación más rápida y la continuación del proceso de búsqueda.
   - Adaptabilidad: establecer expectativas flexibles permite adaptarse mejor a los cambios y a las oportunidades inesperadas que puedan surgir.
3. **Optimización del enfoque y la estrategia**:
   - Priorización de oportunidades: al gestionar tus expectativas, puedes priorizar las oportunidades que mejor se alinean con tus objetivos y necesidades.
   - Evaluación realista de ofertas: la comprensión clara de lo que es negociable y lo que es un requisito indispensable te ayuda a evaluar las ofertas de trabajo de manera más efectiva.
4. **Mejora de la satisfacción laboral a largo plazo**:
   - Alineación con objetivos personales y profesionales: ajustar tus expectativas de acuerdo con tus objetivos a largo plazo puede incrementar la satisfacción laboral una vez que consigas empleo.
   - Prevención del arrepentimiento de la elección: al tener expectativas realistas, es menos probable que te arrepientas de tus decisiones de empleo en el futuro.
5. **Gestión del tiempo y recursos**:
   - Eficiencia en la búsqueda de empleo: una gestión efectiva de expectativas te permite concentrar tu tiempo y recursos en aplicaciones y oportunidades que verdaderamente se ajustan a tu perfil y aspiraciones.
   - Balance entre búsqueda de empleo y otras actividades: te ayuda a mantener un equilibrio saludable entre la búsqueda de empleo y otras áreas de tu vida, evitando el agotamiento.
6. **Desarrollo profesional y personal**:
   - Crecimiento a través de la reflexión: ajustar tus expectativas te obliga a reflexionar sobre tus habilidades, objetivos y lo que realmente valoras en tu carrera y vida.
   - Impulso hacia la formación y mejora: la evaluación realista de tus capacidades frente a las demandas del mercado puede motivarte a adquirir nuevas habilidades o mejorar las existentes.
7. **Mejora de las relaciones personales**:
   - Comunicación con red de apoyo: al tener expectativas claras y realistas, puedes comunicar mejor tus necesidades y progresos a amigos, familiares y mentores, fortaleciendo el apoyo emocional.
8. **Ajuste a la realidad del mercadolaboral**:
   - Comprensión de las tendencias del mercado: adaptar tus expectativas a las condiciones actuales del mercado laboral, incluyendo la demanda de ciertas habilidades y la disponibilidad de empleos, te prepara para ser más competitivo.
9. **Control emocional**:
   - Manejo de la ansiedad y el estrés: establecer expectativas realistas ayuda a reducir la ansiedad y el estrés asociados con la incertidumbre de la búsqueda de empleo.

Fuente: Elaboración propia + ChatGPT

Infografía elaborada por Ángeles Vallejo y Alfredo Vela

EL SMARTPHONE EN LA BÚSQUEDA DE EMPLEO

MOTIVOS POR LOS QUE EL USO DEL SMARTPHONE ES IMPORTANTE EN LA BÚSQUEDA DE EMPLEO

El smartphone se ha convertido en una herramienta esencial en nuestra vida cotidiana, incluido el proceso de búsqueda de empleo. Su versatilidad y capacidad de conexión constante ofrecen numerosas ventajas para quienes buscan nuevas oportunidades laborales. Aquí presentamos una lista detallada de la importancia del smartphone en la búsqueda de empleo:

1. **Acceso constante a información**:
   - Búsquedas instantáneas: permite realizar búsquedas instantáneas de nuevas ofertas de empleo en cualquier momento y lugar.
   - Alertas y notificaciones: puedes recibir alertas inmediatas de nuevas oportunidades de empleo que se ajusten a tus criterios de búsqueda.
2. **Aplicaciones de búsqueda de empleo**:
   - Apps especializadas: existen numerosas aplicaciones móviles dedicadas a la búsqueda de empleo, como LinkedIn, Indeed y Glassdoor, que facilitan la búsqueda y aplicación a ofertas de empleo.
   - Facilidad de presentar candidaturas: muchas de estas aplicaciones permiten aplicar a ofertas de trabajo directamente desde el teléfono, optimizando el proceso de presentación de tu candidatura.
3. **Networking**:
   - Conexión con profesionales: las redes sociales profesionales accesibles desde el smartphone, como LinkedIn, permiten construir y mantener una red de contactos profesionales.
   - Participación en grupos y foros: puedes unirte y participar en grupos y foros relacionados con tu industria o campo de interés, lo que puede ser una fuente valiosa de consejos y oportunidades.
4. **Preparación para entrevistas**:
   - Recursos formativos: el smartphone te da acceso a una amplia gama de recursos educativos y plataformas de aprendizaje en línea para prepararte para las entrevistas de trabajo.
   - Simulaciones de entrevistas: existen aplicaciones que ofrecen simulaciones de entrevistas y consejos para mejorar tus respuestas y técnica de entrevista. La IA cada vez es más importante para ello.
5. **Organización y gestión del tiempo**:
   - Calendarios y recordatorios: las funcionalidades de calendario y recordatorio del smartphone ayudan a organizar tus entrevistas de trabajo, fechas límite para presentar candidatura y seguimientos post-entrevista.
   - Documentación accesible en cualquier momento: puedes almacenar y acceder fácilmente a tu CV, cartas de presentación y otros documentos necesarios para la aplicación desde tu teléfono.
6. **Desarrollo de habilidades**:
   - Cursos en línea: acceso a plataformas de cursos en línea como Coursera, edX, Udemy o LinkedIn Learning, donde puedes adquirir o mejorar habilidades relevantes para tu búsqueda de empleo.
   - Certificaciones digitales: muchos cursos ofrecen la posibilidad de obtener certificaciones digitales que puedes añadir directamente a tu perfil profesional.
7. **Comunicación efectiva**:
   - Correo electrónico y mensajería instantánea: permite una comunicación rápida y eficiente con posibles empleadores o reclutadores.
   - Entrevistas virtuales: con la cámara y el micrófono del smartphone, puedes participar en entrevistas virtuales o videollamadas, una práctica cada vez más común en los procesos de selección.
8. **Investigación de empresas**:
   - Análisis de empresas: puedes investigar fácilmente empresas potenciales, leer reseñas de empleados, y familiarizarte con la cultura y valores de la empresa antes de aplicar o asistir a una entrevista.
9. **Movilidad y flexibilidad**:
   - Búsqueda de empleo en cualquier lugar y momento: la capacidad de buscar empleo, aplicar a ofertas y prepararte para entrevistas mientras estás en movimiento maximiza tu eficiencia y te permite aprovechar mejor tu tiempo.
10. **Seguridad de la información**:
    - Protección de datos personales: las funcionalidades de seguridad del smartphone, como el bloqueo por huella dactilar o reconocimiento facial, ayudan a proteger tu información personal y datos de aplicaciones de empleo.

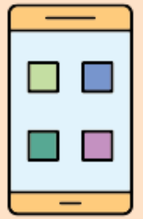
Fuente: Elaboración propia + ChatGPT

Infografía elaborada por Ángeles Vallejo y Alfredo Vela

Algunos consejos para el uso de APPs de búsqueda de empleo en el smartphone

Mantén las apps organizadas

Ten los perfiles completos en las apps



Consulta a diario las nuevas ofertas

Estate atento a las notificaciones

Revisa las candidaturas presentadas

Busca nuevas apps de bísqueda de empleo

Actualiza las versiones de las apps

Incluye apps de servicios públicos de empleo

Incluye apps de empleo de otros países

Revisa los mensajes que te envían las apps

Actualiza los perfiles en las apps cuando tengas novedades

Aprende a manejar con soltura las apps

ticsyformacion.com

Infografía creada por Ángeles Vallejo y Alfredo Vela

alfredovela.com

Algunas aplicaciones del smartphone en la Mejora de la Empleabilidad

Networking

Formación

Medios sociales

Canal de comunicación

Movilidad
Inmediatez

Noticias
Información

Visibilidad
Marca personal

Buscar empleo
Atraer empleo

Contactos
Agenda

Anotar y gestionar ideas

Almacenamiento y gestión de documentación

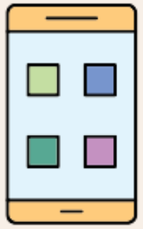
Transformación digital

Algunas competencias para usar el smartphone en la Búsqueda de Empleo

Búsqueda de información

Navegación avanzada

Búsqueda e instalación de aplicaciones



Manejo de aplicaciones

Correo electrónico

Almacenamiento en la nube

Videoconferencias

Mensajería instantánea

Redes sociales

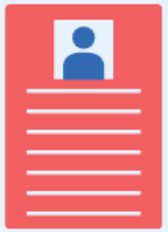
Agendas
Notas
Contactos

Autoaprendizaje por canales digitales

Habilidades sociales y de comunicación

Algunos documentos que debes tener en la Nube si buscas Empleo

Versión 2



Curriculum Vitae
(en Word y PDF)

Cartas de presentación
Cartas de recomendación

Títulos académicos
Diplomas cursos

Vida laboral
Demanda de empleo

DNI / NIE
Pasaporte
Permiso trabajo

Tarjeta sanitaria
Certificado discapacidad

Excel de empresas a las que has enviado el currículum

Certificaciones
Carnets profesionales

Fotografías

Publicaciones realizadas

Documentación de orientación laboral

Otros documentos de interés

Infografía creada por Ángeles Vallejo y Alfredo Vela

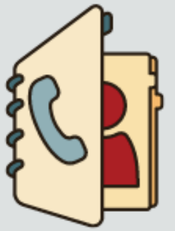
Algunas herramientas de productividad que puedes/debes llevar en el smartphone de interés para la búsqueda de empleo

Correo electrónico

Teléfono
Mensajería instantánea
Videoconferencia

Herramientas ofimáticas

Agenda



Contactos

Notas
Recordatorios
Alarmas

Internet
Redes sociales

Gestión de tareas
Gestión de proyectos

Almacenamiento en la nube

Gestión de viajes
Mapas

Moodle

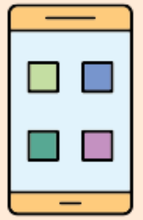
Escáner
Calculadora
Traductor

Infografía creada por Ángeles Vallejo y Alfredo Vela

Algunos consejos sobre formación en el smartphone relacionados con la búsqueda de empleo

Practica el autoaprendizaje constante

Realiza cursos online



Lee ebooks relacionados con tu profesión

Lee webs y blogs de interes

Practica idiomas en tu smartphone

Utiliza YouTube y webinars para aprender

Consume información relacionadas con la orientación laboral

Apunta ideas/notas de tus aprendizajes

Utiliza las redes sociales en tus procesos de aprendizaje

Estudia presentaciones e infografías relacionadas con tu trabajo

Crea contenidos, es una extraordinaria forma de aprender

Manejar bien el smartphone es una competencia laboral

Infografía creada por Ángeles Vallejo y Alfredo Vela

WEBS DE INTERÉS EN LA BÚSQUEDA DE EMPLEO

Algunos portales de empleo que debes conocer

infojobs	infoempleo	indeed
job today	monster	empléate
trabajos.com	jobandtalent	jobatus
ticjob	eures	linkedin

Algunas ETTs que debes conocer

randstad

adecco

synergie

manpower

flexiplan

nortempo

ananda

iman

avantiett

activatemp

gestempo

tempotel

Algunas webs con ofertas de teletrabajo

remotojob.com

flexjobs.com

jobspresso.co

remote.co

remoteok.com

remotive.com

workingnomads.com

angel.co

weworkremotely.com

freelancer.es

peopleperhour.com

malt.es

Algunas webs de servicios freelance

upwork.com

toptal.com

freeup.net

fiverr.com

malt.es

soyfreelancer.com

freelancer.com

bark.com

workhoppers.com

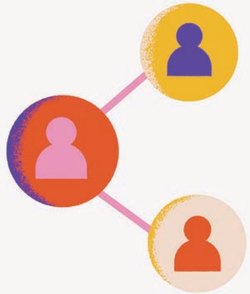
peopleperhour.com

freelanced.com

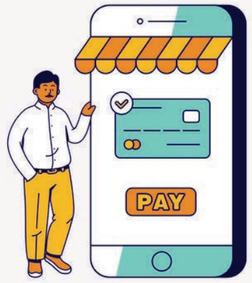
workana.com

MARCA PERSONAL

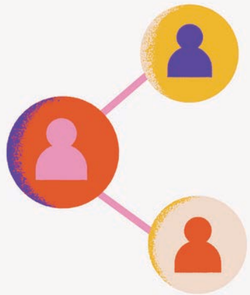
Definición de marca personal

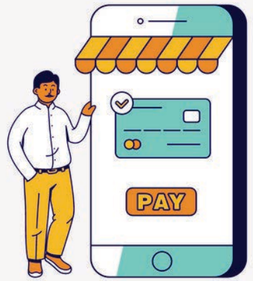


La marca personal es la imagen y reputación que una persona construye a través de su carrera y vida personal. Se refiere a cómo un individuo es percibido por los demás, y puede incluir aspectos como su experiencia laboral, habilidades, logros, estilo personal y valores. Una marca personal sólida puede ayudar a una persona a destacar en su carrera y a conectarse con otras personas en su campo de interés.



Definición de personal branding





Personal branding es el **proceso de creación de nuestra marca**. Se trata de hacer consciente la huella que dejamos y dar los pasos necesarios para que esta sea la que queremos dejar. En otras palabras, se trata de la **gestión de todos aquellos elementos que contribuyen a la construcción de nuestra marca**.

LA IMPORTANCIA DE HACER UN BUEN TRABAJO DE PERSONAL BRANDING PARA LA BÚSQUEDA DE EMPLEO

Un buen trabajo de personal branding o marca personal es fundamental en el proceso de búsqueda de empleo. Crear y mantener una marca personal sólida te ayuda a destacarte en un mercado laboral competitivo y a atraer las oportunidades más adecuadas. Aquí podemos ver una lista de motivos de la importancia de un buen trabajo de personal branding:

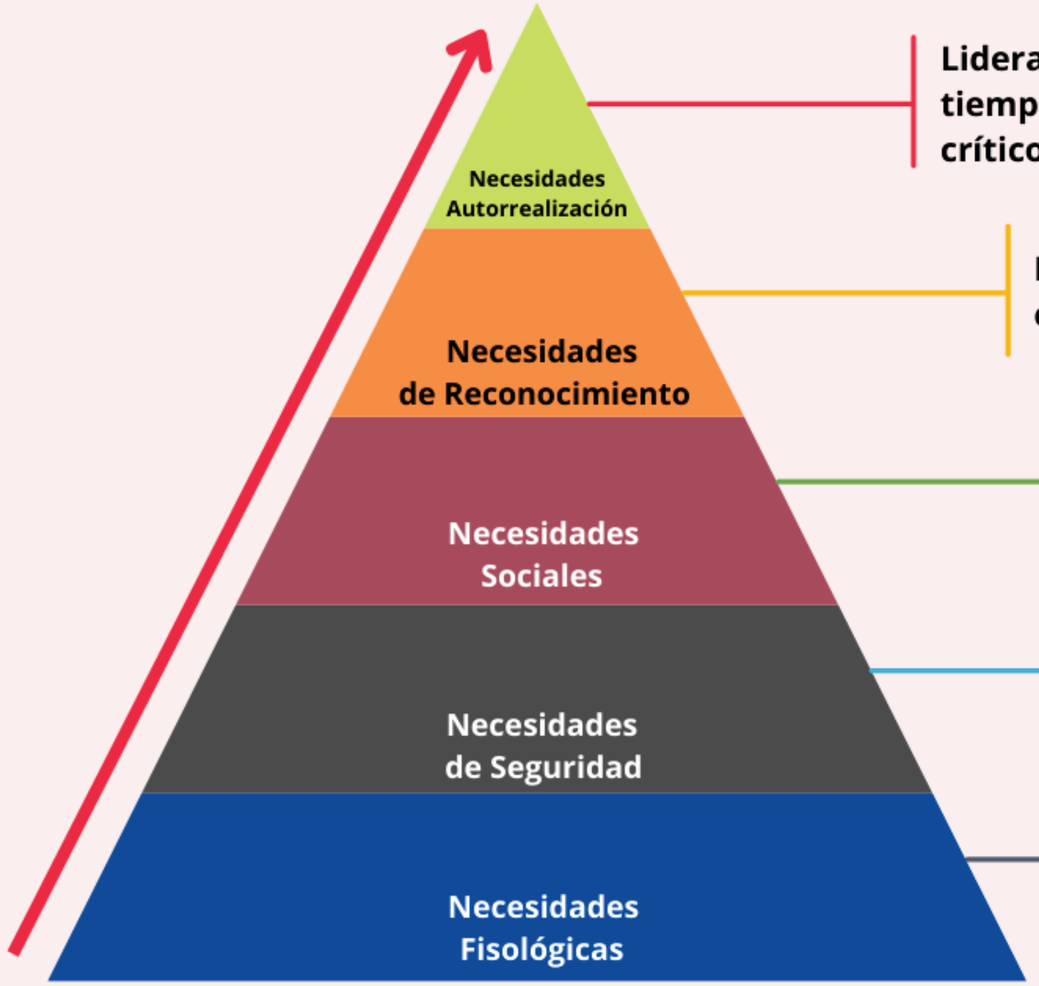
1. **Diferenciación en el mercado laboral**:
   - Destacar entre la multitud: una marca personal fuerte te distingue de otros candidatos con habilidades y experiencias similares.
   - Unicidad: permite comunicar tus cualidades únicas y lo que te diferencia de tus competidores, lo que es crítico para captar la atención de los reclutadores y empleadores.
2. **Comunicación clara de valor profesional**:
   - Articulación de habilidades y experiencias: una marca personal bien definida ayuda a clarificar y comunicar tus habilidades, experiencia y logros de manera coherente y efectiva.
   - Demostración de capacidades: permite demostrar cómo puedes aportar valor a una organización, destacando tus contribuciones pasadas y potencial futuro.
3. **Consistencia en todos los puntos de contacto (touchpoints)**:
   - Cohesión en plataformas digitales: asegura que todos tus perfiles en línea, desde LinkedIn hasta tu blog personal o portafolio, presenten un mensaje coherente y profesional.
   - Uniformidad en la comunicación: ayuda a mantener una narrativa consistente en todas las formas de comunicación, incluyendo tu CV, cartas de presentación, y entrevistas.
4. **Mejora de la visibilidad online**:
   - Optimización para búsquedas: una marca personal fuerte mejora tu visibilidad en búsquedas en línea, haciendo que sea más fácil para los reclutadores encontrarte.
   - Presencia activa en redes sociales: te ayuda a mantener una presencia activa y profesional en redes sociales, lo que es esencial en la búsqueda de empleo moderna.
5. **Establecimiento de credibilidad y autoridad**:
   - Experto en tu campo: desarrollar una marca personal te permite posicionarte como un experto en tu industria, aumentando tu credibilidad.
   - Confianza de los empleadores: los empleadores son más propensos a confiar en candidatos que tienen una marca bien establecida y que muestran coherencia en su profesión.
6. **Red de contactos y oportunidades de networking**:
   - Expansión de la red profesional: una marca personal efectiva atrae a otros profesionales y expande tu red, lo que puede abrir puertas a nuevas oportunidades.
   - Recomendaciones y referencias: una red sólida también puede proporcionar recomendaciones valiosas y referencias de empleo.
7. **Acceso a oportunidades de empleo ocultas**:
   - Atracción de oportunidades: al ser reconocido en tu campo, es más probable que se te acerquen con ofertas de empleo antes de que se publiciten ampliamente.
   - Invitaciones a proyectos exclusivos: una marca fuerte puede llevarte a ser considerado para proyectos especiales o roles consultivos.
8. **Negociación de mejores condiciones laborales**:
   - Mejor posición de negociación: cuando eres visto como un líder en tu campo, estás en una mejor posición para negociar salarios más altos y mejores beneficios.
   - Opciones de trabajo flexible: puedes tener más flexibilidad para negociar arreglos de trabajo no convencionales, como trabajar de forma remota o proyectos por contrato.
9. **Resiliencia en cambios de rumbo profesional**:
   - Facilidad de transición: una marca personal fuerte facilita la transición entre diferentes carreras o industrias, ya que tu reputación te precede.
   - Adaptabilidad: ayuda a adaptar rápidamente tu marca personal para alinearse con nuevos objetivos de carrera o cambios en el mercado laboral.
10. **Desarrollo personal continuo**:
    - Motivación para el desarrollo continuo: mantener una marca personal te motiva a continuar desarrollando tus habilidades y a permanecer al tanto de las tendencias de la industria.
    - Auto-reflexión: el proceso de construir y mantener una marca personal requiere una evaluación continua de tus objetivos y estrategias, lo cual es beneficioso para tu crecimiento personal y profesional.

Fuente: Elaboración propia + ChatGPT

Infografía elaborada por Ángeles Vallejo y Alfredo Vela

alfredovela.com
ticsyformacion.com

PIRÁMIDE DE MASLOW DE LA MARCA PERSONAL



Liderazgo, inteligencia emocional, aprendizaje en tiempo real, adaptación al cambio, pensamiento crítico, creatividad, responsabilidad social personal, ...

Influencia social, visibilidad, libros, conferencias, eventos, ...

Habilidades sociales, networking y red de contactos, comunicación, colaboración, difusión de contenido propio, ...

Autonomía personal, diferencia, soft skills, consistencia, estrategia, autoconocimiento, gestión de la empleabilidad, proyectos paralelos, ...

Educación/formación, hard skills, información, objetivos, actitud, motivación, valores, conocimientos, propuesta de valor, ...

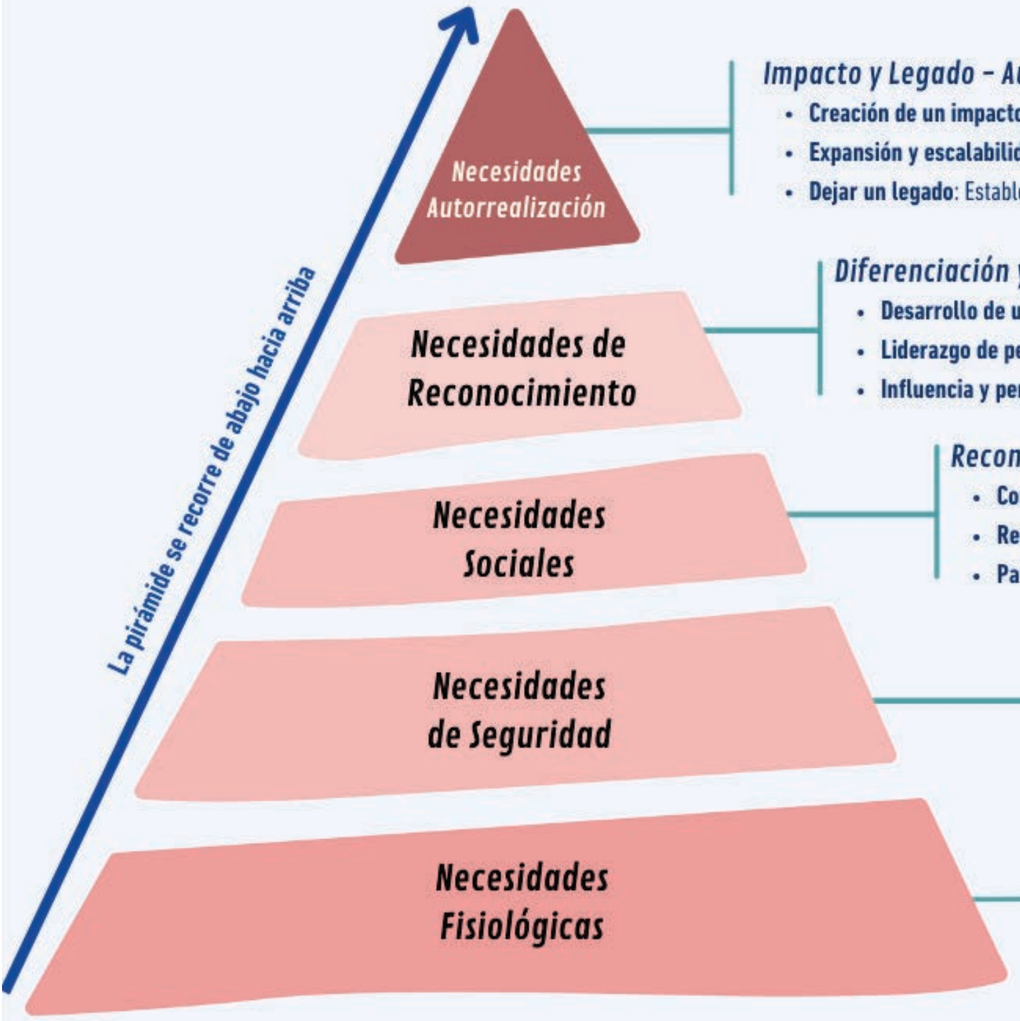
Fuente: elaboracion propia

Infografía elaborada por Alfredo Vela

Pirámide de Maslow de la Marca Personal

Versión 2

Esta estructura proporciona un marco para comprender y mejorar la marca personal, desde el autoconocimiento y la autenticidad hasta la creación de un impacto significativo y el establecimiento de un legado duradero.



Impacto y Legado – Autoactualización y Contribución Sostenible:

- **Creación de un impacto significativo**: Utilizar tu marca personal para crear un impacto positivo en tu campo o en la sociedad.
- **Expansión y escalabilidad**: Expandir tu influencia y marca personal más allá de tu círculo inmediato a audiencias más amplias.
- **Dejar un legado**: Establecer un legado duradero que refleje tus contribuciones y los valores de tu marca personal.

Diferenciación y Liderazgo – Estima y Valor Único:

- **Desarrollo de una propuesta de valor única**: Crear y comunicar una propuesta de valor que te diferencie de los demás.
- **Liderazgo de pensamiento**: Establecerte como un líder de opinión o experto en tu campo.
- **Influencia y persuasión**: Tener la capacidad de influir y persuadir a otros, respaldando tu marca personal.

Reconocimiento y Relaciones – Pertenencia y Red de Apoyo:

- **Construcción de relaciones significativas**: Desarrollar relaciones auténticas y significativas con otros profesionales y seguidores.
- **Reconocimiento en tu campo**: Ser reconocido por tus habilidades, conocimientos y contribuciones en tu área de especialización.
- **Participación activa en la comunidad**: Involucrarse activamente en comunidades relevantes para tu marca personal.

Presencia y Consistencia – Seguridad en la Expresión de la Marca:

- **Presencia en línea y fuera de línea**: Establecer una presencia coherente en plataformas relevantes, tanto en línea como en interacciones personales.
- **Consistencia en el mensaje**: Asegurar que tu mensaje y comunicación sean consistentes en todas las plataformas y situaciones.
- **Red de contactos básica**: Construir una red de contactos que apoye y refuerce tu marca personal.

Autenticidad y Autoconocimiento – Necesidades Básicas:

- **Conciencia de uno mismo**: Entender tus fortalezas, debilidades, valores y pasiones.
- **Autenticidad**: Ser fiel a ti mismo y a tus valores en todas tus expresiones y comunicaciones.
- **Habilidades básicas de comunicación**: Desarrollar habilidades de comunicación efectivas para expresar tus ideas y valores.

Fuente: Propia + ChatGPT

Infografía elaborada por Alfredo Vela

MOTIVOS POR LOS QUE LA MARCA PERSONAL ES IMPORTANTE EN LA BÚSQUEDA DE EMPLEO

La marca personal en la búsqueda de empleo es fundamental porque actúa como tu huella única en un mercado laboral saturado. Una marca personal sólida no solo te distingue de otros candidatos, sino que también comunica tu valor único a posibles empleadores. Aquí hay una lista detallada de motivos por los que la marca personal es importante en la búsqueda de empleo:

1. **Diferenciación en el mercado laboral**:
   - Único entre la multitud: en un mercado competitivo, una marca personal bien definida te ayuda a destacar entre otros candidatos con habilidades y experiencias similares.
   - Resalta tus fortalezas: permite enfocar la atención en tus puntos fuertes, habilidades únicas y experiencias diferenciales.
2. **Comunicación de tu valor**:
   - Claridad de valor: hace evidente para los empleadores qué puedes aportar a la organización, más allá de las habilidades técnicas.
   - Promesa de valor: tu marca personal comunica una promesa de lo que los empleadores pueden esperar de ti, basada en tus logros pasados y tu ética de trabajo.
3. **Construcción de credibilidad y confianza**:
   - Autoridad en tu campo: una marca personal fuerte puede establecerte como un experto o líder de pensamiento en tu industria, incrementando tu credibilidad.
   - Confianza de los empleadores: al comunicar consistentemente tu marca a través de diferentes plataformas, construyes confianza con posibles empleadores.
4. **Optimización de la visibilidad online**:
   - Presencia online positiva: una marca personal efectiva asegura que cuando los empleadores busquen tu nombre en línea, encuentren contenido profesional y positivo que refuerce tu candidatura.
   - Redes sociales como herramienta: te permite utilizar redes sociales profesionales, como LinkedIn, para ampliar tu red y aumentar tu visibilidad ante reclutadores.
5. **Fomento de oportunidades de networking**:
   - Conexiones estratégicas: una marca personal clara te ayuda a atraer y retener una red de contactos valiosos, incluidos mentores, colegas y líderes de la industria.
   - Referencias y recomendaciones: las personas dentro de tu red están más dispuestas a recomendar o referirte si entienden claramente tu valor y tus objetivos profesionales.
6. **Mejora de las oportunidades de empleo**:
   - Atracción de ofertas de trabajo: una marca personal sólida puede atraer oportunidades de empleo, incluso ofertas no solicitadas, ya que los empleadores te ven como una valiosa adición a su equipo.
   - Negociación de mejores condiciones: con una marca personal fuerte, estás en una mejor posición para negociar salarios más altos y mejores condiciones de trabajo.
7. **Facilitación de la transición de carrera**:
   - Flexibilidad profesional: una marca personal bien desarrollada te da la flexibilidad de cambiar entre industrias o roles, ya que enfatiza tus habilidades transferibles y tu valor general, no solo tu experiencia específica del sector.
   - Emprendimiento: si decides emprender, tu marca personal ya establecida puede darte una ventaja inicial al construir confianza y reconocimiento.
8. **Desarrollo profesional a largo plazo**:
   - Crecimiento continuo: una marca personal te obliga a estar constantemente aprendiendo y mejorando para mantener tu relevancia en tu campo, fomentando el desarrollo profesional continuo.
   - Objetivos de carrera: ayuda a definir y comunicar tus objetivos de carrera a largo plazo, lo que puede guiar tus decisiones y trayectoria profesional.
9. **Resiliencia ante cambios del mercado**:
   - Adaptabilidad: en un mercado laboral en constante cambio, una marca personal fuerte te proporciona una base sólida sobre la cual puedes adaptarte y pivotar según sea necesario.
   - Seguridad laboral mejorada: a medida que avanzas en tu carrera, una marca personal consolidada puede proporcionarte una cierta medida de seguridad laboral, ya que tu valor es reconocido tanto dentro como fuera de tu organización actual.
10. **Satisfacción y realización personal**:
    - Autenticidad: construir tu marca personal te permite ser auténtico en tu vida profesional, trabajando en roles y proyectos que reflejan tus verdaderos intereses y valores.
    - Reconocimiento y logro: la marca personal también conlleva el reconocimiento de tus logros y contribuciones, lo que puede aumentar tu satisfacción y realización personal.

Fuente: Elaboración propia + ChatGPT

Infografía elaborada por Ángeles Vallejo y Alfredo Vela

alfredovela.com
ticsyformacion.com

Análisis DAFO para la marca personal

DEBILIDADES

Dificultades y limitaciones internas

- Falta de objetivos (o poco claros)
- Escasa o nula visibilidad
- Mala reputación
- Escasa digitalización
- Bajos conocimientos de comunicación
- Poca adaptación al cambio
- Mala propuesta de valor

D A

ANÁLISIS DAFO

AMENAZAS

Dificultades y limitaciones externas

- Qué amenaza mi propuesta de valor
- Cambios normativos negativos
- Mala situación de la economía
- Propuesta de valor en decadencia
- ¿Inteligencia artificial?

FORTALEZAS

Características y habilidades internas

- Titulaciones, conocimientos, formación, ...
- Buena visibilidad
- Buenas habilidades sociales
- Buena propuesta de valor
- Alta capacidad de creación de contenido

F O

OPORTUNIDADES

Características y habilidades externas

- Qué tecnologías puedo aprovechar
- Cambios normativos positivos
- Buena situación de la economía
- Propuesta de valor en alza
- Posibilidad de emprender

Infografía elaborada por Ángeles Vallejo y Alfredo Vela

ICEBERG DE LA MARCA PERSONAL

¿Cómo percibimos el éxito de los demás en su marca personal?

LO QUE LA GENTE VE

Tu marca personal funciona

LO QUE LA GENTE NO VE (O NO QUIERE VER)

Trabajo realizado en definir tus objetivos
Labor de autoconocimiento
Creación y mantenimiento de la estrategia de marca
Formación permanente / competencias / actitud
Esfuerzo / constancia / compromiso
Desarrollo y evolución de la propuesta de valor
Visibilidad / networking / contenidos
Habilidades sociales y plan de comunicación
Adaptación al cambio
Inversión en tiempo y recursos
Sacrificios personales / haters

Infografía elaborada por Ángeles Vallejo y Alfredo Vela

Algunos consejos sobre Marca Personal para orientadores laborales/técnicos de empleo

La marca personal es el primer activo de la mayorías de los profesionales

Debes de desarrollar tu marca personal para dar ejemplo a tus usuarios

No puedes explicar algo a los usuarios que no hayas experimentado

Un Técnico con buena marca personal incentiva a los usuarios a trabajarla

Una buena marca personal te puede ayudar a convertirte en referente de la orientación laboral

El desarrollo de tu marca se debe basar en objetivos y estrategia

La difusión de tu marca hará que tengas una presencia más activa en redes sociales

Un buen trabajo de tu marca te “obliga” a estar actualizado constantemente

El desarrollo de tu marca te ayudará a dar mejor orientación y formación a tus usuarios

Un buen trabajo de marca te ayudará en la mejora de tu networking

Busca buenos referentes sobre marca personal y aprende de ellos

Hacer un buen trabajo de marca personal te atraerá proyectos nuevos

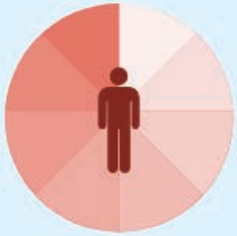
ticsyformacion.com

Infografía creada por Ángeles Vallejo y Alfredo Vela

alfredovela.com

Algunos elementos que forman parte de tu marca personal

Curriculum
Empleabilidad
Competencias



Principios/ética
Valores
Personalidad

Información
Formación
Experiencia

Reputación
Visibilidad
Evolución

Propuesta de valor
Productos/servicios
Proyectos

Opiniones
Líneas rojas
Influencias

Engagement
Contactos
Imagen personal

Hab. sociales
Medios sociales
Publicaciones

Éxitos
Fracasos
Historia

Digitalización
Valor diferencial
Creatividad

Actitud
Coherencia
Constancia

Responsabilidad social personal
Voluntariado

Infografía creada por Ángeles Vallejo y Alfredo Vela

Infografías para la BÚSQUEDA DE EMPLEO

LA IMPORTANCIA DE LA RED DE CONTACTOS EN LA BÚSQUEDA DE EMPLEO

El voluntariado es una actividad valiosa que puede enriquecer significativamente tu proceso de búsqueda de empleo. Participar en trabajos voluntarios no solo ofrece beneficios personales y sociales, sino que también puede mejorar significativamente tus oportunidades laborales. Aquí podemos ver algunos aspectos de la importancia del voluntariado en el contexto de la búsqueda de empleo:

1. **Desarrollo de habilidades**:
   - Adquisición de nuevas habilidades: el voluntariado te permite aprender habilidades nuevas y relevantes que pueden ser transferibles a un entorno laboral.
   - Mejora de habilidades existentes: puedes fortalecer habilidades como liderazgo, trabajo en equipo, y comunicación, todas valoradas en cualquier ámbito profesional.
2. **Experiencia laboral relevante**:
   - Rellenar brechas en el CV: el voluntariado es especialmente útil para llenar huecos de empleo en tu CV, mostrando tu proactividad y compromiso continuo con el desarrollo personal y profesional.
   - Experiencia en sectores específicos: puede ofrecerte experiencia práctica en campos o sectores específicos donde puede ser difícil entrar, como el sector sin fines de lucro, educativo o de salud.
3. **Expansión de la red profesional**:
   - Construcción de contactos: el voluntariado te expone a una red más amplia de personas, incluyendo otros voluntarios, empleados de la organización y beneficiarios de la ayuda, que pueden convertirse en contactos valiosos para futuras oportunidades de empleo.
   - Mentores y referencias: puedes conocer mentores potenciales y obtener referencias de líderes comunitarios o del personal de la organización que supervisa tu trabajo voluntario.
4. **Demostración de carácter y valores**:
   - Compromiso con la comunidad: muestra tu disposición para invertir tiempo en mejorar tu comunidad, lo que puede ser muy atractivo para los empleadores con una fuerte cultura corporativa de responsabilidad social.
   - Ética de trabajo y motivación: participar en voluntariado demuestra una sólida ética de trabajo y una motivación que no está ligada exclusivamente a remuneraciones financieras.
5. **Ventajas competitivas**:
   - Diferenciación en el mercado laboral: el voluntariado puede ser un punto de diferencia en tu CV, destacándote de otros candidatos que podrían no tener experiencias voluntarias que demostrar.
   - Historias para entrevistas: proporciona experiencias valiosas que puedes compartir en entrevistas de trabajo, mostrando tus habilidades, adaptabilidad y cómo enfrentas desafíos.
6. **Mejora de la autoconfianza**:
   - Desarrollo de la confianza en uno mismo: el éxito en roles de voluntariado puede aumentar tu autoestima y autoeficacia, lo cual es crucial cuando buscas empleo.
   - Prueba de habilidades: poner a prueba tus habilidades en un entorno de voluntariado puede confirmar tu capacidad para manejar roles similares en el ámbito profesional.
7. **Flexibilidad y prueba de carreras**:
   - Exploración de intereses de carrera: el voluntariado puede ofrecer una vía de bajo riesgo para explorar nuevos campos o sectores, ayudándote a decidir si una determinada carrera es adecuada para ti antes de comprometerte con cambios más significativos.
   - Adaptabilidad a diferentes roles: la experiencia en diversas tareas y entornos a través del voluntariado demuestra tu capacidad para adaptarte y aprender rápidamente.
8. **Mejora del bienestar personal**:
   - Satisfacción personal: el voluntariado puede proporcionar una profunda satisfacción personal que puede ser vital durante períodos de búsqueda de empleo, que a menudo son estresantes y desafiantes.
   - Salud mental y física: las actividades voluntarias pueden mejorar tu salud mental y física.
9. **Impacto positivo en la sociedad**:
   - Contribución social: más allá de beneficios personales y profesionales, el voluntariado tiene un impacto positivo en la sociedad y ayuda a fomentar una comunidad más solidaria.

Fuente: Elaboración propia + ChatGPT

Infografía elaborada por Ángeles Vallejo y Alfredo Vela

alfredovela.com
ticsyformacion.com

Briefing para la marca personal

- Nombre del profesional. Datos de contacto.
- Contexto. Historia profesional (formación, trabajos, ...). Situación actual. Evolución en los últimos años. Reputación actual y evolución.
- Empleados. Organigrama.
- Principales problemas actuales.
- Productos/servicios que comercializa actualmente (y en el corto plazo). Precios respecto del sector.
- Qué objetivos tiene a medio y largo plazo.
- Plan de marketing y comunicación personal.
- ¿Se dispone de imagen corporativa? Elementos con los que cuenta.
- Presupuesto de marketing.
- Acciones de marketing realizadas hasta ahora. Resultados obtenidos. Cuáles han funcionado mejor.
- Público objetivo. Cómo llegan los potenciales clientes. Geografía. Demografía. ¿Es el que queremos? B2B / B2C.
- Actividades de networking realizadas y logros conseguidos
- ¿Quién es la competencia principal? Otro tipo de competencia al que prestar atención.
- ¿Qué ventajas tenemos sobre la competencia? ¿Y desventajas?
- Valor diferencial respecto a la competencia.
- ¿Dispone de web/s? ¿Qué tráfico tiene la web? Procedencia del tráfico. Páginas más vistas. Google Analytics
- ¿Qué medios sociales tiene el profesional? ¿Qué tipo de publicaciones se hace en ellas? ¿Se realizan campañas publicitarias en redes?
- ¿Qué contenido genera o puede generar el profesional?
- Responsabilidad social personal.
- Pertenencia a asociaciones y colectivos.
- Premios/reconocimientos.
- Libros/publicaciones/apariciones en medios.

Infografía elaborada por Alfredo Vela

Esquema del Plan de Trabajo para la marca personal

Versión 2

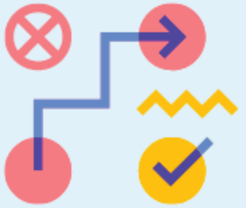
- **Punto de partida. Autoconocimiento**
  - Briefing
  - Análisis DAFO
  - Skills: hard/soft
  - Habilidades digitales
  - Visibilidad
  - Reputación
  - Red de contactos
  - Referentes
  - Competencia
- **Objetivos**
  - Generales
  - Específicos
  - Cualitativos/cuantitativos
  - Hitos importantes
- **Público objetivo**
  - Público
    - Buyer person/s
    - Customer journey/s
  - Geografía
  - Empresas/organizaciones de interés
  - Estrategia
- **Propuesta de valor**
  - Producto mínimo viable
  - Propuesta de valor
  - Soy diferente en ...
  - Precios/costes
  - Portfolio de productos/servicios
  - Creatividad/innovación
  - Colaboradores
- **Infraestructura**
  - Espacio físico
  - Hardware
  - Software

- **Difusión de la marca**
  - Plan de marketing personal
  - Web/Blog
    - Dominios
    - Hosting
    - Estructura Web/blog
  - Podcast
  - Medios sociales
    - Hashtags
  - Networking
    - Touchpoints
    - Eventos de interés
  - Publicidad
  - Otros
    - Conferencias
    - Cursos
    - Consultoría
    - Libros
    - Artículos
    - Entrevistas
- **Contenidos para publicar**
  - Materias sobre las que publicar
    - Brainstorming
    - Listado de temas
  - Tipos de contenidos
    - De terceros
    - Propio
    - Herramientas
    - Reutilización
  - Formatos
    - Texto
    - Imagen/vídeo/infografía
    - Otros
  - Idiomas
  - Herramientas para contenidos

- **Proyectos paralelos**
  - Brainstorming
  - Lista de proyectos posibles
    - Formación
    - Libros
    - Otros
- **Plan de formación personal**
  - Competencias hard
  - Competencias soft
  - Habilidades digitales
- **Evaluación**
  - Indicadores
  - Análisis de datos
  - Ideas de mejora
- **Documentos de interés**
  - Catálogo de productos/servicios
  - CV corto
  - CV completo
  - Diferentes BIO con diferentes propósitos
  - Elevator Pitch
  - Tarjetas de visita
  - Carpeta de imagen corporativa
  - Presentaciones
- **Recursos de interés**
  - Libros
  - Webs
  - Vídeos
  - Artículos

Algunas "cosillas" por las que no funciona tu marca personal

Eres tremendamente aburrido



Ausencia de estrategia (o inadecuada)

Visibilidad mal trabajada (o inadecuada)

Tu propuesta de valor no despierta interés

Mala elección de público objetivo

Tu "personalidad" no resulta agradable.

Tu marca no destaca, es igual que otras muchas

Inadecuada elección de los canales para su difusión

No consigues implicar a tu comunidad

Creas contenido irrelevante o de baja calidad

No la adaptas a los cambios

Parece que no te crees tu propia marca

ALGUNAS PREGUNTAS QUE HACERNOS PARA LA MARCA PERSONAL

- ¿QUIÉN ERES PROFESIONALMENTE?
- ¿QUÉ VALORES TRANSMITES?
- ¿CUÁLES SON TUS OBJETIVOS?
- ¿QUÉ PRODUCTOS/SERVICIOS TIENES?
- ¿CUÁL ES TU PÚBLICO OBJETIVO?
- ¿CUÁL ES TU GEOGRAFÍA OBJETIVO?
- ¿CUÁNTO TIEMPO VAS A DEDICAR AL PROYECTO?
- ¿QUÉ TIENES DIFERENTE A TU COMPETENCIA?
- ¿TIENES CONOCIMIENTOS DE MARKETING Y COMUNICACIÓN?
- ¿CUÁLES SON TUS LÍNEAS ROJAS?
- ¿QUÉ PIENSAN/SIENTEN LOS DEMÁS SOBRE TÍ?
- ¿QUÉ O QUIÉN ES TU COMPETENCIA?

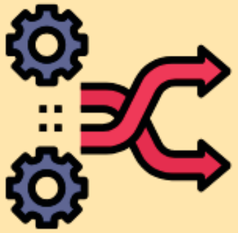
- ¿QUÉ FUTURO TIENE TU PROFESIÓN/ACTIVIDAD?
- ¿PUEDES CREAR PROYECTOS PARALELOS?
- ¿QUIÉNES SON TUS REFERENTES?
- ¿QUÉ TE APASIONA?
- ¿PARA QUIÉN QUIERES TRABAJAR?
- ¿CON QUIÉN QUIERES TRABAJAR?
- ¿QUÉ RED DE CONTACTOS TIENES?
- ¿QUÉ COMPETENCIAS TE HACEN FALTA?
- ¿CUÁL ES TU NIVEL DE DIGITALIZACIÓN?
- ¿QUIÉNES VAN A SER TUS STAKEHOLDERS?
- ¿QUÉ QUIERES DEJAR DE HACER?
- ¿CUÁL ES TU RAPIDEZ DE APRENDIZAJE?

Algunas competencias no digitales de interés para la marca personal

Aprendizaje en tipo real
Aprendizaje activo
Aprendizaje continuo

Pensamiento crítico

Gestión de tiempo
Independencia



Adaptación al cambio

Resolución de problemas
Toma de decisiones

Comunicación
Marketing
Escucha activa

Empatía
Inteligencia emocional

Colaboración
Trabajo equipo

Capacidad de síntesis
Capacidad de análisis

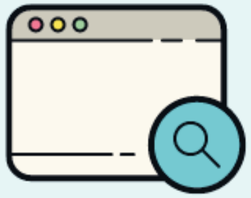
Habilidades sociales
Liderazgo

Experiencia de usuario
Creatividad
Innovación

Independencia personal
Ética
Responsabilidad social

Infografía creada por Ángeles Vallejo y Alfredo Vela

Algunas competencias digitales de interés para la marca personal



Curación y
búsqueda avanzada
de contenido

Word
Excel
PowerPoint

Medios sociales

Marketing y
comunicación digital

Correo electrónico
Mensajería/Chat
Videoconferencia

Agenda
Notas/Tareas/Listas
Contactos

Vídeo/Fotografía
Streaming
Podcast

Manejo datos
Analítica digital

Hablar en público
por canales digitales

Nube y colaboración
digital
Inteligencia Artificial

Aprendizaje digital
Creatividad digital
Innovación digital

Canva
Genial.ly

Infografía creada por Ángeles Vallejo y Alfredo Vela

Algunos medios sociales de interés para difundir tu marca personal

Web
Blog

LinkedIn

Twitter
Mastodon
Bluesky

Facebook

Instagram
Threads

TikTok

Pinterest

Issuu
Slideshare
SlideServe

YouTube
Vimeo

Twitch
Kick

WhatsApp
Telegram

Podcasts
IVoox
Spotify

Infografía creada por Ángeles Vallejo y Alfredo Vela

12 TIPOS DE MARCA PERSONAL

Consolidada

Enfocada, con estrategia, con los objetivos claros, sensible al mercado y con un buen trabajo diario. Es la consecuenca de un buen trabajo.

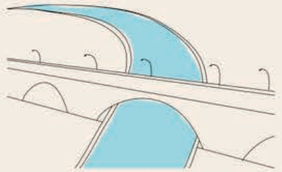
Incipiente

Aquella que comienza su andadura, parece tener claro los objetivos y el trabajo a realizar. Todavía un poco verde.

En fase idea

Tiene la idea de afrontar el trabajo de desarrollar una Marca Personal. Si se queda en idea, no sirve para nada. Lleva el proyecto a cambo.

Guadiana



Sin constancia, aparece y desaparece en función de no se sabe qué. Lo de la constancia no va con ella. La constancia es crítica para la marca.

Fake

Más falsa que un billete de 7,25 euros. Hay algunas personas que consideran que "inventarse" una buena marca personal esbuena idea. Nunca lo es.

Fotocopia

Aquella basada en copiar la estrategia y el trabajo de otra, pero sin molestarse en adaptarla a sus características.

Veleta

Desenfocada, sin rumbo, sin objetivos, sin estrategia, sólo se mueve a ritmo de la moda. Esto se produce por falta de objetivos adecuados y estrategia.

Postureo

La que confunde el posturero con un buen trabajo para el desarrollo de su marca. La marca personal debe centrarse en el "ser" no en el "aparentar".

Innecesaria

Sustentada en intentar "vender" algo que no tiene demanda en el mercado y que no la va a tener. Una marca personal innecesaria no tiene cabida.

Invisible

Aquella que piensa que con ser bueno en el trabajo es suficiente, y no hace trabajo adecuado de difusión. Lo que no se conoce, no se compra.

Académica

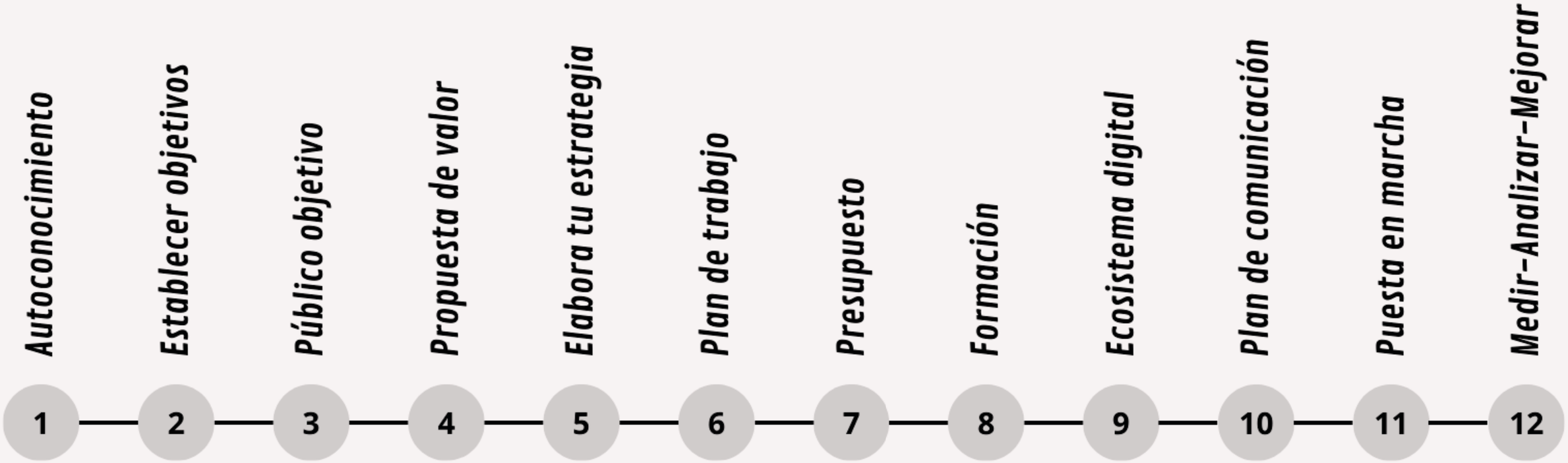
Muy de manual, meramente teórica, sin un desarrollo práctico adecuado. La marca personal debe adaptarse a las características de la persona.

Nivel Dios

La que se cree mejor que todos los demás, y actúa en consecuencia. El complajo de Dios no es un buen componente para tu marca personal.

Infografía creada por Ángeles Vallejo y Alfredo Vela para www.ticsyformacion.com

Etapas desarrollo Marca Personal



Infografía elaborada por Ángeles Vallejo y Alfredo Vela

12 ETAPAS PARA EL DESARROLLO DE UN PROYECTO DE MARCA PERSONAL

Autoconocimiento

Hemos de conocer nuestro punto de partida, qué competencias y habilidades tenemos, valores, valor diferencial, red de contactos,...

Establecer Objetivos

Hemos de establecer los objetivos que queremos conseguir con nuestro proyecto de marca personal. Puedes utilizar objetivos SMART.

Público objetivo

Hemos de diseñar una Estrategia de cómo lograr los objetivos que nos hemos propuesto con el proyecto. La Estrategia debe evolucionar.

Propuesta de valor

¿Qué problemas resuelves? ¿Qué oportunidades detectas? ¿Qué valor aportas? Tu propuesta de valor debe centrarse siempre en el cliente.

Elabora tu Estrategia

Hemos de diseñar una estrategia de cómo lograr los objetivos que nos hemos propuesto con el proyecto. Siempre debe tenerse por escrito.

Plan de trabajo

Una vez diseñada la estrategia, tenemos que descender a detallar que acciones concretas vamos a desarrollar para lograr el exito de

Presupuesto

Cómo todo proyecto, éste requiere de una dotación presupuestaria, una parte irá destinada a algunas inversiones, otra parte destinada a tiempo de

Formación

La marca personal requiere de conocimientos de comunicación, hard skills, herramientas tecnológicas... Hay que afrontar la formación

Ecosistema digital

Hemos de crear el ecosistema digital adecuado para el desarrollo del proyecto, que debe de ser eficaz y eficiente para ayudar al éxito.

Plan comunicación

Hemos de diseñar el plan de comunicación más adecuado para las características de nuestra marca personal, y alineado con la estrategia.

Puesta en marcha

Hay que arrancar el proyecto, a partir de ahí, será el día a día de tu proyecto de marca personal. Es evidentemente la parte más larga del proyecto.

Medir-analizar-mejorar

Hay que medir y comprobar si vamos consiguiendo los objetivos, y hacer las modificaciones adecuadas de las estrategia y en el plan de trabajo.

Infografía creada por Ángeles Vallejo y Alfredo Vela para www.ticsyformacion.com

Matriz urgente/importante de la marca personal

	URGENTE	NO URGENTE
IMPORTANTE	**El día a día y lo que no has hecho en su momento** • Responder a menciones o comentarios negativos en redes sociales o plataformas profesionales. • Actualizar tu perfil en redes sociales y plataformas profesionales si hay cambios significativos en tu carrera. • Preparar para una presentación o evento próximo donde representarás tu marca. • Cumplir con plazos para publicaciones o colaboraciones que has comprometido. • Proteger tu reputación en caso de un malentendido o crisis. • Responder a oportunidades de networking o colaboración que tienen plazos cercanos. 	**La zona en la que más tiempo tienes que invertir** • Desarrollar una estrategia a largo plazo para tu marca personal. • Crear y mantener un blog o sitio web personal. • Aprender nuevas habilidades o adquirir conocimientos que enriquezcan tu marca. • Construir y cultivar relaciones de networking a largo plazo. • Solicitar o recopilar testimonios y recomendaciones. • Planificar y producir contenido regular para tus plataformas. • Buscar nuevos proyectos paralelos de interés para tu marca personal.
NO IMPORTANTE	**El día a día de dudosa utilidad** • Responder a invitaciones a eventos o reuniones que no son cruciales para tu marca. • Contestar correos electrónicos y mensajes que no están directamente relacionados con tu marca personal. • Asistir a eventos de networking que no son específicos de tu nicho. • Actualizaciones menores en redes sociales o tu sitio web. • Participar en debates online actuales que no están directamente relacionados con tu área de expertise. • Gestionar solicitudes de conexión en redes sociales. 	**El tiempo que inviertes aquí lo tiras a la basura** • Navegar en redes sociales sin un objetivo específico para tu marca. • Participar en actividades o eventos que no tienen relevancia para tu campo profesional. • Dedicar tiempo a aprender habilidades que no aportan a tu marca personal. • Crear contenido que no alinea con tus objetivos de marca personal. • Perseguir colaboraciones o oportunidades de networking que no se alinean con tus valores o metas. • Engancharse en debates online que pueden dañar tu imagen profesional.

Infografía elaborada por Ángeles Vallejo y Alfredo Vela

APLICACIONES DE LA MARCA PERSONAL PARA UN PROFESIONAL

Talento

Puedes mostrar tu talento a los demás, pero también puede atraer talento hacia tus proyectos o tu empresa. Una buena marca personal atrae al talento.

+ Networking

Si tu marca personal es atractiva, tendrás muchas más posibilidades de hacer networking 2.0, pero tambien en el mundo 1.0.

Visibilidad

Al tener que difundir tu marca personal, serás mucho más visible, y por lo tanto fácilmente localizable por aquellos a los que interese tu marca.

Empleabilidad

La empleabilidad es la capacidad de un profesional de ser absorbido por el mercado laboral. Una buena marca personal te ayuda.

Ser un referente

Una de las aplicaciones interesantes de la marca personal es la posibilidad de convertirte en un referente de tu sector o área de actividad.

Emprendimiento

Las marca personal te ayudará a emprender, seas un profesional o tengas una empresa. Ser reconocido ayuda a la hora de buscar socios, clientes, ...

Vender

Una de las aplicaciones más evidentes de una buena marca personal, es que ayuda a vender tu trabajo o el de la empresa en la que prestas tus servicios.

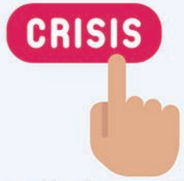
Reputación

Una buena estrategia de marca personal, ayuda a conocer y mejorar la reputación que tienen entre tus contactos.

Aprender

Uno de los objetivos de cualquier estrategia de marca personal es mejorar y el aprendizaje necesario para la mejora profesional.

Oportunidades en crisis



Una de las aplicaciones que tiene una buena marca personal es la de disponer de más oportunidades en épocas de crisis.

Autoconocimiento

En las primeras fases de una estrategia de marca personal, el autoconocimiento es básico para establecer tus objetivos.

+ Productividad

Disponer de una buena estrategia de marca personal y mejorar el aprendizaje y tu gestión del tiempo, te hará ser mucho más productivo.

Infografía creada por Ángeles Vallejo y Alfredo Vela para www.ticsyformacion.com

12 EXCUSAS O FRENOS PARA NO DESARROLLAR TU MARCA PERSONAL

No tengo tiempo

No es cierto que no tengamos tiempo, todos tenemos el mismo. Decidimos en qué lo invertimos. La marca personal es una buena inversión de tu tiempo.

No me hace falta

Si esperas a que te haga falta, seguramente sea tarde.
La marca personal es una necesidad profesional crítica en la actualidad.

Quiero ser anónimo

Resulta evidente que cuando se trabaja la marca personal, hay que difundirla. Si eres anónimo nadie te encontrará para un trabajo o proyecto.

Nunca me ha hecho falta

Como todas las innovaciones, antes no hacían falta. Un ejemplo, Internet no hizo falta hasta que se convirtió en una necesidad.

Yo soy el jefe

que lo hagan los demás

La marca personal puede ayudar a la marca de la empresa, si queremos que los trabajadores ayuden con su marca, los "jefes" deben de dar ejemplo.

No me pagan por eso

Nos pagan por hacer el trabajo de la mejor manera posible. Hubo un tiempo en el que el teléfono movil no se usaba para trabajar.

No sé cómo hacerlo

Esa excusa es muy mala, si no sabemos hacer algo, siempre tenemos la posibilidad de aprender a hacerlo, y la marca personal no es una excepción.

Soy muy mayor

La esperanza de vida es cada vez mayor, la carrera profesional probablemente se extenderá hasta los 70 años. Nunca es tarde.

No lo veo

La mayoría de los expertos que se dedican a la orientación profesional, indican que todo profesional necesita desarrollar su marca personal.

No tengo objetivos claros

En el diseño de la estrategia de tu marca personal, uno de los primeros pasos es establecer tus objetivos profesionales. Es un buen momento para definirlos.

Tengo trabajo fijo

Nadie tiene trabajo fijo, en cualquier momento nos podemos quedar sin éste. Debes buscar ser empleable siempre. La marca personal ayuda.

No tengo nada que contar

Para difundir tu marca personal es necesario utilizar Internet para ello, y hay que hacer publicaciones. Todos tenemos algo interesante que contar.

Infografía creada por Ángeles Vallejo y Alfredo Vela para www.ticsyformacion.com

ERRORES EN TU TRABAJO DE MARCA PERSONAL

Objetivos poco claros

Sin objetivos claros es imposible hacer un buen trabajo de marca personal, la estrategia y el plan de trabajo parten de éstos.

No tener estrategia

Hemos de diseñar una estrategia (por escrito) que nos conduzca a la consecución de los objetivos que nos hemos propuesto con la marca.

No trabajar la marca

No prestar atención a la marca personal y no hacer un buen trabajo en ella, es en sí mismo, un grave error para un profesional.

Falta de constancia

Como en cualquier actividad personal o profesional, la constancia es básica para aumentar las posibilidades de éxito en el proyecto de marca.

Falta de coherencia

Nuestra marca personal tiene que ser coherente con nuestros objetivos, principios, valores y con nuestra personalidad.

Falta de formación

Conseguir nuevas competencias necesarias es imprescindible para la evolución de nuestra marca personal, siempre alineadas con tus objetivos.

Alimentar el Ego

En ocasiones dedicamos mucho tiempo y esfuerzo a alimentar el Ego, es un grave error para nuestra marca personal.

Comunicación/Marketing

No hemos de olvidar que debemos disponer de un plan de comunicación y marketing para difundir nuestra marca personal.

Propuesta de valor

Debemos trabajar una propuesta de valor que sea demandada por el mercado y que nos haga destacar de la competencia.

No adaptarse al cambio

El mercado, nuestros clientes, la tecnología, ... van cambiardo de forma muy rápida. Nuestra marca personal debe adaptarse a estos cambios.

Falta de visibilidad

La visibilidad es uno de los activos de la marca personal más infravalorados. Hemos de ser visibles dónde sea necesario.

No medir/analizar

Hemos de medir los resultados de nuestra marca, analizarlos y modificar nuestra estrategia para poder mejorarlos.

Infografía creada por Ángeles Vallejo y Alfredo Vela para www.ticsyformacion.com

CONSIDERCIONES SOBRE LA MARCA PERSONAL

Individuo vs. marca

Aunque hablamos de "marca" personal, lo primero es siempre la persona, hemos de ver los componentes personales sobre los que se va a basar nuestra

Estrategia por escrito

La Estrategia para nuestra marca personal debe estar por escrito, ya que no sirve "tenerla en la cabeza". Habrá que evolucionarla con el tiempo..

Relaciones sólidas

Un buen trabajo de marca personal ayuda a establecer relaciones personales y profesionales, intenta que sean lo más sólidas y reales posibles.

Sentido común

En todos los procesos del desarrollo de tu marca personal has de aplicar el Sentido Común. Trabajar con buena información y datos siempre ayuda.

No constancia, No éxito

Como en cualquier proyecto personal o profesional, debemos ser constantes en nuestro aprendizaje y esfuerzo. En la marca personal la constancia es crítica.

Sé positivo

Hemos de ser positivos y proyectarlo a los demás. Una marca personal basada en negatividad tiene pocas posibilidades de éxito.

Cuidado con el Ego

Cuándo en nuestro proyecto de marca personal conseguimos algún éxito, debemos de tener cuidado con el Ego, es un mal compañero de viaje.

Actitud

A la hora de contrarar personal para un trabajo o un proyecto, cada vez de valora más la actitud, incluso por encima de la aptitud.

No es postureo

No hay que confundir "postureo" con marca personal, ésta no consiste en proyectar una imágen equivoca de nosotros.

No es manipulación

Hay quienes piensan que un proyecto de marca personal consiste en manipular lo que los demás opinan de nosotros. No es así.

Todos la necesitamos

Todos tenemos marca personal, la diferencia está en si se basa o no en una estrategia y un proyecto. Todo porfesional necesita trabajar su marca.

Alineada con la empresa

Si prestas tus servicios a una o varias empresas, tu marca debe ir alienada con éstas. No tiene sentido que cada marca reme en direcciones distintas.

Infografía creada por Ángeles Vallejo y Alfredo Vela para www.ticsyformacion.com

CONSECUENCIAS DE UN BUEN TRABAJO DE TU MARCA PERSONAL

Visibilidad

Un buen trabajo de la marca personal debe implicar una buena estrategia de visibilidad enfocada al público objetivo y a la geografía deseada.

Atraer trabajo

En la actualidad, no es suficiente salir a buscar trabajo, una marca personal ayuda a que el trabajo te vaya a buscar. Aumentas tus posibilidades..

Atraer proyectos

En muchos ámbitos, es habitual trabajar por proyectos, una marca bien posicionada ayuda a atraer proyectos en los que puedes participar.

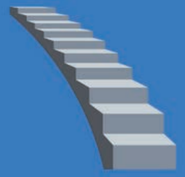
Atraer talento

En ocasiones, tendrás la necesidad de buscar talento para tus proyectos, una buena marca personal aumenta tus posibilidades de atraerlo.

Networking

Disponer de una marca conocida, reconocida y de valor, te permitirá ser atractivo para que otros quieran hacer hacer networking contigo.

Carrera profesional



Si tienes una buena estrategia de marca, serás el conductor y líder de tu propia carrera profesional. La marca personal te ayudará en tu carrera.

Atraer inversores

Si buscar emprender, contar con una buena marca personal puede ayudar a la difícil tarea de atraer financiación hacia tus proyectos.

Diversificación

La forma tradicional de moverse por el mercado laboral ya no es suficiente. La marca personal abre nuevas vías para que diversifiques.

Aumento del valor

Si se realiza un buen trabajo de la marca personal, ello podrá ayudar a aumentar tu valor (y tu precio) como profesional.

Sostenibilidad

Una buena estrategia de marca personal te permitirá estar "en el mercado" a lo largo del tiempo. Hará tu carrera profesional sostenible en el tiempo.

Método

Un buen trabajo de marca personal se consigue con estrategia y método, que también podemos aplicar al resto de nuestra actividad.

Vender

Es la consecuencia natural de todas las anteriores.
Todo profesional, tiene entre sus objetivos "vender" más y mejor.

Infografía creada por Ángeles Vallejo y Alfredo Vela para www.ticsyformacion.com

12 ELEMENTOS QUE DEBEN FORMAR PARTE DE TU RESPONSABILIDAD SOCIAL PERSONAL (RSP)

E inclúyelos en tu Marca Personal

Aprender

El aprendizaje a lo largo de la vida te ayudará a ser un miembro útil de la Sociedad.

Enseñar

Enseñar es la mejor forma de aprender, por ello debes hacer un esfuerzo en enseñar a los demás.

Trabajo

El trabajo es una pieza fundamental de la Responsabilidad Social Personal de todos los miembros de la Sociedad

Respeto

El respeto a los demás es uno de los elementos mas importantes a la hora de construir una buena Sociedad.

Valores

Hay que trabajar tus valores y ayudar a trabajar los de los demás, sin valores puede existir la Sociedad.

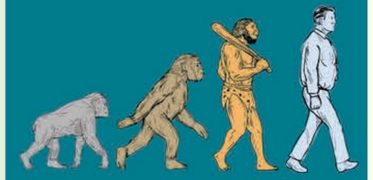
Implicación social

No pases por la Sociedad como si fueras un mero espectador, debes implicarte activamente en ella.

Ayuda

Ayudar a los demás es uno de los elementos más importantes de tu Responsabilidad Social Personal.

Evolución/Cambio



La vida es evolución y cambio. Los cambios siempre son una oportunidad. Sé el motor del cambio.

Colabora

No se puede entender una Sociedad sin que exista colaboración entre sus miembros.

Derechos

Los derechos no se consiguen sin esfuerzo, que debemos aportar para construir una Sociedad mejor.

Medio ambiente

Has de cuidar el medio ambiente para vivir en un mundo mejor y ayudar a concienciar sobre éste.

Construir Sociedad

Haz que tus ideas y acciones siempre contribuyan a la construcción de una Sociedad mejor.

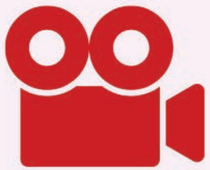
Infografía creada por Ángeles Vallejo y Alfredo Vela para www.ticsyformacion.com

TIPOS DE CONTENIDOS PARA DIFUNDIR TU MARCA PERSONAL

Infografías

Las infografías son uno de los contenidos que mejor funciona, son fáciles de difundir y se comparten de forma habitual.

Vídeo



En los últimos tiempos el vídeo es el tipo de contenido que más ha crecido. Puedes hacer tutoriales, difusión de eventos, formación, entrevistas, ...

Sreaming

La emisión de vídeo en directo a través de YouTube, Zoom, redes, ... puede reforzar tu marca personal. Webinars y eventos son un buen ejemplo.

Imágenes

Con las imágenes puedes mostrar tu actividad profesional, tu participación en eventos, realizar montajes con tus ideas, compartir tus conocimientos, ...

Artículos

Escribir en tu blog/web o en el de terceros, te permitirá mostrar tus conocimientos y habilidades y posicionarte como referente.

Entrevistas

Si consigues atraer el interés de los medios de comunicación, es posible que éstos se pongan en contacto contigo para entrevistas.

Podcasts

Otro de los formatos que más está creciendo son los podcast, en formato de audio o vídeo. Puede ser buena idea para tu marca personal.

Presentaciones

Las presentaciones en PowerPoint, Prezi, Canva, Genial.ly, ... siempre son un tipo de contenido interesante para difundir tu marca.

Conferencias/cursos

A través de conferencias y cursos podrás mostrar los conocimientos, aptitudes y habilidades que forman parte de tu marca personal.

Plantillas

Diseñar y difundir plantillas para que otros las utilicen en sus proyectos, puede ser una buena idea para tu marca personal.

Manuales

Puedes elaborar manuales en formato eBook (o físico) para difundir tus conocimientos, además, te ayudarán a profundizar en ciertos temas.

Libros

Es el contenido que mayor refuerzo de tu marca personal puede tener. También hemos de decir, que es el más complejo de crear de todos.

Infografía creada por Ángeles Vallejo y Alfredo Vela para www.ticsyformacion.com

INDICADORES PARA MEDIR LA EVOLUCIÓN DE TU MARCA PERSONAL

Ofertas de trabajo

Si estás haciendo un buen trabajo con tu Marca Personal y vendes algo que el mercado demanda, es habitual recibir más ofertas de trabajo.

Ofertas de proyectos

Al desarrollar una Marca Personal consistente, atractiva y visible, resultarás interesante para participar en más proyectos.

Nuevas competencias

Una buena estrategia de tu Marca, que se adapte al mercado, te hará adquirir nuevas competencias que sin ella no adquirirías.

Aumento caché

Una forma de medir un buen trabajo en el desarrollo de tu marca, sin duda, es tu "precio de mercado", una buena marca aumenta el precio.

Invitaciones eventos

Un buen trabajo de Marca Personal, sumado a "vender" un producto o servicio demandado por el mercado, te hará atractivo para los eventos.

Tráfico a tu web/blog

Una buena Marca Personal, tendrá una estrategia de comunicación digital, centrada en tu web/blog, el trabajo hará que el tráfico aumente.

Nuevos amigos

Un buen trabajo de Marca, te permitirá conocer nuevas personas, si has "hecho nuevos amigos", has trabajado bien la parte personal.

Entrevistas en medios

Cuándo los medios de comunicación buscan expertos en una materia para un artículo una entrevista, tu trabajo de Marca te ayudará.

Engagement digital

Hoy gran parte de la comunicación de tu marca personal es digital, un buen trabajo aumentará tu engagement digital, y también el no digital.

Conferencias/cursos

Si tu trabajo en el desarrollo de tu Marca ha sido bueno, puedes haberte convertido en un referente del sector, te ofrecerán impartir cursos y conferencias.

Cumplimiento objetivos

En una buen Estrategia de Marca Personal, uno de lo puntos de partida son los objetivos a conseguir, ¿cuántos has logrado?

Reputación

La reputación profesional y personal, sin duda, en un indicador importante en el desarrollo de tu Marca Personal. Tu reputación es un gran activo.

Infografía creada por Ángeles Vallejo y Alfredo Vela para www.ticsyformacion.com

CONSEJOS SOBRE MARCA PERSONAL PARA ESTUDIANTES

Importancia

Los estudiantes deben conocer en profundidad la importancia de la marca personal. Deben empezar a ltrabajarla en esta etapa de su vida.

Referentes

Una de las mejores formas de aprender sobre marca personal y adquirir ideas es conocer a los referentes de tu sector que mejor la trabajan y seguirles.

Propuesta de valor

Has de trabajar tu propuesta de valor, es decir, qué puedes hacer por los demás que sea susceptible de que deseen contratar tus servicios.

Diferencia

El estudiante debe conocer en qué es diferente y en qué quiere ser diferente de tus competidores. Y debes poner esta diferencia en valor.

Comunicación

Una de las competencias más importantes que necesitas para el desarrollo de tu marca personal es la de comunicación, ¡trabájala!

Medios sociales

Los medios sociales son un excelente canal para dar a conocer tu marca personal, pero también para aprender sobre ella y sobre otras materias.

Contactos/networking

Disponer de una gran red de contactos y mantenerla es uno de los principales valores de un profesional. Puedes empezar con tus amigos y compañeros.

Objetivos

Aunque es difícil que un estudiante pueda tener claros sus objetivos profesionales, en esta etapa es importante trabajarlos.

Estrategia

Para realizar un buen trabajo con tu marca personal debes hacerlo con estrategia (por escrito), y evolucionarla con los cambios que se produzcan.

Formación permanente

Para mantener y mejorar tu propuesta de valor es necesario aprender todo aquello que la evolucione y mejore. La formación permanente es crítica.

Gestión del tiempo

Uno de los aspectos del trabajo a realizar con tu marca personal es una correcta gestión del tiempo, te hará más productivo.

Constancia

En todas las facetas de la vida, tanto personales como profesionales, la constancia es vital, también lo es para la evolución de tu marca personal.

Infografía creada por Ángeles Vallejo y Alfredo Vela para www.ticsyformacion.com

CONSEJOS PARA TRABAJAR LA MARCA PERSONAL EN LOS CENTROS EDUCATIVOS

Ejemplo

La comunidad educativa (profesores, directores, ...) tiene que dar ejemplo con el desarrollo y puesta en valor de sus marcas personales.

Análisis de marcas

Se podrían plantear ejercicios sobre el análisis de las marcas personales de los principales referentes relacionados con la titulación y/o asignaturas.

Trabajos

Otro consejo puede ser que en determinados trabajos que se encarguen a los alumnos se incluyan apartados de marca personal.

Talleres

Otra idea que puede resultar útil es la realización de talleres relacionados con la marca personal, adaptados a las edades de los alumnos.

Asignaturas

En las asignaturas podría resultar interesante dar relevancia a la marca personal y poner como ejemplo a los referentes con mejor marca personal.

Sensibilización

El sistema educativo en su conjunto, los centros, los profesores, ... deben de implicarse en la sensibilización sobre la importancia de la marca personal.

Colaboraciones

Es importante realizar colaboraciones con referentes en marca personal y entre los diferentes centros educativos para potenciar el trabajo.

Manuales

Aunque es difícil que un estudiante pueda tener claros sus objetivos profesionales, en esta etapa es importante empezar a trabajarlos.

Medios sociales

Es interesante que los medios sociales del sistema educativo y de los centros educativos se impliquen en difundir la importancia de la marca personal.

Formación profesorado

Sería interesante empezar a incluir en la formación del profesorado materias relacionadas con la marca personal y cómo usarla para los alumnos.

Trabajar con los padres

Otro de los aspectos que hay que trabajar es conseguir la colaboración e implicación de los padres en el trabajo de la marca personal.

Conferencias

Ofrecer a los profesores y alumnos conferencias de especialistas en la marca personal, tanto de forma presencial como online.

Infografía creada por Ángeles Vallejo y Alfredo Vela para www.ticsyformacion.com

"La visibilidad es uno de los principales activos de un profesional. Si no eres fácil de localizar, perderás muchas oportunidades".

Alfredo Vela

Consultor digital

“Aunque no lo creas, eres lo que Google dice de ti”
@alfredovela
InfoJobs
Let's work!

Infografías para la BÚSQUEDA DE EMPLEO

IMPORTANCIA DE CONTROLAR LA INFORMACIÓN QUE APARECE SOBRE TI EN GOOGLE EN EL PROCESO DE BÚSQUEDA DE EMPLEO

En la era digital, la mayoría de los empleadores hacen búsquedas en línea como parte del proceso de evaluación de candidatos. Controlar lo que aparece sobre ti en Google no solo es prudente, sino esencial para la gestión de tu imagen personal y profesional. Aquí podemos ver la importancia de controlar esta información durante la búsqueda de empleo:

1. **Primera impresión digital**:
   - Marca personal: lo que aparece en Google contribuye significativamente a tu marca personal. Una primera impresión positiva puede influir en la percepción de los empleadores antes de conocerte en persona.
   - Consistencia de la imagen: la información en línea debe ser coherente con la imagen que presentas en tu CV y durante las entrevistas.

2. **Prevención de impactos negativos**:
   - Evitar malentendidos: información antigua o incorrecta puede llevar a malentendidos o impresiones equivocadas sobre tu carácter o antecedentes.
   - Protección contra contenido inadecuado: publicaciones inapropiadas, comentarios o imágenes pueden dañar tu reputación y disminuir tus oportunidades de empleo.
3. **Optimización de la visibilidad online**:
   - Mejora del SEO personal: controlar lo que aparece sobre ti en Google te permite optimizar tu presencia en línea para que los resultados más relevantes y profesionales aparezcan primero.
   - Destacar logros y habilidades: asegurarte de que tus logros y habilidades más relevantes sean fácilmente accesibles y visibles en línea puede atraer la atención de posibles empleadores.

4. **Gestión de redes sociales**:
   - Impacto de las redes sociales: los empleadores suelen revisar perfiles de redes sociales para obtener una visión más completa de los candidatos. Controlar estas plataformas para asegurar que presentan una imagen profesional es crucial.
   - Privacidad y configuraciones: es importante ajustar las configuraciones de privacidad en tus cuentas de redes sociales para controlar quién puede ver qué información.
5. **Evidencia de habilidades profesionales**:
   - Demostración de competencias digitales: manejar activamente tu presencia en línea demuestra habilidades digitales esenciales, como la conciencia de la privacidad y la gestión de la información.
   - Presentación de trabajo y proyectos: utilizar Google para mostrar portfolios o proyectos personales puede ser una forma efectiva de demostrar tus habilidades y experiencia.

6. **Seguridad de la información**:
   - Protección contra el robo de identidad: monitorizar tu información en línea puede ayudarte a detectar y actuar contra el uso indebido de tu identidad.
   - Precauciones de seguridad: controlar tu presencia digital te ayuda a mantener la seguridad personal, evitando que información sensible o privada esté públicamente accesible.
7. **Mejora de oportunidades de networking**:
   - Impresión de contactos profesionales: profesionales con los que desees conectar o que busquen colaborar contigo probablemente investigarán tu presencia en línea. Una buena impresión digital puede abrir nuevas oportunidades de networking.
   - Facilidad de contacto: asegurar que tu información de contacto profesional esté actualizada y sea fácilmente accesible en línea facilita a otros profesionales conectarse contigo.

8. **Preparación para entrevistas**:
   - Consistencia en la información: los empleadores pueden verificar la información que proporcionas en entrevistas o en tu CV con lo que encuentran en línea. Asegurar la consistencia puede evitar discrepancias que podrían ser perjudiciales.
9. **Estrategia proactiva de carrera**:
   - Control de tu carrera: mantener una presencia en línea limpia y profesional es parte de una estrategia proactiva para gestionar tu carrera a largo plazo.
   - Adaptabilidad al cambio: en un mercado laboral que valora cada vez más la digitalización, adaptar y controlar tu presencia en línea es una habilidad adaptativa crucial.

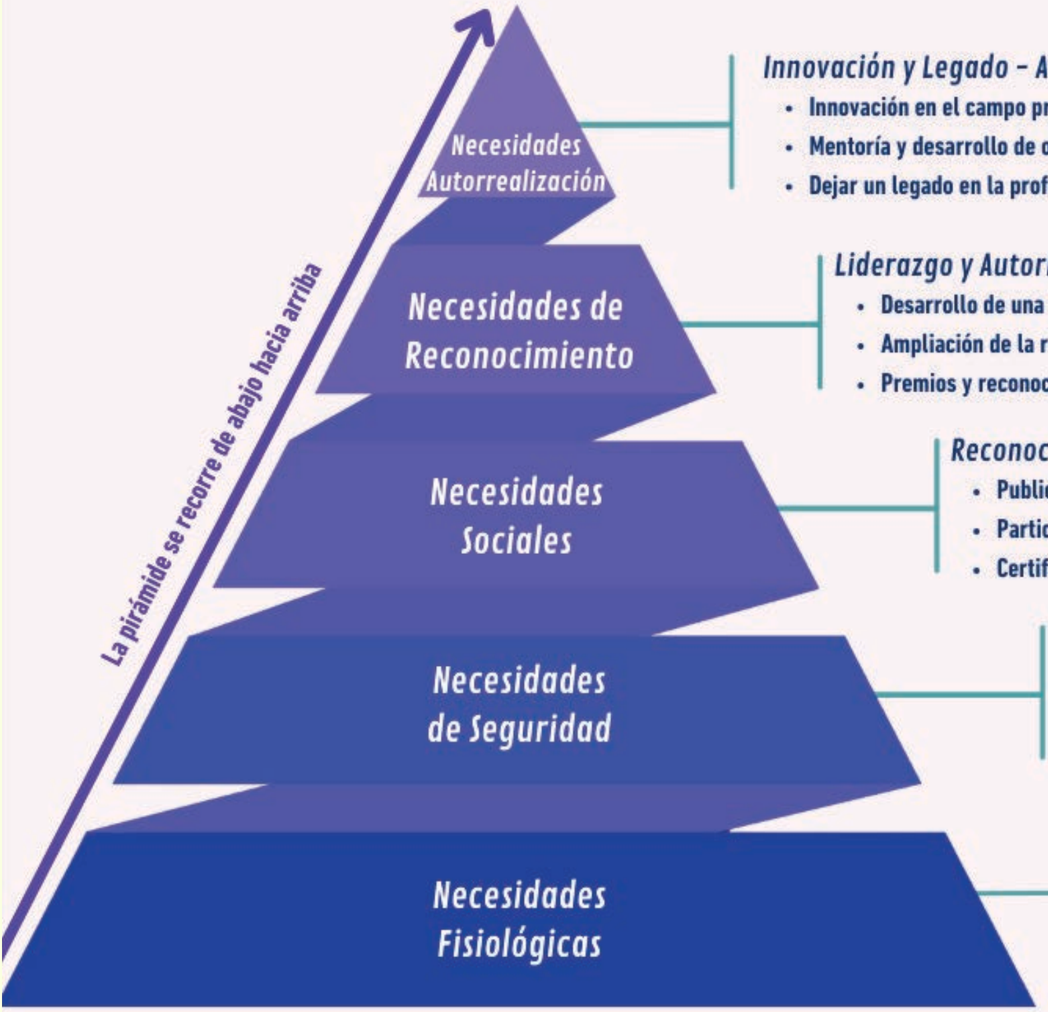
Fuente: Elaboración propia + ChatGPT

Infografía elaborada por Ángeles Vallejo y Alfredo Vela

alfredovela.com
ticsyformacion.com

Pirámide de Maslow de la Visibilidad de un Profesional

Esta estructura proporciona un marco para comprender y mejorar el proceso de innovación, desde las necesidades básicas y la seguridad hasta la sostenibilidad y el establecimiento de un legado de innovación.



Innovación y Legado - Autoactualización y Contribución Duradera:

- **Innovación en el campo profesional**: Introducir nuevas ideas, prácticas o enfoques innovadores en la profesión.
- **Mentoría y desarrollo de otros profesionales**: Contribuir al desarrollo de futuros profesionales y líderes en la industria.
- **Dejar un legado en la profesión**: Establecer un legado duradero que tenga un impacto significativo en la profesión o industria.

Liderazgo y Autoridad - Estima y Posicionamiento en el Campo:

- **Desarrollo de una voz de autoridad**: Ser reconocido como un experto o una voz autorizada en áreas específicas mediante publicaciones, charlas o liderazgo de pensamiento.
- **Ampliación de la red a nivel nacional o internacional**: Expandir la red de contactos y la influencia a un nivel más amplio, posiblemente a nivel nacional o internacional.
- **Premios y reconocimientos**: Recibir premios o reconocimientos por logros y contribuciones en la industria.

Reconocimiento y Credibilidad - Pertenencia y Respeto Profesional:

- **Publicaciones y contribuciones de contenido**: Contribuir con artículos, blogs o estudios en publicaciones de la industria o en plataformas de contenido.
- **Participación en eventos y conferencias**: Asistir, presentar o participar en paneles en eventos de la industria.
- **Certificaciones y educación continua**: Obtener certificaciones relevantes y participar en formación continua para mejorar y validar las habilidades profesionales.

Redes y Conexiones - Seguridad en Relaciones Profesionales:

- **Construcción de una red de contactos**: Desarrollar una red de contactos profesionales a través de eventos de networking, redes sociales y asociaciones profesionales.
- **Participación activa en comunidades profesionales**: Contribuir en foros, grupos y discusiones relacionadas con la industria o campo profesional.
- **Relaciones de mentoría y colaboración**: Buscar o ser mentor, y establecer relaciones de colaboración con colegas.

Presencia Básica y Competencias - Necesidades Básicas:

- **Identidad profesional clara**: Definir una marca personal o profesional clara y coherente.
- **Perfil profesional en redes sociales**: Establecer perfiles en plataformas relevantes como LinkedIn, y posiblemente en redes sociales específicas del sector.
- **Habilidades básicas de comunicación**: Desarrollar habilidades para comunicar efectivamente las competencias y experiencias profesionales.

Fuente: Propia + ChatGPT

Infografía elaborada por Alfredo Vela

LA IMPORTANCIA DE LA VISIBILIDAD EN LA BÚSQUEDA DE EMPLEO

La visibilidad en el contexto de la búsqueda de empleo se refiere a cuán visible eres para los recluladores, empresas y en tu red profesional. Una adecuada visibilidad puede significar la diferencia entre ser considerado para oportunidades de trabajo emocionantes o ser pasado por alto. Aquí vemos los motivos por los cuales aumentar tu visibilidad es crucial en la búsqueda de empleo:

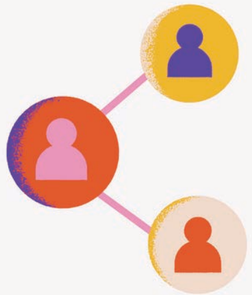
1. **Aumento de oportunidades laborales**:
   - Descubrimiento por reclutadores: una mayor visibilidad aumenta las posibilidades de que los reclutadores te encuentren cuando buscan candidatos con tus competencias, habilidades y experiencia.
   - Acceso al mercado laboral oculto: muchas oportunidades de empleo nunca se publican y solo se cubren a través de redes y contactos; ser visible te abre la puerta a estas oportunidades.
2. **Reforzamiento de la marca personal**:
   - Diferenciación: en un mercado laboral competitivo, una marca personal fuerte te ayuda a destacar entre la multitud.
   - Demostración de expertise: la visibilidad permite compartir tus conocimientos y experiencia, estableciéndote como un experto en tu campo.
3. **Construcción y mantenimiento de la red de contactos**:
   - Expansión de la red: ser activo y visible en eventos de networking y en plataformas en línea te ayuda a construir y expandir tu red de contactos profesionales.
   - Fortalecimiento de relaciones existentes: la visibilidad constante te mantiene en la mente de tus contactos, lo cual puede resultar crucial cuando surgen oportunidades.
4. **Mejora del acceso a recursos e información**:
   - Tendencias del sector: ser visible y estar conectado te mantiene informado sobre las últimas tendencias y desarrollos en tu sector.
   - Consejos y estrategias: a través de tu red, puedes acceder a consejos y estrategias valiosas de colegas y mentores.
5. **Facilitación del desarrollo profesional**:
   - Oportunidades de aprendizaje: la visibilidad te puede llevar a oportunidades de desarrollo profesional, como invitaciones a eventos, conferencias, seminarios y talleres.
   - Mentoría y asesoramiento: al ser visible, es más probable que encuentres mentores y asesores dispuestos a invertir tiempo en tu desarrollo.
6. **Atracción de propuestas y proyectos**:
   - Freelance y consultoría: para profesionales independientes, la visibilidad es clave para atraer clientes y proyectos.
   - Colaboraciones: la visibilidad puede llevar a oportunidades de colaboración con otros profesionales y organizaciones.
7. **Facilitación de transiciones de carrera**:
   - Cambio de sector o función: una visibilidad adecuada facilita el cambio a un nuevo campo o función, al mostrar tu adaptabilidad y habilidades transferibles.
   - Reinserción laboral: después de una pausa en tu carrera, ser visible ayuda a comunicar tu disponibilidad y compromiso para volver al mercado laboral.
8. **Aumento de la confianza y credibilidad**:
   - Validación de la comunidad: el reconocimiento y la interacción positiva de tu red y comunidad pueden aumentar significativamente tu confianza.
   - Percepción de valor: la visibilidad contribuye a la percepción de tu valor como profesional, lo cual es crucial durante negociaciones de ofertas de trabajo.
9. **Adaptabilidad al mercado laboral dinámico**:
   - Relevancia: mantenerte visible y activo te asegura que permanezcas relevante en un mercado laboral en constante cambio.
   - Preparación para el futuro: la visibilidad te prepara para futuras oportunidades de empleo, incluso cuando no estés buscando trabajo de forma activa.
10. **Mejora de la satisfacción personal**:
    - Sentido de logro: la construcción de una red profesional y el reconocimiento de tus logros contribuyen a un mayor sentido de satisfacción y logro personal.

Fuente: Elaboración propia + ChatGPT

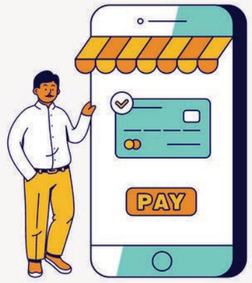
Infografía elaborada por Ángeles Vallejo y Alfredo Vela

alfredovela.com
ticsyformacion.com

Definición de identidad digital



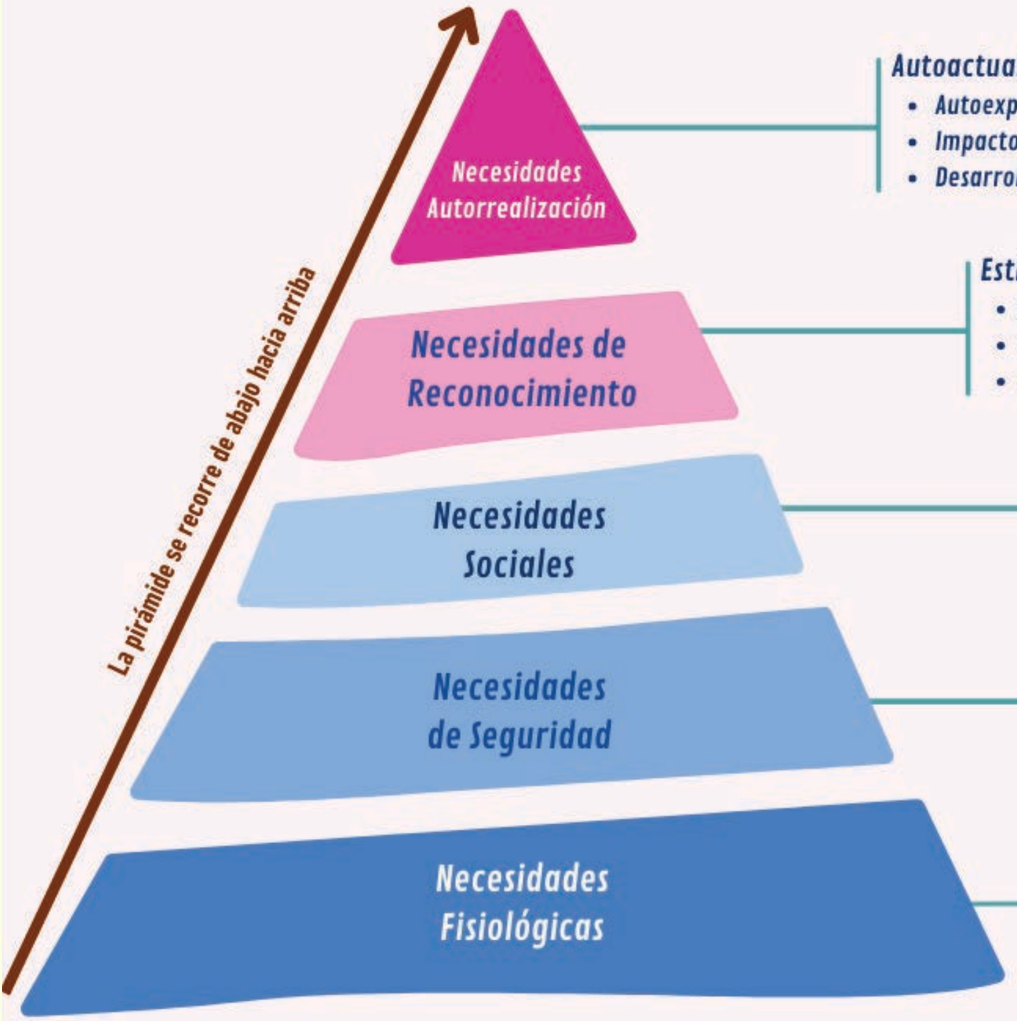
La Identidad Digital es el **conjunto de informaciones publicadas en Internet sobre nosotros y que componen la imagen que los demás tienen de nosotros**: datos personales, imágenes, noticias, comentarios, gustos, amistades, aficiones, etc. Todos estos datos nos describen en Internet ante los demás y determinan nuestra reputación digital, es decir, la opinión que los demás tienen de nosotros en la red.



Esta identidad puede construirse sin que se corresponda exactamente con la realidad. Sin embargo lo que se hace bajo esa identidad digital tiene sus consecuencias en el mundo real y viceversa. La identidad digital es la traslación de la identidad física al mundo online.

Pirámide de Maslow de la identidad digital

Esta estructura proporciona un marco para comprender y mejorar la identidad digital, desde la creación de una presencia básica y segura hasta el desarrollo de un legado duradero y significativo en el ámbito digital. A través de esta progresión, se fomenta no solo una gestión segura y efectiva de la identidad en línea, sino también una participación activa y positiva en el mundo digital.



Autoactualización y Crecimiento – Realización Personal:

- *Autoexpresión creativa y auténtica: Usar plataformas digitales para la autoexpresión y la exploración creativa.*
- *Impacto y liderazgo digital: Usar la identidad digital para influir, guiar o impactar positivamente en otros.*
- *Desarrollo y crecimiento continuo: Utilizar la identidad digital para el desarrollo personal y profesional continuo.*

Estima y Reconocimiento – Valoración Personal:

- *Marca personal y autenticidad: Desarrollar y presentar una marca personal coherente y auténtica en línea.*
- *Reconocimiento y respeto en línea: Ganar reconocimiento, influencia o autoridad en espacios digitales.*
- *Contribución valiosa: Aportar contenido o ideas que sean valiosas para los demás en el entorno digital.*

Comunidad y Pertenencia – Relaciones Sociales:

- *Construcción de redes y conexiones: Establecer y mantener conexiones significativas en línea.*
- *Participación en comunidades digitales: Ser parte activa de grupos o comunidades en línea que reflejen intereses o identidades compartidas.*
- *Reputación en línea: Construir y mantener una reputación positiva en el entorno digital.*

Competencia y Funcionalidad – Seguridad en el Uso:

- *Alfabetización digital: Habilidades básicas para navegar, comunicarse y consumir contenido en línea de manera efectiva.*
- *Gestión de la identidad digital: Control y manejo consciente de la presencia en línea y la huella digital.*
- *Uso responsable de las redes sociales: Entender cómo las interacciones y el contenido compartido en las redes sociales afectan la identidad digital.*

Acceso y Seguridad – Necesidades Básicas:

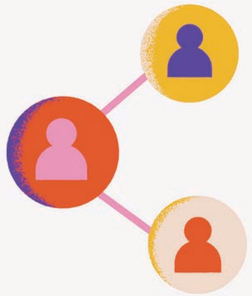
- *Acceso a Internet y dispositivos: Tener los medios para acceder a Internet y usar dispositivos digitales.*
- *Seguridad básica: Proteger la identidad digital mediante contraseñas seguras, autenticación de dos factores y otros métodos.*
- *Privacidad y derechos digitales: Conciencia de los derechos de privacidad y cómo proteger la información personal en línea.*

Fuente: Propia + ChatGPT

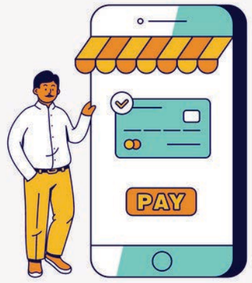
alfredovela.com / ticsyformacion.com

Infografía elaborada por Alfredo Vela

Definición de huella digital



La huella digital es el **conjunto de datos e información que una persona deja en Internet a través de sus actividades en línea**, como publicaciones en redes sociales, búsquedas en la web, y transacciones electrónicas.



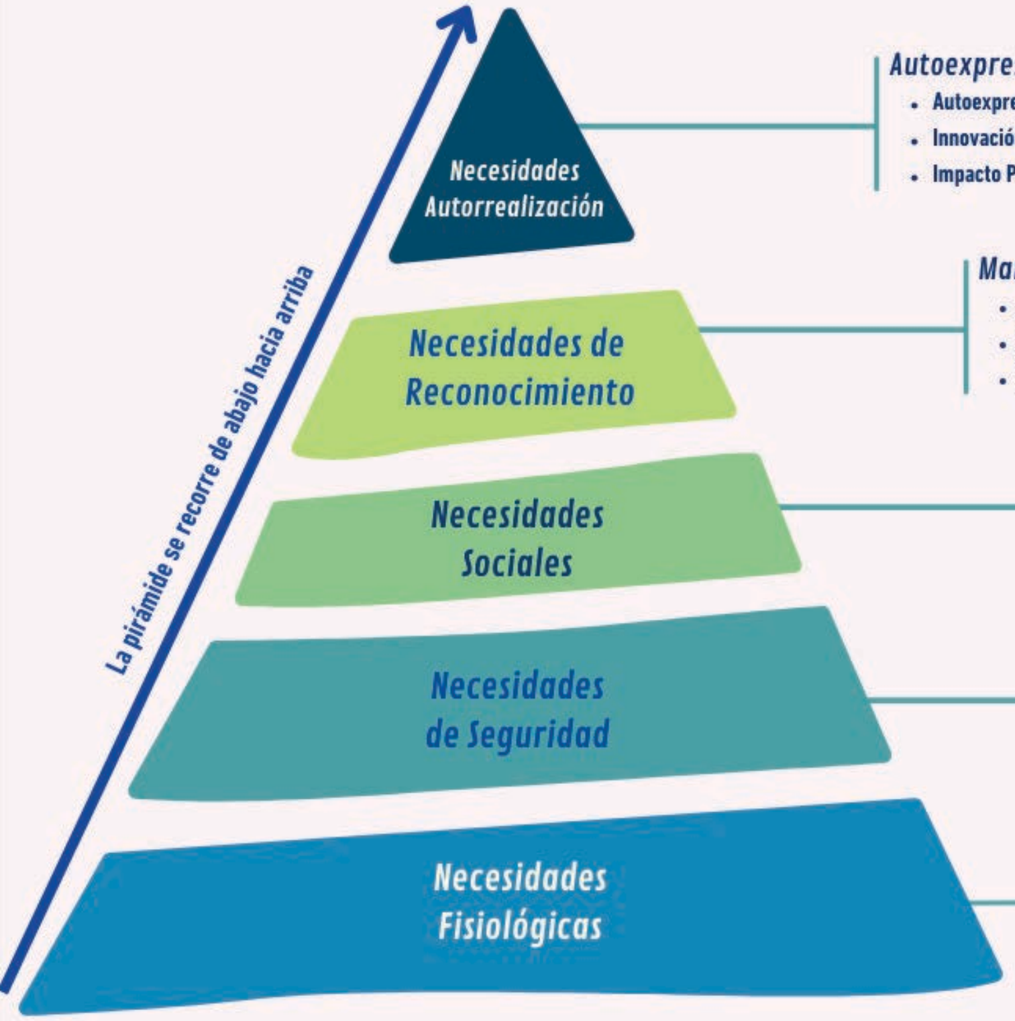
Esta huella puede revelar detalles personales y preferencias, y es importante para la privacidad y la reputación en línea. **La gestión consciente de la huella digital es crucial** para proteger la seguridad personal y mantener una imagen digital positiva.

ChatGPT

Infografía elaborada por Alfredo Vela

Pirámide de Maslow de la huella digital

Esta estructura proporciona un marco para entender cómo las personas pueden desarrollar y manejar su huella digital, desde la seguridad y privacidad básicas hasta la autoexpresión y el liderazgo en el espacio digital.



Autoexpresión Creativa y Liderazgo - Autoactualización:

- **Autoexpresión y Creatividad Digital**: Usar plataformas digitales para la autoexpresión creativa y artística.
- **Innovación y Liderazgo en Espacios Digitales**: Utilizar la presencia digital para influir y liderar en áreas de interés personal o profesional.
- **Impacto Positivo y Sostenible**: Aprovechar la huella digital para efectuar cambios positivos y sostenibles en la comunidad y sociedad.

Marca Personal y Reconocimiento - Estima y Valoración Personal:

- **Desarrollo de una Marca Personal Online**: Establecer y cultivar una identidad digital única y coherente.
- **Reconocimiento y Autoridad Digital**: Ganar influencia y reconocimiento en los espacios digitales.
- **Contribución Valiosa Online**: Aportar contenido significativo y útil que mejore la huella digital propia y aporte a la comunidad en línea.

Presencia y Reputación Online - Pertenencia y Aceptación Social:

- **Construcción de una Presencia Online Positiva**: Crear y mantener una imagen digital que refleje positivamente al individuo o entidad.
- **Participación Activa en Comunidades Digitales**: Involucrarse en comunidades en línea de una manera significativa y respetuosa.
- **Gestión de la Reputación Digital**: Monitorizar y mantener una reputación digital positiva, incluyendo la gestión de la presencia en motores de búsqueda y redes sociales.

Alfabetización Digital y Responsabilidad - Seguridad en el Uso:

- **Competencias Digitales**: Habilidades para navegar, comunicarse y utilizar eficazmente las herramientas digitales.
- **Uso Responsable de las Redes Sociales**: Comprensión del impacto del contenido compartido en las redes y gestión responsable de la propia imagen y comunicaciones.
- **Gestión de la Información Personal**: Control sobre la información personal compartida en línea y comprensión de cómo y dónde se almacena.

Acceso y Seguridad Básicos - Necesidades Fundamentales:

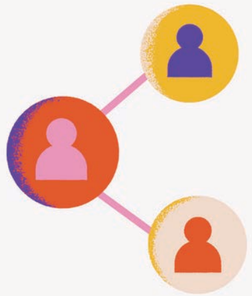
- **Acceso a Internet y Tecnología**: Disponibilidad de dispositivos y conexión a internet para participar en el mundo digital.
- **Seguridad Básica en Línea**: Conocimientos y prácticas de seguridad, contraseñas seguras y conciencia sobre el phishing.
- **Privacidad y Protección de Datos Personales**: Conciencia y medidas para proteger la privacidad y los datos personales en línea.

Fuente: Propia + ChatGPT

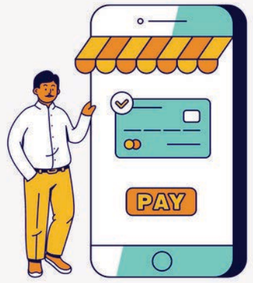
alfredovela.com / ticsyformacion.com

Infografía elaborada por Alfredo Vela

Definición de Employee Advocacy



El employee advocacy se refiere a la **promoción y defensa de una empresa o marca por parte de sus propios empleados**. Se trata de un enfoque de marketing en el que las empresas utilizan a sus empleados como embajadores para difundir información sobre la marca, productos o servicios, ya sea en las redes sociales, en eventos o en otros medios.



El employee advocacy **es una estrategia efectiva de marketing porque los empleados tienen una conexión personal y auténtica con la empresa y pueden transmitir un mensaje más convincente a sus propias redes y comunidades**. Además, puede fomentar la lealtad de los empleados y mejorar su implicación en la empresa al hacerlos sentir más comprometidos con su trabajo y su papel dentro de la organización.

Etapas de un proyecto de embajadores de marca internos

Infografía elaborada por Ángeles Vallejo y Alfredo Vela

ETAPAS DE UN PROYECTO DE EMBAJADORES DE MARCA INTERNOS

Establecer objetivos

Hemos de establecer los objetivos que deseamos conseguir con nuestro programa de embajadores internos de marca.

Estrategia

Hemos de diseñar una estrategia de cómo lograr los objetivos que nos hemos propuesto con el programa de embajadores internos.

Plan de trabajo

Una vez diseñada la estrategia, tenemos que descender a detallar que acciones concretas vamos a desarrollar.

Presupuesto

Cómo todo proyecto, requiere de una dotación presupuestaria, una parte destinada a inversiones, otra a tiempo de trabajo y otra a los trabajadores.

Tecnología

Hemos de elegir con cuidado las tecnologías que vamos a utilizar para el proyecto, ya que una buena elección ayudará a lograr el éxito.

Explicar programa

Hemos de ser transparentes, hay que explicar a todos los implicados cuales van a ser los beneficios que se pretenden conseguir con el programa.

Elección trabajadores

Sobre todo en las primeras etapas, hemos de elegir a los trabajadores que van a participar, por implicación, por marca personal y por habilidades tecnológicas.

Formación adecuada

Estos programas necesitan conocimientos de comunicación, marketing y herramientas tecnológicas. Hay que ofrecer formación adecuada.

Ecosistema digital

Hemos de crear el ecosistema digital adecuado para el desarrollo del programa, un ecosistema eficaz y eficiente ayudará al éxito.

Prueba piloto

Antes de poner el proyecto en marcha, realizaremos una prueba piloto, evaluaremos los resultados y haremos las correcciones oportunas.

Puesta en marcha

Será el día a día del programa, es evidentemente la parte más larga del proyecto. Requiere de constancia por los actores implicados.

Medir, analizar, mejorar

Mediremos y comprobaremos si vamos consiguiendo los objetivos, y haremos los cambios adecuados en la estrategia y el plan de trabajo.

Infografía creada por Ángeles Vallejo y Alfredo Vela para www.ticsyformacion.com

BENEFICIOS DE UN BUEN PROGRAMA DE EMBAJADORES DE MARCA INTERNOS

Mejora la humanización y el conocimiento de la marca

Aumento del engagement con los stakeholders

Aumento de la difusión de los mensajes en los medios sociales

Mejora de la credibilidad de la marca

Aumento del tráfico a la web de la empresa

Mejora de la transparencia de la organización

Aumento del compromiso de los trabajadores

Mejoras de las posibilidades de atraer talento

Aumentan las posibilidades de conseguir leads

Mejora de la marca personal de los trabajadores

Aumento del feedback de los clientes

Posibilidad de aumento de las ventas

Infografía creada por Ángeles Vallejo y Alfredo Vela para www.ticsyformacion.com

CARACTERÍSTICAS QUE HA DE TENER UN BUEN EMBAJADOR DE MARCA INTERNO

Conocer bien la empresa, marca, ...

Implicación y motivación

Valores alineados con la cultura de la empresa

Responsabilidad social personal (RSP)

Habilidades de comunicación

Formación adecuada

Credibilidad

Engagement

Influencia y liderazgo social

Red de contactos

Adaptación al cambio

Buena marca personal

Infografía creada por Ángeles Vallejo y Alfredo Vela de www.ticsyformacion.com

ERRORES QUE SE COMETEN EN LOS PROGRAMAS DE EMBAJADORES INTERNOS

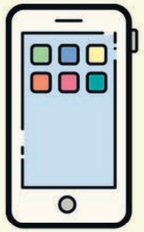
No tener programa de embajadores internos

Ausencia de estrategia

Mala elección de los embajadores

Soporte inadecuado a los embajadores

Mala comunicación



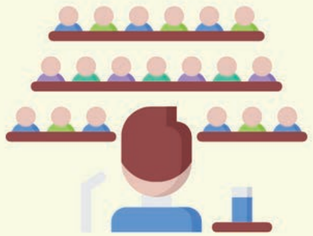
Mal clima laboral

Falta de recompensa o reconocimiento

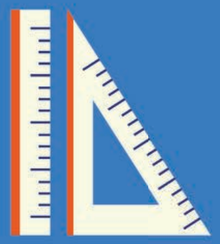
Formación inadecuada

Inadecuadas herramientas

Olvidarse del off line



No medir los resultados obtenidos

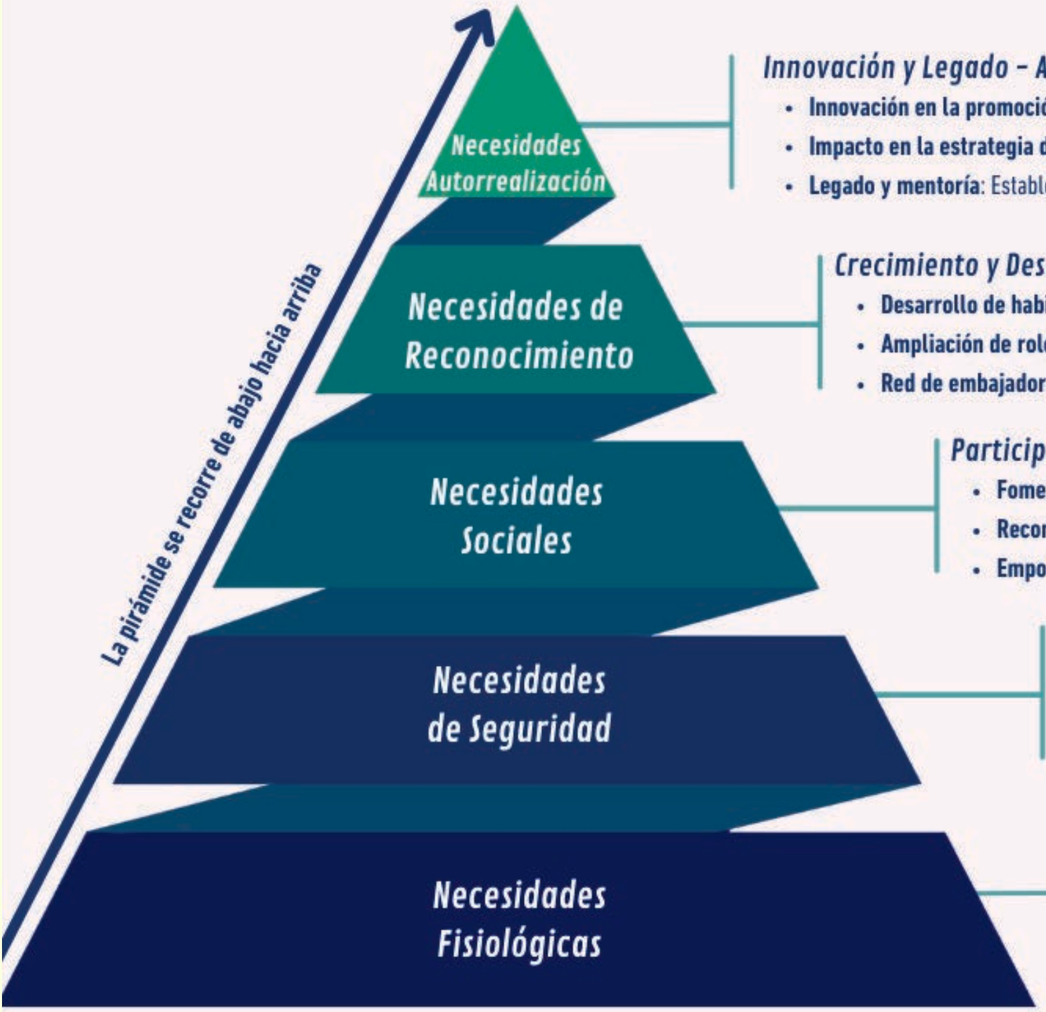


No evolucionar el programa

Infografía creada por Ángeles Vallejo y Alfredo Vela para www.ticsyformacion.com

Pirámide de Maslow de un programa de embajadores de marca internos

Esta estructura proporciona un marco para comprender y mejorar un programa de embajadores de marca internos, desde la comprensión básica y la alineación con la marca hasta la innovación, el impacto en la estrategia de marca y la creación de un legado duradero.



Innovación y Legado – Autoactualización y Contribución Significativa:

- **Innovación en la promoción de la marca**: Animar a los embajadores a innovar en cómo promueven y representan la marca.
- **Impacto en la estrategia de marca**: Permitir que las contribuciones de los embajadores influyan en la estrategia de marca y marketing de la empresa.
- **Legado y mentoría**: Establecer un legado del programa de embajadores de marca, incluyendo el fomento de nuevos embajadores y la transmisión de conocimientos y experiencias.

Crecimiento y Desarrollo – Estima y Expansión de Habilidades:

- **Desarrollo de habilidades de liderazgo y comunicación**: Ofrecer oportunidades para el desarrollo de habilidades clave como el liderazgo, la comunicación y el marketing digital.
- **Ampliación de roles y responsabilidades**: Permitir que los embajadores de marca asuman roles más significativos en las actividades de promoción.
- **Red de embajadores de marca**: Crear una red de embajadores que puedan compartir experiencias y mejores prácticas.

Participación y Empoderamiento – Pertenencia y Contribución Activa:

- **Fomento de la participación activa**: Incentivar a los empleados a participar activamente en la promoción y representación de la marca.
- **Reconocimiento de contribuciones**: Reconocer y celebrar las contribuciones de los embajadores de la marca.
- **Empoderamiento para la toma de iniciativas**: Animar a los empleados a tomar la iniciativa en actividades relacionadas con la marca.

Herramientas y Capacitación – Seguridad en la Representación de la Marca:

- **Formación sobre la marca y sus productos/servicios**: Proporcionar formación detallada sobre los productos, servicios y estrategias de marketing de la empresa.
- **Herramientas de comunicación y promoción**: Ofrecer las herramientas y recursos necesarios para que los empleados promocionen eficazmente la marca.
- **Directrices claras y soporte**: Establecer directrices claras para la promoción de la marca y proporcionar soporte continuo.

Comprensión y Alineación – Necesidades Básicas:

- **Conocimiento de la marca**: Asegurar que los empleados entiendan la misión, visión y valores de la empresa.
- **Alineación con la cultura de la empresa**: Fomentar una cultura corporativa que refleje y respalde los valores y objetivos de la marca.
- **Compromiso básico con la marca**: Involucrar a los empleados en el concepto y los beneficios de ser embajadores de la marca.

Fuente: Propia + ChatGPT

Infografía elaborada por Alfredo Vela

LINKEDIN, UNA PIEZA FUNDAMENTAL EN LA BÚSQUEDA DE EMPLEO

Algunos de los usos de LinkedIn para profesionales (y empresas)

Aprender/Enseñar

Presencia
Visibilidad
Influencia

Tendencias
Noticias
Información

Employer branding
Embajadores de marca
Gestión de la reputación

Reclutamiento
Seguir profesionales

Marketing
Publicidad
Comunicación

Análisis competencia
Conocer empresas

Conocer profesionales
Red de contactos
Networking

Innovación
Transformación digital

Marca personal
Identidad digital

Internacionalización

Vender
Comprar

Infografía creada por Ángeles Vallejo y Alfredo Vela

LinkedIn Algunos usos/aplicaciones de LinkedIn en las Organizaciones

Dar a conocer la organización ante cientos de millones de profesionales en todo el mundo

Como canal para trabajo el Employer Branding o Marca Empleadora

Como herramienta para realizar procesos de selección de personal

Como instrumento de comunicación en un programa de embajadores de marca internos

Es una herramienta interesante para conocer tendencias del sector

Como herramienta para el análisis de la competencia y tendencias del mercado

Gran herramienta para marketing y ventas, dispone de herramientas específicas

Como soporte para la difusión de los contenidos generados por la empresa

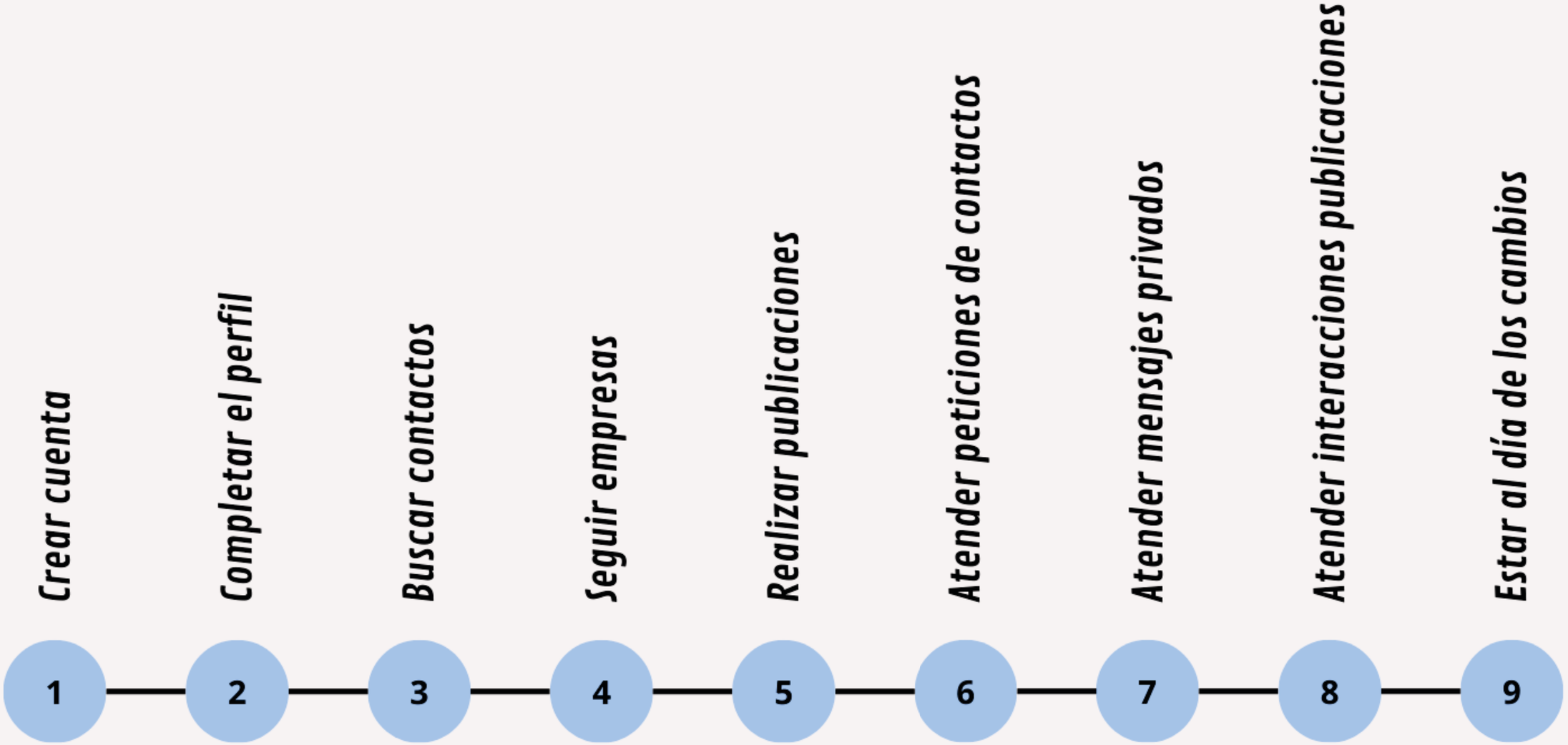
Muy útil para la formación y el desarrollo de los empleados de la organización

Para el fomento de la innovación y captación de ideas

Es una canal importante en la realización de campañas publicitarias

Es muy útil en la comunicación y desarrollo de la Responsabilidad Social Empresarial (RSE)

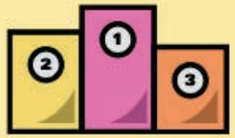
Etapas para la presencia en LinkedIn



Infografía elaborada por Ángeles Vallejo y Alfredo Vela

LinkedIn Elementos básicos de un Perfil de LinkedIn

Nombre y apellidos
Fotografía de perfil e imagen de portada
Verificación



Destacado

Acerca de

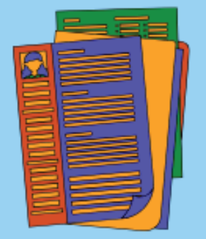
Experiencia

Educación

Conocimientos/aptitudes
Idiomas

Cursos
Licencias
Certificaciones

Publicaciones



Proyectos
Organizaciones
Recomendaciones
Reconocimiento/premios

Actividad
Intereses

Se rellenan automáticamente en funcion de tu actividad en la red

Voluntariado
Causas benéficas

Información de contacto

Pirámide de Maslow de LinkedIn

Liderazgo, aprendizaje en tiempo real, adaptación al cambio, influencia social, creatividad, ...

Marca personal, pensamiento crítico, enseñar, emisiones en directo, newsletter, seguidores, ...

Publicaciones de contenido propio, networking, ampliar red de contactos, comunicación, colaboración, trabajo en grupos, ...

Trabajar visibilidad, informarase, aprender, seguir empresas, seguir hashtags, primeros cantactos, publicaciones de contenido ajeno, interacciones, mensajes privados, ...

Crear cuenta, completar perfil, objetivos, manejo de la plataforma, buen manejo de las búsquedas, ...

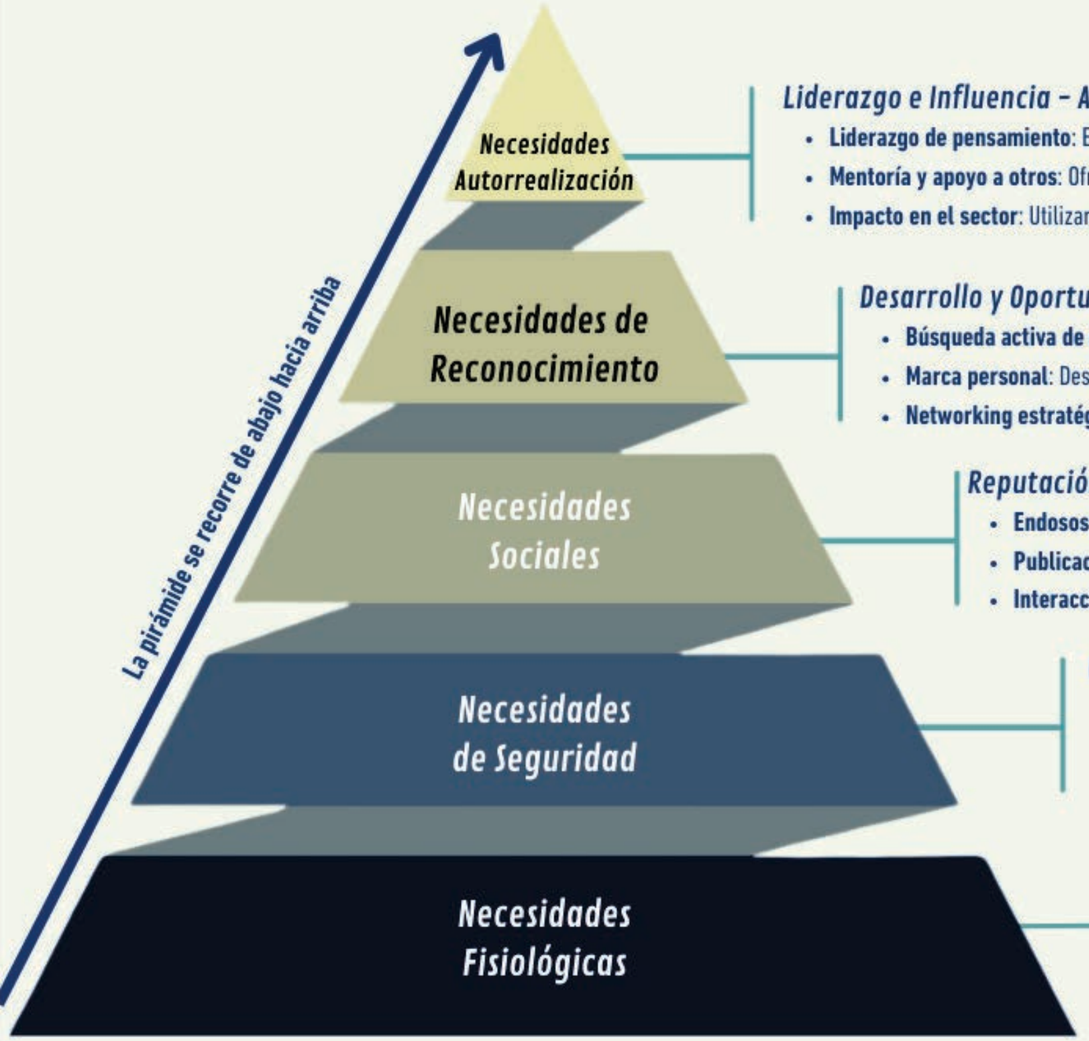
Fuente: elaboración propia

alfredovela.com / ticsyformacion.com

Infografía elaborada por Alfredo Vela

Pirámide de Maslow para el uso profesional de un perfil de LinkedIn

Esta estructura proporciona un marco para comprender y mejorar el uso profesional de un perfil de LinkedIn, desde la creación de una presencia básica y accesible hasta el desarrollo de liderazgo e influencia en tu sector.



Liderazgo e Influencia – Autoactualización y Contribución Amplia:

- **Liderazgo de pensamiento**: Establecerse como un líder de pensamiento compartiendo insights, tendencias y análisis propios que aporten valor a tu industria.
- **Mentoría y apoyo a otros**: Ofrecer mentoría y apoyo a profesionales más jóvenes o menos experimentados en tu red.
- **Impacto en el sector**: Utilizar LinkedIn para influir y contribuir al desarrollo de tu campo profesional, promoviendo cambios positivos y sostenibles.

Desarrollo y Oportunidades – Estima y Avance Profesional:

- **Búsqueda activa de oportunidades**: Utilizar LinkedIn para buscar y aplicar a oportunidades de empleo, proyectos freelance, socios para emprender o colaboraciones.
- **Marca personal**: Desarrollar y promover una marca personal fuerte que te distinga en tu campo profesional.
- **Networking estratégico**: Utilizar la red para establecer conexiones estratégicas que puedan abrir puertas a nuevas oportunidades.

Reputación y Credibilidad – Pertenencia y Reconocimiento Profesional:

- **Endosos y recomendaciones**: Obtener endosos de habilidades y recomendaciones de colegas y supervisores para aumentar la credibilidad.
- **Publicaciones y contribuciones**: Compartir publicaciones, artículos y contribuciones que reflejen tu experiencia y conocimientos en tu campo.
- **Interacción con contenido relevante**: Interactuar con contenido relevante mediante "likes", comentarios y compartiendo publicaciones para aumentar la visibilidad y participación.

Conexiones y Red – Seguridad en la Red Profesional:

- **Construir una red de contactos**: Conectar con colegas, excolegas, profesionales del sector y otros individuos relevantes para tu campo profesional.
- **Participación en grupos**: Unirse y participar activamente en grupos de LinkedIn relacionados con tu industria o intereses profesionales.
- **Privacidad y seguridad**: Configurar adecuadamente las opciones de privacidad y seguridad para proteger la información personal y profesional.

Presencia Básica y Accesibilidad – Necesidades Básicas:

- **Perfil completo y actualizado**: Asegurar que el perfil esté completo, con toda la información relevante sobre educación, experiencia laboral y habilidades.
- **Foto profesional**: Incluir una foto de perfil clara y profesional que transmita confianza y seriedad.
- **Facilidad de contactar**: Facilitar medios de contacto y asegurarse de que los mensajes y conexiones puedan ser gestionados eficientemente.

Fuente: Propia + ChatGPT

Infografía elaborada por Alfredo Vela

MOTIVOS POR LOS QUE HACER UN BUEN TRABAJO EN LINKEDIN PUEDE SER INTERESANTE PARA LA BÚSQUEDA DE EMPLEO

LinkedIn se ha consolidado como la principal red social profesional, ofreciendo múltiples ventajas para aquellos en proceso de búsqueda de empleo. Su correcto uso puede abrir puertas a oportunidades laborales, ampliar tu red de contactos profesionales y mejorar tu visibilidad ante posibles empleadores. Aquí tenemos algunas de las razones por las que hacer un buen uso de LinkedIn es crucial en la búsqueda de empleo:

1. **Visibilidad ante reclutadores**:
   - Presencia en la mayor red profesional: estar activo en LinkedIn aumenta tus posibilidades de ser descubierto por reclutadores que buscan activamente candidatos.
   - Optimización del perfil para búsquedas: un perfil bien optimizado, con palabras clave relevantes, mejora tu ranking en las búsquedas internas realizadas por reclutadores.
2. **Acceso a oportunidades de empleo**:
   - Ofertas de trabajo exclusivas: LinkedIn permite a los usuarios acceder a una amplia cantidad de ofertas de empleo, muchas de las cuales se publican exclusivamente en esta plataforma.
   - Postulación fácil: la plataforma ofrece opciones para postularse directamente a empleos con tu perfil de LinkedIn, simplificando el proceso de aplicación.
3. **Construcción y mantenimiento de la red de contactos**:
   - Conexiones profesionales: LinkedIn facilita la construcción de una red de contactos profesionales relevantes para tu campo, incluidos colegas, reclutadores y líderes de la industria.
   - Interacción con tu red: comentar, compartir y publicar contenido relevante mantiene tu perfil activo y visible para tu red.
4. **Desarrollo de marca rersonal**:
   - Reflejo de tu identidad profesional: un perfil de LinkedIn bien elaborado sirve como una poderosa herramienta de branding personal, destacando tus habilidades, experiencias y logros.
   - Publicación de contenido: publicar artículos o compartir insights de la industria establece tu autoridad en tu campo, reflejando tu conocimiento y pasión.
5. **Información y conocimiento del sector**:
   - Tendencias del sector: LinkedIn es una fuente valiosa de información sobre tendencias actuales, noticias de la industria y desarrollos clave, lo que te permite mantenerte actualizado.
   - Aprendizaje continuo: la plataforma ofrece cursos y materiales educativos para mejorar tus habilidades y conocimientos a través de LinkedIn Learning.
6. **Recomendaciones y validaciones**:
   - Validación de habilidades: las recomendaciones de colegas y superiores anteriores, así como las validaciones de habilidades, agregan credibilidad a tu perfil y refuerzan tu reputación profesional.
   - Testimonios de tu trabajo: los comentarios positivos sobre tu desempeño y tu ética de trabajo pueden ser un factor decisivo para los empleadores.
7. **Networking estratégico**:
   - Conexión con líderes del sector: LinkedIn te permite seguir y conectar con líderes de pensamiento y profesionales influyentes en tu sector.
   - Participación en grupos: unirte a grupos relevantes de tu industria en LinkedIn puede ampliar tu red y ofrecerte oportunidades de networking adicionales.
8. **Preparación para entrevistas**:
   - Investigación de empresas: la plataforma ofrece información detallada sobre empresas, incluida su cultura, valores y empleados, lo que puede ser tremendamente importante para la preparación de entrevistas.
   - Conocimiento sobre los entrevistadores: ver el perfil de LinkedIn de tus futuros posibles entrevistadores puede proporcionarte información útil que te ayude a conectar mejor durante la entrevista.
9. **Presencia digital profesional**:
   - Reputación en línea: un perfil de LinkedIn profesional y activo contribuye positivamente a tu presencia en línea y a la percepción general de tu marca personal en el entorno digital.
   - Coherencia en la marca personal: asegura que tu presencia en línea sea coherente a través de diferentes plataformas, reflejando una imagen profesional coherente y consistente.
10. **Alcance global**:
    - Oportunidades internacionales: LinkedIn te brinda la posibilidad de conectar con empresas y profesionales de todo el mundo, abriendo puertas a oportunidades laborales internacionales.

Fuente: Elaboración propia + ChatGPT

Infografía elaborada por Ángeles Vallejo y Alfredo Vela

alfredovela.com
ticsyformacion.com

ICEBERG DE UN PERFIL DE LINKEDIN

¿Cómo percibimos el éxito de los demás en su perfil de LinkedIn?

LO QUE LA GENTE VE

Tu perfil de LinkedIn tiene éxito

LO QUE LA GENTE NO VE (O NO QUIERE VER)

Trabajo realizado en definir tus objetivos
Creación y mantenimiento de la estrategia
Tiempo dedicado a completar y mantener el perfil
Tiempo dedicado a manejar la plataforma y sus cambios
Tiempo dedicado a crear contenido y publicar
Tiempo dedicado a ampliar la red de contactos
Tiempo dedicado a interactuar con los demás
Tiempo dedicado a los mensajes privados
Formación permanente / competencias / actitud
Esfuerzo / constancia / compromiso
Sacrificios personales / haters

Infografía elaborada por Ángeles Vallejo y Alfredo Vela

LinkedIn Ideas para difundir tu cuenta de LinkedIn

Incluye el perfil en tus tarjetas de visita

Incluirla en el pie de firma de los correos electrónicos

Publica e interactua dentro de LinkedIn de forma habitual

Difunde tu perfil de LinkedIn en el resto de las redes

Incluirla en imágenes y vídeos que realices

Inclúyela en tu web y/o blog

Consigue posicionar bien el perfil en Google

Inclúyela en documentación y presentaciones

Incluye tu perfil en tu currículum

Difúndela en tus actividades de networking

Publica e interactua en los grupos de LinkedIn de interés

Si es necesario, puedes realizar publicidad

Algunos tipos de contactos que debes tener en LinkedIn

Colegas de profesión

Recursos humanos
Reclutadores
Headhunters

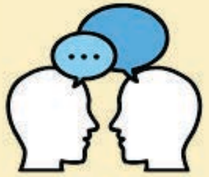
Clientes actuales y potenciales

Proveedores actuales y potenciales

Compañeros trabajo
Compañeros estudios
Compañeros hobbies

Trabajadores de empresas de tu interés

Orientadores laborales, expertos en marca personal, ...



Expertos en comunicación y marketing

Top voices

Creadores de contenido de interés

Referentes

Expertos en LinkedIn

LA IMPORTANCIA DE LA RED DE CONTACTOS EN LA BÚSQUEDA DE EMPLEO

La red de contactos es una herramienta fundamental en la búsqueda de empleo, ofreciendo múltiples beneficios que pueden acelerar el proceso y aumentar las posibilidades de éxito. Aquí desarrollamos algunas de las razones por las que cultivar y utilizar una red de contactos es importante:

1. **Acceso a oportunidades ocultas**:
   - Mercado laboral oculto: muchas vacantes nunca se publican y sólo se cubren a través de recomendaciones internas o contactos directos.
   - Información de primera mano: los contactos pueden proporcionar información sobre próximas aperturas que aún no se han anunciado públicamente.
2. **Recomendaciones y referencias**:
   - Fortalecimiento de la aplicación: una recomendación de alguien dentro de la empresa puede diferenciar tu candidatura y aumentar tus posibilidades de ser contratado.
   - Validación de habilidades y experiencia: las referencias proporcionadas por tu red pueden confirmar tus habilidades y experiencia, brindando credibilidad a tu perfil profesional.
3. **Consejos y mentoría**:
   - Orientación profesional: los contactos experimentados pueden ofrecer consejos valiosos sobre cómo navegar en tu carrera y tomar decisiones estratégicas.
   - Feedback sobre CV y entrevistas: las personas de tu red pueden proporcionar críticas constructivas sobre tu CV y técnicas de entrevista, ayudándote a mejorar.
4. **Conocimiento del sector**:
   - Tendencias e innovaciones: mantenerte en contacto con profesionales de tu sector te permite estar al tanto de las últimas tendencias, tecnologías y prácticas.
   - Comprensión de las necesidades del mercado: aprender sobre los desafíos y oportunidades en tu sector puede orientarte sobre qué habilidades desarrollar o mejorar.
5. **Expansión de la red profesional**:
   - Oportunidades de networking: cada contacto tiene potencialmente una red de sus propios contactos, lo que significa que tu red puede crecer exponencialmente.
   - Eventos y conferencias: los contactos pueden informarte sobre eventos relevantes, talleres, cursos o conferencias que pueden ser oportunidades para el networking.
6. **Soporte emocional y motivación**:
   - Apoyo en momentos difíciles: la búsqueda de empleo puede ser un proceso largo y estresante; tener una red de apoyo puede proporcionar un impulso moral.
   - Inspiración: escuchar las historias de éxito y los desafíos superados por tus contactos puede ser una fuente de motivación.
7. **Oportunidades de colaboración**:
   - Proyectos freelance y consultoría: a través de tu red, puedes encontrar oportunidades para colaboraciones a corto plazo, proyectos freelance o consultoría que pueden llevar a empleos a largo plazo.
   - Emprendimiento: los contactos pueden convertirse en socios de negocio o proporcionar conexiones esenciales para iniciar un emprendimiento.
8. **Desarrollo de habilidades interpersonales**:
   - Mejora de la comunicación: la interacción regular con tu red puede mejorar tus habilidades de comunicación, un activo valioso en cualquier entorno laboral.
   - Adaptabilidad cultural: conocer personas de diversos entornos puede aumentar tu capacidad para trabajar en entornos multiculturales.
9. **Oportunidades internacionales**:
   - Expansión global: una red de contactos internacional puede abrir puertas a oportunidades de empleo en el extranjero, proporcionando información y apoyo en la transición.
10. **Soporte continuo a lo largo de la carrera**:
    - Desarrollo profesional continuo: tu red puede seguir siendo una fuente de oportunidades, aprendizaje y desarrollo profesional a lo largo de toda tu carrera profesional.

Fuente: Elaboración propia + ChatGPT

Infografía elaborada por Ángeles Vallejo y Alfredo Vela

alfredovela.com
ticsyformacion.com

LinkedIn Elementos que podemos buscar en LinkedIn

Personas

Empresas

Instituciones educativas

Productos
Servicios

Publicaciones

Empleos

Grupos

Eventos

Cursos

Hashtags

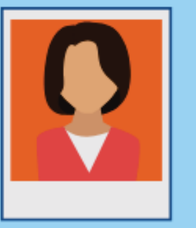
Mensajes

Contactos

LinkedIn Algunos consejos para tu Perfil de LinkedIn

Define tus objetivos, podrás tener un objetivo principal y otros secundarios

Rellena adecuadamente todas las secciones del perfil necesarias para tus objetivos



Utiliza fotografía profesional para el perfil. Utiliza siempre buenas imágenes en tus publicaciones.

Es muy importante que personalices la URL del tu perfil

Cuida con esmero las secciones Acerca de y Destacado

Realiza publicaciones con regularidad relacionadas con tus objetivos

No pongas como excusa “picos de trabajo” para no publicar, recuerda que se pueden programar

Estate muy atento a las invitaciones a conectar, notificaciones y mensajes

Debes interactuar con otros usuarios y con sus publicaciones

Utiliza palabras clave relevantes en tu perfil y en tus publicaciones

Debes de poner la información de contacto necesaria. Si quieres que te contacten ponlo fácil

El perfil debe de estar actualizado siempre y si cambian tus objetivos debes adecuarlo

LinkedIn Síntomas de que estás usando mal el perfil de LinkedIn

No tienes personalizada la URL de tu perfil, o porque no sabes de su importancia o por pereza

Hace meses que no has actualizado el perfil. Si no tienes nada nuevo que poner es mal síntoma ...

Nadie se pone en contacto contigo para nada. O no eres interesante o no eres visible, o ambas cosas

Entras a LinkedIn de forma errática y sin un objetivo claro

No has adquirido ningún conocimiento nuevo en esta red en los últimos días

Tienes gran cantidad de notificaciones sin leer

Tienes gran cantidad de invitaciones a conectar que no has revisado

Tienes mensajes sin leer y por lo tanto sin contestar (aquellos que lo requieran)

No te has enterado de los últimos cambios que ha realizado LinkedIn en su app o web

Tu red de contactos no crece de forma sostenida a lo largo del tiempo

No has publicado nada en la últimas semanas o no has interactuado nada con la publicaciones de otros

No has mejorado tu Social Selling Index en los últimos tiempos (o no sabes lo que es)

LinkedIn Algunas webs de LinkedIn que debes conocer

linkedin.com	linkedin.com/help	linkedin.com/learning
linkedin.com/services	business.linkedin.com	business.linkedin.com/sales-solutions
business.linkedin.com/marketing-solutions	business.linkedin.com/grow	training.marketing.linkedin.com
about.linkedin.com	careers.linkedin.com	linkedin.com/blog

LinkedIn Algunos errores que cometes con tu perfil de LinkedIn (1)

Que un profesional no disponga de un perfil en LinkedIn, es un gran error

No disponer de objetivo para el perfil y/o no disponer de una estrategia adecuada

No mantener el perfil actualizado de acuerdo a tus objetivos y estrategia

No utilizar las palabras clave adecuadas tanto en el perfil como en las publicaciones

No publicar con regularidad o publicar contenido no relevante para tus objetivos y estrategia

No contestar en tiempo y forma a los mensajes privados que recibes

No crecer de forma constante la red de contactos de tu perfil

No trabajar correctamente la visibilidad de tu perfil, tu público objetivo lo debe de conocer

No aprender en LinkedIn a diario sobre materias relacionadas con tus intereses

No interactuar en las publicaciones de terceros, la interacción es muy valorada en LinkedIn

No seguir a empresas e instituciones educativas de tu interés

No estar atento a los cambios que LinkedIn realiza en su plataforma

LinkedIn Algunos errores que cometes con tu perfil de LinkedIn (2)

Fotografías de mala calidad para perfil y portada, o para las publicaciones

No estar en los Grupos de LinkedIn de interés para tus objetivos

No utilizar el Marcapáginas para almacenar publicaciones, trabajos o cursos para ver más tarde

No saber utilizar en profundidad la herramienta de búsqueda de LinkedIn

No publicar alguna encuesta relacionada con tus objetivos. LinkedIn les da mucho valor

No publicar documentos relacionados con tus objetivos. LinkedIn les da mucho valor

Hacer spam con los mensajes privados, es una de las prácticas peor vistas

No ayudar, colaborar o compartir, esto es una red social, está mal visto el egoismo digital

No manejar con soltura la plataforma web de LinkedIn, perderás tiempo y posibilidades

No manejar con soltura la app para móviles de LinkedIn, perderás tiempo y posibilidades

No usar la ayuda de LinkedIn cuando la necesitas, en bastante buena

Utilizar LinkedIn sólo para buscar trabajo, todavía es mucho mejor cuando estás trabajando

LinkedIn Algunos errores que cometes con tu perfil de LinkedIn (3)

La falta de constancia en el uso de LinkedIn es un gran error, LinkedIn premia la constancia

También es un error no hacer el mix adecuado en el resto de medios sociales

Otro error habitual es no personalizar la URL del perfil, pierdes visibilidad

No tener adecuadamente rellena la sección de conocimientos y aptitudes, perderás visibilidad

No hacer una buena difusión de tu perfil de LinkedIn. Cuanta más gente lo conoca, más oportunidades

No hacer una buena gestión de las notificaciones, perderás oportunidades

No conocer los mejores días y horas para las publicaciones

No conocer y en su caso utilizar las herramientas de pago que tiene LinkedIn

No remar en la misma dirección que la empresa en la que prestas servicios

No desponer del perfil en varios idiomas cuando tu público objetivo los usa

No personalizar los mensajes de conexión (en los casos en los que sea adecuado)

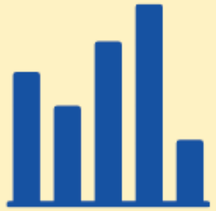
No cuidar la ortografía y gramática en el perfil, en las publicaciones y en los comentarios

LinkedIn Algunos errores que cometes con tu perfil de LinkedIn (4)

No crear y mantener una newsletter cuando tiene interés para tu perfil de LinkedIn

No hacer emisiones en directo cuando puede ser bueno para tu perfil de LinkedIn

Evidentemente mentir en el perfil de LinkedIn, es un claro error



No ver y analizar las estadísticas de tus publicaciones para mejorarlas

No debes ser aburrido, monótono, monocorde, ... es un error

No empezar a trabajar tu perfil de LinkedIn cuando eres estudiante, es un error

Sólo utilizar el perfil de LinkedIn cuando estás en búsqueda activa de empleo, es un craso error

No utilizar herramientas externas que puedan mejorar la gestión de tu perfil de LinkedIn

No conseguir que tu perfil sea lo más visual posible (siempre dentro de los objetivos y estrategia)

La falta de respeto en el uso del perfil de LinkedIn es uno de los mas graves errores que puedes cometer

No integrar LinkedIn dentro de tu estrategia de marca personal

No ser innovador y disruptivo es uno de errores en los que puedes incurrir

La importancia de los Grupos en LinkedIn

Aumentan las posibilidades de realizar networking en esta red

Permiten descubrir profesionales y empresas que de otra forma sería más complicado

Son un buen lugar para estar al tanto de las tendencias y novedades de tu sector

Permiten aprender contenidos nuevos de interés para el profesional

Aumentan la visibilidad del perfil, de la marca personal y de la huella digital de los profesionales

Aumentan las posibilidades de difundir nuestros contenidos

Puedes encontrar clientes, proveedores, socios para un emprendimiento, ...

Pueden ser relevantes para estudios de mercado, análisis de la competencia, ...

En los grupos puedes encontrar la ayuda que necesites (y ayudar a los demás)

LinkedIn prima el buen uso de los grupos

Puedes interactuar con profesionales a los que de otra forma no llegarías

Además de ser usuario de los grupos de los demás, puede ser buena opción crear grupos propios

Algunas ideas de cómo ChatGPT puede ayudar a tu LinkedIn

Ayuda para la estrategia de presencia en LinkedIn

Recomendaciones de palabras clave para tu perfil

Ayuda en la redacción de los diferentes apartados del perfil

Proporcionar ideas de uso de LinkedIn para lograr tus objetivos

Ayuda para la estrategia de contenidos en LinkedIn

Ideas para contenidos relacionados con tu perfil y objetivos

Crear imágenes (DALL-E) para tus publicaciones en LinkedIn

Te puede ayudar a preparar las entrevistas de trabajo que te surgan en LinkedIn

Mejora en la redacción de mensajes de conexión

Colaboración en la búsqueda de empleo (o de talento)

Ayuda en el análisis de datos

Ayuda en la mejora de la respuesta a los comentarios

Infografía creada por Ángeles Vallejo y Alfredo Vela

ESTUDIO

Cómo hacer un buen trabajo en LinkedIn, según los usuarios de LinkedIn

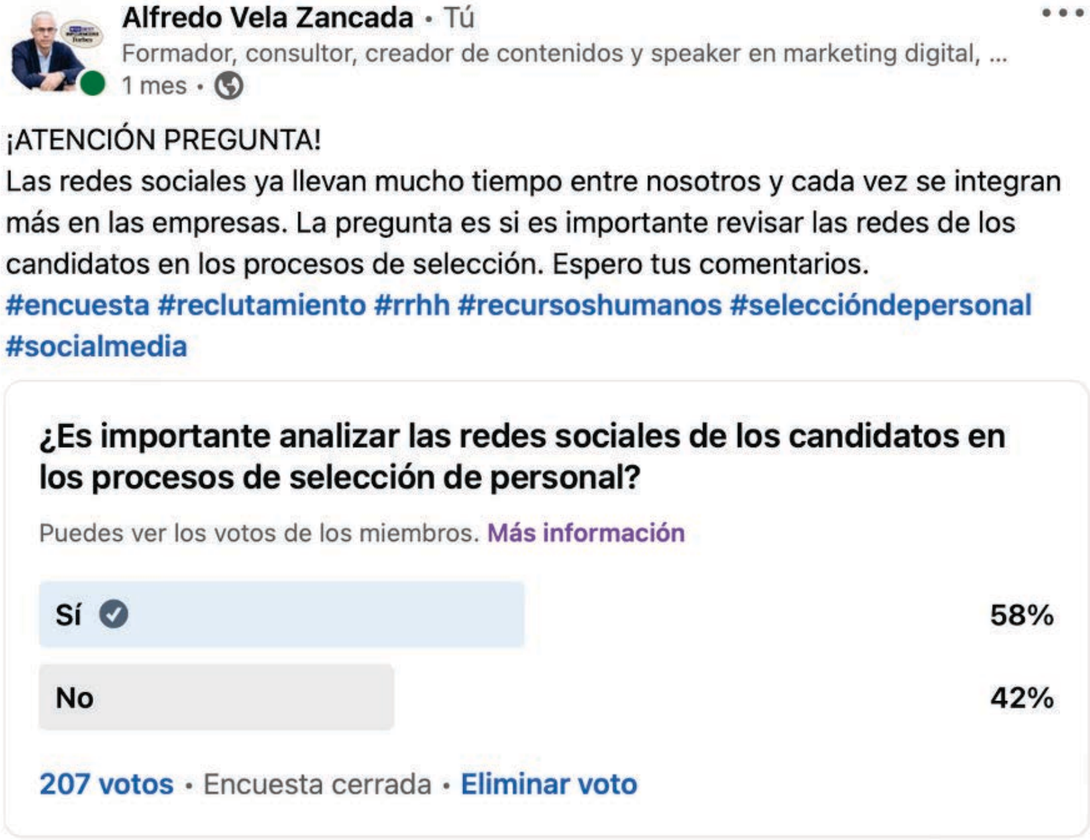
Resultados muy interesantes

por Alfredo Vela

Sobre reclutadores y redes sociales

- Tener una presencia adecuada en los medios sociales es importante.
- La visibilidad es una de las consecuencias más importantes.
- Sin ser visible, casi nadie te va a conocer, y por tanto, las posibilidades de que alguien se ponga en contacto contigo para un trabajo o proyecto son casi nulas.

Encuesta 1



Tres instrumentos para tu carrera profesional

- La marca personal es importante para el desarrollo de tu carrera profesional.
- De hecho, es el elemento más importante para ello.
- Y es que tanto el currículum, como el perfil de LinkedIn forman parte de la marca.

Encuesta 2

Alfredo Vela Zancada · Tú
Formador, consultor, creador de contenidos y speaker en marketing digital, ...
1 semana ·

¡ATENCIÓN PREGUNTA!
Desde hace tiempo llevo diciendo que los tres elementos más importantes para la carrera profesional son: el currículum, el perfil de LinkedIn y la marca personal, pero, ¿cuál es el más importante si tuvieras que elegir uno? Espero vuestros comentarios.
#encuesta #marcapersonal #orientaciónlaboral #rrhh #recursoshumanos #empleo #trabajo #carreraprofesional

A la hora de tener una buena carrera profesional ¿Qué instrumento considera que es más importante?

Puedes ver los votos de los miembros. Más información

El currículum vitae	21%
El perfil de LinkedIn	14%
La marca personal ✓	65%

277 votos · Encuesta cerrada · Eliminar voto

Principal aplicación de LinkedIn

- La mayoría de las personas piensa que la principal utilidad de LinkedIn es mantener una red de contactos.
- Aunque también tiene otras aplicaciones importantes.

Encuesta 3

Alfredo Vela Zancada • Tú
Formador, consultor, creador de contenidos y speaker en marketing digi...
1 semana •

¡ATENCIÓN PREGUNTA!
Entre la gran cantidad de aplicaciones que tiene #LinkedIn para los profesionales si te tuvieras que quedar con una ¿cuál elegirías? Espero vuestros comentarios.
#encuesta #socialmedia #redessociales #rrhh #recursoshumanos #orientacionlaboral

Son muchas las aplicaciones de LinkedIn para un profesional, si sólo tuvieras que elegir una ¿con cúal te quedarías?

Puedes ver los votos de los miembros. Más información

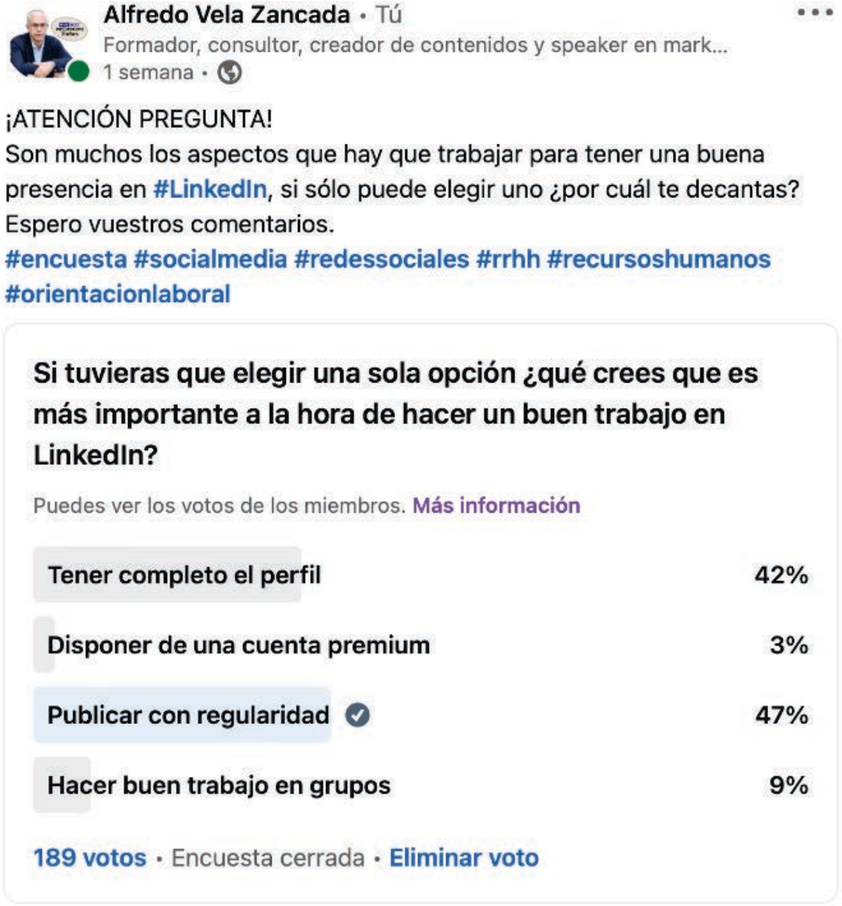
Visibilidad	12%
Red de contactos	53%
Aprender	19%
Difundir marca personal	16%

114 votos • Encuesta cerrada • Eliminar voto

Para hacer un buen trabajo en LinkedIn

- Publicar con regularidad es lo más importante a la hora de hacer un buen trabajo en LinkedIn.
- Siempre es importante que nuestro perfil esté complete y actualizado.

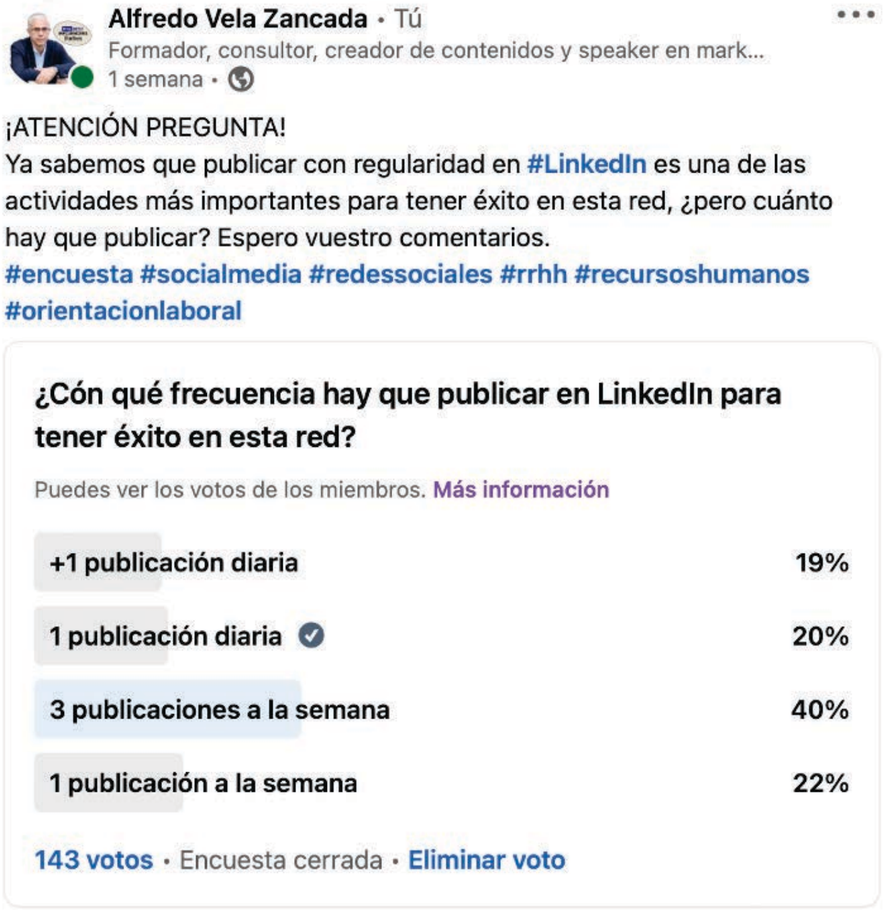
Encuesta 4



¿Cuánto hay que publicar en LinkedIn?

- Como hemos visto, para hacer un buen trabajo en LinkedIn es necesario publicar con regularidad.
- 3 publicaciones por semana o una publicación diaria son una frecuencia adecuada.

Encuesta 5



¿Publicar el fin de semana?

- Puede ser buena idea publicar los fines de semana.
- Hay personas que sólo se conectan en fines de semana y algunos dedican más tiempo en este periodo.

Encuesta 6

¿LinkedIn para buscar trabajo o para trabajar?

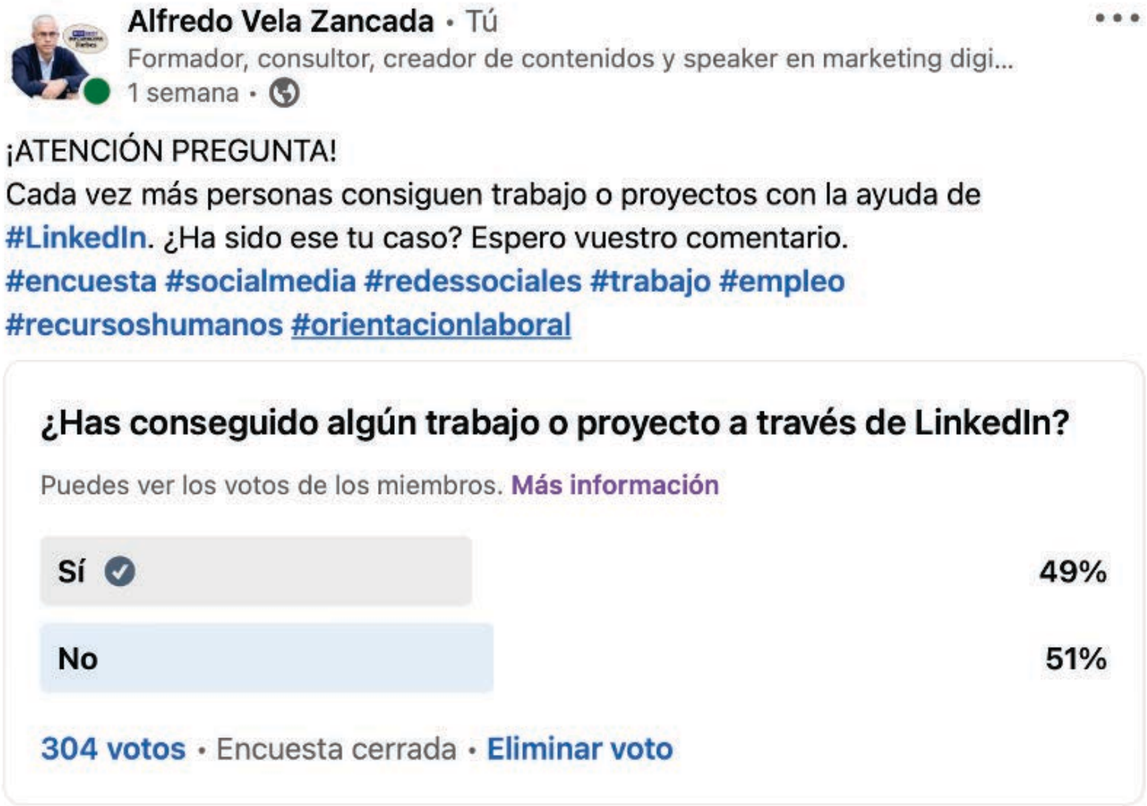
- En contra de lo que muchas personas piensan, LinkedIn no es una herramienta para buscar trabajo (aunque lo permite).
- Es mucho más útil para trabajar.

Encuesta 7

¿Has conseguido trabajo con ayuda de LinkedIn?

- Una de las mejores utilidades de LinkedIn es la de “atraer” trabajo.
- Aproximadamente la mitad de las personas han conseguido un trabajo o proyecto a través de LinkedIn.

Encuesta 8



¿Haces un buen trabajo en tu perfil de LinkedIn?

- Sabemos que LinkedIn es una gran herramienta para el desarrollo profesional.
- Pero todavía no hacemos el trabajo necesario en esta red para lograr nuestros objetivos.

Encuesta 9

¿Qué tipo de publicación funciona mejor?

- Hemos de averiguar el tipo de contenido que que mejor le funciona a nuestro perfil
- Las imágenes/infografías parecen una buena opción en general.

Encuesta 10

Alfredo Vela Zancada • Tú
Formador, consultor, creador de contenidos y speaker en mark...
1 semana •

¡ATENCIÓN PREGUNTA!
Parece claro que publicar en #LinkedIn es fundamental para conseguir éxito en esta red, ¿qué tipo de publicaciones te funcionan mejor? Espero vuestros comentarios.
#encuesta #redessociales #socialmedia #empleo #trabajo #orientacionlaboral #recursoshumanos #rrhh

¿Qué tipo de contenido te funciona mejor en tus publicaciones de LinkedIn?

Puedes ver los votos de los miembros. Más información

Imágenes/infografías	48%
Encuestas	9%
Vídeos	14%
Artículos	29%

86 votos • Encuesta cerrada • Eliminar voto

¿Cómo ha evolucionado LinkedIn?

- La gran mayoría de los usuarios considera buena o muy buena la evolución de LinkedIn en los últimos años.

Encuesta 11

¿Cón qué frecuencia accedes a LinkedIn?

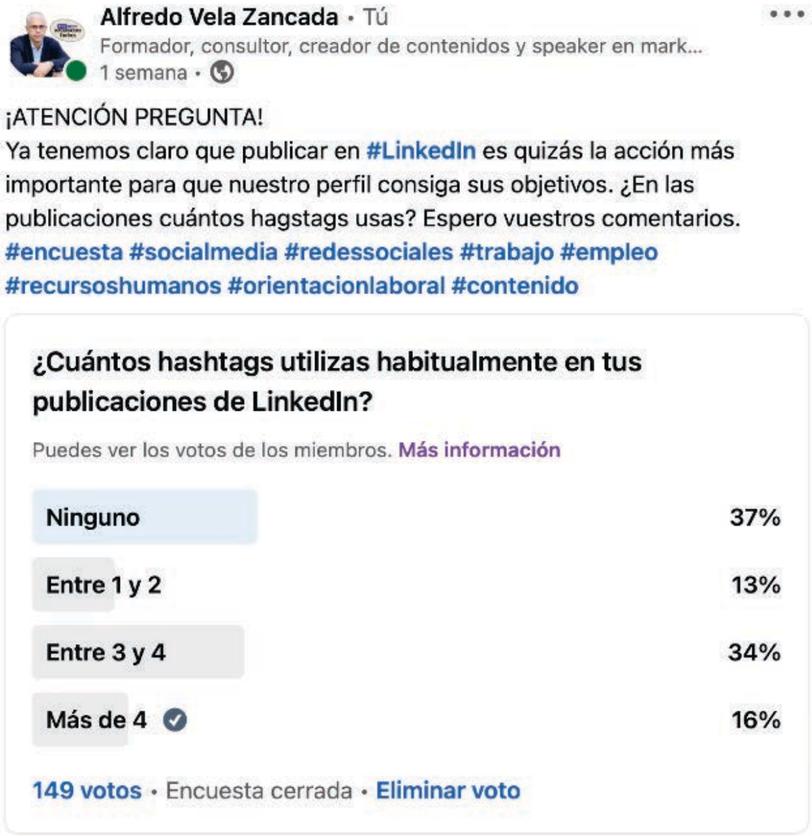
- La gran mayoría de los usuarios considera buena o muy buena la evolución de LinkedIn en los últimos años.

Encuesta 12

¿Nº de hashtags en una publicación de LinkedIn?

- La mayoría de los perfiles utilizan hashtags en sus publicaciones, siendo la opción mayoritaria entre 3 y 4.
- Sorprende el porcentaje que no utiliza hashtags lo que limita el alcance de sus publicaciones.

Encuesta 13



¿Qué tal es la APP de LinkedIn?

- La opinión mayoritaria sobre la app para dispositivos móviles es buena o muy buena.
- Es importante conocerla en profundidad y estar atento a los cambios.

Encuesta 14

¿Usas las videoconferencias de LinkedIn?

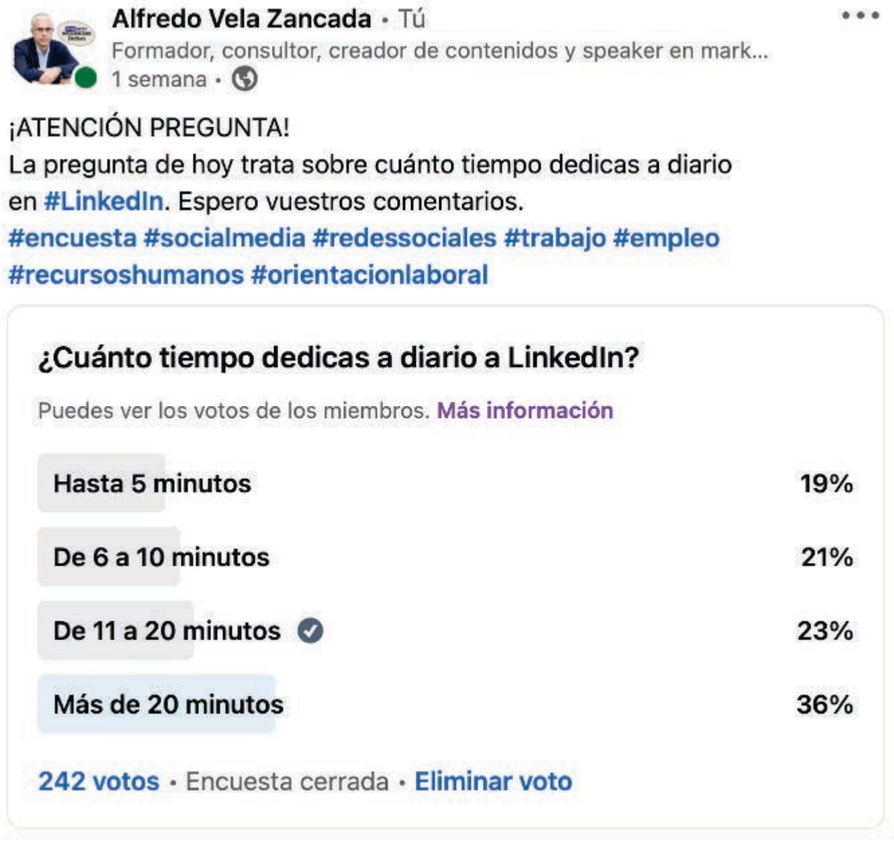
- En LinkedIn podemos usar videoconferencias directamente.
- Todavía es una opción poco utilizada.

Encuesta 15

¿Cuánto tiempo diario dedicas a LinkedIn?

- La mayoría de los usuarios de LinkedIn dedica más de 20 minutos diarios a la plataforma.

Encuesta 16



¿Spam en LinkedIn?

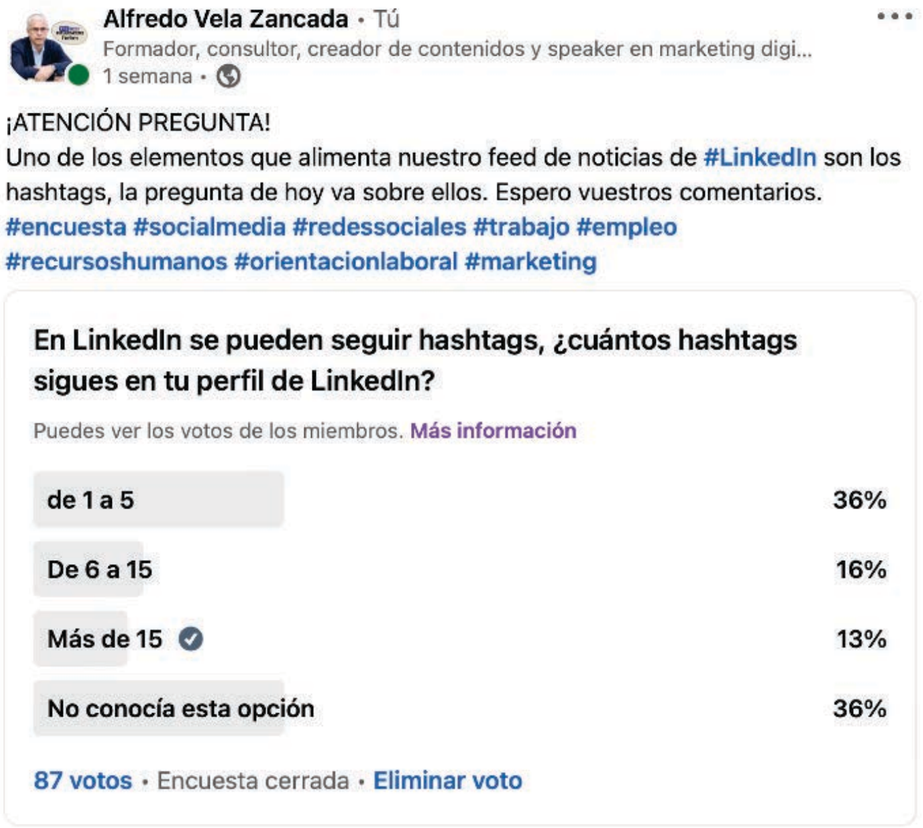
- A la gran mayoría de los usuarios de LinkedIn no les gusta recibir mensajes no solicitados ofreciendo servicios o productos.

Encuesta 17

¿Cuántos hashtags sigues en LinkedIn?

- La mayoría de los usuarios utilizan hashtags en sus publicaciones.
- Sorprende que un 36% no sigan hashtags con la importancia que tienen.

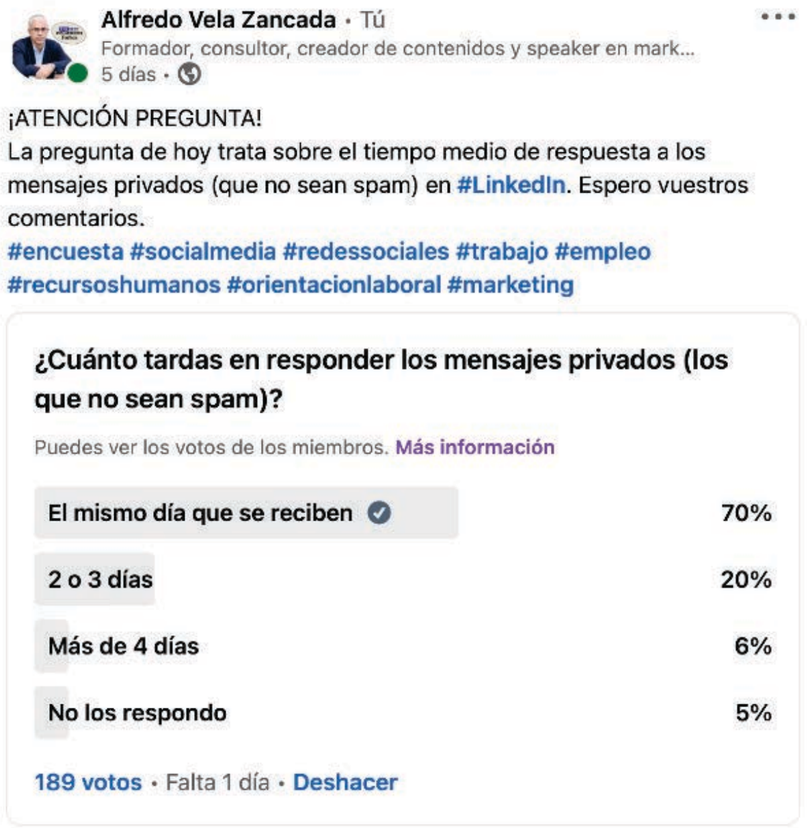
Encuesta 18



¿Cuánto tardas en responder los mensajes privados?

- La mayoría de los usuarios de LinkedIn responden los mensajes privados el mismo día que los reciben.
- La rapidez de respuesta es importante.

Encuesta 19



¿Cuál es tu horario preferido para acceder a LinkedIn?

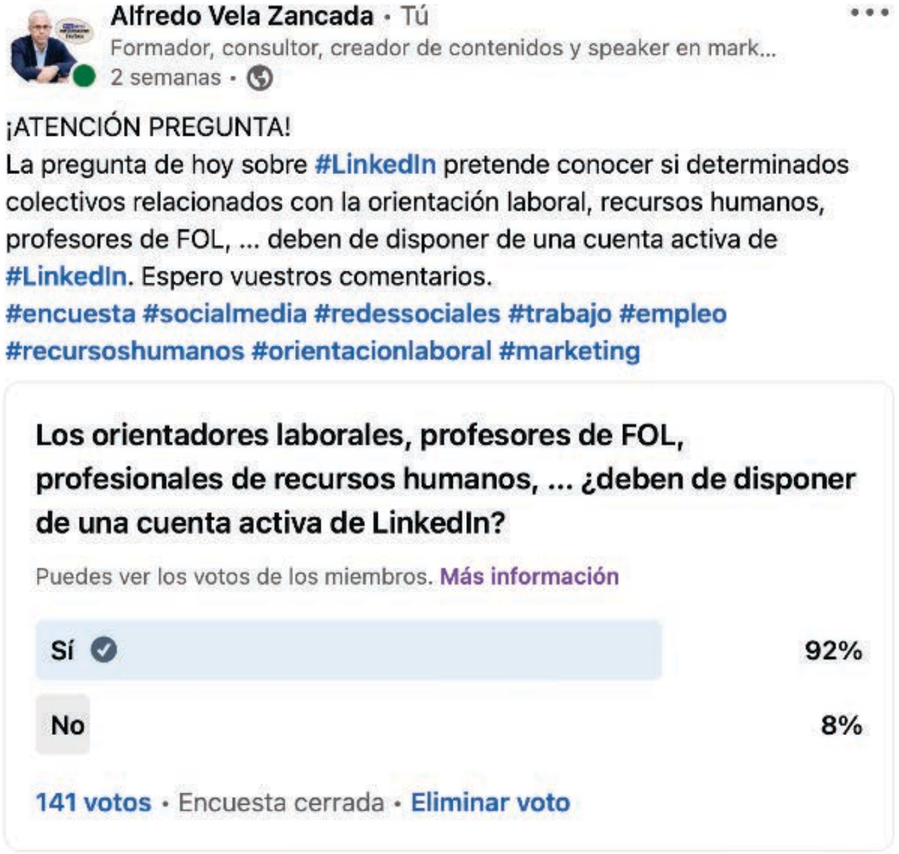
- El 56% de los usuarios se conecta preferentemente por la mañana a LinkedIn.
- La segunda opción más utilizada son las noches.

Encuesta 20

¿Un orientador laboral debe tener cuenta en LinkedIn?

- Los orientadores laborales, profesores de de FOL, ... deben de tener una cuenta activa en LinkedIn (92%).
- La cuenta de LinkedIn debe formar parte de la orientación laboral.

Encuesta 21



¿Estás suscrito a Grupos en LinkedIn?

- Casi el 80% de los usuarios están suscritos a algún grupo de LinkedIn.
- La mayoría se suscriben entre 1 y 10 grupos.

Encuesta 22

Cursos en LinkedIn

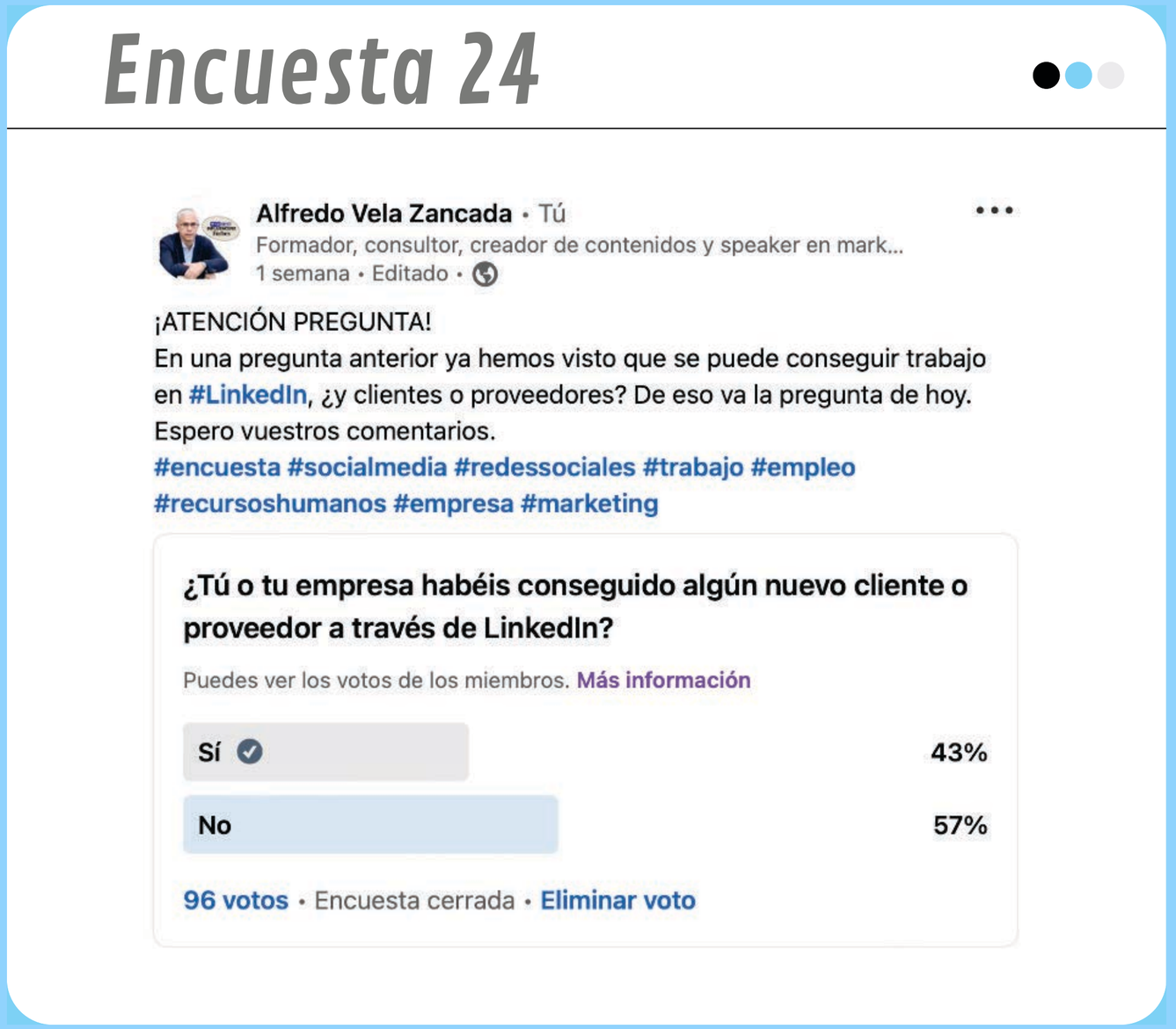
- Un porcentaje notable de usuarios de LinkedIn han realizado algún curso en la red.

Encuesta 23

Clientes o proveedores

- Un porcentaje notable de usuarios de LinkedIn has conseguido clientes (o proveedores) para ellos o para sus empresas.

Encuesta 24



#OpentoWork

- Hay una gran división de opiniones sobre el uso de la etiquela #OpentoWork en la fotografía de perfil de LinkedIn.

Encuesta 25

Foto en el perfil

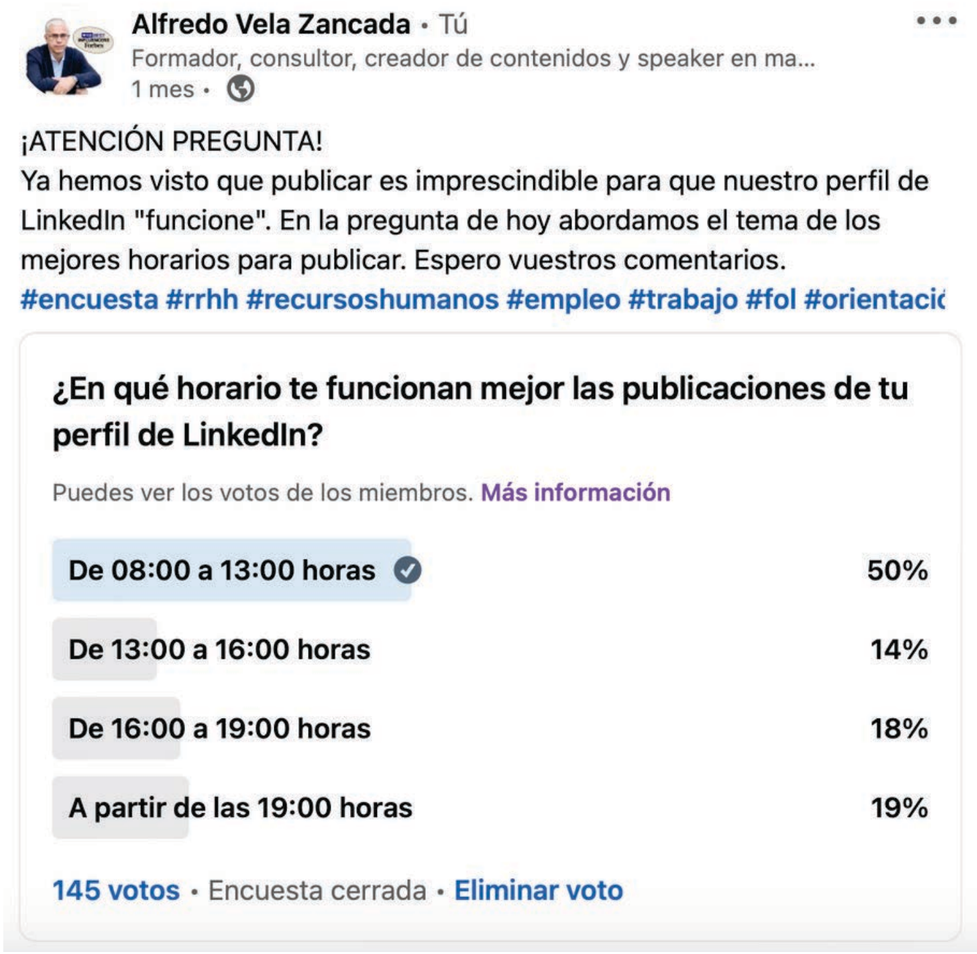
- La gran mayoría de los usuarios indica que sí que hay que poner la fotografía en el perfil de LinkedIn.
- Resulta curioso que casi todos los que han votado No, tienen puesta la fotografía en su perfil de LinkedIn. Y alguno de los que han votado Sí no la tienen puesta.

Encuesta 26

Mejor horario para publicar

- La mayoría de los usuarios indican que la franja horaria de 8 a 13 horas es la mejor para realizar publicaciones.
- El resto de las opciones está bastante repartido.

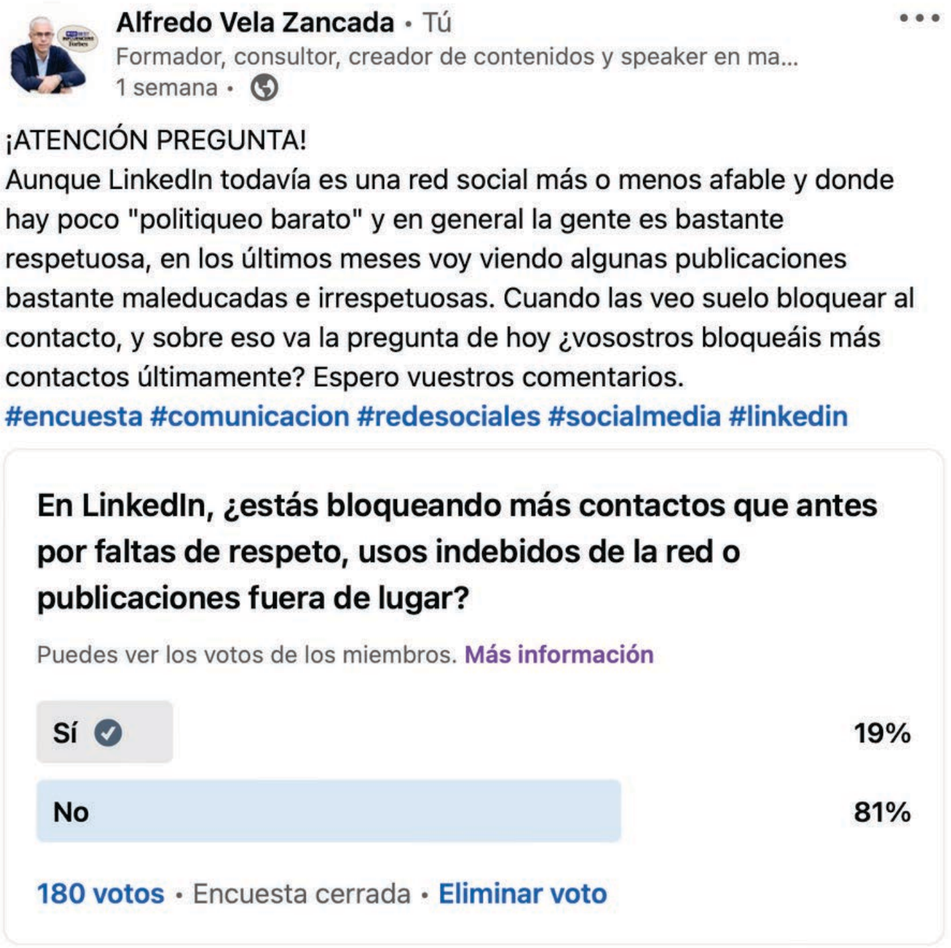
Encuesta 27



¿Bloqueas contactos?

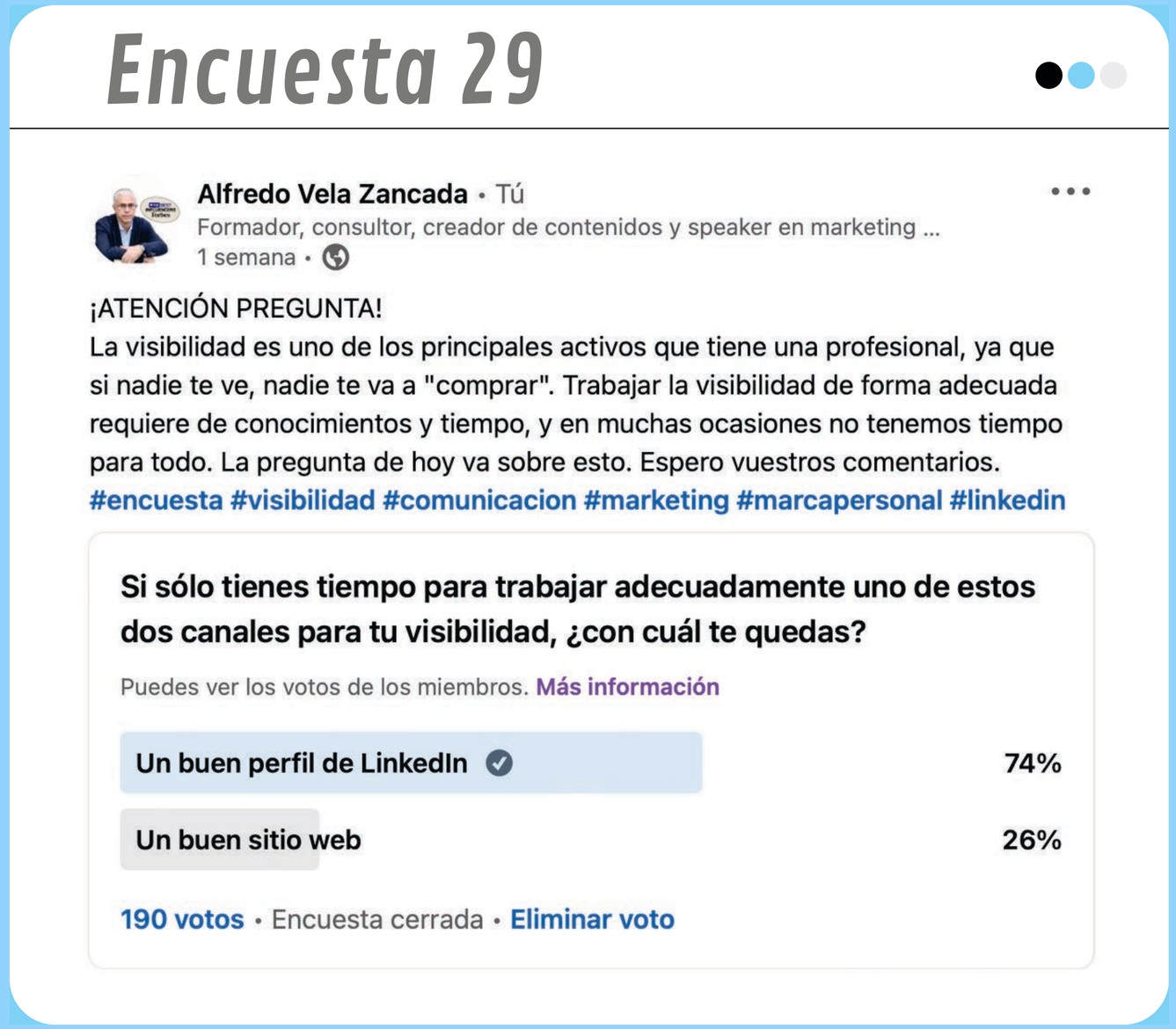
- La mayoría de las personas no está bloqueando más contactos en LinkedIn que anteriormente.

Encuesta 28



¿LinkedIn o sitio web?

- A la mayoría de los profesionales les parece más importante un buen perfil de LinkedIn que un buen sitio web.



¿Publicas contenido propio o de terceros?

- La mayoría de los usuarios que han respondido a la encuesta publica contenido propio.

Encuesta 30

Mundo digital vs. Mundo Real

- Para la gran mayoría de las personas, el Mundo Digital es una Parte del Mundo Real.

Encuesta 31

Alfredo Vela Zancada • Tú
Formador, consultor, creador de contenidos y speaker en ma...
1 semana •

¡ATENCIÓN PREGUNTA!
Ayer charlaba con **Andrés Pérez Ortega - Estrategia Personal** con motivo de una de sus publicaciones, sobre si el "mundo digital" es o no parte del "mundo real" y de eso va la pregunta de hoy. Espero vuestros comentarios y opiniones.
#encuesta #socialmedia #redessociales #tech #internet #sociedad

¿El "mundo digital" forma parte de el "mundo real"?

Puedes ver los votos de los miembros. **Más información**

Sí	89%
No	11%

156 votos • Encuesta cerrada • **Eliminar voto**

¿Un profesional necesita un perfil de LinkedIn?

- La gran mayoría de los que han respondido a la pregunta indican que los profesionales deben de tener un perfil activo en LinkedIn.

Encuesta 32

Alfredo Vela Zancada • Tú
Formador, consultor, creador de contenidos y speaker en ma...
1 semana •

¡ATENCIÓN PREGUNTA!
LinkedIn se ha convertido en una herramienta cada vez más importante, tiene interés para estar informado, para aprender, para comunicarse con otros profesionales, para difundir la marca personal, para buscar u ofrecer trabajo, ...
La pregunta de hoy va sobre esto. Espero vuestros comentarios.
#encuesta #socialmedia #redessociales #marcapersonal #comunicaci

En general, ¿todo profesional debiera tener un perfil activo en LinkedIn?

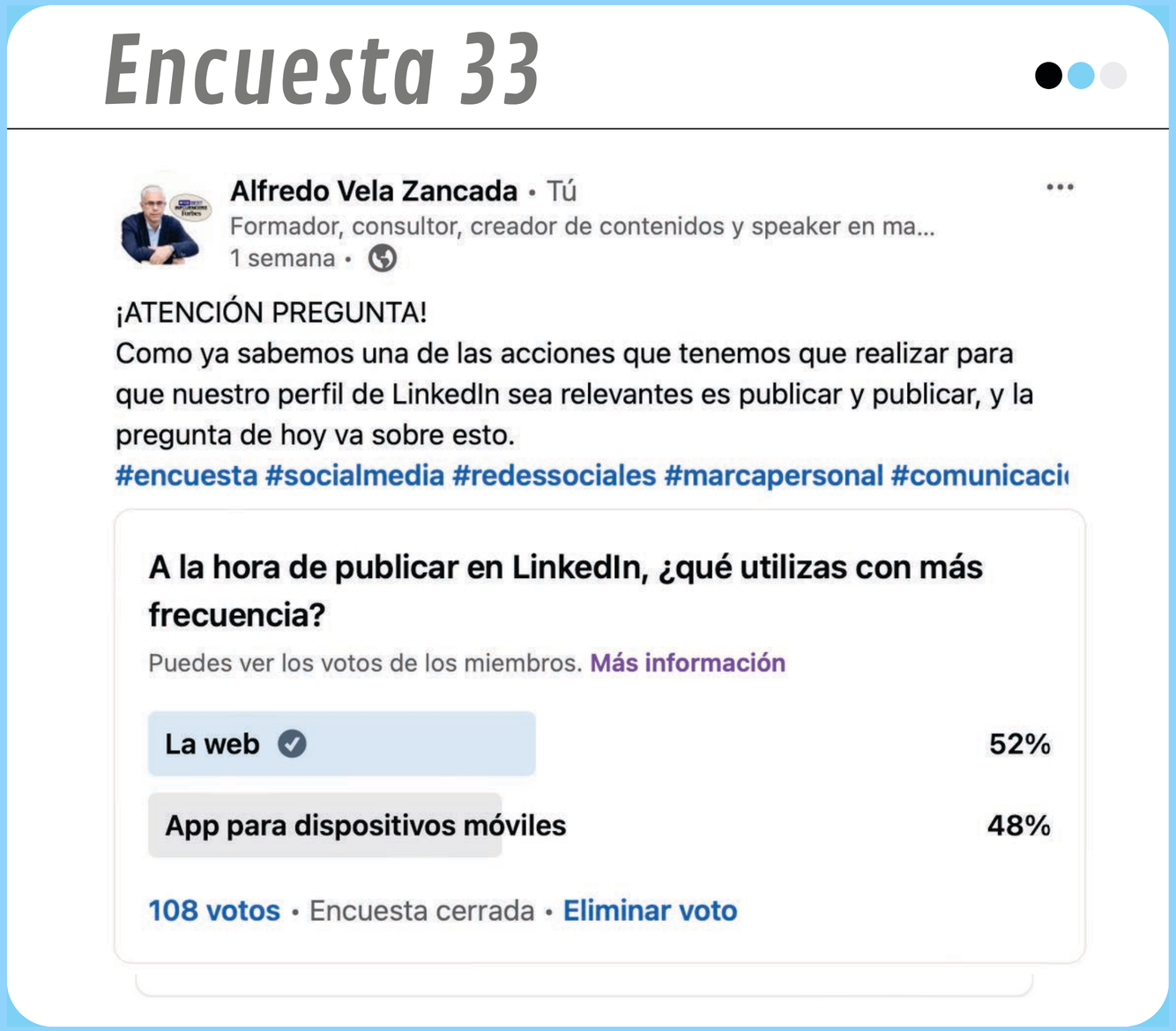
Puedes ver los votos de los miembros. Más información

Sí	83%
No	17%

278 votos • Encuesta cerrada • Eliminar voto

A la hora de publicar

- La mayoría se decanta por utilizar la web a la hora de realizar publicaciones en LinkedIn, aunque el % de personas que utilizar la app es notable.



¿Hacemos un buen uso de LinkedIn?

- Una gran mayoría indica que no hacemos un buen uso de LinkedIn.

Encuesta 34

Alfredo Vela Zancada • Tú
Formador, consultor, creador de contenidos y speaker en ma...
1 semana •

¡ATENCIÓN PREGUNTA!
Parece claro que LinkedIn es una herramienta fundamental en el desarrollo de la carrera profesional, ¿pero la utilizamos bien? De eso va la pregunta de hoy. Espero vuestros comentarios.
#encuesta #socialmedia #redessociales #marcapersonal #comunicaci

¿Se aproxima bastante a la realidad decir que la gran mayoría de los usuarios de LinkedIn no hacen un uso correcto de esta red?

Puedes ver los votos de los miembros. Más información

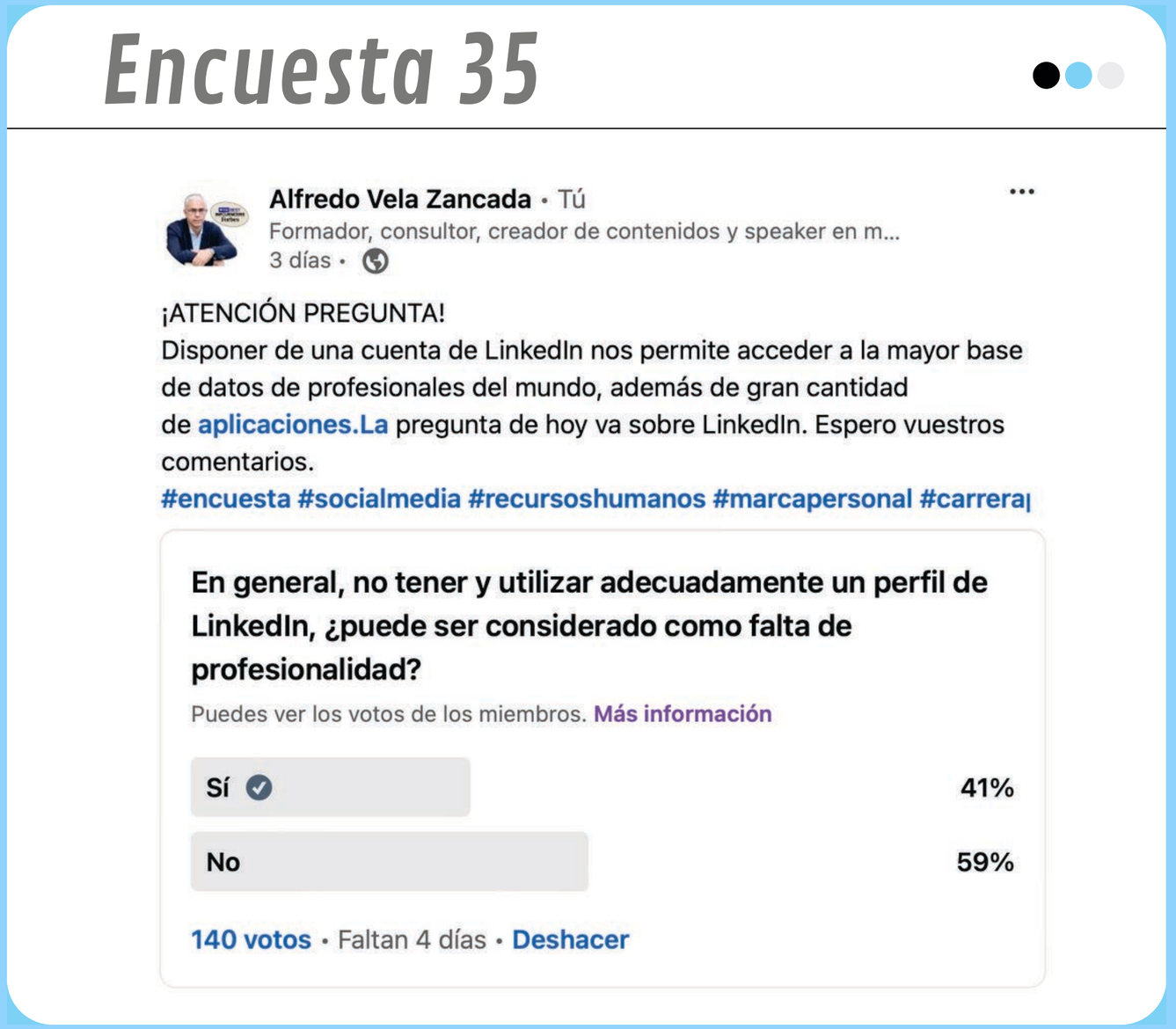
Sí	75%
No	25%

129 votos • Encuesta cerrada • Eliminar voto

¿No tener LinkedIn es falta de profesionalidad?

- La mayoría indica que no tener cuenta de LinkedIn no es una falta de profesionalidad.
- Aunque el % de las personas que indicán que sí es bastante significativo.

Encuesta 35



¿Aprovechan las empresas el potencial de LinkedIn?

- La gran mayoría de las respuestas indican que las empresas no están aprovechando el potencial de LinkedIn.

Encuesta 36

Club de Libros y Conocimiento
Alfredo Vela Zancada • Tú
1 semana •

¡ATENCIÓN PREGUNTA!
A estas alturas de la película, parece que ya tenemos claro que LinkedIn es una herramienta importante para los profesionales, pero ¿lo es también para las organizaciones? Y de esto va la pregunta de hoy. Espero vuestros comentarios.
#encuesta #redessociales #socialmedia #linkedin #recursoshumanos

En tu opinión, ¿las empresas están aprovechando adecuadamente todo el potencial que ofrece LinkedIn?

Puedes ver los votos de los miembros. Más información

Sí	13%
No ✓	87%

914 votos • Encuesta cerrada • Eliminar voto

Cómo trabajar LinkedIn según los usuarios de LinkedIn

LinkedIn es una pieza fundamental para la carrera profesional

La mayoría de los reclutadores van visitar tu perfil, ¿está preparado?

Los usuarios creen que la principal utilidad de LinkedIn es la red de contactos

Para tener éxito en LinkedIn es necesario publicar con regularidad

Tres publicaciones a la semana puede ser una buena opción

Los fines de semana también hemos de publicar, tiene sus ventajas

LinkedIn es todavía más útil para trabajar que para buscar trabajo

La mital de los usuarios de esta red han conseguido un trabajo o proyecto con ayuda de LinkedIn

A pesar de la utilidad de LinkedIn, la mayoría de los usuarios reconoce que no hace un buen trabajo

El tipo de publicación que parece que funciona mejor son las imágenes/infografías

El 80% de los usuarios indica que la evolución de LinkedIn en los últimos años ha sido buena o muy buena

Si pides ayuda a los usuarios de LinkedIn, en la mayoría de los casos te la prestan

ticsyformacion.com

Infografía creada por Ángeles Vallejo y Alfredo Vela

alfredovela.com

Algunos consejos sobre LinkedIn para orientadores laborales/técnicos de empleo

Debes tener una cuenta activa de LinkedIn, ya que debes dar ejemplo a los usuarios a los que ayudas

Debes manejar con soltura LinkedIn para poder ayudar a los usuarios

Casi todos los reclutadores utilizan LinkedIn para buscar candidatos

Puedes realizar publicaciones con consejos relacionados con la orientación laboral

LinkedIn te puede ayudar a conocer las nuevas tendencias del mercado laboral

Los usuarios deben trabajar su marca personal, LinkedIn es una herramienta importante para su difusión

Puedes aprender nuevas técnicas de orientación que publican expertos en la materia

LinkedIn es una fuente de aprendizaje permenente sobre materias que necesitas en tu trabajo

Puedes conocer ofertas de empleo que sean interesantes para tus usuarios

LinkedIn es un buen canal para comunicarte con tus usuarios

Puedes/debes de seguir los hashtags más importantes relacionados con tu trabajo

Es interesante complementar el uso de LinkedIn con el de otros medios sociales

ticsyformacion.com

Infografía creada por Ángeles Vallejo y Alfredo Vela

alfredovela.com

EMPRENDIMIENTO

"Emprender es una alternativa muy interesante a la hora de crear tu propio puesto de trabajo. En algunas profesiones y sectores, o para algunas edades, casi la única".

Alfredo Vela

Consultor digital

Pirámide de Maslow del emprendimiento

Esta estructura proporciona un marco para comprender y mejorar el proceso de emprendimiento, desde la idea inicial y la adquisición de recursos básicos hasta la innovación, el impacto social y la creación de un legado duradero.

Innovación y Legado - Autoactualización y Contribución:

- **Innovación continua y adaptabilidad**: Innovar constantemente y adaptar el negocio a los cambios del mercado y las tendencias.
- **Impacto y contribución social**: Utilizar el negocio para hacer una contribución positiva a la sociedad y al entorno.
- **Construcción de un legado duradero**: Establecer un negocio que perdure y deje un legado significativo en la industria y la comunidad.

Reconocimiento y Marca - Estima y Presencia en el Mercado:

- **Construcción de una marca fuerte**: Desarrollar y consolidar la marca del negocio.
- **Reconocimiento en el mercado y reputación**: Ser reconocido y respetado en el mercado y la industria.
- **Establecimiento de alianzas estratégicas**: Formar alianzas y asociaciones estratégicas para potenciar el crecimiento del negocio.

Crecimiento y Desarrollo - Pertenencia y Expansión:

- **Desarrollo de productos o servicios**: Refinar y mejorar la oferta de productos o servicios.
- **Expansión de la base de clientes**: Aumentar la base de clientes y el alcance del mercado.
- **Construcción de un equipo eficaz**: Contratar y desarrollar un equipo que comparta la visión del negocio y contribuya a su crecimiento.

Estabilidad y Estructura - Seguridad en el Emprendimiento:

- **Plan de negocio sólido**: Desarrollar un plan de negocio detallado que incluya estrategias, análisis de mercado y proyecciones financieras.
- **Red de contactos y asesoramiento**: Construir una red de contactos, mentores y asesores que puedan ofrecer apoyo y orientación.
- **Estructura legal y fiscal establecida**: Establecer la estructura legal y fiscal adecuada para el negocio.

Necesidades Básicas - Fundamentos del Negocio:

- **Idea de negocio viable**: Tener una idea de negocio clara y viable.
- **Recursos iniciales**: Acceso a recursos básicos como capital inicial, equipamiento y espacio de trabajo.
- **Conocimientos básicos de gestión empresarial**: Entender fundamentos de la administración de empresas, como finanzas, marketing y operaciones.

Fuente: Propia + ChatGPT

alfredovela.com / ticsyformacion.com

Infografía elaborada por Alfredo Vela

Aspectos a tener en cuenta a la hora de emprender

Idea
Objetivos
Estudio de mercado

Plan de Empresa
Forma jurídica
Viabilidad

Financiación
Socios

Estrategia
Liderazgo
Quién va a hacer el qué

Plan de marketing
Productos/servicios
Público objetivo

Personal
Stakeholders
Formación

Ayuda
Asesoría
Consultoría

Calendario
Hitos

Gestión
Evolución
Sostenibilidad en el tiempo

Herramientas

Indicadores/Medir
Analizar
Modificar/Corregir

Responsabilidad social
Gestión de expectativas

Infografía creada por Ángeles Vallejo y Alfredo Vela

Fuentes de financiación para emprendedores

Financiación propia

3F (family, friends, fools)

Inversores privados

Financiación bancaria

Subvenciones

Business angels

Fondos de capital riesgo

Concursos/premios

Aceleradoras/incubadoras

Crowdfunding

Crowdlending

Rondas de financiación

Infografía creada por Ángeles Vallejo y Alfredo Vela

Plataformas de Crowdfundig para Emprendedores

kickstarter.com

indiegogo.com

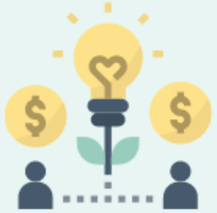
fundable.com

crowdcube.eu/es-es

lanzanos.com

verkami.com

gofundme.com/es-es



patreon.com/es-ES

es.ulule.com

seedrs.com

futurefunded.co/es

crowdfunder.co.uk

ESQUEMA DE UN PLAN DE DESARROLLO DE UNA IDEA DE EMPRENDIMIENTO GENÉRICO

Desarrollar una idea de emprendimiento implica un proceso detallado que abarca desde la concepción inicial hasta la puesta en marcha. A continuación, proponemos un proyecto estructurado para guiar a los emprendedores en el desarrollo de sus ideas de negocio:

1. **Ideación y validación**:
   - Generación de ideas: utilizar técnicas como lluvia de ideas, análisis DAFO (Debilidades, Amenazas, Fortalezas y Oportunidades) y mapas mentales para generar y refinar ideas de emprendimiento.
   - Estudio de mercado: realizar una investigación de mercado para identificar tendencias, necesidades insatisfechas y la viabilidad de la idea. Incluir análisis de competencia, segmentación de mercado y demanda potencial.
   - Validación de la idea: validar la idea con potenciales clientes a través de encuestas, entrevistas y pruebas de concepto. Ajustar la idea basándose en el feedback recibido.
2. **Planificación y estrategia**:
   - Modelo de negocio: desarrollar un modelo de negocio utilizando herramientas como el Business Model Canvas para definir la propuesta de valor, segmentos de clientes, canales de distribución, estructura de costos, fuentes de ingreso, entre otros.
   - Plan de negocio: elaborar un plan de negocio detallado que incluya análisis de mercado, estrategia de marketing y ventas, plan operativo, y proyecciones financieras.
3. **Prototipado y desarrollo de producto/servicio**:
   - Desarrollo de prototipos: crear prototipos o versiones mínimas viables (MVP) de tu producto o servicio para obtener feedback temprano de usuarios reales.
   - Iteración del producto: refinar el producto o servicio basándose en las pruebas y el feedback, iterando hasta lograr un ajuste adecuado entre el producto y el mercado.
4. **Identidad y marca**:
   - Creación de marca: desarrollar la identidad de marca, incluyendo nombre, logo, eslogan y elementos visuales que comuniquen efectivamente la esencia de la empresa.
   - Estrategia de marca: definir la estrategia de marca que guiará cómo se comunica y posiciona la empresa en el mercado.
5. **Estrategia de marketing y ventas**:
   - Plan de marketing: establecer un plan de marketing que detalle estrategias y tácticas para alcanzar a tu audiencia objetivo, incluyendo marketing digital, publicidad, relaciones públicas y promociones.
   - Estrategia de ventas: desarrollar una estrategia de ventas que defina cómo se generarán y cerrarán los leads, incluyendo canales de venta, equipos de venta y estructuras de precios.
6. **Estructuración legal y financiera**:
   - Estructura legal: seleccionar la estructura legal más adecuada para el negocio (empresa individual, sociedad limitada, etc.) y realizar los trámites necesarios para su constitución.
   - Planificación financiera: preparar un plan financiero que incluya presupuestos, flujo de caja, punto de equilibrio y necesidades de financiación.
7. **Lanzamiento y operaciones**:
   - Preparación para el lanzamiento: planificar y ejecutar un lanzamiento que genere interés y visibilidad para el producto o servicio.
   - Operaciones: establecer procesos operativos y logísticos para la producción, distribución y servicio al cliente, asegurando la calidad y eficiencia.
8. **Evaluación y escalamiento**:
   - Monitorización y evaluación: implementar sistemas para monitorizar el rendimiento del negocio, incluyendo métricas clave de rendimiento (KPIs).
   - Estrategia de crecimiento: desarrollar una estrategia de escalamiento que identifique oportunidades de expansión, ya sea a nuevos mercados, a través de nuevos productos, o mediante la optimización de operaciones existentes.

Fuente: Elaboración propia + ChatGPT

Infografía elaborada por Ángeles Vallejo y Alfredo Vela

alfredovela.com
ticsyformación.com

ESQUEMA DE UN PLAN DE EMPRESA GENÉRICO

Un plan de empresa detallado es crucial para el éxito y la sostenibilidad de cualquier negocio. A continuación, tenemos una estructura general que se puede adaptar a la mayoría de las empresas.

1. **Resumen ejecutivo:**
   - Descripción del negocio: breve descripción de la empresa, su misión y visión.
   - Productos o servicios: resumen de lo que se ofrece.
   - Objetivos: metas a corto y largo plazo.
   - Propuesta de valor: qué hace único al negocio.
   - Información básica: ubicación de la empresa, nombres de los fundadores y su rol.
2. **Análisis del mercado:**
   - Investigación de mercado: datos sobre el mercado objetivo, incluyendo tamaño, características, y tendencias.
   - Análisis de la competencia: identificación y análisis de competidores, sus fortalezas y debilidades.
   - Público objetivo: definición y análisis del cliente ideal.
3. **Organización y gestión:**
   - Estructura organizativa: diagrama de la estructura organizativa y descripción de departamentos.
   - Equipo de gestión: biografías de los miembros clave del equipo.
   - Necesidades de personal: planes de contratación y desarrollo del personal.
4. **Productos y/o servicios:**
   - Detalles del producto/servicio: descripción detallada de los productos o servicios.
   - Ciclo de vida del producto: estado actual y cómo se espera que evolucione.
   - Propiedad intelectual: patentes, marcas registradas, derechos de autor, etc.
5. **Plan de marketing y ventas:**
   - Estrategia de marketing: cómo se promocionará y venderá el producto/servicio.
   - Canales de distribución: cómo se entregará el producto/servicio al cliente.
   - Estrategia de ventas: tácticas y objetivos de ventas.
   - Presupuesto de marketing: detalles financieros relacionados con actividades de marketing.
6. **Plan financiero:**
   - Proyecciones financieras: incluye estados de ingresos, balances y flujos de efectivo proyectados para los próximos 3-5 años.
   - Necesidades de financiación: capital requerido y cómo se utilizará.
   - Análisis de punto de equilibrio: cuándo se espera que la empresa alcance la rentabilidad.
7. **Análisis de riesgos:**
   - Identificación de riesgos: posibles problemas que podrían enfrentar y cómo se planea mitigarlos.
   - Planes de contingencia: estrategias para manejar situaciones imprevistas.
8. **Anexos:**
   - Documentación adicional: este apartado puede incluir CVs de los miembros del equipo, detalles técnicos de productos, estudios de mercado, documentos legales, etc.

Fuente: Elaboración propia + ChatGPT

Infografía elaborada por Ángeles Vallejo y Alfredo Vela

alfredovela.com
ticsyformación.com

ESQUEMA DE UN PLAN DE TRANSFORMACIÓN DIGITAL GENÉRICO

Un plan de transformación digital bien estructurado es crucial para que las organizaciones se adapten a la era digital y mejoren su competitividad. Aquí desarrollamos un proyecto detallado:

1. **Evaluación inicial y definición de objetivos**:
   - Diagnóstico del estado actual: evaluar la madurez digital de la organización en áreas clave como tecnología, procesos, personas y cultura.
   - Establecimiento de objetivos: definir qué se espera lograr con la transformación digital (mejora de la eficiencia, experiencia del cliente, innovación, etc.).
2. **Planificación estratégica**:
   - Visión de la transformación: desarrollar una visión clara de cómo la transformación digital impulsará la organización hacia el futuro.
   - Hoja de ruta estratégica: establecer una hoja de ruta con metas a corto, medio y largo plazo.

3. **Involucración y compromiso de la alta dirección**:
   - Liderazgo desde la cúpula: asegurar el compromiso y el liderazgo activo de la alta dirección.
   - Comunicación clara: difundir la visión y los objetivos de la transformación digital a toda la organización.
4. **Análisis de necesidades tecnológicas**:
   - Auditoría de tecnología actual: evaluar las tecnologías existentes y su alineación con los objetivos de transformación.
   - Identificación de soluciones tecnológicas: determinar las herramientas y plataformas tecnológicas necesarias (software de gestión, CRM, ERP, inteligencia artificial, ...).

5. **Cultura organizacional y gestión del cambio**:
   - Fomento de una cultura digital: promover una cultura que apoye la innovación, la agilidad y la colaboración.
   - Gestión del cambio: preparar y apoyar a los empleados para los cambios, a través de comunicación, formación y actividades de desarrollo.

6. **Desarrollo de competencias digitales**:
   - Formación y capacitación: proporcionar formación en habilidades digitales y nuevas tecnologías a los empleados.
   - Atracción de talento digital: contratar talento con habilidades digitales clave si es necesario.
7. **Optimización de procesos y automatización**:
   - Reingeniería de procesos: rediseñar procesos para mejorar la eficiencia y efectividad con el apoyo de la tecnología.
   - Automatización: implementar soluciones de automatización y robótica de procesos donde sea viable.
8. **Integración de datos y analítica avanzada**:
   - Gestión de datos: establecer un sistema eficiente para la recopilación, almacenamiento y análisis de datos.
   - Analítica e inteligencia de negocios: utilizar herramientas de BI para obtener insights y apoyar la toma de decisiones.

9. **Seguridad digital y cumplimiento**:
   - Seguridad de la información: reforzar la seguridad cibernética para proteger datos y sistemas.
   - Cumplimiento normativo: asegurarse de cumplir con las leyes y regulaciones sobre privacidad y manejo de datos.
10. **Implementación y ejecución**:
    - Implementación por fases: desplegar la transformación digital por etapas, priorizando áreas de mayor impacto.
    - Monitorización y ajuste: supervisar el progreso y hacer ajustes necesarios.
11. **Medición y evaluación del impacto**:
    - KPIs y métricas de rendimiento: definir y medir indicadores clave para evaluar el éxito de la transformación digital.
    - Retroalimentación y mejora continua: recoger feedback y utilizarlo para mejorar continuamente los esfuerzos de transformación digital.

Fuente: Elaboración propia + ChatGPT

Infografía elaborada por Ángeles Vallejo y Alfredo Vela

alfredovela.com
ticsyformación.com

ESQUEMA DE UN PLAN DE MARKETING GENÉRICO

Desarrollar un plan de marketing detallado es fundamental para cualquier organización, ya que guía las estrategias de marketing y ventas. Aquí tenemos un modelo general que puede adaptarse a diversas organizaciones:

1. **Resumen ejecutivo**:
   - Breve resumen del plan completo.
   - Objetivos principales del marketing.
   - Conclusiones clave del análisis de mercado y estrategias propuestas.
2. **Análisis de situación**:
   - Análisis del mercado: tamaño del mercado, tendencias, crecimiento esperado.
   - Análisis de la competencia: competidores directos e indirectos, sus estrategias y posicionamiento.
   - Análisis DAFO (Debilidades, Amenazas, Fortalezas y Oportunidades) de la empresa.
3. **Definición del público objetivo**:
   - Segmentación del mercado: criterios para segmentar el mercado (demográficos, geográficos, psicográficos, etc.).
   - Perfil del cliente ideal: características detalladas del cliente objetivo.
   - Necesidades y comportamiento del cliente: comprender las motivaciones y comportamientos de compra.
4. **Objetivos de marketing**:
   - Objetivos específicos: objetivos claros, medibles, alcanzables, relevantes y temporales (SMART).
   - Alineación con objetivos empresariales: cómo los objetivos de marketing apoyan los objetivos generales de la empresa.
5. **Estrategias de marketing**:
   - Posicionamiento de marca: cómo quieres que perciban tu marca.
   - Estrategias para cada segmento de mercado: personalización del enfoque para diferentes segmentos.
   - Propuesta de valor: lo que diferencia tu producto/servicio en el mercado.
6. **Plan de acción o tácticas**:
   - Marketing Mix (4 P's: Producto, Precio, Plaza, Promoción): detalles sobre cada elemento.
   - Calendario de marketing: cronograma de cuando se implementarán las tácticas.
   - Responsabilidades: quién está a cargo de cada acción.
7. **Presupuesto**:
   - Detalle de costos: presupuesto para cada táctica o campaña.
   - Justificación de los costos: cómo se relacionan los gastos con los objetivos.
8. **Evaluación y Control**:
   - Métricas clave de rendimiento (KPIs): qué indicadores se utilizarán para medir el éxito.
   - Sistema de monitorización y revisión: cómo y cuándo se revisará el rendimiento del plan.
   - Plan de ajuste: cómo se ajustará el plan en base a los resultados y feedback.
9. **Anexos**:
   - Documentación adicional: investigación de mercado, datos financieros, materiales de marketing, etc.

Fuente: Elaboración propia + ChatGPT
Infografía elaborada por Ángeles Vallejo y Alfredo Vela
alfredovela.com
ticsyformación.com

ESQUEMA DE UN PLAN DE MARKETING DIGITAL GENÉRICO

Un plan de marketing digital eficaz es fundamental para alcanzar objetivos específicos utilizando canales digitales. Aquí presentamos un proyecto detallado:

1. **Evaluación y objetivos**:
   - Análisis de situación actual: evaluar la presencia digital actual de la organización, incluyendo la web, SEO, presencia en redes sociales, campañas de email marketing, ...
   - Definición de objetivos: establecer objetivos claros y medibles para el plan de marketing digital (aumento de tráfico web, generación de leads, incremento en ventas, mejora en la tasa de conversión, ...).
2. **Definición del público objetivo**:
   - Segmentación de audiencia: identificar y segmentar la audiencia objetivo basándose en demografía, intereses, comportamientos, y otros criterios relevantes.
   - Creación de buyer personas: desarrollar perfiles detallados de los clientes ideales para guiar las estrategias de contenido y campañas.
3. **Estrategia de contenidos**:
   - Plan de contenidos: desarrollar un calendario editorial que detalle el tipo de contenido, los canales de distribución, y el cronograma de publicación.
   - Creación y curación de contenido: producir contenido de alta calidad y relevante para atraer y retener a la audiencia objetivo.
4. **Optimización para motores de búsqueda (SEO)**:
   - SEO on-page: optimizar el contenido y la estructura del sitio web para mejorar el ranking en los motores de búsqueda.
   - SEO off-page: implementar estrategias para mejorar la autoridad del sitio a través de backlinks de calidad.
5. **Marketing en redes sociales**:
   - Selección de plataformas: elegir las plataformas de redes sociales más adecuadas para la audiencia objetivo.
   - Estrategia de publicación y engagement: planificar la frecuencia de publicaciones y estrategias para fomentar la interacción.
6. **Publicidad digital**:
   - PPC y publicidad en redes sociales: diseñar y ejecutar campañas publicitarias pagadas en buscadores y redes sociales.
   - Remarketing: implementar campañas de remarketing para reenganchar a visitantes previos del sitio web.
7. **Email marketing**:
   - Desarrollo de lista de suscriptores: crear y mantener una lista de suscriptores mediante técnicas de captación efectivas.
   - Campañas de email: diseñar y enviar emails regulares que proporcionen valor a los suscriptores y fomenten la conversión.
8. **Marketing de influencers**:
   - Identificación y colaboración: identificar influencers clave en el nicho de mercado y colaborar con ellos para aumentar el alcance y la credibilidad de la marca.
9. **Analítica y medición**:
   - Herramientas de análisis: utilizar herramientas como Google Analytics para monitorizar el tráfico web, comportamiento del usuario, y eficacia de las campañas.
   - KPIs y reportes: definir indicadores clave de rendimiento y generar reportes regulares para evaluar el progreso hacia los objetivos establecidos.
10. **Optimización y mejora continua**:
    - Pruebas A/B y pptimización de la tasa de conversión (CRO): realizar pruebas continuas para optimizar las páginas de destino, el copy del anuncio, y otros elementos clave.
    - Ajustes basados en datos: Utilizar los insights obtenidos de la analítica para hacer ajustes y mejorar las estrategias de marketing digital.
11. **Seguridad y privacidad**:
    - Cumplimiento de normativas: asegurar que todas las actividades de marketing digital cumplan con las leyes de privacidad y protección de datos aplicables.

Fuente: Elaboración propia + ChatGPT
Infografía elaborada por Ángeles Vallejo y Alfredo Vela
alfredovela.com
ticsyformación.com

ESQUEMA DE UN PLAN DE DESARROLLO DE UNA ESTRATEGIA DE VENTAS GENÉRICA

Desarrollar una estrategia de ventas eficaz es crítico para el éxito de cualquier emprendimiento u organización. Te proponemos un proyecto estructurado que aborda los pasos clave para crear e implementar una estrategia de ventas efectiva:

1. **Análisis del mercado y la competencia**:
   - Investigación de mercado: realizar un análisis exhaustivo del mercado objetivo para entender sus necesidades, preferencias, y comportamientos de compra.
   - Análisis competitivo: evaluar a los competidores directos e indirectos para identificar sus fortalezas, debilidades, y estrategias de ventas.
2. **Definición de objetivos de ventas**:
   - Objetivos claros: establecer objetivos de ventas claros, medibles y alcanzables, tanto a corto como a largo plazo, basados en el análisis del mercado y la capacidad de la organización.
   - Segmentación del mercado: identificar y segmentar el mercado objetivo en grupos específicos para personalizar las estrategias de ventas y comunicación.
3. **Desarrollo de la propuesta de valor**:
   - Propuesta de valor única: definir claramente qué distingue a tu producto o servicio de la competencia y cómo satisface las necesidades del mercado objetivo.
   - Mensajes clave: desarrollar mensajes de venta que comuniquen efectivamente la propuesta de valor a diferentes segmentos del mercado.
4. **Estrategia de canales de venta**:
   - Selección de canales: determinar los canales de venta más efectivos para alcanzar al mercado objetivo, incluyendo ventas directas, online, distribuidores, o ventas al por menor.
   - Integración de canales: asegurar una experiencia coherente y sin fricciones para los clientes a través de todos los canales de venta.
5. **Planificación de actividades de venta**:
   - Plan de acción de ventas: desarrollar un plan detallado que incluya actividades clave de ventas, como prospección, presentaciones de ventas, negociación, y cierre.
   - Herramientas de ventas: identificar y proveer a tu equipo de ventas con las herramientas necesarias, como software CRM, materiales de marketing y formularios de pedido.
6. **Estrategia de precios**:
   - Estructura de precios: definir una estrategia de precios competitiva y rentable que refleje el valor del producto o servicio, teniendo en cuenta los costos, la percepción del mercado y la competencia.
   - Políticas de descuentos y promociones: establecer políticas claras para descuentos, promociones y ofertas especiales para incentivar las compras.
7. **Formación y desarrollo del equipo de ventas**:
   - Programas de formación: implementar programas de formación continua para desarrollar las habilidades de ventas, conocimiento del producto y técnicas de negociación del equipo de ventas.
   - Motivación y incentivos: crear un sistema de incentivos y recompensas para motivar al equipo de ventas y alinear sus objetivos con los de la organización.
8. **Implementación y ejecución**:
   - Lanzamiento de la estrategia: implementar la estrategia de ventas de acuerdo al plan de acción, asegurando que todos los elementos estén en su lugar.
   - Gestión del rendimiento: monitorizar el desempeño de las ventas y el cumplimiento de los objetivos, ajustando la estrategia según sea necesario.
9. **Medición y ajuste**:
   - Evaluación continua: establecer mecanismos para evaluar regularmente la efectividad de la estrategia de ventas, utilizando KPIs y métricas de rendimiento.
   - Optimización: realizar ajustes basados en el análisis de datos, feedback del equipo de ventas y cambios en el mercado, para mejorar continuamente la estrategia de ventas.

5. **Planificación de actividades de venta**:
   - Plan de acción de ventas: desarrollar un plan detallado que incluya actividades clave de ventas, como prospección, presentaciones de ventas, negociación, y cierre.
   - Herramientas de ventas: identificar y proveer a tu equipo de ventas con las herramientas necesarias, como software CRM, materiales de marketing y formularios de pedido.

Fuente: Elaboración propia + ChatGPT

Infografía elaborada por Ángeles Vallejo y Alfredo Vela

alfredovela.com
ticsyformación.com

ESQUEMA DE UN PLAN DE BRANDING GENÉRICO

Un plan de branding efectivo es importante para construir y mantener una marca fuerte que resuene con el público objetivo y se diferencie de la competencia. Aquí proponemos un proyecto detallado:

1. **Análisis de situación actual y competencia**:
   - Evaluación interna: analizar la identidad actual de la marca, incluyendo misión, visión, valores, y percepción existente entre los stakeholders.
   - Análisis competitivo: examinar a los competidores para entender su posicionamiento, fortalezas y debilidades.
2. **Definición de objetivos de branding**:
   - Establecer objetivos claros y medibles para el branding, como aumentar el reconocimiento de marca, mejorar la percepción de marca o lanzar una nueva identidad de marca.
3. **Desarrollo de la estrategia de branding**:
   - Identidad de marca: definir los elementos clave de la marca, como nombre, logo, eslogan, paleta de colores, tipografía y otros elementos visuales.
   - Posicionamiento de marca: establecer un posicionamiento claro que diferencie a la marca en el mercado, destacando sus propuestas de valor únicas.
4. **Creación de la identidad visual y mensajes clave**:
   - Diseñar la identidad visual de la marca y desarrollar mensajes clave que comuniquen efectivamente su valor y promesas a los diferentes segmentos del público objetivo.
5. **Guía de estilo y manual de marca**:
   - Elaborar una guía de estilo detallada y un manual de marca que incluya directrices sobre el uso de la identidad visual y los mensajes de marca en diferentes canales y materiales.
6. **Implementación y lanzamiento de la marca**:
   - Planificar y ejecutar un lanzamiento o relanzamiento de la marca, utilizando una combinación de canales online y offline para alcanzar al público objetivo.
   - Coordinar la actualización de todos los materiales de marketing, sitio web, señalética, papelería y otros puntos de contacto con la marca.
7. **Estrategia de comunicación y marketing**:
   - Desarrollar una estrategia de comunicación integral que promueva la marca y sus valores a través de campañas publicitarias, relaciones públicas, marketing de contenido, redes sociales y eventos.
8. **Formación interna y cultura de marca**:
   - Organizar sesiones de formación para empleados sobre la identidad de marca y cómo pueden ser embajadores de la marca en sus roles.
   - Fomentar una cultura de marca interna que refleje los valores y la misión de la marca.
9. **Monitorización, medición y evaluación**:
   - Establecer indicadores clave de rendimiento (KPIs) para medir el impacto de las estrategias de branding, como reconocimiento de marca, lealtad de marca y percepción de marca.
   - Utilizar herramientas de análisis para monitorizar la salud de la marca y la respuesta del público.
10. **Adaptación y evolución de la marca**:
    - Revisar y ajustar periódicamente la estrategia de branding en función de los cambios en el mercado, las tendencias emergentes y el feedback del público.
    - Estar abierto a evolucionar la marca para mantenerla relevante y resonante con su audiencia.

Fuente: Elaboración propia + ChatGPT
Infografía elaborada por Ángeles Vallejo y Alfredo Vela
alfredovela.com
ticsyformación.com

ESQUEMA DE UN PLAN "CUSTOMER CENTRICITY" GENÉRICO

Implantar una filosofía de "Customer Centricity" (enfoque centrado en el cliente) requiere un cambio integral en la organización, desde la cultura hasta los procesos operativos. Aquí mostramos un proyecto detallado:

1. **Evaluación inicial y compromiso de la dirección**:
   - Evaluación de la cultura y prácticas actuales: analizar en qué medida la organización está actualmente centrada en el cliente.
   - Compromiso de la dirección: asegurar el apoyo y compromiso de la dirección para impulsar un cambio hacia una cultura centrada en el cliente.
2. **Definición de la visión y objetivos de customer centricity**:
   - Creación de una visión centrada en el cliente: definir cómo se verá y se sentirá la experiencia del cliente ideal.
   - Establecimiento de objetivos concretos: definir metas claras y medibles para la transformación hacia un enfoque centrado en el cliente.

3. **Conocimiento profundo del cliente**:
   - Investigación de mercado: realizar investigaciones para entender profundamente las necesidades, deseos y comportamientos de los clientes.
   - Segmentación de clientes: identificar distintos segmentos de clientes y entender sus necesidades específicas.
4. **Desarrollo de estrategias centradas en el cliente**:
   - Personalización de productos y servicios: desarrollar ofertas que se ajusten a las necesidades y preferencias de los segmentos de clientes.
   - Experiencia del cliente: diseñar una experiencia de cliente coherente y positiva en todos los puntos de contacto.

5. **Alineación organizacional y cambio de cultura**:
   - Formación y desarrollo: formar a los empleados en habilidades y conocimientos centrados en el cliente.
   - Cambio de cultura organizacional: fomentar una cultura donde el cliente sea el centro de todas las decisiones y acciones.
6. **Integración de procesos y tecnología**:
   - Sistemas de gestión de relaciones con clientes (CRM): implementar o mejorar sistemas CRM para recolectar, analizar y actuar sobre la información del cliente.
   - Procesos orientados al cliente: rediseñar procesos internos para mejorar la eficiencia y efectividad en la entrega de valor al cliente.

7. **Medición y análisis**:
   - Indicadores clave de rendimiento (KPIs): establecer KPIs centrados en el cliente (satisfacción del cliente, Net Promoter Score, retención de clientes, etc.).
   - Análisis continuo: monitorear y analizar el rendimiento para entender cómo las mejoras afectan la experiencia del cliente.

8. **Comunicación y marketing centrados en el cliente**:
   - Estrategias de comunicación: desarrollar mensajes y campañas que resuenen con los clientes y reflejen el compromiso de la empresa con ellos.
   - Marketing personalizado: utilizar la información del cliente para personalizar el marketing y las comunicaciones.
9. **Feedback y mejora continua**:
   - Recolección de feedback: establecer métodos para recolectar feedback de los clientes de manera regular.
   - Ciclo de mejora continua: utilizar el feedback para realizar mejoras continuas en productos, servicios y experiencias.

10. **Evaluación y ajustes**:
    - Evaluación del progreso: revisar regularmente el progreso hacia los objetivos establecidos.
    - Ajustes estratégicos: realizar ajustes en la estrategia y la ejecución en función de los resultados y aprendizajes.

Fuente: Elaboración propia + ChatGPT

Infografía elaborada por Ángeles Vallejo y Alfredo Vela

alfredovela.com
ticsyformación.com

ESQUEMA DE UN PLAN DE CREACIÓN DE UN SITIO WEB GENÉRICO

Desarrollar un sitio web efectiva es crítico para la presencia en línea de cualquier organización. A continuación, presentamos un proyecto detallado para el desarrollo de un sitio web:

1. **Definición de objetivos y alcance del proyecto**:
   - Objetivos del sitio web: Definir qué se quiere lograr con el sitio web (información, ventas, captación de leads, etc.).
   - Análisis del público objetivo: identificar a quiénes se dirige la web y sus necesidades.
   - Alcance del proyecto: establecer límites claros de qué incluirá y qué no incluirá el proyecto.
2. **Planificación y estrategia**:
   - Mapa del sitio: definir la estructura y navegación del sitio web.
   - Wireframes: crear bocetos básicos que representen la disposición de elementos en la página.
   - Estrategia de contenido: planificar el tipo de contenido necesario (textos, imágenes, videos).
3. **Diseño y desarrollo web**:
   - Diseño gráfico: crear un diseño que refleje la marca y sea atractivo para el público objetivo.
   - Desarrollo front-end: implementar el diseño en HTML, CSS y JavaScript.
   - Desarrollo back-end: configurar el servidor, bases de datos y la lógica de negocio si es necesario.
4. **Optimización para SEO**:
   - Investigación de palabras clave: identificar términos relevantes para el negocio.
   - SEO on-page: optimizar elementos de la web para mejorar su posicionamiento en buscadores.
   - SEO técnico: asegurarse de que el sitio sea rastreable y indexable por los motores de búsqueda.
5. **Integración de funcionalidades y herramientas**:
   - CMS (Sistema de Gestión de Contenidos): integrar un CMS si se requiere gestión de contenido.
   - E-commerce: implementar funcionalidades de comercio electrónico si es necesario.
   - Herramientas de análisis: incorporar herramientas como Google Analytics para seguimiento y análisis.
6. **Pruebas y calidad**:
   - Pruebas funcionales: verificar que todas las características funcionen según lo previsto.
   - Pruebas de usabilidad: asegurar que la web sea intuitiva y fácil de usar.
   - Pruebas de compatibilidad: comprobar que la web funcione en diferentes navegadores y dispositivos.
7. **Lanzamiento**:
   - Plan de lanzamiento: definir una estrategia para el lanzamiento de la web.
   - Migración: si se reemplaza una web existente, planificar la migración de contenidos y SEO.
   - Comunicación y marketing: anunciar el lanzamiento a través de diferentes canales.
8. **Mantenimiento y actualizaciones**:
   - Plan de mantenimiento: establecer un cronograma para revisiones y actualizaciones.
   - Soporte técnico: organizar un sistema para gestionar problemas técnicos o actualizaciones.
   - Actualización de contenidos: mantener el sitio actualizado con información y noticias frescas.
9. **Evaluación y mejora continua**:
   - Análisis de datos: usar herramientas de análisis para entender el comportamiento del usuario.
   - Feedback de usuarios: recoger opiniones y sugerencias de los usuarios.
   - Mejoras constantes: implementar mejoras basadas en los datos y feedback recogido.

Fuente: Elaboración propia + ChatGPT

Infografía elaborada por Angeles Vallejo y Alfredo Vela

ESQUEMA DE UN PLAN DE ATENCIÓN AL CLIENTE/USUARIO GENÉRICO

Un plan de atención al cliente efectivo es esencial para asegurar la satisfacción y lealtad del cliente, así como para mejorar la reputación de la marca. Aquí tenemos un proyecto detallado para desarrollar un plan de atención al cliente:

1. **Evaluación de la situación actual**:
   - Análisis de la experiencia actual del cliente: evaluar los procesos de atención al cliente existentes y recoger feedback de los clientes sobre su experiencia.
   - Identificación de puntos de dolor: identificar áreas problemáticas o insatisfactorias en la experiencia del cliente.
2. **Definición de objetivos y estrategias**:
   - Objetivos de atención al cliente: establecer objetivos claros y medibles basados en la mejora de la satisfacción del cliente, reducción de tiempos de respuesta, aumento de la resolución en el primer contacto, etc.
   - Desarrollo de estrategias: crear estrategias para alcanzar estos objetivos, considerando tanto mejoras en los procesos existentes como la implementación de nuevas herramientas o enfoques.
3. **Implementación de canales de atención**:
   - **Canales múltiples**: implementar o mejorar la atención al cliente a través de varios canales (teléfono, email, chat en vivo, redes sociales, ...), asegurando una experiencia coherente en todos ellos.
   - **Autoservicio**: desarrollar recursos de autoservicio para clientes, como FAQs y bases de conocimiento, para resolver dudas sin necesidad de contacto directo.
4. **Formación y desarrollo del equipo de atención al cliente**:
   - Programas de formación: crear y ejecutar programas de formación para el personal de atención al cliente en habilidades de servicio, manejo de herramientas tecnológicas y conocimiento del producto o servicio.
   - Evaluación y retroalimentación continua: establecer un sistema de evaluación del desempeño y retroalimentación continua para el personal.
5. **Adopción de tecnología**:
   - Herramientas de gestión de relaciones con clientes (CRM): implementar o mejorar sistemas CRM para gestionar y analizar interacciones con clientes.
   - Automatización y chatbots: utilizar chatbots para proporcionar respuestas rápidas a consultas frecuentes y automatizar tareas repetitivas.
6. **Medición y análisis del servicio**:
   - Indicadores clave de rendimiento (KPIs): establecer KPIs para medir la eficacia de la atención al cliente, como tiempo de respuesta, satisfacción del cliente y tasa de resolución.
   - Encuestas de satisfacción: realizar encuestas de satisfacción regularmente para obtener feedback directo de los clientes.
7. **Gestión de quejas y feedback**:
   - Proceso de manejo de quejas: desarrollar un proceso claro y eficiente para el manejo de quejas y reclamaciones, asegurando que los clientes se sientan escuchados y valorados.
   - Uso del feedback: utilizar el feedback y las quejas de los clientes como oportunidades para mejorar los productos, servicios y procesos de atención.
8. **Fomento de la cultura centrada en el cliente**:
   - Sensibilización interna: fomentar una cultura organizacional que priorice la atención al cliente, implicando a todos los niveles de la organización.
   - Reconocimiento y recompensas: implementar programas de reconocimiento para el personal de atención al cliente que demuestre un rendimiento excepcional.
9. **Plan de comunicación**:
   - Estrategia de comunicación: desarrollar una estrategia de comunicación que mantenga a los clientes informados sobre cambios, mejoras y noticias relevantes.
   - Transparencia: ser transparentes en la comunicación con los clientes, especialmente en situaciones de crisis o cuando se enfrentan problemas.
10. **Evaluación continua y mejora**:
    - Revisión y ajuste regular: evaluar periódicamente la efectividad del plan de atención al cliente y realizar ajustes según sea necesario.
    - Innovación en la atención al cliente: mantenerse al tanto de las nuevas tendencias y tecnologías en atención al cliente para implementar mejoras continuas.

Fuente: Elaboración propia + ChatGPT

Infografía elaborada por Ángeles Vallejo y Alfredo Vela

alfredovela.com
ticsyformación.com

ESQUEMA DE UN PLAN DE GESTIÓN DE CRISIS DE REPUTACIÓN GENÉRICO

Desarrollar un plan de gestión de crisis de reputación es esencial para cualquier emprendedor u organización en la era digital, donde la información se propaga rápidamente. Un enfoque proactivo puede mitigar el daño potencial a la imagen de la marca. Aquí podemos ver un proyecto detallado:

1. **Preparación y evaluación de riesgos**:
   - Identificación de riesgos: enumerar y evaluar los riesgos potenciales que podrían llevar a una crisis de reputación, basándose en el sector, historial de la empresa y eventos actuales.
   - Evaluación de vulnerabilidades: determinar las vulnerabilidades internas y externas que podrían exacerbar una crisis, incluyendo brechas en la seguridad de la información, debilidades en la cadena de suministro, problemas de calidad del producto, ...
2. **Establecimiento de un equipo de gestión de crisis**:
   - Selección del equipo: formar un equipo de gestión de crisis compuesto por miembros clave del personal, incluyendo liderazgo ejecutivo, relaciones públicas, legal, y operaciones.
   - Roles y responsabilidades: definir claramente los roles y responsabilidades de cada miembro del equipo, asegurando una respuesta rápida y coordinada.
3. **Desarrollo de protocolos de comunicación**:
   - Canales de comunicación: establecer canales de comunicación internos y externos efectivos para gestionar la información durante una crisis.
   - Guiones y mensajes predeterminados: desarrollar mensajes clave y guiones para diferentes escenarios de crisis, enfocándose en transparencia, responsabilidad, y pasos concretos de resolución.
4. **Creación de un plan de monitorización**:
   - Herramientas de monitorización: implementar herramientas para monitorizar las redes sociales, medios de comunicación y otras fuentes de información en tiempo real, para detectar y evaluar rápidamente cualquier amenaza a la reputación.
   - Indicadores de alerta temprana: definir indicadores de alerta temprana que puedan señalar el inicio de una crisis de reputación.
5. **Estrategias de respuesta**:
   - Estrategias proactivas y reactivas: desarrollar estrategias proactivas para mitigar riesgos antes de que se conviertan en crisis y estrategias reactivas para responder eficazmente una vez que la crisis esté en curso.
   - Plan de acción personalizado: crear un plan de acción detallado para cada escenario de crisis potencial, incluyendo pasos específicos, cronogramas y responsabilidades.
6. **Formación y simulacros**:
   - Formación del equipo: proporcionar formacion regular al equipo de gestión de crisis y a los portavoces sobre cómo manejar la comunicación y otras responsabilidades durante una crisis.
   - Ejercicios de simulación: realizar simulacros de crisis para poner a prueba la efectividad del plan y la preparación del equipo, ajustando el plan según sea necesario.
7. **Plan de recuperación y restauración**:
   - Estrategias de recuperación: desarrollar estrategias para restaurar la reputación de la organización después de una crisis, incluyendo campañas de relaciones públicas, iniciativas comunitarias y mejoras en productos o servicios.
   - Seguimiento post-crisis: establecer un proceso de seguimiento para evaluar la recuperación de la reputación a largo plazo y la efectividad de las estrategias de restauración implementadas.
8. **Revisión y ajuste continuo**:
   - Evaluación post-crisis: realizar una evaluación exhaustiva después de cada crisis para identificar lecciones aprendidas, éxitos y áreas de mejora.
   - Actualización del plan: actualizar regularmente el plan de gestión de crisis de reputación para reflejar nuevos riesgos, aprendizajes y mejores prácticas.

Fuente: Elaboración propia + ChatGPT
Infografía elaborada por Ángeles Vallejo y Alfredo Vela
alfredovela.com
ticsyformación.com

ESQUEMA DE UN PLAN DE MEDIOS SOCIALES GENÉRICO

Un plan de presencia en medios sociales efectivo es esencial para construir la marca, interactuar con la audiencia y alcanzar objetivos de marketing. Aquí tenemos un proyecto detallado para un plan de presencia en medios sociales:

1. **Evaluación y objetivos**:
   - Análisis del estado actual: evaluar la presencia actual en redes sociales y cómo se compara con los competidores.
   - Definición de objetivos: establecer objetivos claros y medibles para la presencia en medios sociales (aumento de seguidores, mejora del engagement, generación de leads, branding, ...).

2. **Definición del público objetivo**:
   - Identificación del público: determinar quiénes son los segmentos de audiencia objetivo en las redes sociales.
   - Análisis de necesidades y comportamientos: comprender qué busca y cómo interactúa el público objetivo en las redes sociales.
3. **Selección de plataformas y herramientas**:
   - Elección de canales: seleccionar las plataformas de redes sociales más adecuadas basadas en el público objetivo y los objetivos (Facebook, Instagram, X (Twitter), LinkedIn, TikTok, ...).
   - Herramientas de gestión: elegir herramientas para programar publicaciones, monitorizar menciones y analizar el rendimiento.
4. **Desarrollo de contenido**:
   - Calendario editorial: crear un calendario de publicaciones que detalle qué contenido se publicará y cuándo.
   - Creación de contenido: desarrollar contenido atractivo y relevante para el público objetivo, incluyendo textos, imágenes, videos y enlaces.
   - Diversificación de contenido: planificar una mezcla de contenido informativo, educativo, promocional y de entretenimiento.

5. **Estrategia de engagement**:
   - Interacción activa: establecer un plan para interactuar regularmente con la audiencia, responder a comentarios, mensajes y participar en conversaciones.
   - Construcción de comunidad: fomentar la creación de una comunidad alrededor de la marca, promoviendo la interacción entre seguidores.
6. **Publicidad en redes sociales**:
   - Campañas publicitarias: planificar y ejecutar campañas publicitarias en redes sociales para aumentar el alcance y lograr objetivos específicos.
   - Segmentación y personalización: utilizar la segmentación avanzada para dirigir las campañas a audiencias específicas (buyer personas).

7. **Monitorización y análisis**:
   - Seguimiento del rendimiento: monitorizar regularmente el rendimiento de las publicaciones y campañas en función de los objetivos definidos.
   - Análisis y reportes: utilizar herramientas analíticas para generar informes de rendimiento y obtener insights.
8. **Gestión de crisis y reputación online**:
   - Plan de gestión de crisis: desarrollar un plan para manejar posibles crisis en redes sociales de manera eficaz.
   - Monitorización de la reputación: establecer un sistema para monitorizar la percepción de la marca en redes sociales.
9. **Formación y desarrollo del equipo**:
   - Capacitación continua: asegurar que el equipo de redes sociales esté constantemente actualizado sobre las mejores prácticas y nuevas tendencias.
   - Roles y responsabilidades: definir claramente los roles y responsabilidades dentro del equipo de medios sociales.

10. **Evaluación y ajuste**:
    - Revisión continua: evaluar regularmente la estrategia de medios sociales y ajustarla según sea necesario para mejorar los resultados.
    - Flexibilidad y adaptación: ser flexible para adaptarse a cambios en las tendencias de redes sociales, comportamientos de audiencia y algoritmos de plataformas.

Fuente: Elaboración propia + ChatGPT

Infografía elaborada por Ángeles Vallejo y Alfredo Vela

alfredovela.com
ticsyformacion.com

ESQUEMA DE UN PLAN DE CONTENIDOS GENÉRICO

Desarrollar un plan de contenidos sólido es clave para la comunicación y el marketing en cualquier organización. Aquí tenemos un modelo de plan de contenidos detallado:

1. **Evaluación y definición de objetivos**:
   - Análisis del estado actual: evaluar la presencia actual de la organización en términos de contenido.
   - Objetivos del contenido: definir qué se espera lograr con el contenido (aumentar el conocimiento de la marca, generar leads, educar al cliente, etc.).
   - Alineación con objetivos de la organización: asegurar que los objetivos de contenido apoyen los objetivos generales de la empresa.

2. **Análisis de audiencia y buyer persona**:
   - Identificación del público objetivo: definir quién es la audiencia para el contenido.
   - Creación de buyer personas: dDesarrollar perfiles detallados de los clientes ideales.
3. **Auditoría de contenido**:
   - Revisión de contenido existente: analizar lo que ya se ha publicado y su rendimiento.
   - Identificación de brechas: descubrir qué falta o qué áreas necesitan mejora.

4. **Estrategia de contenidos**:
   - Temáticas clave: determinar temas centrales que interesen a la audiencia y se alineen con la marca.
   - Tipos de contenido: decidir los formatos (blogs, videos, infografías, podcasts, etc.).
   - Línea editorial: establecer el tono, estilo y directrices de la marca.
5. **Planificación y calendario editorial**:
   - Calendario de contenidos: crear un calendario con fechas de publicación planificadas.
   - Asignación de responsabilidades: definir quién creará, revisará y aprobará el contenido.

6. **Producción de contenido**:
   - Creación de contenido: redactar, diseñar y producir el contenido según lo planificado.
   - Optimización SEO: asegurar que el contenido esté optimizado para buscadores.
   - Revisión y aprobación: establecer un proceso para revisar y aprobar el contenido antes de su publicación.
7. **Distribución y promoción**:
   - Canales de distribución: determinar dónde se publicará y compartirá el contenido (redes sociales, email, blog, etc.).
   - Estrategias de promoción: utilizar técnicas como SEO, publicidad pagada, y email marketing para promover el contenido.

8. **Medición y análisis**:
   - Establecimiento de KPIs: definir indicadores clave de rendimiento para evaluar el éxito.
   - Análisis de rendimiento: revisar regularmente el rendimiento del contenido para entender su impacto.
   - Ajustes basados en datos: hacer ajustes en la estrategia según los resultados obtenidos.
9. **Actualización y reciclaje de contenido**:
   - Revisión periódica del contenido: actualizar y mejorar el contenido existente.
   - Reciclaje de contenido: reutilizar contenido antiguo en nuevos formatos o para nuevas audiencias.
10. **Comunicación interna**:
    - Involucramiento de empleados: fomentar que los empleados compartan y contribuyan al contenido.
    - Transparencia en la estrategia: mantener al equipo informado sobre la estrategia y los resultados de contenido.

Fuente: Elaboración propia + ChatGPT

Infografía elaborada por Ángeles Vallejo y Alfredo Vela

alfredovela.com
ticsyformación.com

ESQUEMA DE UN PLAN PARA UN CALENDARIO EDITORIAL GENÉRICO

Crear un calendario editorial efectivo es esencial para planificar y gestionar la producción de contenido de una organización de manera organizada y estratégica. Desarrollamos un proyecto de calendario editorial detallado:

1. **Definición de objetivos y audiencia**:
   - Establecer objetivos claros para el contenido, como aumentar el tráfico web, mejorar el engagement, educar a la audiencia o generar leads.
   - Identificar y analizar a la audiencia objetivo para comprender sus necesidades, preferencias y los tipos de contenido que más valoran.

2. **Revisión de recursos disponibles**:
   - Evaluar los recursos disponibles, incluyendo equipo humano (redactores, diseñadores, editores), herramientas tecnológicas y presupuesto para la creación de contenido.
3. **Selección de canales de distribución**:
   - Decidir en qué plataformas se publicará el contenido (blog corporativo, redes sociales, newsletters, ...), basándose en dónde se encuentra la audiencia objetivo y los objetivos establecidos.

4. **Tipos de contenido y temáticas**:
   - Definir los tipos de contenido a crear (artículos, vídeos, infografías, podcasts, etc.) y las temáticas que se abordarán, alineadas con los intereses de la audiencia y los objetivos de la organización.
5. **Elaboración del calendario editorial**:
   - Crear un calendario que detalle cuándo se publicará cada pieza de contenido, considerando factores como eventos relevantes para la audiencia, lanzamientos de productos, fechas festivas, etc.
   - Asignar responsabilidades específicas para cada tarea relacionada con la producción y publicación de contenido.

6. **Proceso de creación de contenido**:
   - Establecer un flujo de trabajo para la creación, revisión y aprobación de contenido, incluyendo plazos para cada etapa y herramientas de colaboración para el equipo.
7. **Estrategias de promoción**:
   - Planificar cómo se promocionará el contenido en cada canal para maximizar su alcance y engagement, incluyendo publicidad pagada, email marketing, SEO y estrategias de redes sociales.
8. **Medición y análisis**:
   - Definir indicadores clave de rendimiento (KPIs) para medir el éxito del contenido, como vistas de página, tiempo de permanencia, compartidos en redes sociales, y conversión.
   - Establecer un proceso para revisar regularmente el rendimiento del contenido y ajustar la estrategia según sea necesario.

9. **Revisión y actualización periódica del calendario**:
   - Programar revisiones periódicas del calendario editorial para realizar ajustes basados en el rendimiento del contenido, cambios en las prioridades de la organización o tendencias emergentes en la industria.
10. **Integración y sincronización con otras actividades de marketing**:
    - Asegurarse de que el calendario editorial esté integrado y sincronizado con otras actividades de marketing y eventos importantes de la organización para una coherencia en todos los canales.

Fuente: Elaboración propia + ChatGPT

Infografía elaborada por Ángeles Vallejo y Alfredo Vela

alfredovela.com
ticsyformación.com

ESQUEMA DE UN PLAN PARA UN PROYECTO DE EMPLOYER BRANDING GENÉRICO

El employer branding, o marca empleadora, es esencial para atraer y retener el talento adecuado. Aquí presentamos un proyecto detallado para desarrollar una estrategia de employer branding aplicable a la mayoría de las organizaciones:

1. **Evaluación inicial y objetivos**:
   - Análisis de la situación actual: evaluar la percepción actual de la empresa como empleador.
   - Definición de objetivos: establecer metas claras para la estrategia de employer branding (por ejemplo, mejorar la percepción de la marca, atraer talento específico, reducir la rotación de empleados, ...).
   - Alineación con la cultura y valores corporativos: asegurarse de que la estrategia de employer branding refleje la cultura y los valores de la empresa.

2. **Investigación y análisis**:
   - Encuestas internas: obtener feedback de los empleados actuales sobre su experiencia laboral.
   - Análisis de competencia: estudiar las estrategias de employer branding de competidores.
   - Investigación de mercado: comprender las expectativas y preferencias del talento objetivo.

3. **Desarrollo de la propuesta de valor del empleador**:
   - Identificación de atributos clave: qué hace única a la empresa como lugar de trabajo.
   - Creación de mensajes clave: desarrollar mensajes que resalten los atributos únicos y atractivos para los empleados potenciales.
4. **Estrategias de comunicación y marketing**:
   - Canales de comunicación: selección de canales adecuados para llegar al público objetivo (redes sociales, sitio web de carreras, ferias de empleo, etc.).
   - Campañas de marketing: diseñar campañas para promover la marca de empleador.
   - Creación de contenido: desarrollar contenido que refleje la vida en la empresa (testimonios de empleados, día en la vida, logros de la empresa).

5. **Programas de desarrollo y bienestar del empleado**:
   - Iniciativas de desarrollo: ofrecer oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional.
   - Programas de bienestar: implementar programas que mejoren la calidad de vida en el trabajo.
6. **Incorporación y experiencia del empleado**:
   - Proceso de onboarding: crear una experiencia positiva y acogedora para los nuevos empleados.
   - Feedback continuo: establecer mecanismos para recibir y actuar según el feedback de los empleados.

7. **Medición y análisis del impacto**:
   - Establecimiento de KPIs: definir indicadores clave de rendimiento para medir el éxito de la estrategia.
   - Monitorización y evaluación: revisar regularmente el progreso y ajustar la estrategia según sea necesario.
8. **Ajustes y mejora continua**:
   - Revisión periódica: evaluar y ajustar la estrategia de employer branding basada en feedback y resultados.
   - Innovación y tendencias: mantenerse al tanto de las tendencias en employer branding y adaptar la estrategia.
9. **Comunicación interna y compromiso**:
   - Comunicación regular: mantener a los empleados informados y comprometidos con la estrategia.
   - Embajadores de la marca: fomentar que los empleados se conviertan en embajadores de la empresa.

Fuente: Elaboración propia + ChatGPT

Infografía elaborada por Ángeles Vallejo y Alfredo Vela

alfredovela.com
ticsyformación.com

Infografías EMPRENDIMIENTO

ESQUEMA DE UN PLAN DE EMBAJADORES DE MARCA INTERNOS GENÉRICO

Un programa de embajadores de marca internos puede ser una herramienta poderosa para mejorar la moral del empleado, fortalecer la cultura corporativa y amplificar el mensaje de la marca. Aquí tenemos un proyecto detallado para implementarlo:

1. **Definición de objetivos y estrategia**:
   - Objetivos del programa: definir qué se espera lograr con los embajadores de marca internos (mejora del compromiso de los empleados, alcance de marketing, atracción de talento, ...).
   - Estrategia de implementación: establecer cómo se integrará el programa con la estrategia global de marketing y comunicación de la empresa.
2. **Identificación y selección de embajadores**:
   - Criterios de selección: definir los criterios para seleccionar a los embajadores (entusiasmo por la marca, habilidades de comunicación, influencia interna, ...).
   - Proceso de selección: implementar un proceso justo y transparente para la selección, que puede incluir nominaciones, aplicaciones o selección directa.

3. **Formación y desarrollo**:
   - Programa de formación: desarrollar un programa de formación para equipar a los embajadores con conocimientos sobre la marca, habilidades de comunicación y redes sociales.
   - Recursos de apoyo: proporcionar materiales y herramientas para ayudar a los embajadores a comunicar eficazmente el mensaje de la marca.

4. **Creación de contenido y mensajes**:
   - Lineamientos de contenido: desarrollar guías sobre el tipo de contenido y mensajes que los embajadores deben compartir.
   - Creación colaborativa: involucrar a los embajadores en la creación de ideas y contenido para promover la marca.
5. **Comunicación y compromiso interno**:
   - Canales de comunicación: establecer canales de comunicación efectivos entre los embajadores y el equipo de marketing/RRHH.
   - Fomento del compromiso: crear iniciativas y eventos que fomenten la interacción y el compromiso entre los embajadores.

6. **Reconocimiento y motivación**:
   - Sistema de recompensas: implementar un sistema de reconocimiento y recompensas para motivar y agradecer a los embajadores.
   - Retroalimentación positiva: asegurar que los embajadores reciban retroalimentación positiva y constructiva regularmente.
7. **Medición y evaluación del impacto**:
   - Establecimiento de métricas: definir indicadores clave de rendimiento (KPIs) para evaluar el éxito del programa.
   - Evaluación continua: realizar evaluaciones periódicas para medir el impacto y hacer ajustes según sea necesario.

8. **Promoción y visibilidad externa**:
   - Visibilidad en redes sociales: animar a los embajadores a compartir su experiencia y conocimientos de la marca en sus redes personales.
   - Participación en eventos: involucrar a los embajadores en eventos de la empresa y del sector para aumentar la visibilidad.
9. **Gestión de comunidad**:
   - Creación de una comunidad: fomentar una comunidad entre los embajadores para compartir mejores prácticas, experiencias y retroalimentación.
   - Actividades de construcción de comunidad: organizar eventos regulares, reuniones y actividades de team building.
10. **Adaptabilidad y evolución**:
    - Flexibilidad del programa: estar abierto a adaptar el programa basado en feedback y resultados.
    - Desarrollo continuo: buscar maneras continuas de mejorar y expandir el programa de embajadores.

Fuente: Elaboración propia + ChatGPT

Infografía elaborada por Ángeles Vallejo y Alfredo Vela

alfredovela.com
ticsyformación.com

ESQUEMA DE UN PLAN DE FORMACIÓN GENÉRICO

Crear un plan de formación eficaz es crucial para el desarrollo de habilidades y la mejora continua en cualquier organización. A continuación, tenemos un proyecto detallado para un plan de formación:

1. **Evaluación de necesidades de formación**:
   - Análisis de competencias: identificar habilidades y competencias clave necesarias para cada rol.
   - Encuestas y entrevistas: recoger feedback de empleados y gerentes sobre necesidades de formación.
   - Revisión de objetivos organizacionales: alinear necesidades de formación con objetivos y estrategias de la empresa.
2. **Definición de objetivos de formación**:
   - Objetivos específicos: establecer metas claras y medibles para el programa de formación.
   - Alineación con objetivos empresariales: garantizar que los objetivos de formación apoyen los objetivos generales de la empresa.
3. **Desarrollo del contenido del programa**:
   - Selección de temas: basado en las necesidades de formación identificadas.
   - Diseño instruccional: crear materiales y recursos didácticos eficaces.
   - Diversificación de métodos de formación: combinar diferentes métodos como e-learning, talleres presenciales, aprendizaje práctico, etc.
4. **Planificación logística**:
   - Cronograma de formación: establecer un calendario para las sesiones de formación.
   - Recursos necesarios: determinar recursos como salones, tecnología, materiales, etc.
   - Instructores: seleccionar internos o externos con experiencia y conocimientos adecuados.
5. **Implementación del plan de formación**:
   - Lanzamiento del programa: comunicar el plan a los empleados y motivar la participación.
   - Ejecución de sesiones de formación: realizar las sesiones según el cronograma.
   - Soporte continuo: proporcionar recursos y asistencia durante el proceso de formación.
6. **Evaluación y feedback**:
   - Evaluaciones periódicas: medir el progreso y la comprensión de los participantes.
   - Encuestas de satisfacción: recopilar opiniones de los empleados sobre la efectividad de la formación.
   - Análisis de resultados: evaluar cómo la formación ha impactado en el rendimiento y las competencias.
7. **Actualización y mejora continua**:
   - Revisión del contenido: actualizar regularmente el material de formación para mantenerlo relevante.
   - Innovación en métodos de formación: incorporar nuevas tecnologías y enfoques pedagógicos.
   - Ajustes basados en feedback: modificar el plan según las necesidades y sugerencias de los empleados.
8. **Integración con desarrollo profesional**:
   - Planes de carrera: vincular la formación con oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional.
   - Reconocimiento de logros: certificar o reconocer la finalización de cursos o programas.
9. **Comunicación y marketing interno**:
   - Promoción del plan de formación: comunicar la importancia y los beneficios de la formación.
   - Historias de éxito: compartir casos de éxito y testimonios para motivar la participación.

Fuente: Elaboración propia + ChatGPT
Infografía elaborada por Ángeles Vallejo y Alfredo Vela
alfredovela.com
ticsyformación.com

ESQUEMA DE UN PLAN DE FORMACIÓN EN SOFT SKILLS GENÉRICO

Desarrollar un plan de formación en soft skills (habilidades blandas) que responda a las demandas del mercado laboral es esencial para mejorar la empleabilidad de los individuos y la eficiencia organizacional. Aquí vemos un proyecto estructurado para este fin:

1. **Identificación de soft skills clave**:
   - Análisis de tendencias del mercado: realizar un análisis de las tendencias actuales del mercado laboral para identificar las soft skills más demandadas por empleadores en diversas industrias.
   - Selección de habilidades: elegir un conjunto de soft skills clave para el programa de formación, como comunicación efectiva, trabajo en equipo, pensamiento crítico, liderazgo, gestión del tiempo, adaptabilidad y creatividad.
2. Diseño del programa de formación:
   - Desarrollo de contenidos: crear materiales de formación interactivos y atractivos para cada una de las soft skills seleccionadas, incluyendo casos prácticos, ejercicios interactivos y evaluaciones.
   - Metodología de formación: definir la metodología pedagógica, privilegiando enfoques participativos como el aprendizaje basado en proyectos, talleres prácticos y simulaciones.
3. **Implementación de plataformas de aprendizaje**:
   - Plataforma e-learning: seleccionar o desarrollar una plataforma de aprendizaje en línea que permita la fácil distribución del contenido, el seguimiento del progreso de los participantes y la interacción entre estudiantes y formadores.
   - Modalidades de aprendizaje: incorporar diferentes modalidades de aprendizaje, incluyendo sesiones presenciales (si es posible), webinars en vivo y recursos de aprendizaje autodirigido.
4. **Piloto y recolección de feedback**:
   - Implementación piloto: lanzar una versión piloto del programa con un grupo reducido de participantes para evaluar la efectividad de la formación y la plataforma de aprendizaje.
   - Análisis de feedback: recoger y analizar el feedback de los participantes y formadores para identificar áreas de mejora en el contenido, la metodología y la plataforma de aprendizaje.
5. **Ajustes y optimización**:
   - Mejoras en el programa: realizar los ajustes necesarios en el programa de formación basados en el análisis del pilotaje, optimizando los contenidos y la metodología de enseñanza.
   - Personalización del aprendizaje: desarrollar mecanismos para personalizar la experiencia de aprendizaje según las necesidades específicas de los participantes y las demandas de sus roles organizacionales.
6. **Lanzamiento del programa**:
   - Implementación a escala: lanzar el programa de formación en soft skills a escala completa, abriendo la inscripción para todos los empleados relevantes o individuos interesados.
   - Promoción del programa: utilizar canales internos y externos para promocionar el programa de formación, destacando su valor y los beneficios de participar.
7. **Seguimiento y evaluación continua**:
   - Monitoreo del progreso: establecer un sistema para monitorear el progreso y la participación de los estudiantes en el programa, utilizando datos de la plataforma de aprendizaje.
   - Evaluación de impacto: diseñar y aplicar evaluaciones para medir el impacto de la formación en las soft skills desarrolladas y su aplicación práctica en el entorno laboral.
8. **Mejora y escalabilidad**:
   - Análisis de resultados: revisar regularmente los resultados del programa para identificar éxitos y áreas de mejora.
   - Actualización y escalabilidad: actualizar los contenidos del programa según las cambiantes demandas del mercado y explorar oportunidades para escalar y expandir el programa a nuevos públicos o sectores.

Fuente: Elaboración propia + ChatGPT

Infografía elaborada por Ángeles Vallejo y Alfredo Vela

alfredovela.com
ticsyformacion.com

ESQUEMA DE UN PLAN DE TELETRABAJO Y/O TRABAJO HÍBRIDO GENÉRICO

Implementar un plan de teletrabajo y/o trabajo híbrido eficaz es fundamental en el contexto laboral actual, donde la flexibilidad y la adaptabilidad son clave para el éxito y bienestar de los empleados. Este es un ejemplo de proyecto estructurado para desarrollar e implementar este tipo de plan en organizaciones:

1. **Evaluación de viabilidad y necesidades**:
   - Análisis de puestos de trabajo: identificar qué roles son aptos para teletrabajo o modalidad híbrida, basándose en las tareas y responsabilidades.
   - Encuestas a empleados: recoger opiniones y preferencias de los empleados sobre el teletrabajo y trabajo híbrido para entender sus necesidades.
2. **Definición de objetivos**:
   - Objetivos específicos: establecer metas claras para el plan, como mejorar la satisfacción y productividad de los empleados, reducir costos de infraestructura, o aumentar la retención de talento.
   - Metas medibles: definir indicadores clave de rendimiento (KPIs) para evaluar el éxito del plan.
3. **Desarrollo de políticas y directrices**:
   - Elaboración de políticas: crear un documento de políticas que detalle los criterios de elegibilidad, expectativas de disponibilidad, responsabilidades de los empleados, y normas de seguridad de la información.
   - Directrices de implementación: desarrollar guías para la transición hacia el teletrabajo o el modelo híbrido, incluyendo capacitaciones, adaptación de espacios de trabajo y gestión del cambio.
4. **Infraestructura y soporte tecnológico**:
   - Evaluación de tecnología: determinar las necesidades tecnológicas para soportar el teletrabajo, incluyendo software de comunicación, gestión de proyectos y seguridad de la información.
   - Provisión de equipos: definir la política de provisión de equipos y soporte tecnológico a los empleados, ya sea proporcionando equipos o definiendo estándares para el equipo personal.
5. **Comunicación y colaboración**:
   - Herramientas de comunicación: implementar herramientas que faciliten la comunicación y colaboración efectiva entre equipos, como plataformas de mensajería instantánea, videoconferencia y herramientas colaborativas.
   - Fomento de la cultura de colaboración: promover prácticas que mantengan el sentido de equipo y pertenencia, como reuniones virtuales regulares y eventos de team building online.
6. **Formación y desarrollo**:
   - Formación en teletrabajo: ofrecer formación a los empleados sobre mejores prácticas de teletrabajo, gestión del tiempo, y bienestar personal.
   - Formación para supervisores: entrenar a los supervisores en la gestión de equipos remotos, incluyendo técnicas de liderazgo a distancia, comunicación efectiva y evaluación del desempeño.
7. **Evaluación y monitorización**:
   - Seguimiento regular: establecer mecanismos de seguimiento y evaluación regular del desempeño y bienestar de los empleados en modalidad de teletrabajo o híbrida.
   - Recogida de feedback: implementar canales para recoger la retroalimentación continua de los empleados sobre el plan de teletrabajo, identificando áreas de mejora.
8. **Ajustes y mejoras continuas**:
   - Revisión del plan: realizar revisiones periódicas del plan de teletrabajo/trabajo híbrido para realizar los ajustes necesarios en función de los resultados obtenidos y el feedback de los empleados.
   - Flexibilidad y adaptabilidad: mantenerse abierto a adaptaciones en el plan para responder a cambios en el entorno laboral, tecnológico y las necesidades de la organización y sus empleados.
9. **Bienestar y equilibrio vida-trabajo**:
   - Iniciativas de bienestar: desarrollar programas de bienestar que apoyen a los empleados en teletrabajo, enfocándose en la salud mental, ergonomía del espacio de trabajo y equilibrio vida-trabajo.
   - Espacios de desconexión: promover prácticas que permitan a los empleados desconectar fuera de horas de trabajo para evitar el agotamiento.

Fuente: Elaboración propia + ChatGPT
Infografía elaborada por Ángeles Vallejo y Alfredo Vela
alfredovela.com
ticsyformación.com

ESQUEMA DE UN PLAN DE COMUNICACIÓN INTERNA GENÉRICO

Un plan de comunicación interna robusto y bien estructurado es crucial para cualquier organización, ya que facilita una mejor comprensión de las políticas, procedimientos y la cultura organizacional, promueve la cohesión del equipo, y mejora la moral y la productividad de los empleados. Aquí tenemos un proyecto detallado:

1. **Evaluación de necesidades y análisis de la situación actual**:
   - Diagnóstico inicial: realizar encuestas y entrevistas con empleados de diferentes niveles y departamentos para entender las necesidades actuales de comunicación, identificar brechas y áreas de mejora.
   - Análisis de herramientas y canales existentes: evaluar la efectividad de los canales y herramientas de comunicación interna ya utilizados por la organización.
2. **Definición de objetivos de la comunicación interna**:
   - Establecimiento de metas claras: definir objetivos específicos, medibles, alcanzables, relevantes y temporales (SMART) para la comunicación interna, como mejorar el entendimiento de los objetivos corporativos, incrementar el engagement de los empleados, o fomentar una cultura de feedback abierto.
3. **Identificación del público objetivo**:
   - Segmentación de la audiencia: clasificar a los empleados por departamento, función, nivel jerárquico, y ubicación para personalizar la comunicación según las necesidades y preferencias de cada grupo.
4. **Desarrollo de estrategias y tácticas**:
   - Planificación de contenidos: crear un calendario editorial que detalle los temas, formatos y cronograma de distribución del contenido.
   - Selección de canales: elegir los canales más efectivos para cada tipo de mensaje y audiencia, considerando email, intranet, boletines, reuniones virtuales y presenciales, tablones de anuncios, entre otros.
   - Formación de embajadores de la comunicación: identificar y capacitar líderes de opinión internos en cada departamento que actúen como multiplicadores de la información.
5. **Creación de mensajes clave**:
   - Desarrollo de mensajes: formular mensajes claros y coherentes que refuercen los valores y objetivos de la organización, y que sean adaptados para diferentes audiencias internas.
6. **Implementación del plan**:
   - Lanzamiento de iniciativas: iniciar la implementación de las tácticas de comunicación según el calendario establecido, asegurando la cobertura de todas las audiencias identificadas.
   - Herramientas y recursos: asegurar la disponibilidad de todas las herramientas y recursos necesarios para la ejecución efectiva de las estrategias de comunicación.
7. **Formación y empoderamiento del personal**:
   - Programas de formación: ofrecer talleres y recursos de formación para mejorar las habilidades de comunicación de los empleados, incluyendo la escritura efectiva y la presentación oral.
   - Cultura de comunicación abierta: fomentar un ambiente en el que se valore la comunicación bidireccional, invitando a los empleados a compartir ideas y feedback.
8. **Medición y evaluación**:
   - Establecimiento de KPIs: definir indicadores clave de rendimiento para medir la efectividad de las comunicaciones internas, como tasas de apertura de emails, asistencia a reuniones, nivel de participación en encuestas y feedback.
   - Recopilación de feedback: implementar métodos continuos para obtener retroalimentación de los empleados sobre la efectividad de la comunicación interna.
9. **Ajustes y mejoras continuas**:
   - Revisión periódica: programar revisiones regulares del plan de comunicación interna para evaluar resultados, identificar oportunidades de mejora y ajustar la estrategia según sea necesario.
   - Innovación en comunicación: estar abierto a explorar nuevas herramientas y métodos de comunicación para adaptarse a las cambiantes necesidades y preferencias de los empleados.
10. **Reporte y transparencia**:
    - Informes de progreso: compartir regularmente con la dirección y los empleados los avances en la implementación del plan de comunicación interna, los logros obtenidos y los desafíos enfrentados.

Fuente: Elaboración propia + ChatGPT

Infografía elaborada por Ángeles Vallejo y Alfredo Vela

alfredovela.com
ticsyformación.com

ESQUEMA DE UN PLAN DE CONCILIACIÓN GENÉRICO

Crear un plan de conciliación eficaz es fundamental para cualquier organización que aspire a mejorar el equilibrio entre la vida laboral y personal de sus empleados, aumentando así la satisfacción y la productividad. Proponemos un posible proyecto estructurado para desarrollar e implementar un plan de conciliación:

1. **Diagnóstico y evaluación de necesidades**:
   - Encuestas y entrevistas: realizar encuestas y entrevistas anónimas con los empleados para comprender sus necesidades y percepciones actuales respecto a la conciliación laboral y personal.
   - Análisis de datos: evaluar los datos recopilados para identificar las principales áreas que requieren atención y mejora.
2. **Establecimiento de objetivos**:
   - Objetivos generales y específicos: definir claramente los objetivos del plan, que pueden incluir aumentar la satisfacción laboral, reducir el estrés, y mejorar la retención y atracción de talento.
   - Metas cuantificables: establecer metas específicas y medibles para cada objetivo, con plazos claros para su consecución.
3. **Desarrollo de estrategias y políticas**:
   - Flexibilidad horaria: introducir políticas de flexibilidad horaria, como jornadas flexibles, horario comprimido, y semana laboral reducida.
   - Teletrabajo: desarrollar un programa de teletrabajo que permita a los empleados trabajar desde casa ciertos días a la semana o de manera permanente, según sea apropiado.
   - Permiso familiar ampliado: ofrecer permisos por paternidad y maternidad extendidos y flexibles, así como permisos para el cuidado de familiares enfermos.
   - Servicios de apoyo: implementar servicios de apoyo como guarderías en el lugar de trabajo o convenios con centros de cuidado infantil y de ancianos.
4. **Implementación y comunicación**:
   - Plan de implementación: crear un cronograma para la implementación gradual de las políticas, identificando responsables y recursos necesarios.
   - Campaña de comunicación: lanzar una campaña interna para informar a todos los empleados sobre el nuevo plan de conciliación, destacando los beneficios y cómo pueden acceder a las nuevas políticas.
5. **Formación y formación**:
   - Formación de supervisores: organizar sesiones de capacitación para supervisores y gerentes sobre cómo gestionar equipos flexibles y apoyar las necesidades de conciliación de los empleados.
   - Talleres para empleados: ofrecer talleres sobre gestión del tiempo, estrés y equilibrio vida-trabajo para ayudar a los empleados a aprovechar al máximo las políticas de conciliación.
6. **Seguimiento y evaluación**:
   - Indicadores de éxito: establecer indicadores clave para medir el impacto del plan de conciliación en la organización, como la satisfacción de los empleados, tasas de retención, y niveles de productividad.
   - Encuestas de seguimiento: realizar encuestas periódicas y grupos focales para recoger feedback de los empleados sobre la efectividad de las políticas implementadas y áreas de mejora.
7. **Ajustes y mejoras continuas**:
   - Revisión regular: establecer un proceso de revisión periódica del plan de conciliación para realizar ajustes basados en los resultados obtenidos y el feedback de los empleados.
   - Innovación en conciliación: mantenerse abierto a la adopción de nuevas prácticas y tecnologías que puedan contribuir a mejorar la conciliación entre la vida laboral y personal.
8. **Institucionalización de la cultura de conciliación**:
   - Incorporación a la cultura organizacional: trabajar para que la conciliación se convierta en un valor central de la cultura organizacional, promoviendo el compromiso a todos los niveles.
   - Reconocimiento y premios: implementar un sistema de reconocimiento para los departamentos y líderes que mejor implementen y promuevan las prácticas de conciliación dentro de la organización.

Fuente: Elaboración propia + ChatGPT

Infografía elaborada por Ángeles Vallejo y Alfredo Vela

alfredovela.com
ticsyformación.com

ESQUEMA DE UN PLAN DE ATRACCIÓN DE TALENTO GENÉRICO

Un plan de atracción de talento bien estructurado es crítico para asegurar que una organización pueda identificar, atraer y reclutar a los mejores candidatos. Aquí tenemos un proyecto detallado:

1. **Análisis y evaluación de necesidades**:
   - Identificar las necesidades de talento actuales y futuras de la organización, evaluando las competencias y habilidades requeridas para lograr los objetivos estratégicos.
   - Realizar un análisis de las posiciones difíciles de cubrir y de las áreas con alta rotación para enfocar esfuerzos.
2. **Definición de la propuesta de valor para el empleado (EVP)**:
   - Desarrollar una propuesta de valor clara y atractiva que destaque los beneficios de trabajar en la organización, incluyendo cultura, oportunidades de desarrollo, beneficios, equilibrio entre vida laboral y personal, etc.

3. **Estrategia de marca empleadora**:
   - Construir y promover una marca empleadora fuerte que refleje la cultura y los valores de la organización, utilizando medios digitales, redes sociales, y eventos de reclutamiento.
   - Implementar una estrategia de contenido que resalte historias de éxito, testimonios de empleados, y la cultura de la empresa.
4. **Optimización del proceso de reclutamiento**:
   - Revisar y optimizar el proceso de reclutamiento para que sea eficiente, transparente y candidato-céntrico, reduciendo los tiempos de contratación y mejorando la experiencia del candidato.
   - Incorporar herramientas tecnológicas como sistemas de seguimiento de candidatos (ATS) y plataformas de evaluación para automatizar y mejorar el proceso.

5. **Estrategias de búsqueda y captación**:
   - Utilizar una combinación de métodos proactivos y reactivos para la búsqueda de talento, incluyendo networking, headhunting, publicación en portales de empleo, redes sociales profesionales como LinkedIn, y programas de referidos.
   - Explorar asociaciones con universidades, escuelas de negocios, y organizaciones profesionales para captar talento emergente.

6. **Programas de desarrollo y formación**:
   - Desarrollar programas de formación y desarrollo profesional que no solo atraigan a nuevos talentos sino que también fomenten el crecimiento interno, haciendo énfasis en las oportunidades de carrera dentro de la organización.
7. **Inclusión y diversidad**:
   - Implementar prácticas de reclutamiento inclusivas para fomentar la diversidad en la fuerza laboral, reconociendo que equipos diversos e inclusivos impulsan la innovación y el rendimiento.
8. **Estrategias de retención Integradas**:
   - Diseñar estrategias de retención desde el inicio, asegurando que los nuevos empleados se integren efectivamente y se sientan valorados y comprometidos, lo que comienza con un sólido programa de onboarding.
9. **Análisis de datos y métricas**:
   - Establecer métricas clave para evaluar la eficacia de las estrategias de atracción de talento, como el tiempo para cubrir vacantes, la tasa de aceptación de ofertas, y el rendimiento de los nuevos empleados.
   - Utilizar análisis de datos para ajustar continuamente las estrategias y tácticas de atracción de talento.

10. **Feedback y mejora continua**:
    - Recoger y analizar feedback regularmente tanto de candidatos como de nuevos empleados sobre el proceso de reclutamiento y la experiencia de onboarding.
    - Implementar un ciclo de mejora continua basado en este feedback para ajustar y optimizar las estrategias de atracción de talento.

Fuente: Elaboración propia + ChatGPT

Infografía elaborada por Ángeles Vallejo y Alfredo Vela

alfredovela.com
ticsyformación.com

ESQUEMA DE UN PLAN DE ECOMMERCE GENÉRICO

Desarrollar un plan de comercio electrónico eficaz es esencial para las organizaciones que buscan aprovechar el potencial de las ventas online. A continuación, presentamos un proyecto detallado para un plan de comercio electrónico:

1. **Análisis de situación y planificación**:
   - Evaluación del mercado: análisis del mercado objetivo, competencia y tendencias actuales.
   - Definición de objetivos: establecer metas claras y medibles para el comercio electrónico (ventas, alcance de mercado, retención de clientes).
   - Identificación del público objetivo: comprender a quién se dirige el negocio y sus necesidades.
2. **Desarrollo de la plataforma de comercio electrónico**:
   - Elección de la plataforma: seleccionar entre soluciones como Shopify, Magento, WooCommerce, etc., basado en necesidades y presupuesto.
   - Diseño y usabilidad: crear un sitio web que sea atractivo, fácil de usar y optimizado para móviles.
   - Integración de sistemas: asegurar que el sitio web se integre con sistemas existentes (inventario, CRM, ERP).
3. **Gestión de productos y servicios**:
   - Catálogo de productos: desarrollar una lista clara y detallada de productos/servicios.
   - Información de productos: incluir descripciones detalladas, imágenes de alta calidad y precios.
   - Gestión de inventario: implementar sistemas para gestionar eficazmente el inventario.
4. **Estrategias de marketing y ventas**:
   - SEO y marketing de contenidos: optimizar el sitio para motores de búsqueda y crear contenido relevante.
   - Publicidad online: utilizar publicidad pagada (Google Ads, Facebook Ads) para atraer tráfico.
   - Email marketing: desarrollar campañas de email para promociones, ofertas y novedades.
5. **Logística y fulfillment**:
   - Opciones de envío: establecer opciones de envío claras y eficientes.
   - Procesamiento de pedidos: asegurar un proceso eficiente desde la recepción hasta la entrega del pedido.
   - Devoluciones y reembolsos: definir políticas claras y sencillas para devoluciones.
6. **Experiencia del cliente**:
   - Servicio al cliente: implementar un sistema eficaz de atención al cliente (chat en vivo, soporte por correo electrónico, FAQ).
   - Feedback de clientes: recoger y analizar opiniones de los clientes para mejorar la experiencia.
   - Programas de fidelidad: crear programas para incentivar la repetición de compras.
7. **Seguridad y cumplimiento legal**:
   - Seguridad de datos: implementar medidas de seguridad para proteger los datos de los clientes.
   - Cumplimiento legal: asegurarse de cumplir con leyes de comercio electrónico, privacidad y protección de datos.
8. **Análisis y mejora continua**:
   - KPIs y métricas: definir indicadores clave de rendimiento para medir el éxito.
   - Análisis de datos: utilizar herramientas de análisis para mejorar decisiones y estrategias.
   - Actualizaciones y mejoras: mantener el sitio web actualizado con las últimas tendencias y tecnologías.
9. **Escalabilidad y crecimiento**:
   - Planes de expansión: considerar la expansión a nuevos mercados o la adición de nuevos productos.
   - Alianzas estratégicas: formar alianzas con otras empresas para aumentar el alcance.

Fuente: Elaboración propia + ChatGPT
Infografía elaborada por Ángeles Vallejo y Alfredo Vela
alfredovela.com
ticsyformación.com

ESQUEMA DE UN PLAN DE INTERNACIONALIZACIÓN GENÉRICO

Un plan de internacionalización bien estructurado es clave para cualquier organización que busque expandirse en mercados extranjeros. Aquí podemos ver un proyecto detallado:

1. **Evaluación y análisis inicial**:
   - Análisis interno: evaluar la capacidad actual de la empresa para internacionalizarse (recursos, experiencia, productos/servicios, ...).
   - Análisis del mercado: investigar y seleccionar mercados potenciales en función de factores como tamaño, crecimiento, competencia, barreras de entrada, y compatibilidad cultural.
2. **Definición de objetivos y estrategia**:
   - Objetivos de internacionalización: establecer metas claras y realistas (penetración en el mercado, cuota de mercado, volumen de ventas, ...).
   - Estrategia de entrada: definir la estrategia de entrada al mercado (exportación directa/indirecta, franquicias, joint venture, subsidiarias, e-commerce, ...).

3. **Análisis de mercado detallado**:
   - Investigación de mercado: realizar un estudio profundo del mercado objetivo (demanda, preferencias del consumidor, tendencias, regulaciones locales, ...).
   - Análisis de competencia: evaluar a los competidores locales y otros jugadores internacionales en el mercado.

4. **Adaptación de producto o servicio**:
   - Localización: adaptar el producto o servicio a las necesidades y expectativas culturales, legales y de mercado del país objetivo.
   - Cumplimiento normativo: asegurar que los productos o servicios cumplan con las regulaciones y estándares locales.

5. **Plan de marketing internacional**:
   - Estrategia de marketing: desarrollar una estrategia de marketing adaptada al mercado objetivo.
   - Canales de distribución: elegir los canales de distribución más efectivos para el mercado.
   - Promoción y publicidad: crear campañas promocionales y de publicidad adaptadas a la cultura local.

6. **Logística y operaciones**:
   - Cadena de suministro: planificar y organizar la logística para el suministro de productos.
   - Estrategia de producción: decidir si se produce localmente, se exporta, o se combina ambas estrategias.
   - Asociaciones locales: establecer relaciones con socios locales, proveedores, y distribuidores.

7. **Gestión financiera y riesgos**:
   - Planificación financiera: preparar proyecciones financieras incluyendo inversiones, ingresos esperados y costes.
   - Gestión de riesgos: identificar y desarrollar estrategias para mitigar riesgos financieros, políticos y de cambio de divisas.
8. **Recursos humanos y cultura organizativa**:
   - Equipo de gestión internacional: formar o contratar un equipo con experiencia en negocios internacionales y en el mercado objetivo.
   - Formación y desarrollo: capacitar al personal sobre las prácticas comerciales, idioma y cultura del país objetivo.
9. **Implementación y ejecución del plan**:
   - Cronograma: establecer un calendario detallado para la implementación del plan.
   - Coordinación y supervisión: designar responsables para supervisar la ejecución en diferentes áreas.
10. **Evaluación y ajuste**:
    - Monitorización y evaluación: seguir y evaluar el progreso en relación con los objetivos establecidos.
    - Flexibilidad y adaptación: estar preparado para adaptar la estrategia y las operaciones basadas en los resultados y el feedback del mercado.

Fuente: Elaboración propia + ChatGPT

Infografía elaborada por Ángeles Vallejo y Alfredo Vela

alfredovela.com
ticsyformación.com

ESQUEMA DE UN PLAN DE INNOVACIÓN GENÉRICO

Un plan de innovación bien estructurado puede impulsar el crecimiento y la competitividad de cualquier organización. Aquí vemos cómo desarrollar un proyecto detallado de plan de innovación:

1. **Evaluación inicial y marco estratégico**:
   - Diagnóstico del estado actual: analizar la capacidad de innovación actual de la organización, incluyendo recursos, competencias y cultura existente.
   - Definición de objetivos de innovación: establecer objetivos claros y medibles para el plan de innovación, alineados con la estrategia general de la empresa.
2. **Análisis del entorno y tendencias**:
   - Investigación de mercado: estudiar las tendencias del mercado, las tecnologías emergentes y las prácticas innovadoras en la industria.
   - Análisis competitivo: evaluar cómo los competidores y otras industrias están innovando.
3. **Desarrollo de la estrategia de innovación**:
   - Estrategias de innovación abierta: considerar la colaboración con startups, universidades, y otros socios externos para impulsar la innovación.
   - Estrategias de innovación interna: desarrollar programas para fomentar la innovación dentro de la organización, como hackathons, talleres de ideas y programas de intrapreneurship.
4. **Modelos de Innovación y áreas de foco**:
   - Selección de modelos de innovación: decidir si la innovación se centrará en productos, procesos, modelos de negocio o una combinación de estos.
   - Identificación de áreas de foco: seleccionar áreas específicas para la innovación basadas en el análisis del entorno, capacidades internas y objetivos estratégicos.
5. **Gestión de proyectos de innovación**:
   - Metodologías ágiles: implementar metodologías ágiles para el desarrollo y ejecución de proyectos de innovación.
   - Prototipado y pruebas: establecer procesos para la creación rápida de prototipos, pruebas y validación de ideas innovadoras.
6. **Cultura de innovación y cambio organizacional**:
   - Fomento de una cultura innovadora: desarrollar una cultura que apoye la toma de riesgos, la experimentación y el aprendizaje continuo.
   - Capacitación y desarrollo: ofrecer formación en habilidades relacionadas con la innovación y la creatividad.
7. **Financiación de la innovación**:
   - Presupuesto para la innovación: asignar recursos financieros específicos para actividades de innovación.
   - Fuentes de financiación alternativas: explorar opciones de financiación externa, como subvenciones, capital riesgo o crowdfunding.
8. **Sistema de medición y evaluación**:
   - Indicadores de rendimiento: establecer KPIs para medir el progreso y el impacto de las actividades de innovación.
   - Revisión y ajuste: implementar un sistema de revisión continua para evaluar la efectividad de la estrategia de innovación y realizar ajustes según sea necesario.
9. **Gestión del conocimiento**:
   - Sistemas de gestión del conocimiento: desarrollar sistemas para capturar y compartir el conocimiento generado a través de actividades de innovación.
   - Aprendizaje organizacional: fomentar el aprendizaje de los éxitos y fracasos para mejorar continuamente los procesos de innovación.
10. **Comunicación y participación**:
    - Comunicación interna: difundir logros y aprendizajes de la innovación dentro de la organización para mantener el entusiasmo y el compromiso.
    - Involucramiento de stakeholders: mantener informados a los stakeholders clave, incluidos empleados, clientes y socios, sobre los esfuerzos de innovación y cómo pueden contribuir.

Fuente: Elaboración propia + ChatGPT

Infografía elaborada por Ángeles Vallejo y Alfredo Vela

alfredovela.com
ticsyformación.com

ESQUEMA DE UN PLAN DE INTELIGENCIA ARTIFICIAL GENÉRICO

Implementar la inteligencia artificial (IA) puede ofrecer ventajas significativas a las organizaciones, mejorando la eficiencia, la toma de decisiones y la innovación. A continuación, tenemos un proyecto detallado para un plan de implementación de la IA:

1. **Evaluación y análisis inicial**:
   - Diagnóstico del estado actual: Analizar la madurez tecnológica actual de la organización y su capacidad para adoptar IA.
   - Identificación de necesidades y oportunidades: determinar áreas donde la IA puede agregar valor, como la automatización de procesos, análisis de datos, atención al cliente, ...
2. **Definición de objetivos y alcance**:
   - Establecimiento de objetivos: definir metas claras para la implementación de la IA (reducción de costes, mejora de la experiencia del cliente, innovación en productos/servicios).
   - Delimitación del alcance: establecer los límites del proyecto, incluyendo las áreas a impactar, la tecnología a utilizar, y los recursos necesarios.
3. **Planificación estratégica**:
   - Selección de tecnologías y herramientas de IA: escoger las tecnologías y plataformas de IA más adecuadas (machine learning, procesamiento del lenguaje natural, robótica, ...).
   - Integración de sistemas: planificar cómo se integrarán estas tecnologías con los sistemas existentes.
4. **Gestión del cambio y cultura organizacional**:
   - Preparación de la cultura organizacional: fomentar una cultura que apoye la innovación y la adaptación al cambio.
   - Plan de gestión del cambio: desarrollar un plan para manejar la transición, incluyendo comunicación, formación y apoyo a los empleados.
5. **Desarrollo de competencias y formación**:
   - Formación en IA: proporcionar formación y desarrollo de habilidades relacionadas con la IA al personal relevante.
   - Contratación y/o colaboración: considerar la contratación de expertos en IA o colaborar con socios externos.
6. **Implementación y pruebas piloto**:
   - Implementación por fases: desplegar la IA de manera gradual, comenzando con proyectos piloto en áreas seleccionadas.
   - Monitorización y evaluación: evaluar el rendimiento y el impacto de estos proyectos piloto.
7. **Análisis de datos y aprendizaje automático**:
   - Gestión de datos: asegurar la recopilación y el tratamiento adecuado de datos para alimentar los algoritmos de IA.
   - Modelado y desarrollo de algoritmos: desarrollar y entrenar modelos de aprendizaje automático adecuados a las necesidades de la organización.
8. **Integración a escala completa**:
   - Escalabilidad: tras los pilotos exitosos, planificar la implementación a mayor escala de las soluciones de IA.
   - Integración continua: integrar progresivamente la IA en las operaciones y procesos de negocio.
9. **Seguridad y ética de la IA**:
   - Seguridad de los sistemas de IA: implementar medidas para asegurar la integridad y seguridad de los sistemas de IA.
   - Consideraciones éticas: asegurar que la implementación de la IA respete principios éticos y de privacidad.
10. **Evaluación del impacto y mejora continua**:
    - Medición del rendimiento: utilizar KPIs para medir el impacto de la IA en la organización.
    - Retroalimentación y ajustes: recopilar feedback y realizar ajustes continuos para optimizar la utilización de la IA.

Fuente: Elaboración propia + ChatGPT
Infografía elaborada por Ángeles Vallejo y Alfredo Vela
alfredovela.com
ticsyformacion.com

ESQUEMA DE UN PLAN DE CIBERSEGURIDAD GENÉRICO

Un plan de ciberseguridad robusto es esencial para proteger la infraestructura crítica de la información y los datos de una organización frente a amenazas y vulnerabilidades. Aquí proponemos un proyecto detallado:

1. **Evaluación de riesgos y análisis de vulnerabilidades**:
   - Realizar una auditoría de seguridad integral para identificar los activos críticos, evaluar las amenazas existentes y las posibles vulnerabilidades en los sistemas y procesos actuales.
2. **Desarrollo de una estrategia de ciberseguridad**:
   - Basado en la evaluación de riesgos, desarrollar una estrategia de ciberseguridad que alinee las políticas, procedimientos y tecnologías de seguridad con los objetivos de negocio de la organización.
3. **Políticas y procedimientos de seguridad**:
   - Formular y documentar políticas y procedimientos de seguridad claros que aborden áreas como control de acceso, gestión de identidades, uso de dispositivos móviles y trabajo remoto.
4. **Formación y concienciación sobre ciberseguridad**:
   - Implementar programas de formación y sensibilización para trabajadores, centrados en las mejores prácticas de seguridad, reconocimiento de phishing, y seguridad de la información.
5. **Fortalecimiento de la seguridad de la red y los sistemas**:
   - Aplicar medidas técnicas como firewalls, sistemas de detección y prevención de intrusiones (IDS/IPS), cifrado, y soluciones antivirus y antimalware.
   - Realizar actualizaciones y parches de seguridad regularmente para asegurar que todos los sistemas estén protegidos contra vulnerabilidades conocidas.
6. **Gestión de acceso e identidad**:
   - Implementar políticas de control de acceso mínimo y gestión de identidades para asegurar que solo los usuarios autorizados tengan acceso a la información y recursos críticos.
7. **Respuesta a incidentes y recuperación ante desastres**:
   - Desarrollar y documentar un plan de respuesta a incidentes que incluya procedimientos de detección, reporte, contención, erradicación y recuperación.
   - Crear un plan de recuperación ante desastres que asegure la continuidad del negocio en caso de un incidente de seguridad significativo.
8. **Monitorización y revisión continua**:
   - Implementar herramientas de monitorización de seguridad para detectar actividades sospechosas y vulnerabilidades en tiempo real.
   - Realizar auditorías de seguridad y pruebas de penetración regularmente para evaluar la eficacia de las medidas de seguridad implementadas.
9. **Cumplimiento regulatorio**:
   - Asegurar que todas las actividades de ciberseguridad cumplan con las regulaciones y estándares de la industria relevantes (como GDPR, HIPAA, PCI-DSS).
10. **Asociaciones con expertos en ciberseguridad**:
    - Establecer relaciones con consultores de seguridad, proveedores de servicios de seguridad gestionados (MSSP) y autoridades locales para mantenerse al tanto de las últimas tendencias y amenazas de seguridad.
11. **Estrategia de seguridad para la nube y dispositivos móviles**:
    - Desarrollar políticas específicas para la seguridad en la nube y dispositivos móviles, abordando aspectos como la seguridad de datos en la nube, el uso de aplicaciones móviles y el BYOD (Bring Your Own Device).
12. **Resiliencia cibernética**:
    - Fortalecer la capacidad de la organización para resistir y recuperarse de ataques cibernéticos a través de la redundancia de sistemas, copias de seguridad regulares y ensayos de recuperación ante desastres.

Fuente: Elaboración propia + ChatGPT
Infografía elaborada por Ángeles Vallejo y Alfredo Vela
alfredovela.com
ticsyformación.com

ESQUEMA DE UN PLAN DE PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES GENÉRICO

Un plan de protección de datos personales es esencial para cualquier organización que maneje información sensible. Aquí podemos ver un proyecto para desarrollar e implementar un plan efectivo:

1. **Evaluación inicial y mapeo de datos**:
   - Realizar un inventario completo de los datos personales que la organización recopila, procesa y almacena.
   - Clasificar los datos según su sensibilidad y determinar los requisitos legales aplicables.
2. **Definición de objetivos y alcance**:
   - Establecer objetivos claros para la protección de datos personales, alineados con los requisitos legales (como GDPR, CCPA) y las mejores prácticas de la industria.
   - Delimitar el alcance del plan, identificando los departamentos, procesos y sistemas implicados.
3. **Desarrollo de políticas y procedimientos**:
   - Formular políticas de protección de datos que definan cómo se deben manejar y proteger los datos personales.
   - Desarrollar procedimientos detallados para la recopilación, almacenamiento, acceso, transferencia y eliminación de datos personales.
4. **Gestión de riesgos y análisis de vulnerabilidades**:
   - Realizar una evaluación de riesgos para identificar potenciales amenazas a la privacidad y seguridad de los datos.
   - Implementar medidas para mitigar los riesgos identificados, como cifrado, control de acceso y auditorías de seguridad.
5. **Formación y concienciación del personal**:
   - Desarrollar programas de formación para educar a los empleados sobre la importancia de la protección de datos y las políticas de la organización.
   - Realizar sesiones de concienciación periódicas para mantener al personal informado sobre las prácticas seguras de manejo de datos.
6. **Implementación de medidas técnicas y organizativas**:
   - Aplicar medidas técnicas como cifrado, autenticación multifactor y seguridad de red para proteger los datos personales.
   - Establecer medidas organizativas, como la limitación del acceso a datos personales solo al personal autorizado.
7. **Gestión de consentimientos y derechos de los interesados**:
   - Establecer mecanismos para obtener y gestionar el consentimiento de los sujetos de datos de manera clara y conforme a la ley.
   - Implementar procedimientos para atender las solicitudes de los interesados en ejercer sus derechos (acceso, rectificación, supresión, etc.).
8. **Respuesta a incidentes y brechas de seguridad**:
   - Desarrollar un plan de respuesta ante incidentes que incluya procedimientos para la detección, notificación y mitigación de brechas de datos.
   - Realizar simulacros de incidentes para evaluar la preparación de la organización.
9. **Revisión y auditoría regular**:
   - Establecer un programa de revisión y auditoría para asegurar el cumplimiento continuo con las políticas de protección de datos y la legislación aplicable.
   - Identificar y corregir cualquier deficiencia o desviación en las prácticas de manejo de datos.
10. **Documentación y registro**:
    - Mantener una documentación detallada de todas las actividades relacionadas con la protección de datos, incluyendo evaluaciones de riesgos, políticas implementadas y formación del personal.
    - Documentar todas las solicitudes de los interesados y las acciones tomadas en respuesta.

Fuente: Elaboración propia + ChatGPT

Infografía elaborada por Ángeles Vallejo y Alfredo Vela

alfredovela.com
ticsyformación.com

ESQUEMA DE UN PLAN DE MARCA PERSONAL PARA UN EMPRENDEDOR GENÉRICO

Desarrollar una marca personal sólida es esencial para los emprendedores, ya que ayuda a diferenciarse en el mercado, construir credibilidad y atraer las oportunidades correctas. Presentamos un proyecto detallado para desarrollar un plan de marca personal:

1. **Definición y autoconocimiento**:
   - Evaluación personal: realizar una evaluación honesta de las propias fortalezas, debilidades, pasiones y valores. Identificar lo que te hace único y qué puedes ofrecer que otros no puedan.
   - Definición de objetivos: establecer objetivos claros y medibles para tu marca personal. ¿Quieres ser reconocido en tu industria, atraer clientes específicos, o posicionarte como experto en un tema particular?
2. **Investigación y análisis de mercado**:
   - Análisis de competencia: investigar otras marcas personales en tu campo para entender cómo te puedes diferenciar.
   - Identificación del público objetivo: definir claramente a quién va dirigida tu marca personal. Considerar demografía, intereses y problemas que tu marca personal puede resolver.
3. **Desarrollo de la propuesta de valor**:
   - Creación de una propuesta de valor única: formular una propuesta de valor que comunique de manera clara y concisa qué te hace diferente y por qué alguien debería elegirte a ti sobre otros en el mercado.
   - Historia de marca: desarrollar una narrativa personal que sea atractiva, auténtica y que resuene con tu audiencia objetivo.
4. **Creación de contenido y presencia online**:
   - Elección de plataformas: seleccionar plataformas digitales adecuadas para tu marca personal, como LinkedIn, Instagram, un blog personal o un sitio web.
   - Plan de contenido: desarrollar un plan de contenido que alinee tu experiencia y conocimientos con los intereses de tu público objetivo. Incluir una mezcla de contenido educativo, informativo y de entretenimiento.
5. **Networking y colaboraciones**:
   - Estrategia de networking: participar en eventos, conferencias y encuentros tanto online como offline donde puedas construir relaciones valiosas.
   - Colaboraciones: buscar oportunidades para colaborar con otros profesionales y marcas que puedan complementar y enriquecer tu oferta.
6. **Medición y ajuste**:
   - Establecimiento de KPIs: definir indicadores clave de rendimiento basados en tus objetivos, como crecimiento de seguidores, engagement, tráfico web, o leads generados.
   - Evaluación y ajuste: revisar regularmente tu progreso y ajustar tu estrategia de marca personal según sea necesario. Ser flexible y estar dispuesto a experimentar con nuevas tácticas.
7. **Crecimiento y desarrollo continuo**:
   - Formación continua: mantenerse al día con las últimas tendencias en tu industria y áreas de interés para continuar aportando valor a tu audiencia.
   - Feedback: solicitar feedback regularmente para entender cómo perciben los demás tu marca personal y en qué áreas puedes mejorar.
8. **Protección de la marca personal**:
   - Consistencia en la marca: asegurarte de que todos los elementos de tu marca personal, desde la comunicación visual hasta el tono de voz, sean coherentes en todas las plataformas.
   - Gestión de la reputación online: monitorizar lo que se dice sobre ti en línea y responder de manera profesional a cualquier feedback negativo o críticas.

Fuente: Elaboración propia + ChatGPT
Infografía elaborada por Ángeles Vallejo y Alfredo Vela
alfredovela.com
ticsyformación.com

ESQUEMA DE UN PLAN DE SOSTENIBILIDAD GENÉRICO

El desarrollo de un plan de sostenibilidad es crucial para cualquier organización que busque minimizar su impacto ambiental, mejorar su responsabilidad social y asegurar la viabilidad económica a largo plazo. Aquí presentamos un proyecto estructurado para crear e implementar un plan de sostenibilidad efectivo:

1. **Compromiso y evaluación inicial**:
   - Compromiso de la dirección: conseguir el compromiso firme de la dirección y las partes interesadas clave para apoyar el desarrollo e implementación del plan de sostenibilidad.
   - Diagnóstico de sostenibilidad: realizar un análisis de la situación actual de la organización en términos de prácticas ambientales, sociales y económicas para identificar áreas de mejora y oportunidades de impacto positivo.
2. **Definición de visión y objetivos de sostenibilidad**:
   - Visión de sostenibilidad: definir una visión clara que describa lo que la organización espera lograr en términos de sostenibilidad.
   - Objetivos y metas específicos: establecer objetivos claros y medibles en las áreas ambiental, social y económica, incluyendo plazos específicos para su logro.
3. **Desarrollo de estrategias y acciones**:
   - Identificación de áreas clave: determinar áreas clave de enfoque basadas en la evaluación inicial y la relevancia para la organización y sus stakeholders.
   - Plan de acción detallado: desarrollar estrategias y acciones específicas para cada objetivo de sostenibilidad, asignando responsabilidades, recursos y tiempos de implementación.
4. **Integración en la operación y cultura organizacional**:
   - Políticas y procedimientos: revisar y, si es necesario, modificar políticas y procedimientos existentes para alinearlos con los objetivos de sostenibilidad.
   - Formación y sensibilización: implementar programas de formación y sensibilización para empleados en todos los niveles sobre la importancia de la sostenibilidad y cómo pueden contribuir a través de sus roles.
5. **Monitorización, medición y evaluación**:
   - Indicadores de rendimiento: definir indicadores clave de rendimiento (KPIs) para monitorear el progreso hacia los objetivos establecidos.
   - Sistema de reporte: establecer un sistema para recopilar, analizar y reportar datos relacionados con la sostenibilidad de manera regular.
6. **Comunicación y reporte**:
   - Estrategia de comunicación: desarrollar una estrategia de comunicación interna y externa que promueva los esfuerzos y logros en sostenibilidad de la organización.
   - Reportes de sostenibilidad: preparar y publicar reportes de sostenibilidad anuales para compartir avances, desafíos y aprendizajes con partes interesadas internas y externas.
7. **Revisión y mejora continua**:
   - Evaluación regular: realizar evaluaciones periódicas del plan de sostenibilidad para identificar áreas de mejora y ajustar estrategias y acciones según sea necesario.
   - Adaptación a cambios externos: mantenerse informado sobre tendencias, regulaciones y mejores prácticas en sostenibilidad para adaptar el plan a cambios en el entorno externo.
8. **Colaboraciones y alianzas estratégicas**:
   - Búsqueda de socios: identificar y establecer alianzas con otras organizaciones, instituciones educativas, ONGs y grupos comunitarios para colaborar en proyectos de sostenibilidad.
   - Participación en iniciativas de sostenibilidad: unirse a iniciativas y redes de sostenibilidad locales, nacionales o internacionales para aprender, compartir experiencias y mejorar el impacto conjunto.

Fuente: Elaboración propia + ChatGPT
Infografía elaborada por Ángeles Vallejo y Alfredo Vela
alfredovela.com
ticsyformación.com

ESQUEMA DE UN PLAN DE RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL (RSE) GENÉRICO

Implementar un plan de responsabilidad social empresarial (RSE) efectivo permite a las organizaciones contribuir positivamente a la sociedad y al medio ambiente, a la vez que mejoran su reputación y competitividad. Aquí detallamos un proyecto para desarrollar e implementar un plan de RSE:

1. **Compromiso de la dirección**:
   - Obtención del compromiso: asegurar el compromiso de la alta dirección para integrar la RSE en la estrategia corporativa.
   - Creación de un equipo de RSE: formar un equipo dedicado a la RSE, con representantes de diferentes áreas de la organización.
2. **Análisis y diagnóstico**:
   - Evaluación de impacto: realizar un análisis de impacto para identificar cómo las operaciones de la organización afectan a la sociedad y al medio ambiente.
   - Identificación de stakeholders: mapear y clasificar a los stakeholders relevantes, incluyendo empleados, clientes, proveedores, comunidades locales y el medio ambiente.
3. **Definición de objetivos y áreas de enfoque**:
   - Objetivos de RSE: establecer objetivos claros y medibles para la estrategia de RSE, alineados con los valores de la empresa y las expectativas de los stakeholders.
   - Selección de áreas de enfoque: Determinar las áreas prioritarias para la intervención de RSE, como medio ambiente, prácticas laborales justas, involucramiento comunitario y gobernanza ética.
4. **Desarrollo de estrategias y programas**:
   - Programas específicos: diseñar programas y proyectos específicos para cada área de enfoque de RSE seleccionada.
   - Integración en la operación: planificar cómo se integrarán las iniciativas de RSE en las operaciones diarias y decisiones estratégicas de la organización.
5. **Implementación**:
   - Lanzamiento de iniciativas: poner en marcha los programas de RSE, comenzando con proyectos piloto cuando sea posible.
   - Comunicación interna y externa: informar a todos los stakeholders sobre las iniciativas de RSE y cómo pueden participar o beneficiarse de ellas.
6. **Formación y sensibilización**:
   - Formación de empleados: implementar programas de formación para empleados sobre la importancia de la RSE y cómo contribuyen sus roles a los objetivos de RSE.
   - Campañas de sensibilización: realizar campañas para promover la conciencia sobre los temas de RSE entre empleados, clientes y la comunidad.
7. **Monitorización y evaluación**:
   - Sistemas de monitorización: establecer sistemas para monitorizar el progreso y medir el impacto de las actividades de RSE.
   - Evaluaciones regulares: realizar evaluaciones periódicas para revisar la efectividad de las iniciativas de RSE y hacer ajustes según sea necesario.
8. **Reporte y comunicación de resultados**:
   - Reportes de RSE: desarrollar y publicar reportes periódicos de RSE que muestren los logros, desafíos y aprendizajes.
   - Transparencia: asegurar la transparencia en la comunicación de los esfuerzos y resultados de RSE a todos los stakeholders.
9. **Mejora continua**:
   - Feedback de stakeholders: recoger y analizar el feedback de los stakeholders para mejorar continuamente las estrategias y programas de RSE.
   - Innovación en RSE: estar abierto a explorar nuevas ideas y prácticas que puedan mejorar la contribución de la organización a la sociedad y al medio ambiente.

Fuente: Elaboración propia + ChatGPT
Infografía elaborada por Ángeles Vallejo y Alfredo Vela
alfredovela.com
ticsyformación.com

ESQUEMA DE UN PLAN DE TESORERÍA GENÉRICO

Desarrollar un plan de tesorería sólido es esencial para gestionar eficazmente los flujos de efectivo, asegurar la liquidez y financiar las operaciones y crecimiento de cualquier emprendimiento u organización. Aquí podemos un ejemplo de proyecto estructurado para crear e implementar un plan de tesorería efectivo:

1. **Evaluación financiera inicial**:
   - Análisis de situación actual: realiza un diagnóstico financiero para comprender el estado actual de las finanzas de la organización, incluyendo flujos de efectivo, deudas, inversiones y reservas disponibles.
   - Identificación de necesidades financieras: determina las necesidades financieras a corto, medio y largo plazo, considerando los objetivos estratégicos de la organización.
2. **Establecimiento de políticas de tesorería**:
   - Políticas de cobro y pago: define políticas claras para la gestión de cobros y pagos, optimizando los ciclos de efectivo y manteniendo una liquidez adecuada.
   - Gestión de riesgos: desarrolla estrategias para mitigar riesgos financieros, incluyendo el riesgo de tipo de cambio, de tasa de interés y de crédito.
3. **Planificación de flujos de efectivo**:
   - Presupuesto de efectivo: elabora un presupuesto detallado de flujos de efectivo, proyectando ingresos y egresos para identificar periodos de déficit o superávit de liquidez.
   - Proyecciones financieras: realiza proyecciones financieras a largo plazo para planificar inversiones, financiamiento y crecimiento sostenible.
4. **Herramientas y sistemas de tesorería**:
   - Selección de software de tesorería: elige e implementa un sistema de gestión de tesorería que permita un seguimiento eficiente de los flujos de efectivo, análisis de datos y reportes financieros.
   - Automatización y procesos: automatiza procesos de tesorería para mejorar la eficiencia, reducir errores y liberar recursos para tareas de mayor valor.
5. **Estrategias de optimización de liquidez**:
   - Gestión de capital de trabajo: implementa estrategias para optimizar el capital de trabajo, mejorando la gestión de inventarios, cuentas por cobrar y cuentas por pagar.
   - Opciones de inversión y financiación: evalúa opciones de inversión para excedentes de liquidez y opciones de financiación para cubrir déficits, seleccionando las más adecuadas en términos de costo y riesgo.
6. **Plan de acción para escenarios de crisis**:
   - Fondo de emergencia: establece un fondo de emergencia para cubrir imprevistos y asegurar la continuidad operativa en tiempos de crisis.
   - Planes de contingencia: desarrolla planes de contingencia financiera para diferentes escenarios adversos, como crisis económicas, desastres naturales o interrupciones del mercado.
7. **Monitorización y ajustes continuos**:
   - Revisión regular de flujos de efectivo: monitoriza los flujos de efectivo de manera regular para identificar desviaciones respecto al presupuesto y realizar ajustes oportunos.
   - Evaluación periódica de la estrategia: revisa y ajusta la estrategia de tesorería basándote en el rendimiento financiero, cambios en el mercado y nuevas oportunidades o desafíos.
8. **Formación y comunicación**:
   - Formación del equipo: ofrece formación continua al equipo de tesorería y finanzas sobre las mejores prácticas, herramientas y tendencias en gestión financiera.
   - Comunicación interna y externa: asegura una comunicación efectiva sobre la situación financiera y estrategia de tesorería a stakeholders clave, incluyendo dirección, empleados, inversores y entidades financieras.

Fuente: Elaboración propia + ChatGPT

Infografía elaborada por Ángeles Vallejo y Alfredo Vela

alfredovela.com
ticsyformación.com

ESQUEMA DE UN PLAN DE IGUALDAD GENÉRICO

Un plan de igualdad efectivo es fundamental para promover la equidad de género y la diversidad en el lugar de trabajo, mejorando así el ambiente laboral, la creatividad, la productividad y la reputación de la organización. Aquí desarrollamos un proyecto estructurado para el desarrollo e implementación de un plan de igualdad:

1. **Compromiso y concienciación**:
   - Compromiso de la dirección: asegurar el compromiso firme de la alta dirección con el plan de igualdad, reconociendo su importancia estratégica.
   - Sensibilización de la plantilla: realizar campañas de sensibilización para toda la organización, destacando la importancia de la igualdad y la diversidad en el lugar de trabajo.
2. **Diagnóstico y análisis**:
   - Auditoría interna: realizar un diagnóstico de la situación actual de la organización en términos de igualdad de género y diversidad, analizando estructuras, procesos y prácticas.
   - Encuestas y grupos focales: utilizar encuestas y grupos focales para recoger percepciones y experiencias del personal sobre igualdad, discriminación y diversidad.

3. **Definición de objetivos y estrategias**:
   - Objetivos específicos: establecer objetivos claros y medibles para el plan de igualdad, basados en los resultados del diagnóstico.
   - Desarrollo de estrategias: diseñar estrategias para alcanzar los objetivos establecidos, contemplando diferentes áreas como reclutamiento, promoción, formación, conciliación y cultura organizacional.
4. **Elaboración del plan de igualdad**:
   - Acciones y medidas: definir acciones concretas y medidas prácticas para implementar las estrategias de igualdad, asignando responsabilidades y recursos.
   - Cronograma de implementación: desarrollar un cronograma detallado para la implementación de las acciones, con plazos y hitos claros.

5. **Formación**:
   - Programas de formación: implementar programas de formación para todo el personal en temas de igualdad, no discriminación y diversidad.
   - Formación específica para líderes: ofrecer formación específica para gerentes y líderes sobre cómo promover la igualdad y gestionar equipos diversos.
6. **Implementación y seguimiento**:
   - Puesta en marcha de acciones: iniciar la implementación de las acciones del plan de igualdad según el cronograma establecido.
   - Monitorización continua: establecer mecanismos para el seguimiento continuo de la implementación del plan y el progreso hacia los objetivos.

7. **Evaluación y mejora**:
   - Evaluación de resultados: realizar evaluaciones periódicas para medir el impacto de las acciones del plan de igualdad y el grado de avance hacia los objetivos.
   - Retroalimentación y ajustes: utilizar la evaluación y el feedback de los empleados para hacer ajustes en el plan y las acciones, promoviendo la mejora continua.
8. **Comunicación y difusión**:
   - Comunicación interna: mantener informado al personal sobre los avances y logros del plan de igualdad, fomentando su participación y compromiso.
   - Difusión externa: compartir los compromisos, acciones y progresos de la organización en materia de igualdad con stakeholders externos, mejorando la imagen y reputación de la empresa.

9. **Integración y sostenibilidad**:
   - Integración en la cultura organizacional: trabajar para que la igualdad y la diversidad se integren de manera sostenible en la cultura organizacional y en todos los procesos y políticas de la empresa.
   - Planes de acción futuros: planificar la revisión y actualización periódica del plan de igualdad para adaptarse a los cambios internos y externos y asegurar su relevancia y efectividad a largo plazo.

Fuente: Elaboración propia + ChatGPT

Infografía elaborada por Ángeles Vallejo y Alfredo Vela

alfredovela.com
ticsyformación.com

ESQUEMA DE UN PLAN DE GESTIÓN DE LA INCERTIDUMBRE GENÉRICO

Desarrollar un plan de gestión de la incertidumbre es esencial para cualquier emprendedor u organización en el dinámico entorno empresarial actual. Este plan ayuda a prepararse y responder de manera efectiva a eventos inesperados y cambios en el mercado. Aquí vemos un proyecto estructurado para crear e implementar dicho plan:

1. **Evaluación de riesgos y análisis de escenarios**:
   - Identificación de riesgos: realizar una identificación exhaustiva de riesgos potenciales que podrían impactar a la organización, incluyendo financieros, operacionales, de mercado, tecnológicos, y geopolíticos.
   - Análisis de escenarios: desarrollar varios escenarios futuros, tanto positivos como negativos, para entender cómo diferentes eventos podrían afectar a la organización.
2. **Establecimiento de objetivos de resiliencia**:
   - Definición de resiliencia: clarificar lo que significa la resiliencia para la organización en términos de capacidad para absorber shocks, adaptarse y recuperarse de eventos adversos.
   - Objetivos de resiliencia: establecer objetivos claros y medibles para mejorar la resiliencia organizacional frente a la incertidumbre.
3. **Desarrollo de estrategias de mitigación y adaptación**:
   - Estrategias de mitigación: diseñar estrategias para mitigar los riesgos identificados, reduciendo la probabilidad o el impacto de eventos adversos.
   - Estrategias de adaptación: desarrollar planes de adaptación que permitan a la organización ajustarse rápidamente a cambios en el entorno.
4. **Planificación de la continuidad del negocio**:
   - Planes de continuidad: crear planes de continuidad del negocio para garantizar que las operaciones críticas puedan continuar o reanudarse rápidamente después de un evento disruptivo.
   - Recursos de emergencia: identificar y asegurar recursos clave necesarios para la recuperación, incluyendo financiación de emergencia, tecnología y personal.
5. **Establecimiento de sistemas de monitorización y alerta temprana**:
   - Monitorización del entorno: implementar sistemas de monitorización continuo del entorno externo e interno para detectar señales tempranas de cambios o eventos disruptivos.
   - Sistema de alerta temprana: establecer mecanismos de alerta temprana para informar rápidamente a la dirección sobre posibles amenazas.
6. **Formación**:
   - Formación en gestión de la incertidumbre: ofrecer formación a empleados y directivos sobre cómo gestionar la incertidumbre, incluyendo toma de decisiones bajo incertidumbre y técnicas de gestión de crisis.
   - Simulacros: realizar ejercicios y simulacros regulares para probar y mejorar la preparación de la organización frente a escenarios adversos.
7. **Comunicación y gestión de stakeholders**:
   - Plan de comunicación: desarrollar un plan de comunicación para informar a los stakeholders sobre cómo la organización está preparada para manejar la incertidumbre y eventos adversos.
   - Gestión de stakeholders: mantener una comunicación efectiva y transparente con empleados, clientes, proveedores y otros stakeholders críticos durante y después de eventos disruptivos.
8. **Revisión y ajuste continuo**:
   - Revisión periódica: establecer un proceso de revisión regular del plan de gestión de la incertidumbre para reflejar cambios en el entorno empresarial y lecciones aprendidas de eventos pasados.
   - Mejora continua: fomentar una cultura de mejora continua, adaptabilidad y aprendizaje organizacional para fortalecer la resiliencia frente a la incertidumbre.

Fuente: Elaboración propia + ChatGPT

Infografía elaborada por Ángeles Vallejo y Alfredo Vela

ESQUEMA DE UN PLAN DE TRANSPARENCIA GENÉRICO

Desarrollar un plan de transparencia es fundamental para cualquier emprendedor u organización que busque fomentar la confianza de sus stakeholders, mejorar la gestión interna y potenciar su reputación. Aquí podemos ver un proyecto estructurado para la creación e implementación de un plan de transparencia:

1. **Compromiso y evaluación inicial**:
   - Compromiso de la dirección: obtener un compromiso explícito y firme de la dirección y todos los niveles de liderazgo hacia la transparencia como valor fundamental de la organización.
   - Evaluación de la transparencia actual: realizar un diagnóstico de las prácticas actuales de transparencia, identificando áreas de fortaleza y oportunidades de mejora.
2. **Definición de objetivos y estrategia**:
   - Objetivos de transparencia: establecer objetivos claros y medibles para el plan de transparencia, tales como mejorar el acceso a la información, aumentar la rendición de cuentas y fomentar la participación de los stakeholders.
   - Desarrollo de la estrategia: crear una estrategia detallada que aborde cómo se alcanzarán los objetivos, incluyendo políticas, procedimientos y prácticas específicas.
3. **Desarrollo de políticas y procedimientos**:
   - Políticas de transparencia: desarrollar y documentar políticas de transparencia que establezcan claramente el compromiso de la organización con la apertura y la rendición de cuentas.
   - Procedimientos de acceso a la información: implementar procedimientos que faciliten el acceso a la información por parte de los stakeholders, definiendo qué información será pública, cómo se accederá a ella y los tiempos de respuesta.
4. **Implementación de sistemas y tecnologías**:
   - Plataformas de transparencia: seleccionar e implementar tecnologías y plataformas que apoyen la transparencia, como sistemas de gestión de documentos, portales de transparencia y plataformas de datos abiertos.
   - Capacitación tecnológica: formar al personal en el uso eficaz de estas tecnologías para garantizar que la información sea accesible y comprensible.
5. **Comunicación y difusión**:
   - Plan de comunicación: desarrollar un plan de comunicación para informar a los stakeholders internos y externos sobre las políticas y prácticas de transparencia, y cómo pueden acceder a la información.
   - Iniciativas de difusión: lanzar iniciativas específicas para promover la transparencia, como informes anuales, boletines y eventos de participación ciudadana.
6. **Formación y sensibilización**:
   - Programas de formación: implementar programas de formación para empleados y directivos sobre la importancia de la transparencia, las políticas de la organización y cómo contribuyen a la transparencia en sus roles.
   - Cultura de transparencia: fomentar una cultura organizacional que valore la transparencia, la honestidad y la apertura, haciendo de estas prácticas un estándar en todas las actividades.
7. **Monitorización y evaluación**:
   - Indicadores de transparencia: establecer indicadores clave para monitorizar el progreso y evaluar el impacto de las iniciativas de transparencia.
   - Mecanismos de retroalimentación: crear mecanismos para recoger la retroalimentación de los stakeholders sobre la efectividad de las políticas y prácticas de transparencia.
8. **Revisión y mejora continua**:
   - Revisión regular del plan: programar revisiones periódicas del plan de transparencia para identificar áreas de mejora y realizar ajustes necesarios.
   - Adaptación a cambios: ser adaptable a los cambios en el entorno legal, tecnológico y social para asegurar que el plan de transparencia se mantenga relevante y efectivo.

Fuente: Elaboración propia + ChatGPT
Infografía elaborada por Ángeles Vallejo y Alfredo Vela
alfredovela.com
ticsyformacion.com

ESQUEMA DE UN PLAN DE MEJORA DEL CLIMA LABORAL GENÉRICO

Desarrollar un plan de mejora del clima laboral es fundamental para cualquier organización que busque aumentar la satisfacción, motivación y productividad de sus empleados, así como reducir la rotación y atraer talento. Presentamos un proyecto estructurado para mejorar el clima laboral:

1. **Diagnóstico y análisis**:
   - Encuestas de clima laboral: realizar encuestas anónimas para evaluar la percepción actual de los empleados sobre el clima laboral, identificando áreas de fortaleza y aspectos a mejorar.
   - Grupos focales y entrevistas: complementar las encuestas con grupos focales y entrevistas para obtener una comprensión más profunda de las preocupaciones y sugerencias de los empleados.

2. **Definición de objetivos y prioridades**:
   - Análisis de resultados: evaluar los resultados de las encuestas, grupos focales y entrevistas para identificar tendencias y temas comunes.
   - Establecimiento de objetivos: definir objetivos específicos y medibles para la mejora del clima laboral, priorizando las áreas que tendrán un mayor impacto en la satisfacción y productividad de los empleados.
3. **Desarrollo del plan de acción**:
   - Estrategias de mejora: desarrollar estrategias dirigidas a las áreas identificadas, que pueden incluir mejora en la comunicación interna, reconocimiento y recompensas, oportunidades de desarrollo profesional, balance vida-trabajo, entre otros.
   - Planes de acción específicos: elaborar planes de acción detallados para cada estrategia, asignando responsables, recursos necesarios y plazos de implementación.

4. **Comunicación del plan**:
   - Estrategia de comunicación: desarrollar una estrategia de comunicación para informar a todos los empleados sobre los esfuerzos de mejora del clima laboral, reforzando el compromiso de la dirección con el bienestar de los trabajadores.
   - Retroalimentación continua: fomentar la retroalimentación continua de los empleados durante todo el proceso, asegurando que se sientan escuchados y valorados.
5. **Implementación y seguimiento**:
   - Implementación de acciones: poner en marcha las acciones planificadas, asegurando que se ejecuten según lo previsto y ajustando según sea necesario.
   - Monitorización continuo: establecer mecanismos de seguimiento para evaluar el progreso de las acciones implementadas y su impacto en el clima laboral.

6. **Evaluación y ajustes**:
   - Evaluación de resultados: realizar evaluaciones periódicas del clima laboral mediante encuestas de seguimiento y otros métodos para medir el impacto de las acciones implementadas.
   - Ajustes basados en feedback: utilizar los resultados de la evaluación para realizar ajustes en el plan de acción, abordando nuevas áreas de mejora y reforzando las estrategias exitosas.
7. **Reconocimiento y celebración**:
   - Reconocimiento de logros: reconocer y celebrar los logros y mejoras en el clima laboral, destacando las contribuciones de equipos y empleados individuales.
   - Cultura de apreciación: fomentar una cultura de apreciación y reconocimiento continuo para mantener altos niveles de motivación y compromiso.

8. **Sostenibilidad y mejora continua**:
   - Incorporación en la cultura organizacional: trabajar para que las mejoras en el clima laboral se incorporen en la cultura organizacional, asegurando su sostenibilidad a largo plazo.
   - Procesos de mejora continua: establecer procesos de revisión y mejora continua del clima laboral, adaptándose a los cambios en la organización y en el entorno de trabajo.

Fuente: Elaboración propia + ChatGPT

Infografía elaborada por Ángeles Vallejo y Alfredo Vela

alfredovela.com
ticsyformacion.com

ESQUEMA DE UN PLAN DE INTEGRACIÓN DE LA EXPERIENCIA DE CLIENTE GENÉRICO

Desarrollar un plan de integración de la experiencia del cliente es esencial para las empresas que buscan mejorar la satisfacción, lealtad y valor de vida del cliente. Este plan debe estar centrado en entender y satisfacer las necesidades y expectativas del cliente en cada punto de contacto. Presentamos un proyecto estructurado para la integración efectiva de la experiencia del cliente:

1. **Comprensión del cliente**:
   - Mapa de la experiencia del cliente: desarrollar un mapa detallado de la experiencia del cliente, identificando todos los puntos de contacto con la marca, desde la conciencia inicial hasta la post-compra y el soporte.
   - Investigación y segmentación del cliente: realizar investigaciones para comprender profundamente las necesidades, preferencias y comportamientos de los clientes, segmentando el mercado para personalizar las estrategias de experiencia del cliente.
2. **Diseño de la estrategia de experiencia del cliente**:
   - Definición de objetivos: establecer objetivos claros para la experiencia del cliente, alineados con los objetivos generales de la empresa.
   - Desarrollo de estrategias personalizadas: crear estrategias para cada etapa del viaje del cliente, asegurando que se entregue una experiencia coherente, personalizada y de alta calidad.
3. **Implementación de tecnología**:
   - Plataformas de gestión de la relación con el cliente (CRM): implementar soluciones CRM avanzadas para recopilar, analizar y gestionar datos del cliente, facilitando una visión 360 grados de cada cliente.
   - Herramientas de análisis y automatización: utilizar herramientas de análisis de datos y automatización para entender mejor el comportamiento del cliente y automatizar las interacciones personalizadas.
4. **Capacitación y cultura organizacional**:
   - Programas de formación: desarrollar programas de formación para todo el personal en principios de experiencia del cliente, enfocándose en cómo contribuir positivamente en cada punto de contacto.
   - Fomento de una cultura centrada en el cliente: promover una cultura organizacional que priorice la experiencia del cliente, asegurando que todos los empleados comprendan su rol en la entrega de experiencias excepcionales.
5. **Comunicación y personalización**:
   - Estrategias de comunicación personalizada: implementar estrategias de comunicación que se adapten a las preferencias y comportamientos de los segmentos de clientes, utilizando los canales más efectivos para cada grupo.
   - Experiencias personalizadas: utilizar los datos del cliente para crear experiencias altamente personalizadas en cada punto de contacto, mejorando la satisfacción y la lealtad.
6. **Medición y análisis**:
   - Indicadores clave de desempeño (KPIs): definir KPIs claros para medir la efectividad de las estrategias de experiencia del cliente, incluyendo satisfacción del cliente, Net Promoter Score (NPS), retención y valor de vida del cliente.
   - Análisis continuo: realizar análisis continuos para evaluar el rendimiento en relación con los KPIs, identificando áreas de mejora y ajustando las estrategias según sea necesario.
7. **Feedback y mejora continua**:
   - Sistemas de feedback del cliente: implementar mecanismos para recoger feedback regular del cliente, como encuestas de satisfacción, grupos focales y plataformas de revisión en línea.
   - Ciclos de mejora continua: utilizar el feedback del cliente para iniciar ciclos de mejora continua, ajustando procesos, estrategias y puntos de contacto para mejorar constantemente la experiencia del cliente.
8. **Integración y alineación organizacional**:
   - Alineación interdepartamental: asegurar que todos los departamentos estén alineados y comprometidos con la estrategia de experiencia del cliente, trabajando juntos para entregar una experiencia cohesiva y sin fisuras.
   - Gestión del cambio: gestionar el cambio efectivamente para integrar las nuevas prácticas de experiencia del cliente en la operación diaria de la empresa, asegurando la adaptación y el compromiso de todos los empleados.

Fuente: Elaboración propia + ChatGPT

Infografía elaborada por Ángeles Vallejo y Alfredo Vela

alfredovela.com
ticsyformacion.com

Infografías EMPRENDIMIENTO

ESQUEMA DE UN PLAN DE LUCHA CONTRA LOS SESGOS GENÉRICO

Crear un entorno organizacional inclusivo y libre de sesgos requiere un enfoque sistemático y comprometido. Aquí presentamos un proyecto integral para abordar y minimizar los sesgos en las organizaciones:

1. **Compromiso y sensibilización**:
   - Alto compromiso directivo: obtener un compromiso firme y visible de la alta dirección hacia la creación de un entorno laboral inclusivo y la lucha activa contra los sesgos.
   - Campañas de sensibilización: desarrollar y desplegar campañas internas para aumentar la conciencia sobre los sesgos inconscientes y sus impactos negativos en la organización.
2. **Evaluación y diagnóstico inicial**:
   - Auditorías de diversidad e inclusión: realizar auditorías internas para identificar áreas donde los sesgos puedan estar afectando decisiones y comportamientos (reclutamiento, promociones, evaluaciones de desempeño).
   - Encuestas y focus groups: utilizar encuestas y grupos focales para recoger percepciones y experiencias de los empleados relacionadas con la diversidad, inclusión y sesgos en el lugar de trabajo.

3. **Formación y educación**:
   - Talleres de sensibilización sobre sesgos: implementar talleres interactivos y sesiones de formación para todos los empleados, enfocándose en la identificación y mitigación de sesgos inconscientes.
   - Formación específica para líderes: ofrecer formación especializada para gerentes y líderes sobre cómo liderar equipos diversos y cómo implementar prácticas de gestión libres de sesgos.
4. **Revisión de políticas y procedimientos**:
   - Revisión de prácticas de RR.HH.: examinar y revisar las prácticas de recursos humanos, desde la contratación hasta la promoción y evaluación, para asegurar que sean justas y libres de sesgos.
   - Desarrollo de políticas inclusivas: crear o actualizar políticas organizacionales que promuevan activamente la inclusión y diversidad y prohíban la discriminación y el acoso.

5. **Implementación de herramientas y estrategias de mitigación**:
   - Herramientas para la toma de decisiones desbiasadas: implementar herramientas y procesos, como checklists y procedimientos estandarizados, para ayudar a los empleados a tomar decisiones libres de sesgos.
   - Sistemas de feedback y reporte: establecer sistemas transparentes y accesibles para que los empleados puedan reportar incidentes relacionados con sesgos o discriminación y recibir feedback constructivo.
6. **Promoción de la diversidad y la inclusión**:
   - Programas de mentoría y patrocinio: crear programas de mentoría y patrocinio que apoyen el desarrollo de empleados de grupos subrepresentados.
   - Iniciativas de diversidad e inclusión: lanzar y apoyar iniciativas y grupos de recursos de empleados que fomenten un entorno laboral diverso e inclusivo.

7. **Monitorización, evaluación y ajuste**:
   - Seguimiento y evaluación continua: establecer métricas e indicadores para monitorizar el progreso en la lucha contra los sesgos y la promoción de la inclusión.
   - Procesos de ajuste y mejora: utilizar los datos recopilados para realizar ajustes continuos en las estrategias y tácticas, asegurando una mejora constante.

8. **Comunicación y transparencia**:
   - Comunicación regular: mantener una comunicación abierta y transparente con todos los empleados sobre los esfuerzos y avances en la lucha contra los sesgos y la promoción de la diversidad e inclusión.
   - Celebración de logros: reconocer y celebrar los logros y éxitos en la construcción de un entorno más inclusivo y libre de sesgos.
9. **Creación de una cultura de inclusión sostenible**:
   - Liderazgo inclusivo: fomentar un estilo de liderazgo que modele y promueva activamente comportamientos inclusivos y la apreciación de la diversidad.
   - Integración en la cultura organizacional: trabajar para que la diversidad, inclusión y la lucha contra los sesgos se integren plenamente en la cultura organizacional, influenciando positivamente todas las áreas y decisiones.

Fuente: Elaboración propia + ChatGPT
Infografía elaborada por Ángeles Vallejo y Alfredo Vela
alfredovela.com
ticsyformacion.com

ELEMENTOS QUE FORMAN PARTE DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL

La cultura organizacional es un sistema complejo de normas, valores, creencias, actitudes y prácticas compartidas que definen el carácter y el comportamiento de una organización. Aquí podemos ver una lista exhaustiva y detallada de los elementos que comúnmente forman parte de la cultura organizacional:

1. **Valores fundamentales**:
   - Creencias centrales que guían el comportamiento y las decisiones en la organización.
   - Principios éticos que definen lo que es importante para la organización.
2. **Normas y expectativas de comportamiento**:
   - Reglas no escritas sobre cómo se espera que los empleados interactúen y se comporten.
   - Expectativas sobre profesionalismo, comunicación y colaboración.
3. **Prácticas y rutinas**:
   - Procedimientos cotidianos y formas de hacer las cosas.
   - Rituales y tradiciones que refuerzan la identidad de la organización.
4. **Símbolos y lenguaje**:
   - Logotipos, lemas y otros símbolos visuales que representan a la organización.
   - Jerga, acrónimos y lenguaje específico que utilizan los miembros de la organización.
5. **Historias y mitos**:
   - Relatos compartidos sobre el pasado de la organización, éxitos significativos y fracasos memorables.
   - Mitos fundacionales y anécdotas que transmiten valores y lecciones.
6. **Estructura organizacional**:
   - Diseño de la organización que define jerarquías, roles y relaciones de autoridad.
   - Niveles de centralización o descentralización en la toma de decisiones.
7. **Políticas y procedimientos**:
   - Reglas formales y directrices que gobiernan las operaciones y la conducta en la organización.
   - Políticas de recursos humanos relacionadas con contratación, evaluación y promoción.
8. **Sistemas de recompensas y reconocimiento**:
   - Mecanismos para recompensar el desempeño y comportamientos alineados con los valores de la organización.
   - Sistemas de incentivos, premios y reconocimientos.
9. **Entorno físico**:
   - Diseño y disposición de los espacios de trabajo.
   - Elementos decorativos y la funcionalidad de las instalaciones que reflejan la cultura de la organización.
10. **Estilo de liderazgo**:
    - Comportamientos y prácticas de los líderes que influyen en la cultura de la organización.
    - Estilos de liderazgo que promueven la participación, la autonomía o la autoridad centralizada.
11. **Comunicación organizacional**:
    - Estilos y canales de comunicación predominantes dentro de la organización.
    - Apertura y transparencia en la comunicación entre diferentes niveles de la organización.
12. **Relaciones de poder e influencia**:
    - Distribución del poder y cómo se ejerce la influencia dentro de la organización.
    - Dinámicas de poder entre grupos e individuos.
13. **Adaptabilidad y gestión del cambio**:
    - Capacidad de la organización para adaptarse a cambios externos e internos.
    - Actitudes hacia la innovación, el riesgo y el aprendizaje continuo.
14. **Compromiso y motivación del empleado**:
    - Nivel de compromiso y motivación de los empleados con su trabajo y la organización.
    - Sentido de pertenencia y satisfacción laboral.
15. **Diversidad e inclusión**:
    - Enfoques y prácticas para promover la diversidad y la inclusión en el lugar de trabajo.
    - Reconocimiento y valoración de las diferencias individuales y culturales.

Fuente: Elaboración propia + ChatGPT

Infografía elaborada por Ángeles Vallejo y Alfredo Vela

alfredovela.com
ticsyformacion.com

Infografías EMPRENDIMIENTO

ESQUEMA DE UN PLAN DE DESARROLLO DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL GENÉRICO

Desarrollar y fortalecer la cultura organizacional es esencial para alinear a los empleados con los valores, misión y visión de la empresa, mejorando la motivación, el compromiso y el rendimiento general. Presentamos un proyecto estructurado para cultivar una cultura organizacional positiva y dinámica:

1. **Diagnóstico de la cultura actual**:
   - Evaluación cultural: realizar encuestas, entrevistas y focus groups para evaluar la cultura organizacional existente, identificando percepciones, valores actuales, prácticas y áreas de mejora.
   - Análisis de brechas: comparar los hallazgos con la cultura organizacional deseada para identificar brechas y áreas prioritarias de intervención.
2. **Definición de la cultura deseada**:
   - Visión de la cultura organizacional: desarrollar una visión clara de la cultura deseada que refleje la misión, visión y valores fundamentales de la organización, en colaboración con la dirección y los empleados.
   - Objetivos culturales: establecer objetivos específicos y medibles para la cultura organizacional, incluyendo comportamientos, actitudes y prácticas clave que se desean promover.
3. **Diseño del plan de acción**:
   - Estrategias de implementación: diseñar estrategias y acciones específicas para cerrar las brechas identificadas y mover la cultura actual hacia la cultura deseada.
   - Planes de comunicación: desarrollar un plan de comunicación para difundir la visión cultural, objetivos y estrategias a todos los niveles de la organización.
4. **Desarrollo de liderazgo y formación**:
   - Formación en liderazgo: formar a los líderes y gerentes en prácticas de liderazgo que refuercen la cultura deseada, incluyendo la gestión del cambio, la comunicación efectiva y el liderazgo ético.
   - Programas de formación para empleados: implementar programas de formación y desarrollo para empleados que fomenten valores culturales, habilidades de colaboración y compromiso con la misión de la organización.
5. **Reforzamiento de valores a través de políticas y prácticas**:
   - Revisión de políticas: alinear las políticas y procedimientos de recursos humanos (contratación, evaluación de desempeño, promociones, ...) con la cultura deseada.
   - Reconocimiento y recompensas: establecer sistemas de reconocimiento y recompensa que refuercen los comportamientos y valores culturales deseados.
6. **Comunicación y participación**:
   - Campañas de sensibilización: lanzar campañas internas para promover la visión cultural, destacando historias de éxito y ejemplos de comportamientos modelo.
   - Espacios de diálogo: crear foros y espacios para que los empleados puedan expresarse, compartir ideas y participar activamente en la construcción de la cultura.
7. **Monitorización, evaluación y ajustes**:
   - Indicadores de cultura organizacional: definir indicadores clave para monitorear la evolución de la cultura organizacional y medir el progreso hacia los objetivos culturales.
   - Evaluaciones periódicas: realizar evaluaciones periódicas de la cultura organizacional utilizando encuestas de clima, entrevistas de salida y otros métodos de feedback.
8. **Mejora continua**;
   - Retroalimentación continua: fomentar un sistema de retroalimentación continua donde los empleados puedan compartir sus percepciones y sugerencias sobre la cultura organizacional.
   - Ajustes basados en feedback: utilizar los resultados de las evaluaciones y la retroalimentación de los empleados para realizar ajustes y mejoras continuas en el plan de cultura organizacional.
9. **Integración y sostenibilidad**:
   - Integración de la cultura en las operaciones: asegurar que los valores y prácticas culturales estén integrados en todas las operaciones y decisiones de la organización.
   - Cultura como parte del ADN organizacional: trabajar para que la cultura deseada se convierta en una parte intrínseca del ADN de la organización, modelada y vivida diariamente por todos los empleados.

Fuente: Elaboración propia + ChatGPT
Infografía elaborada por Ángeles Vallejo y Alfredo Vela
alfredovela.com
ticsyformacion.com

ESQUEMA DE UN PLAN DE DESARROLLO DE UN PRODUCTO O SERVICIO GENÉRICO

Este plan ofrece un marco para el desarrollo de un producto o servicio, asegurando que se aborden tanto las necesidades del mercado como las expectativas de los usuarios finales, y se establezcan las bases para el éxito a largo plazo en el mercado.

1. **Definición y análisis**:
   - Identificación de necesidades: realizar estudios de mercado y análisis de la competencia para identificar necesidades insatisfechas dentro de una amplia gama de industrias.
   - Definición del alcance: establecer los objetivos, metas y alcance del proyecto, incluyendo el público objetivo, los requisitos funcionales y no funcionales del producto o servicio.
2. **Diseño y planificación**:
   - Diseño conceptual: crear bocetos iniciales o maquetas del producto o servicio, definiendo su apariencia, funcionamiento y cómo satisface las necesidades identificadas.
   - Planificación del proyecto: desarrollar un plan detallado que incluya cronogramas, asignación de recursos, presupuesto, hitos críticos y estrategias de mitigación de riesgos.
3. **Desarrollo y prototipado**:
   - Desarrollo de prototipos: construir un prototipo funcional o una versión inicial del servicio para testear conceptos y recoger feedback temprano.
   - Pruebas iniciales: realizar pruebas de concepto con usuarios potenciales para evaluar la usabilidad, funcionalidad y el valor proporcionado por el producto o servicio.
4. **Validación y mejora**:
   - Iteración basada en feedback: refinar el prototipo o servicio basándose en la retroalimentación recibida, ajustando características y funcionalidades según sea necesario.
   - Validación del mercado: verificar la aceptación del mercado mediante pruebas más extensas con una muestra más amplia de usuarios finales.
5. **Producción y lanzamiento**:
   - Preparación para el lanzamiento: finalizar el desarrollo del producto o servicio, asegurando que cumpla con todos los requisitos y estándares de calidad.
   - Estrategia de lanzamiento al mercado: desarrollar y ejecutar una estrategia de lanzamiento que incluya marketing, ventas y distribución.
6. **Implementación y escalamiento**:
   - Monitoreo post-lanzamiento: establecer un sistema para monitorear la adopción del producto o servicio, recoger feedback continuo y medir el rendimiento contra los KPIs definidos.
   - Escalamiento: basándose en el éxito inicial, planificar y ejecutar estrategias de escalamiento, incluyendo expansión de mercado, desarrollo de características adicionales y optimización de procesos.
7. **Evaluación y retroalimentación continua**:
   - Evaluación del proyecto: realizar una evaluación post-mortem del proyecto para identificar lecciones aprendidas, éxitos y áreas de mejora.
   - Innovación y actualización continua: fomentar una cultura de innovación continua para mejorar el producto o servicio con nuevas características y adaptaciones según las tendencias del mercado y las necesidades cambiantes de los usuarios.

Fuente: Elaboración propia + ChatGPT
Infografía elaborada por Ángeles Vallejo y Alfredo Vela
alfredovela.com
ticsyformacion.com

Etapas del desarrollo de un producto

Marketing Digital

- **Ideación:** se puede realizar un brainstorming para obtener ideas para el producto. Habrá posteriormente que depurar las ideas.
- **Definición:** análisis del alcance y perfeccionamiento del producto.
- **Prototipo:** en esta etapa se creará un prototipo partiendo de una representación visual.
- **Diseño inicial:** Producción del modelo inicial.
- **Validación:** validación del producto y prueba de desarrollo.
- **Comercialización:** puesta a disposición del producto en los canales comerciales.

Infografía elaborada por Alfredo Vela

Etapas del desarrollo de un producto

Marketing Digital

Ideación

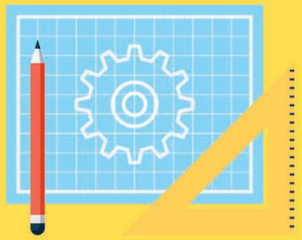
- **Mercado objetivo**
- **Productos similares**
- **Funcionalidad**
- **Análisis DAFO**
- **Método SCAMPER**

Definición

- **Análisis de negocio**
- **Propuesta de valor**
- **Métricas de éxito**
- **Estrategia marketing**

Prototipo

- **Riesgos del mercado**
- **Estrategia desarrollo**
- **Análisis viabilidad**
- **Producto mínimo viable**



Diseño inicial

- **Materiales**
- **Stakeholders**
- **Comentarios iniciales**

Validación

- **Desarrollo y pruebas**
- **Interfaz de usuario**
- **Pruebas marketing**

Comercialización

- **Desarrollo producto**
- **Lanzamiento**

* **SCAMPER** es el acrónimo de los conceptos de Sustituir, Combinar, Adaptar, Modificar, Poner otro uso, eliminar y Reorganizar.

Infografía elaborada por Alfredo Vela

FORMAS EN LAS QUE PINTEREST PUEDE AYUDAR A UN EMPRENDEDOR

Aprender

Todo Emprendedor tiene que estar aprendiendo de forma constante, Pinterest te puede ayudar en este sentido.

Enseñar

Según William Glasser la mejor forma de aprender es enseñar, puedes aprovechar Pinterest para enseñar a los demás.

Ideas

Una de las formas en las que el uso habitual de Pinterest puede ayudar a un Emprendedor es las ideas que podemos obtener de esta red.

Red de contactos

Disponer de una buena red de contactos es básico para un Emprendedor, Pinterest nos permite hacerla crecer.

Conocer empresas

Si aumentamos el número de empresas que conocemos, tenemos más posibilidades de poder dar a conocer a la nuestra.

Difusión de contenidos

El marketing de contenidos es imprescindible para un Emprendedor, sin duda, Pinterest debe de ser una pieza fundamental para ello.

Marca personal

Dispoder de una buena marca personal es importante para un Emprendedor, Pinterest nos puede ayudar a difundirla.

Información

Estar informado es una de las obligaciones diarias de un Emprendedor, sin duda, Pinterest ayuda en esta tarea.

Visibilidad

La visibilidad del Emprendedor es básica para la supervivencia en el mundo digital, Pinterest es una pieza importante para ello.

Canal publicitario

Pinterest puede utilizarse como canal para la publicidad de los productos o servicios que ofrece el Emprendedor al mercado.

Tráfico a la web

Los pines en Pinterest pueden enlazarse a la web de la empresa, lo que permite aumentar el tráfico a ésta.

Ventas

La consecuancia habitual de los puntos anteriores es el posible aumento de ventas de la empresa del Emprendedor.

Infografía creada por Ángeles Vallejo y Alfredo Vela para www.ticsyformacion.com

ALGUNAS ENCUESTAS DE INTERÉS

Aptitud vs. Actitud

- Esta es una de las preguntas cuya respuesta ha evolucionado más en los últimos años.
- Antes era la aptitud el componente más importante, ahora es la actitud.
- Recuerda que adquirir nuevas aptitudes es "relativamente" sencillo, mientras que cambiar actitudes es muy complicado.

Encuesta 1

Alfredo Vela Zancada • Tú
Formador, consultor, creador de contenidos y speaker en marketing digital, ...
1 mes •

¡ATENCIÓN PREGUNTA!
Acertar con la persona adecuada en un proceso de selección resulta cada vez más complicado, ¿qué es más importante actitud o aptitud?
#encuesta #rrhh #competencias #recursoshumanos #selección

¿Qué consideras que es más importante a la hora de contratar una persona para tu empresa?

Puedes ver los votos de los miembros. Más información

La APTITUD	14%
La ACTITUD ✓	86%

222 votos • Encuesta cerrada • Eliminar voto

Redes sociales

- Tener una presencia adecuada en los medios sociales es importante.
- La visibilidad es una de las consecuencias más importantes.
- Sin ser visible, casi nadie te va a conocer, y por tanto, las posibilidades de que alguien se ponga en contacto contigo para un trabajo o proyecto son casi nulas.

Encuesta 2

Alfredo Vela Zancada • Tú
Formador, consultor, creador de contenidos y speaker en marketing digital, ...
1 mes •

¡ATENCIÓN PREGUNTA!
Las redes sociales ya llevan mucho tiempo entre nosotros y cada vez se integran más en las empresas. La pregunta es si es importante revisar las redes de los candidatos en los procesos de selección. Espero tus comentarios.
#encuesta #reclutamiento #rrhh #recursoshumanos #selecciónde personal #socialmedia

¿Es importante analizar las redes sociales de los candidatos en los procesos de selección de personal?

Puedes ver los votos de los miembros. Más información

Sí	58%
No	42%

207 votos • Encuesta cerrada • Eliminar voto

Marca personal 1

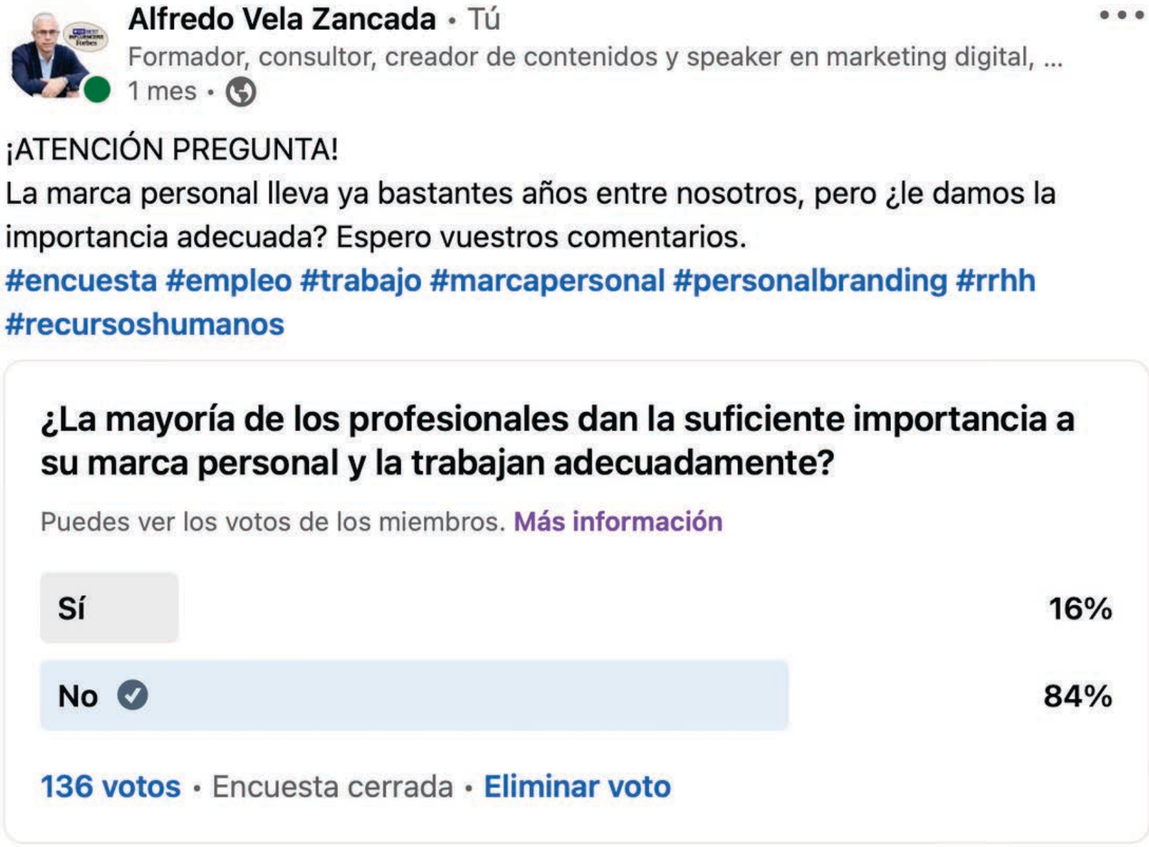
- La marca personal es importante para el desarrollo de tu carrera profesional.
- De hecho, es el elemento más importante para ello.
- Y es que tanto el currículum, como el perfil de LinkedIn forman parte de la marca.

Encuesta 3

Marca personal 2

- Parece que como hemos visto en la pregunta anterior, la marca personal es fundamental en el desarrollo de la carrera profesional.
- A pesar de ello, parece que la mayoría de los profesionales todavía no le dan la importancia suficiente.

Encuesta 4



Es más fácil encontrar trabajo ...

- Es más sencillo encontrar trabajo cuando lo tienes, pero pocos profesionales obran en consecuencia.
- La mentalidad "ideal" es pensar que siempre estamos en búsqueda de empleo.

Encuesta 5

Alfredo Vela Zancada • Tú
Formador, consultor, creador de contenidos y speaker en marketing digital, ...
3 semanas •

¡ATENCIÓN PREGUNTA!
La pregunta de hoy tiene que ver con si resulta más sencillo encontrar un nuevo trabajo cuando tenemos uno o cuando no. Espero vuestro comentarios.
#encuesta #rrhh #recursoshumanos #empleo #trabajo #orientaciónlaboral

¿Cuándo es más sencillo encontrar un nuevo trabajo?

Puedes ver los votos de los miembros. Más información

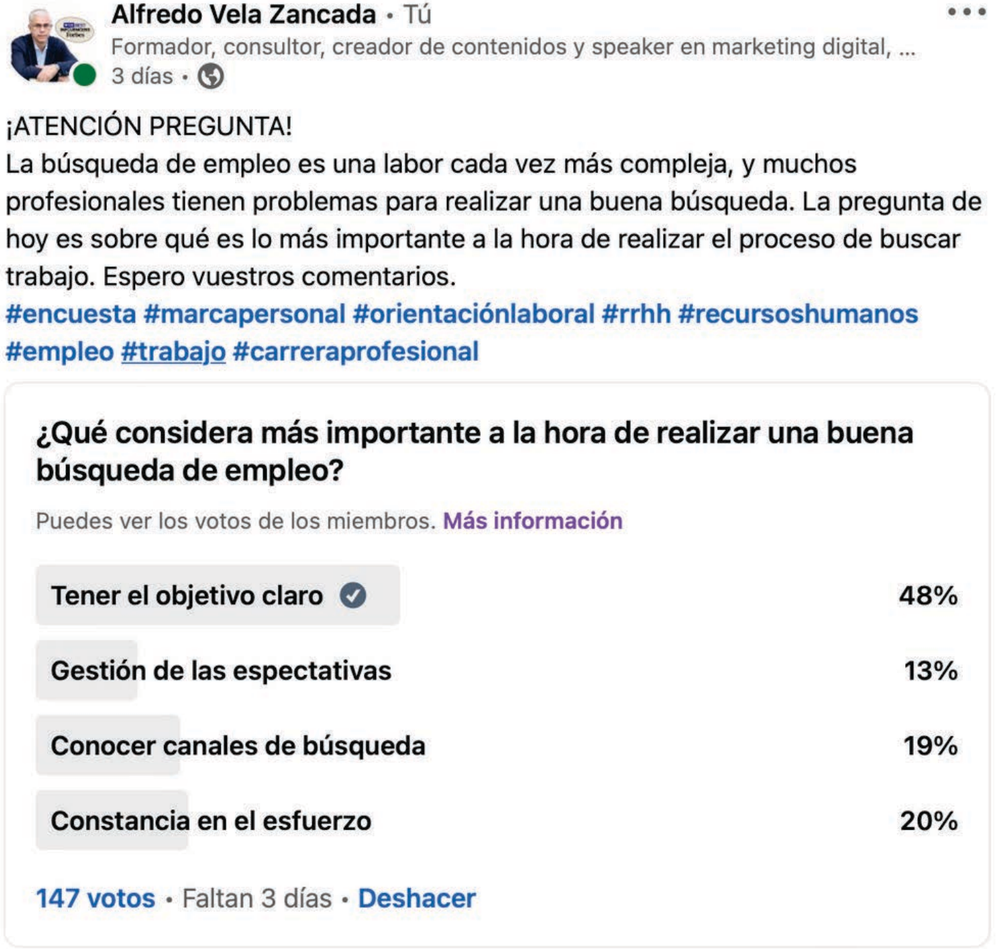
Cuando estás trabajando	93%
Cuando estás desempleado	7%

273 votos • Encuesta cerrada • Eliminar voto

Tener claro el objetivo

- Tener el objetivo profesional claro es importante a la hora de buscar empleo.
- Sin embargo, cada vez hay más profesionales que no tiene claro dicho objetivo.
- Sin objetivo, ¿qué estrategia de búsqueda de empleo puedes trabajar? ¿Qué rumbo vas a tomar?

Encuesta 6



¿Sólo el salario?

- El salario cada vez tiene menos importancia a la hora de aceptar un trabajo.
- Las empresas que no sean conscientes de ello tendrán grandes dificultades a la hora de captar talento.
- Un síntoma de esto es lo que conoce como "la gran renuncia".

Encuesta 7

Alfredo Vela Zancada • Tú
Formador, consultor, creador de contenidos y speaker en marketing digital, ...
3 semanas •

¡ATENCIÓN PREGUNTA!
Sé que a la hora de aceptar un trabajo se valora el conjunto de todas las variables, pero, ¿cuál es para ti la más importante? Puedes añadir otras en comentarios.
#encuesta #recursoshumanos #rrhh
#orientaciónlaboral #carreraprofesional #empleo #trabajo

A la hora de aceptar una propuesta de trabajo, ¿qué aspecto valoras más?

Puedes ver los votos de los miembros. Más información

Salario	31%
Clima laboral de la empresa	30%
Poder teletrabajar	27%
Los valores de la empresa	12%

295 votos • Encuesta cerrada • Eliminar voto

Escasez de talento 1

- Casi todos los estudios revelan una escasez de talento en gran cantidad de sectores.
- Una de las causas es que la velocidad de la tecnología y de los cambios es tan rápida, que muchos profesionales no se han adaptado.

Encuesta 8

Alfredo Vela Zancada • Tú
Formador, consultor, creador de contenidos y speaker en marketing digital, ...
7 meses •

¡Atención Pregunta!
Cada vez son más las empresas que se quejan de falta de talento en el mercado laboral, ¿qué opinas al respecto?
#encuesta #rrhh #talento #recursoshumanos #emprendimiento

¿Crees que hay un problema de talento en el mercado laboral actual?

Puedes ver los votos de los miembros. Más información

En casi todos los sectores	36%
En algunos sectores	26%
Existe talento suficiente	22%
Sobra talento	16%

148 votos • Encuesta cerrada • Eliminar voto

Escasez de talento 2

- No parece que estemos dando la importancia necesaria al problema de la escasez de talento.
- Y debido a ello, el problema en vez de remitir, se va a ir agudizando cada vez más.
- No nos estamos haciendo las preguntas adecuadas.

Encuesta 9

Alfredo Vela Zancada • Tú
Formador, consultor, creador de contenidos y speaker en marketing digital, ...
4 meses •

¡ATENCIÓN, PREGUNTA!
Cada vez se habla más de un grave problema de escasez de talento (en mi opinión existe y es muy intenso), pero, ¿quiém es el mayor responsable de este problema?
Añade los comentarios que consideres oportunos.
#encuesta #rrhh #recursoshumanos #talento

¿Quién es el mayor responsable de la escasez de talento?

Puedes ver los votos de los miembros. Más información

El Sistema Educativo ✓	41%
Las empresas	16%
La Sociedad en general	34%
Los individuos	9%

242 votos • Encuesta cerrada • Eliminar voto

Inteligencia artificial 1

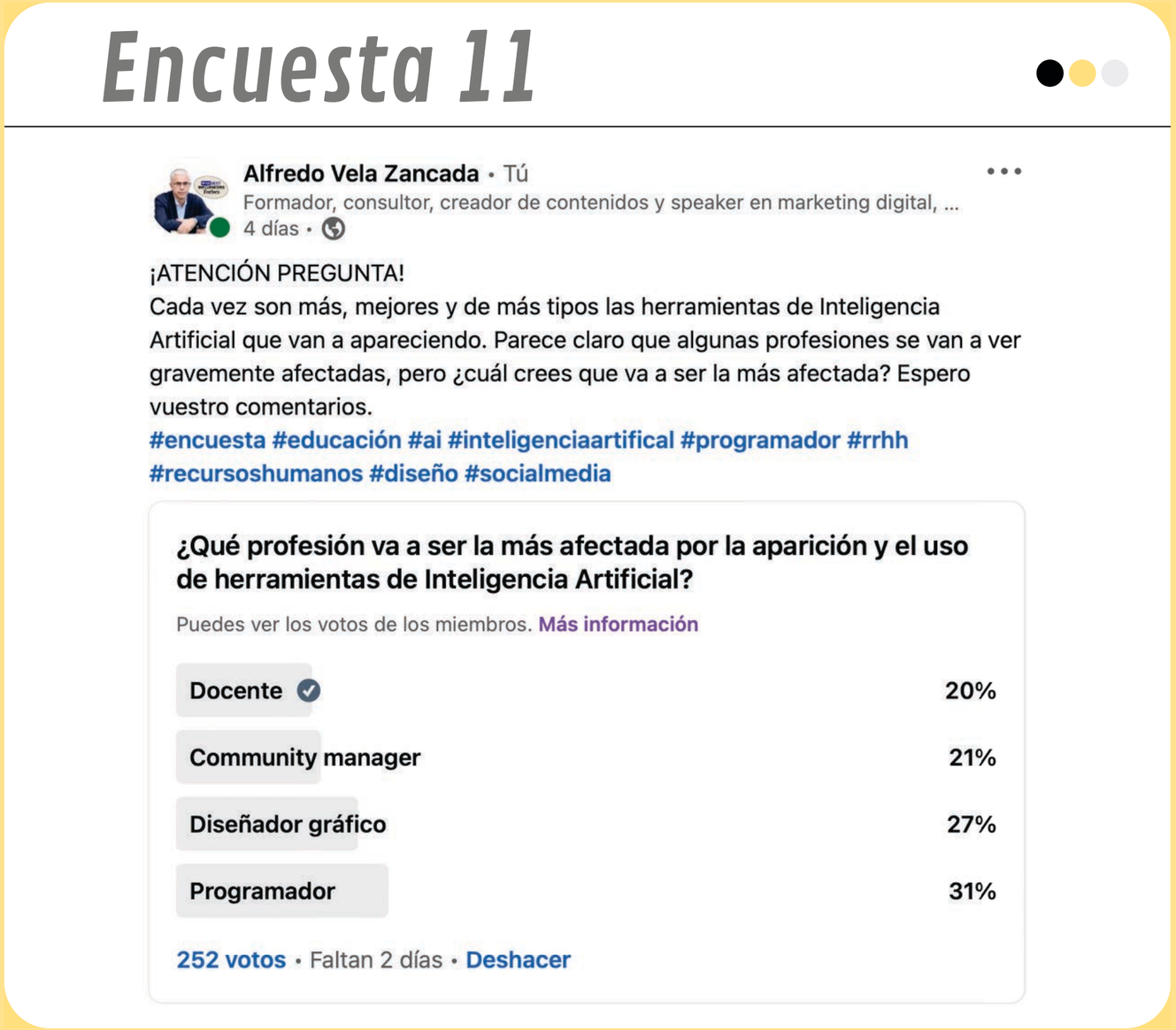
- La inteligencia artificial lleva muchos años entre nosotros, pero parece que ha irrumpido casi de repente.
- No prestar atención a estas tecnologías es un síntoma inquietante para un profesional.

Encuesta 10

Inteligencia artificial 2

- La inteligencia artificial está cambiando algunas profesiones y parece que cada vez van a ser más (y más rápido).
- El profesional que no se adapte a tiempo desaparecerá del mercado laboral en un corto espacio de tiempo.

Encuesta 11



Tecnología y trabajo

- Sólo hay una parte de los profesionales que son conscientes de los peligros que acechan a su trabajo o profesión.
- Aquellos que no son conscientes tardarán más en reaccionar y tendrán más dificultades en permanecer en el mercado de trabajo.

Encuesta 12

Alfredo Vela Zancada • Tú
Formador, consultor, creador de contenidos y speaker en marketing digital, ...
2 semanas •

¡ATENCIÓN PREGUNTA!
Es indudable que las tecnologías están cambiado las formas de trabajar y los trabajo, yo a veces me pregunto si mi trabajo desaparecerá con la llegada de estas. ¿Y tú ves peligrar tu puesto de trabajo? espero vuestros comentarios.
#encuesta #rrhh #recursoshumanos #orientaciónlaboral #empleo #trabajo #ai #industria40

¿Crees que las tecnologías como Inteligencia Artificial, Robotización o Industria 4.0. hacen peligrar tu puesto de trabajo?

Puedes ver los votos de los miembros. Más información

Sí	34%
No ✓	66%

240 votos • Encuesta cerrada • Eliminar voto

“Mayores” y trabajo

- Las personas “mayores” están discriminadas en el mercado laboral, y no parece que se esté haceindo nada para remediarlo.
- Otro problema a resolver es que el concepto “persona mayor” cada vez afecta a personas más jóvenes.

Encuesta 13

Alfredo Vela Zancada • Tú
Formador, consultor, creador de contenidos y speaker en mark...
2 semanas •

¡ATENCIÓN PREGUNTA!
La pregunta de hoy trata sobre las personas "mayores" y el mercado laboral. Espero vuestros comentarios sobre el tema.
#encuesta #empleo #trabajo #rrhh #recursoshumanos #igualdad

¿Se discrimina a las personas "mayores" en el mercado laboral?

Puedes ver los votos de los miembros. Más información

Sí	97%
No	3%

312 votos • Encuesta cerrada • Eliminar voto

Saber buscar empleo

- La gran mayoría de los profesionales no realiza una búsqueda eficiente y efectiva de empleo.
- Muchos buenos profesionales no encuentra trabajo porque no saben cómo buscarlo.

Encuesta 14

Alfredo Vela Zancada • Tú
Formador, consultor, creador de contenidos y speaker en mark...
1 día •

¡ATENCIÓN PREGUNTA!
Llevo casi 20 años trabajando en orientación laboral, emprendimiento, ... y he sacado mis propias conclusiones sobre si sabemos o no realizar una búsqueda eficiente de empleo. La pregunta de hoy va sobre esto. Espero vuestros comentarios.
#encuesta #orientacionlaboral #emprendimiento #rrhh #recursoshumanos #empleo #trabajo

¿Crees que los profesionales saben cómo realizar una búsqueda eficiente y efectiva de empleo, adaptada a los tiempos actuales?

Puedes ver los votos de los miembros. Más información

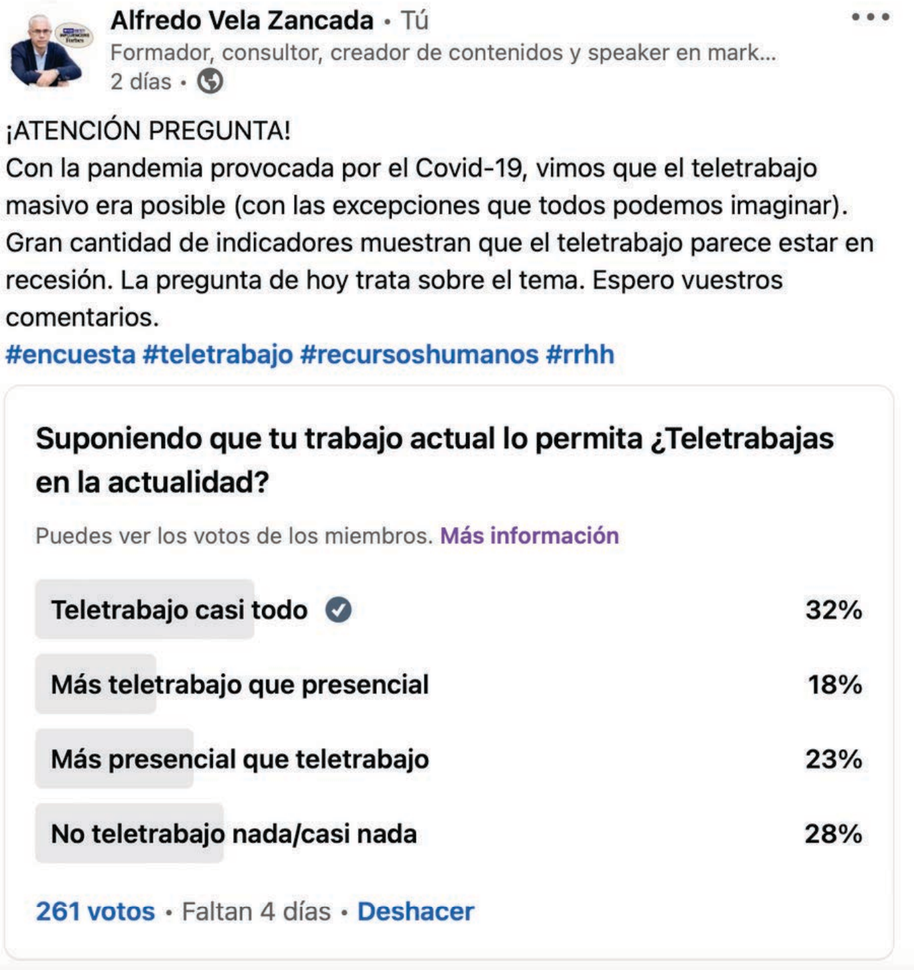
Sí	18%
No	82%

133 votos • Faltan 6 días • Deshacer

Teletrabajo

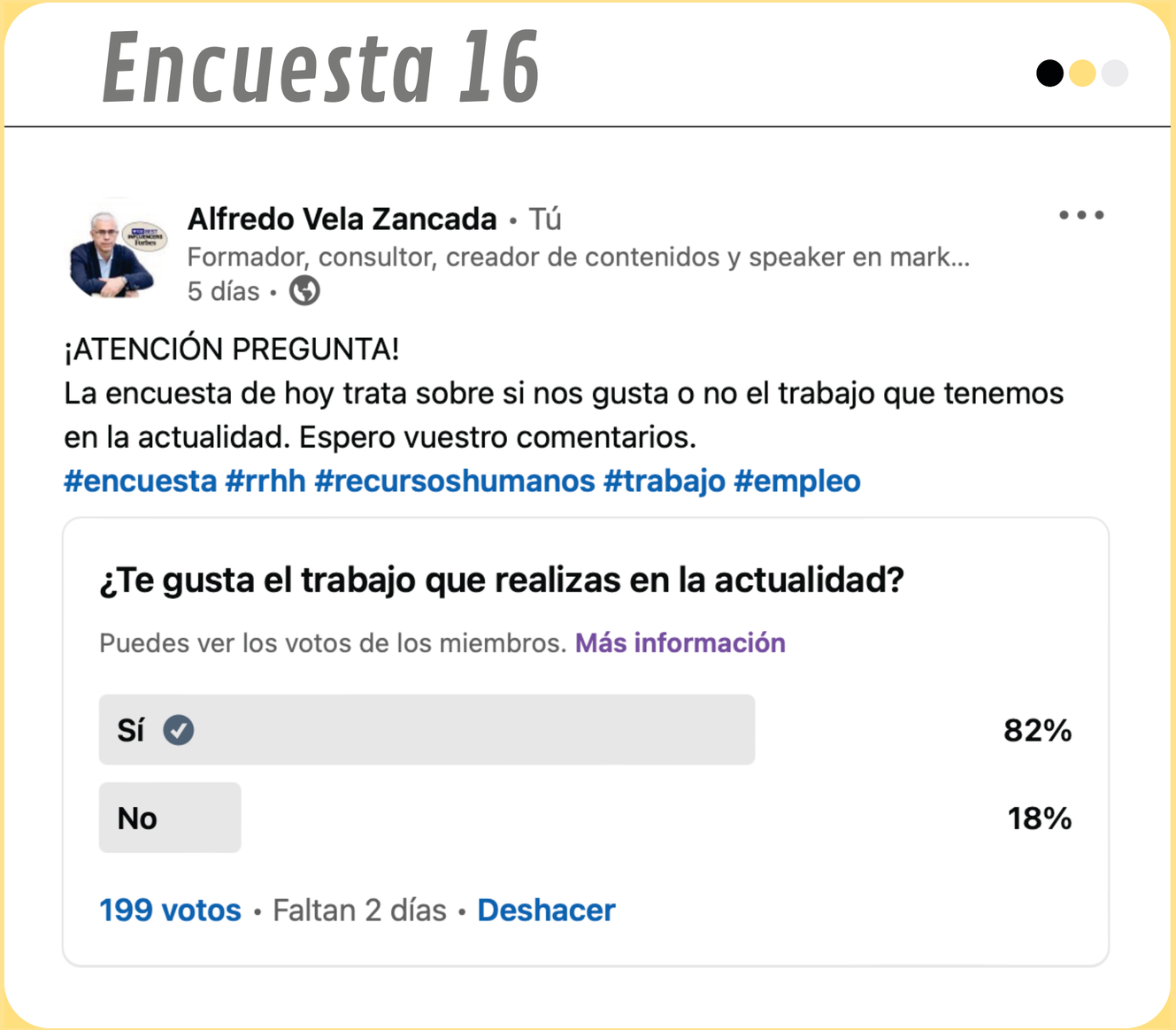
- Cada vez hay más gente que trabajo total o parcialmente en modalidad de teletrabajo.
- Hemos de adquirir algunas competencias necesarias para ello.

Encuesta 15



¿Te gusta tu trabajo?

- Parece que hay un elevado número de profesionales a los que les gusta su trabajo.
- Los resultados de esta encuesta contradicen a los de la mayoría de los estudios e informes sobre el tema.



Zona de confort

- El 97% de los usuarios creen que salir de la zona de confort ayuda a mejorar la carrera profesional.

Encuesta 17

Alfredo Vela Zancada • Tú
Formador, consultor, creador de contenidos y speaker en mark...
1 mes •

¡ATENCIÓN PREGUNTA!
Últimamente la "zona de confort" se ha convertido en un campo de batalla, entre los que que dicen que hay que salir de ella y los que no. Y de eso va la pregunta de hoy. Espero vuestros comentarios.
#encuesta #comunicacion #recursoshumanos #rrhh #marcapersonal

¿Es bueno salir de la "zona de confort" de vez en cuando para mejorar la carrera profesional?

Puedes ver los votos de los miembros. Más información

Sí	97%
No	3%

311 votos • Encuesta cerrada • Eliminar voto

Junior vs. Senior

- La gran mayoría de los usuarios opina que los junior están menos comprometidos con el trabajo que los senior.

Encuesta 18

Alfredo Vela Zancada • Tú
Formador, consultor, creador de contenidos y speaker en mark...
1 mes •

¡ATENCIÓN PREGUNTA!
Un reciente reportaje de "The Wall Street Journal" indica que en Estados Unidos se está revirtiendo la tendencia en la contratación, muchas empresas prefieren trabajadores "senior", ya que demuestran estar más comprometidos con el trabajo. De esto va la pregunta de hoy. Espero vuestros comentarios.
#infografia #empleo #trabajo #rrhh #recursoshumanos #orientacionlal
P.D. En el primer comentario incluyo enlace a reseña del reportaje.

En general, ¿quiénes crees que están más comprometidos con su trabajo?

Puedes ver los votos de los miembros. Más información

Junior	18%
Senior ✓	82%

222 votos • Encuesta cerrada • Eliminar voto

IA y trabajo

- Sólo un 23% de profesionales considera que la Inteligencia Artificial no va a realizar su trabajo.

Encuesta 19

Alfredo Vela Zancada • Tú
Formador, consultor, creador de contenidos y speaker en mark...
1 semana •

¡ATENCIÓN PREGUNTA!
La Inteligencia Artificial parece avanzar a una velocidad extraordinaria, muchos ya estamos pensando si va a afectar a nuestro trabajo ...ver más

¿Crees que la Inteligencia Artificial va a realizar total o parcialmente el trabajo que realizas en la actualidad?

Puedes ver los votos de los miembros. **Más información**

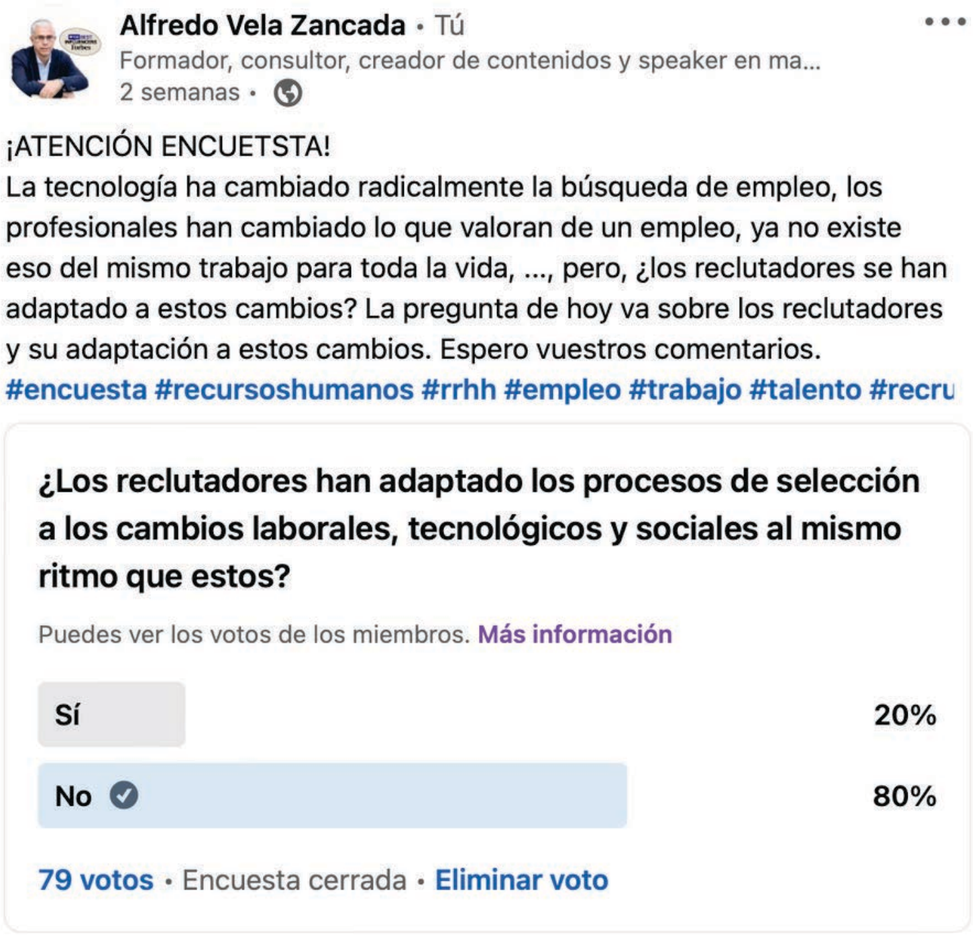
Totalmente	6%
Parcialmente	56%
No realizará mi trabajo	23%
Ya realiza parte de mi trabajo	15%

226 votos • Encuesta cerrada • Eliminar voto

Reclutadores

- La mayoría considera que los reclutadores no se han adaptado a los cambios que se han producido en la sociedad, en el mercado labora y en las tecnologías.

Encuesta 20



¿Sólo trabajas por dinero?

- Dos tercios de los encuestados no sólo trabajan por dinero.
- Hay un porcentaje que díce que sólo trabajan por dinero, supongo que no habrán oído hablar de la Responsabllidad Social Personal, o de que vivimos en Sociedad y que si no trabajara nadie moriríamos todos.

Encuesta 21

¿Usas la IA generativa en tu trabajo?

- La mayoría utilizan IA generativa en su trabajo, bien a diario, o bien de forma esporádica.

Encuesta 22

Sobre tu reputación y la de la empresa

- La gran mayoría de los que han respondido indican que la reputación de los trabajadores forma parte de la reputación de la empresa.

Encuesta 23

Alfredo Vela Zancada • Tú
Formador, consultor, creador de contenidos y speaker en marketing ...
1 semana • Editado •

¡ATENCIÓN PREGUNTA!
Desde hace tiempo es más evidente que las organizaciones deben preocuparse y ocuparse de forma activa de su reputación. La pregunta de hoy tiene relación con este tema. Espero vuestros comentarios.
#encuesta #comunicacion #reputacion #marcapersonal #rrhh #recursoshumanos

¿La reputación de los trabajadores de la empresa forma parte de la reputación de la propia empresa?

Puedes ver los votos de los miembros. Más información

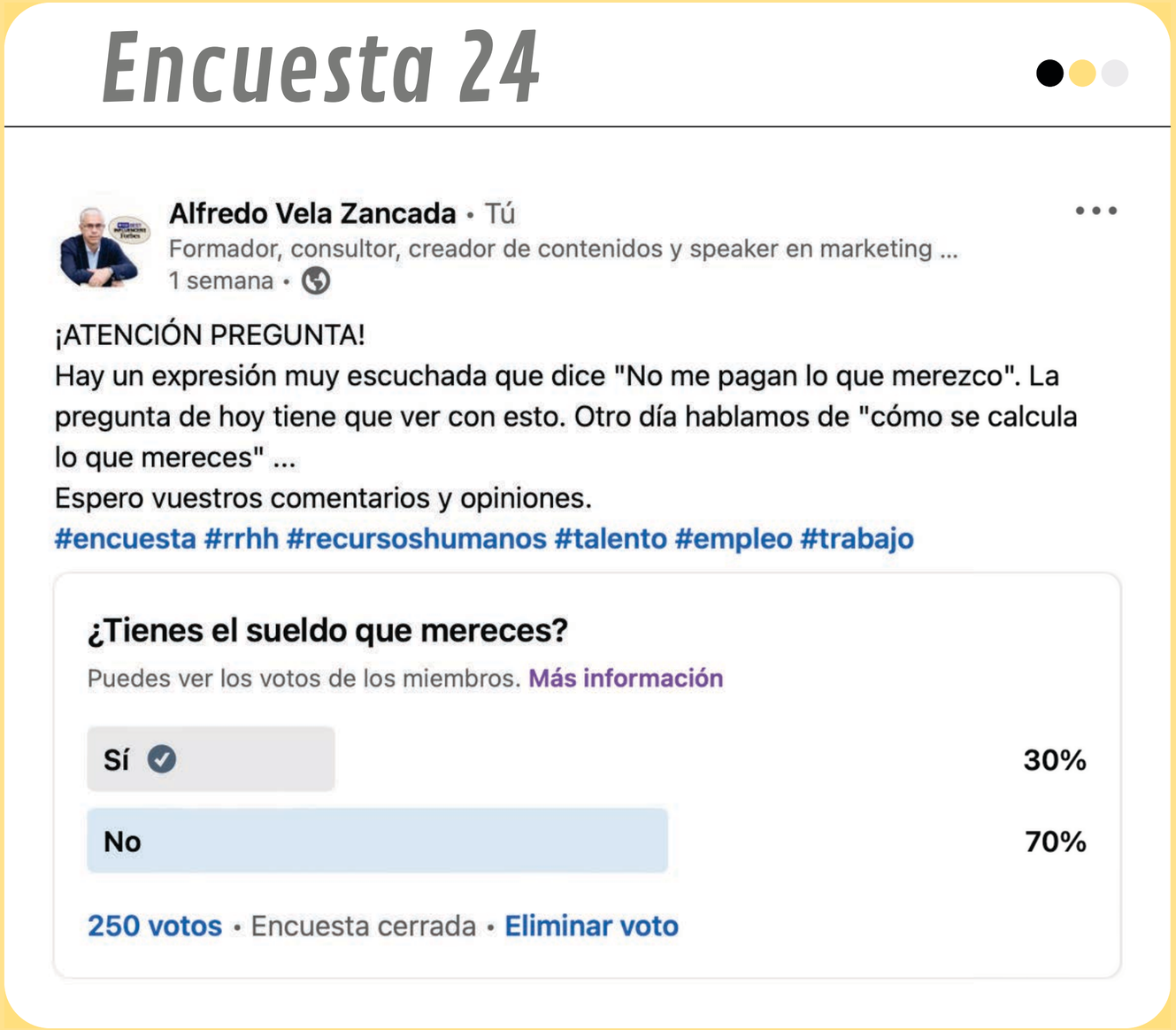
Sí	91%
No	9%

218 votos • Encuesta cerrada • Eliminar voto

¿Tienes el sueldo que mereces?

- La mayoría responde que no tiene el sueldo que merece.
- Para otro dejamos el tema de “cómo calcular el sueldo que mereces”.

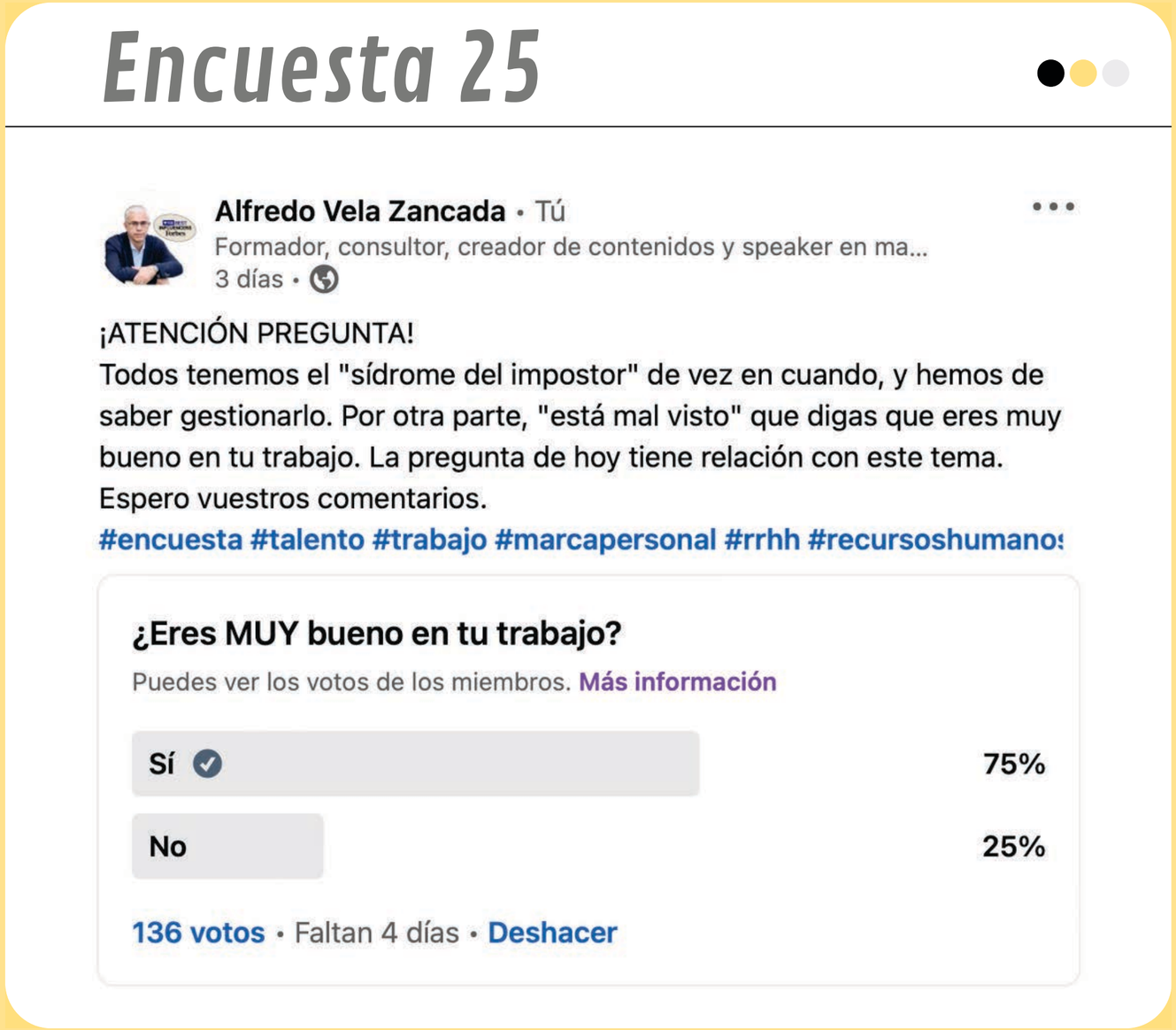
Encuesta 24



¿Eres MUY bueno en tu trabajo?

- La mayoría indica que son muy buenos en su trabajo.
- Casi una cuarta parte reconocen no hacer un muy buen trabajo.

Encuesta 25



¿Te importa lo que piensen de tí?

- La mayoría indican que sí que les importa desde el punto de vista profesional lo que piensan de ellos.
- Hay un porcentaje notable que indican que no les importa.

Encuesta 26

Alfredo Vela Zancada • Tú
Formador, consultor, creador de contenidos y speaker en marketing ...
1 semana •

¡ATENCIÓN PREGUNTA!
Cada vez hablamos y escribimos más sobre identidad digital, huella digital, visibilidad, marca personal, reputación, ... Y la pregunta de hoy tiene mucha relación con esto. Espero vuestros comentarios.
#encuesta #reputacion #marcapersonal #identidaddigital #huelladigital #comunicacion #recursoshumanos

Desde el punto de vista profesional, ¿te importa lo que los demás piensen de ti?

Puedes ver los votos de los miembros. Más información

Sí	74%
No	26%

236 votos • Encuesta cerrada • Eliminar voto

¿Cuánto tiempo dedicas a la formación?

- El primer resultado que sorprende es el elevado porcentaje de personas que indican que no dedican nada del tiempo de trabajo a formase durante su jornada laboral. Habría que analizar los motivos.

Encuesta 27

¿Exceso de titulitis?

- La gran mayoría de los que ha votado se decantan por indicar que sí hay un exceso de titulitis en el mercado laboral actual.

Encuesta 28

Alfredo Vela Zancada • Tú
Formador, consultor, creador de contenidos y speaker en marketing ...
1 semana • Editado •

¡ATENCIÓN PREGUNTA!
Confieso que no sabía que TITULITIS estaba en el diccionario de la RAE, pero lo está, y dice que es la "valoración desmesurada de los títulos y certificados de estudios como garantía de los conocimientos de alguien". La pregunta de hoy va sobre esto. Espero vuestros comentarios.
#encuesta #recursoshumanos #rrhh #recruiting #educacion #formacion

En el mercado laboral actual, ¿hay un exceso de titulitis?

Puedes ver los votos de los miembros. Más información

Sí	85%
No	15%

280 votos • Encuesta cerrada • Eliminar voto

¿Sabes decir NO?

- A la mayoría de las personas todavía les cuesta decir NO cuando deben (quieren) decir NO.

Encuesta 29

Alfredo Vela Zancada • Tú
Formador, consultor, creador de contenidos y speaker en ma...
2 semanas • Editado •

¡ATENCIÓN PREGUNTA!
Quizás una de las asignaturas más difíciles en la carrera profesional (y personal) es aprender a decir NO cuando debes (o quieres) hacerlo.
Decir qué NO a un trabajo o a un cliente, a alguien que te pide un favor que no te apetece hacer, a hacer algo que crees que no es bueno para ti por miedo a las críticas, ... Y de eso va la pregunta de hoy. Espero vuestros comentarios y opiniones.
#encuesta #psicologia #asertividad #recursoshumanos #marcaperson

¿Todavía te cuesta decir NO cuando debes (o quieres) decirlo?

Puedes ver los votos de los miembros. Más información

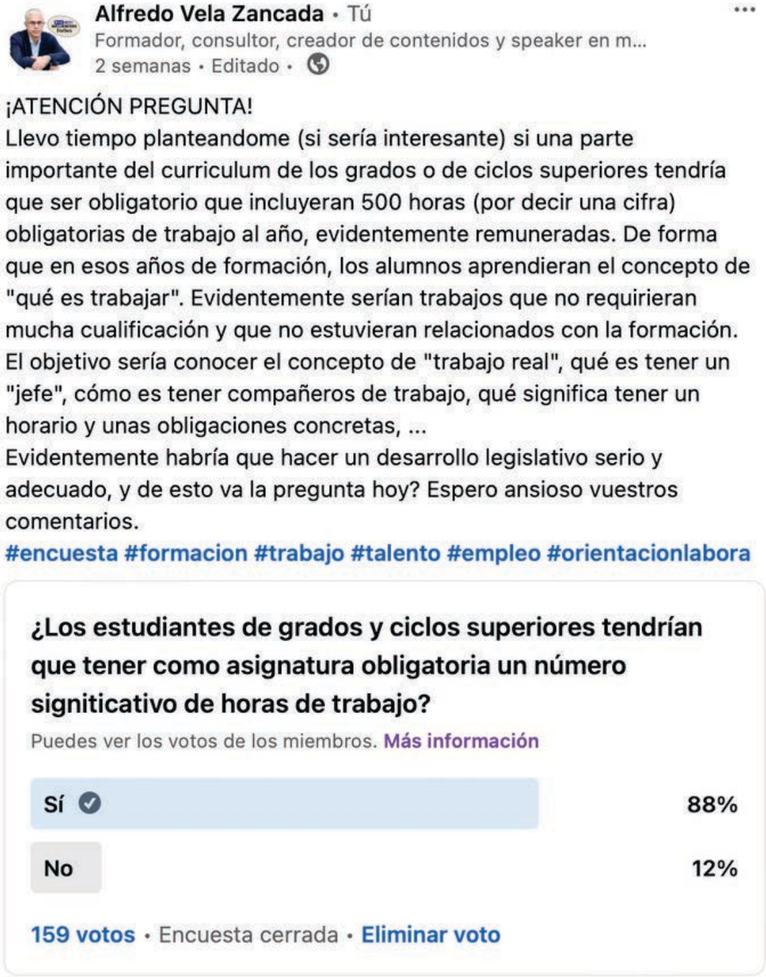
Sí	57%
No	43%

226 votos • Encuesta cerrada • Eliminar voto

¿Trabajo obligatorio durante los estudios?

- Parece que a la gran mayoría le parece buena idea la obligatoriedad de trabajar durante los estudios.

Encuesta 30



¿Quieres cambiar de trabajo?

- 2/3 de los que contestaron indicaron que querían cambiar de trabajo.
- Los resultados son casi idénticos a los que aportaba LinkedIn.

Encuesta 31

Alfredo Vela Zancada • Tú
Formador, consultor, creador de contenidos y speaker en ma...
1 semana • Editado •

¡ATENCIÓN PREGUNTA!
Leyendo una publicación de Ángel Sáenz de Cenzano (Country Manager de LinkedIn en España y Portugal) decía que según sus datos, el 62% de los españoles se planteaban cambiar de trabajo en 2024, lo que representaba un 15% más que el año anterior. El dato me sorprendió y la pregunta de hoy va sobre esto. Espero vuestros comentarios.
#encuesta #linkedin #talento #trabajo #empleo #recursoshumanos

¿Te estás planteando cambiar de trabajo este año?

Puedes ver los votos de los miembros. Más información

Sí	60%
No ✓	40%

139 votos • Encuesta cerrada • Eliminar voto

¿Exceso de “reunionitis”?

- La gran mayoría de los usuarios indica que la gran mayoría de las reuniones son una pérdida de tiempo.

Encuesta 32

Alfredo Vela Zancada • Tú
Formador, consultor, creador de contenidos y speaker en m...
1 semana •

¡ATENCIÓN PREGUNTA!
Llevo muchos años "predicando" sobre el exceso de "reunionitis" que observo en las organizaciones. Yo siempre he pensado que la mayoría de las reuniones son totalmente prescindibles, ¿pero es mi percepción, o es una opinión generalizada? Y de esto va la pregunta de hoy.
#encuesta #reuniones #productividad #gestiondeltiempo #recursoshu

Según tu experiencia, ¿la gran mayoría de las reuniones son una pérdida de tiempo?

Puedes ver los votos de los miembros. Más información

Sí	78%
No	22%

260 votos • Encuesta cerrada • Eliminar voto

¿Presencial o teletrabajo?

- Las mayoría de las respuestas indican que prefieren una jornada de 4 días presencia frente a la jornada de 5 días en modalidad de teletrabajo.

Encuesta 33

Alfredo Vela Zancada • Tú
Formador, consultor, creador de contenidos y speaker en marketing ...
6 días •

¡ATENCIÓN PREGUNTA!
En el mundo del trabajo hay varios debates abiertos relacionados con la jornada de trabajo y con el teletrabajo, la pregunta de hoy va sobre esto.
#encuesta #recursoshumanos #teletrabajo #rrhh #talento #empleo #trabajo

Si te dieran a elegir entre una jornada laboral de 4 días presencial o una jornada de 5 días en teletrabajo, ¿con cuál te quedarías?

Puedes ver los votos de los miembros. **Más información**

4 días modalidad presencial	56%
5 días modalidad teletrabajo ✓	44%

379 votos • Faltan 18 min • Deshacer

¿Vas a cobrar una pensión digna?

- La mayoría de las respuestas indican que hay poca confianza en cobrar una pension suficiente para vivir con dignidad.

Encuesta 34

Alfredo Vela Zancada • Tú
Formador, consultor, creador de contenidos y speaker en m...
2 días •

¡ATENCIÓN PREGUNTA!
Cada vez hay más dudas sobre la sostenibilidad del sistema de pensiones español, y de eso va la pregunta de hoy. Espero vuestros comentarios.
#encuesta #economia #seguridadsocial #pensiones #trabajo

Cuándo te jubiles, ¿crees que vas a cobrar una pensión suficiente para poder vivir con dignidad?

Puedes ver los votos de los miembros. Más información

Sí	17%
No	83%

209 votos • Faltan 4 días • Deshacer

¿Cada cuánto hay que cambiar de empresa?

- Casi el 90% de las respuestas reconocen que es bueno cambiar de empersa cada ciertos años.
- La opción mayoritaria indica que el cambio se debe realizar cada 3 o 4 años.

Encuesta 35

Alfredo Vela Zancada • Tú
Formador, consultor, creador de contenidos y speaker en m...
5 días •

¡ATENCIÓN PREGUNTA!
Cada vez son más las voces que indican que para crecer en la carrera profesional hay que cambiar de empresa cada X años, y sobre la X va la pregunta de hoy. Espero vuestros comentarios.
#encuesta #recursoshumanos #rrhh #talento #empleo #trabajo #carre

Para crecer en tu carrera profesional, ¿Cada cuánto tiempo es conveniente cambiar de empresa?

Puedes ver los votos de los miembros. Más información

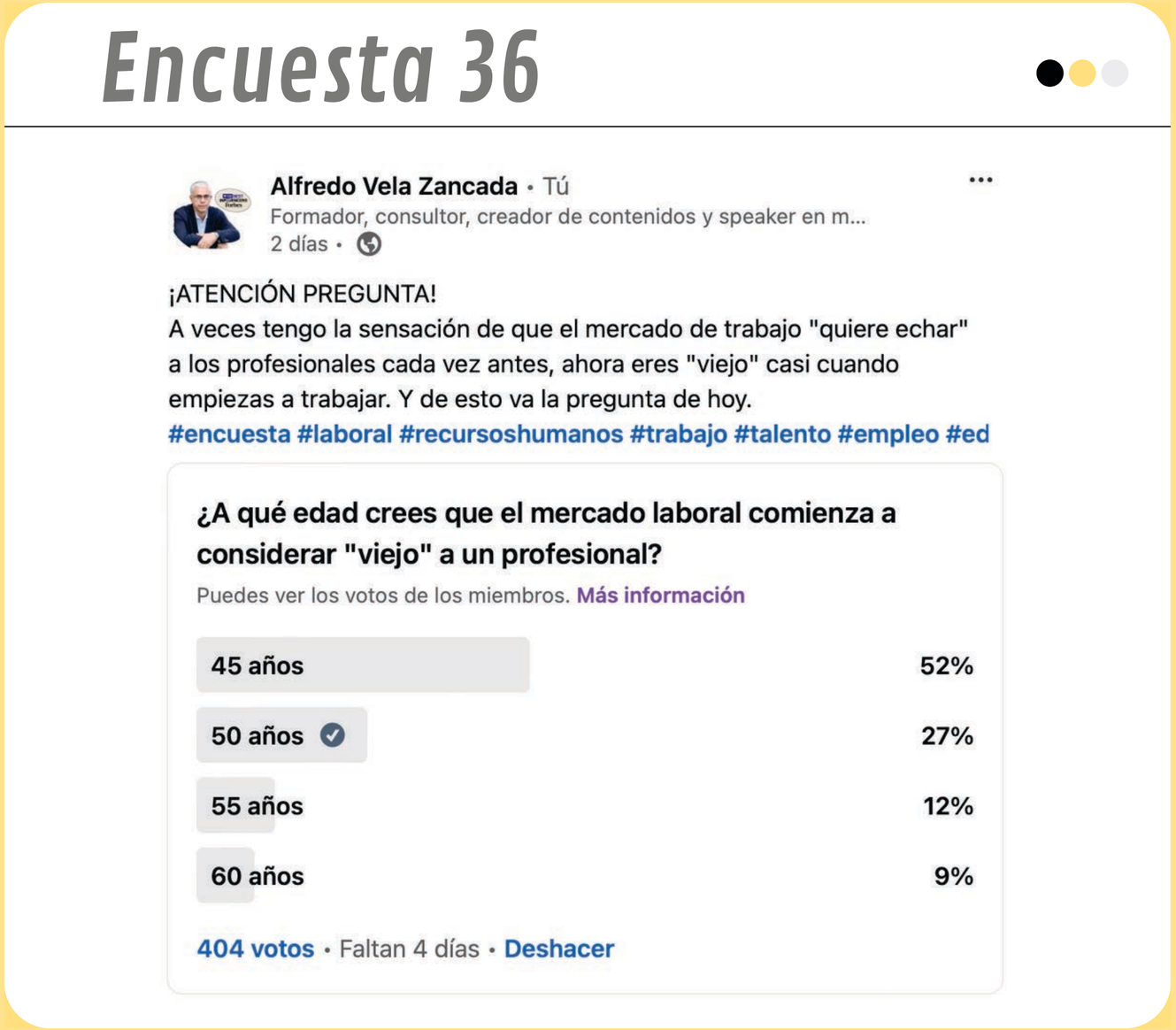
De 3 a 4 años	44%
De 5 a 6 años ✓	33%
De 7 a 8 años	11%
No hay que cambiar	12%

220 votos • Faltan 2 días • Deshacer

¿Cuándo eres “viejo” para el mercado laboral?

- Aproximadamente la mitad de las respuestas indican que se es “viejo” para el mercado laboral a los 45 años.

Encuesta 36



¿Los profesionales saben hacer una búsqueda efectiva de empleo?

- Más de 2/3 de las respuestas indican que los profesionales no saben realizar una búsqueda efectiva de empleo.

Encuesta 37

Club de Libros y Conocimiento
Alfredo Vela Zancada • Tú
23 horas •

¡ATENCIÓN PREGUNTA!
Uno de los aspectos más importantes de un profesional es saber realizar una buena búsqueda de empleo, y de eso va la pregunta de hoy. Espero vuestros comentarios.
#encuesta #orientacionlaboral #empleo #trabajo #rrhh #recursoshuma

¿Los profesionales en la actualidad saben realizar una búsqueda efectiva de empleo?

Puedes ver los votos de los miembros. Más información

Sí	31%
No ✓	69%

592 votos • Faltan 6 días • Deshacer

Mercado laboral, profesionales y búsqueda de empleo

La actitud es más importante que la aptitud para encontrar empleo

Un buen trabajo de visibilidad en medios sociales es importante

La marca personal es importante para el desarrollo de tu carrera profesional

Hay que pensar siempre como si estuviéramos buscando trabajo

Es más fácil encontrar trabajo cuando se tiene uno que si estás desempleado

Tener el objetivo profesional claro es importante a la hora de buscar empleo

Sin objetivo, ¿qué estrategia de búsqueda de empleo puedes trabajar?

El salario cada vez tiene menos importancia a la hora de aceptar un trabajo

Existen una gran escasez de talento en gran cantidad de sectores

No prestar atención a los cambios tecnológicos es un síntoma inquitante para un profesional

El profesional que no se adapte a tiempo desaparecerá del mercado laboral

La inteligencia artificial sólo es un síntoma de los cambios que se avecinan

ticsyformacion.com

Infografía creada por Ángeles Vallejo y Alfredo Vela

alfredovela.com

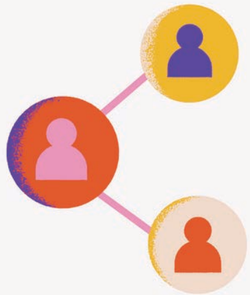
CÓMO LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL PUEDE AYUDARTE EN LA BÚSQUEDA DE EMPLEO

"Estar al tanto de las nuevas tecnologías que aparecen en el mercado es una obligación de todo profesional. La inteligencia artificial te puede ayudar a encontrar empleo o a mejorar el que tienes".

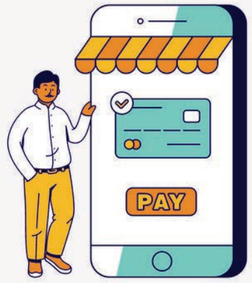
Alfredo Vela

Consultor digital

Definición de inteligencia artificial



La inteligencia artificial (IA) es el **campo de la informática que se dedica al desarrollo de algoritmos y sistemas que pueden realizar tareas que normalmente requieren inteligencia humana**, como el aprendizaje, la comprensión del lenguaje natural, la toma de decisiones y la resolución de problemas.



La IA se divide en dos categorías principales: la IA débil o IA aplicada, que se enfoca en desarrollar sistemas que realizan tareas específicas, y la IA fuerte o IA general, que busca desarrollar sistemas que pueden realizar cualquier tarea intelectual que un humano pueda realizar.

Adopción de la IA en las empresas 2024

Utilización de la IA en las empresas:

46% Utilizan IA en alguna actividad de la empresa.

62% La motivación principal para adoptar la IA han sido las ganancias de eficiencia.

90% La adopción de IA ha mantenido estable el nivel de empleo en la empresa.

65% La IA puede traer en el futuro mejoras de productividad en la empresa.

29% Puede aliviar el reemplazo generacional.

Retos competenciales y de empleo asociados a la IA:

58% Refuerza la importancia de competencias tecnológicas.

68% Introduce retos de recualificación de los trabajadores.

28% Podría perjudicar la empleabilidad.

Fuente: Informe "Tendencias de RRHH para 2024" realizado por Randstad Research

Infografía realizada por Ángeles Vallejo y Alfredo Vela

Algunos datos sobre Inteligencia Artificial y mercado de trabajo en España

Fuente: Estudio "IA y Mercado de trabajo en España", elaborado por Randstad Research

Se estima que el efecto de la IA destruirá 400.000 puestos de trabajo netos en los próximos 10 años

La IA destruirá en España algo más de 2 millones de puestos de trabajo en los próximos 10 años

La IA creará en España algo más de 1,6 millones de puestos de trabajo en los próximos 10 años

La IA aumentará la productividad del 15,9% de los puestos de trabajo actuales

La IA no tendrá impacto o será poco significativo en el 74,3% de los puestos de trabajo actuales

Los tres sectores en los que más incidencia tendrá son: actividades administrativas, programación y telecos

Los 3 sectores qué más incrementarán la productividad son: programación. seguros y finanzas

Los 3 sectores con menos impacto de la IA serán: agricultura y ganadería, actividades asociativas e industria extractiva

El 54,3% de las empresas españolas no usan la IA de ninguna forma

Solo un 17,3% de los trabajadores emplean alguna aplicación de IA en sus trabajos en la actualidad

4 de cada10 trabajadores están muy preocupados por la mayor dificultad para encontrar empleo en la próxima década

El 66,8% de los trabajadores cree necesitar formación en competencias relacionadas con la IA

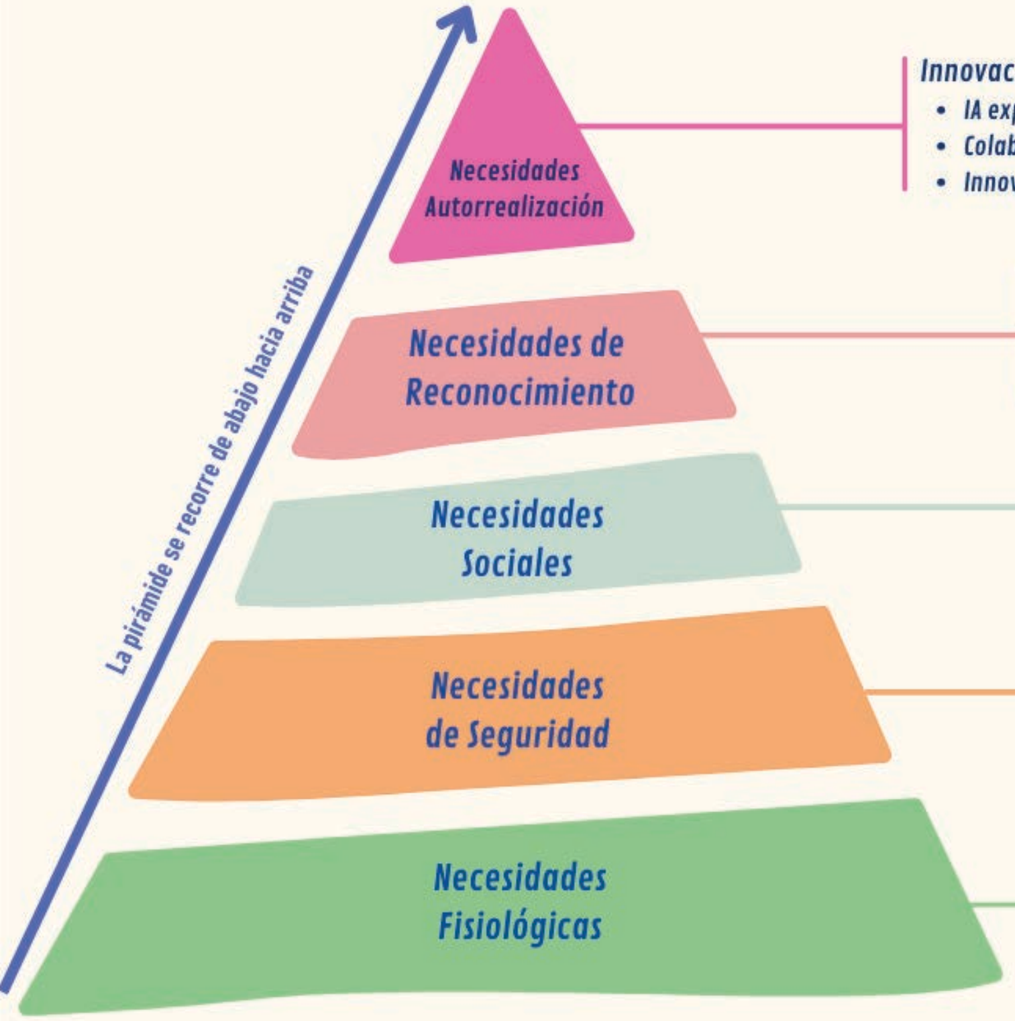
ticsyformacion.com

Infografía creada por Ángeles Vallejo y Alfredo Vela

alfredovela.com

Pirámide de Maslow de la Inteligencia Artificial

Esta estructura proporciona un marco para comprender y mejorar el desarrollo de la inteligencia artificial, desde las capacidades básicas de procesamiento y aprendizaje hasta la contribución innovadora y significativa al progreso humano. La progresión a través de esta pirámide no solo mejora la funcionalidad y la eficacia de los sistemas de IA, sino que también refleja un crecimiento hacia una mayor autonomía, colaboración con humanos y un impacto positivo en la sociedad.



Innovación y Transformación - Autoactualización:

- IA explicativa y ética: Desarrollo de sistemas de IA que sean transparentes, explicativos y éticos.
- Colaboración hombre-máquina avanzada: Fomentar la sinergia entre humanos y sistemas de IA.
- Innovación y fronteras de la IA: Explorar nuevos horizontes en inteligencia artificial, como la IA general.

Optimización y Aprendizaje - Reconocimiento y Desarrollo:

- Aprendizaje profundo y avanzado: Implementación de técnicas de aprendizaje profundo y reforzado.
- Optimización continua: Mejora constante de los modelos de IA para aumentar su eficiencia y precisión.
- Personalización y adaptabilidad: Adaptar la IA a necesidades específicas y contextos cambiantes.

Integración y Automatización - Pertenencia a Sistemas:

- Integración con otros sistemas: Conectar la IA con sistemas existentes y datos externos.
- Automatización de procesos: Utilizar IA para automatizar tareas y procesos rutinarios.
- Interfaz y experiencia de usuario: Desarrollo de interfaces amigables para la interacción con la IA.

Funcionalidades y Algoritmos - Seguridad Operativa:

- Desarrollo de algoritmos: Creación de algoritmos básicos de aprendizaje automático y redes neuronales.
- Seguridad y privacidad de datos: Implementación de medidas para proteger los datos y la privacidad.
- Pruebas y validación de modelos: Evaluación de modelos para asegurar su funcionamiento y precisión.

Fundamentos y Datos - Nivel Básico:

- Infraestructura tecnológica: Hardware y software básicos para operar sistemas de IA.
- Recolección y almacenamiento de datos: Obtención de datos fiables y su almacenamiento seguro.
- Limpieza y preparación de datos: Procesamiento inicial de los datos para su uso en modelos de IA.

Fuente: Propia + ChatGPT

alfredovela.com / ticsyformacion.com

Infografía elaborada por Alfredo Vela

MOTIVOS POR LOS QUE USAR INTELIGENCIA ARTIFICIAL ES INTERESANTE PARA LA BÚSQUEDA DE EMPLEO

La inteligencia artificial (IA) está revolucionando la forma en que buscamos empleo, ofreciendo herramientas innovadoras que pueden optimizar y mejorar este proceso. Aquí podemos ver una lista detallada de por qué utilizar herramientas de IA puede ser particularmente útil en la búsqueda de empleo:

1. **Optimización de CVs**:
   - Análisis de CV: herramientas de IA pueden analizar tu CV para asegurarse de que esté optimizado para sistemas de seguimiento de candidatos (ATS), aumentando tus posibilidades de ser percibido por reclutadores.
   - Sugerencias de mejora: proporcionan recomendaciones para mejorar tu CV, incluyendo la elección de palabras clave relevantes y la estructura de la información.
2. **Búsqueda de empleo personalizada**:
   - Filtrado inteligente: las plataformas de empleo basadas en IA pueden filtrar a través de miles de ofertas de trabajo para recomendarte aquellas que mejor se ajustan a tus habilidades, experiencia y preferencias.
   - Alertas de oportunidades: la IA puede enviar alertas en tiempo real sobre nuevas oportunidades de empleo que coinciden con tu perfil, asegurando que no te pierdas de aplicar a puestos ideales.
3. **Preparación para entrevistas**:
   - Entrenadores virtuales de entrevistas: herramientas de IA pueden simular entrevistas de trabajo, proporcionando un entorno seguro para practicar respuestas a preguntas comunes y recibir retroalimentación instantánea.
   - Análisis de lenguaje y comportamiento: algunas aplicaciones evalúan tu lenguaje corporal, tono de voz y patrones de habla para ayudarte a mejorar tu comunicación y presentación.
4. **Desarrollo de habilidades**:
   - Recomendaciones de aprendizaje: basado en análisis de tu perfil y objetivos de carrera, la IA puede sugerir cursos, certificaciones y recursos para desarrollar habilidades que aumenten tu empleabilidad.
   - Plataformas de aprendizaje adaptativo: utilizan IA para adaptar el material de aprendizaje a tu estilo y ritmo, haciendo que el proceso sea más eficiente.
5. **Networking inteligente**:
   - Recomendaciones de conexiones: algunas herramientas de IA analizan tu perfil profesional y te sugieren personas relevantes para conectar en plataformas como LinkedIn, facilitando el networking estratégico.
   - Identificación de eventos: la IA también puede recomendarte eventos de networking y ferias de empleo que coincidan con tus intereses profesionales.
6. **Análisis de tendencias del mercado laboral**:
   - Insights del sector: herramientas de IA pueden ofrecer análisis detallados sobre tendencias de la industria, demanda de habilidades y proyecciones de crecimiento de empleo, ayudándote a tomar decisiones informadas sobre tu carrera.
   - Competencia y salarios: proporcionan información sobre los rangos salariales típicos para roles específicos y cómo se comparan tus habilidades con el mercado laboral actual.
7. **Automatización de tareas repetitivas**:
   - Aplicaciones a múltiples empleos: algunas herramientas pueden automatizar el proceso de aplicación a puestos de trabajo, ahorrando tiempo y esfuerzo.
   - Organización de la búsqueda de empleo: la IA puede ayudar a organizar y rastrear tus aplicaciones, recordatorios de entrevistas y seguimientos.
8. **Soporte y asesoramiento continuo**:
   - Asistentes virtuales: herramientas de IA actúan como asistentes personales, ofreciendo recordatorios, consejos y apoyo durante tu búsqueda de empleo.
   - Feedback continuo: algunas aplicaciones ofrecen retroalimentación continua sobre tu desempeño en entrevistas simuladas, progreso en el aprendizaje de nuevas habilidades, ...

Fuente: Elaboración propia + ChatGPT

Infografía elaborada por Ángeles Vallejo y Alfredo Vela

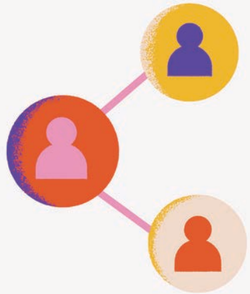
alfredovela.com
ticsyformacion.com

"Programar es uno de los primeros empleos llamados a desaparecer debido a la inteligencia artificial generativa".

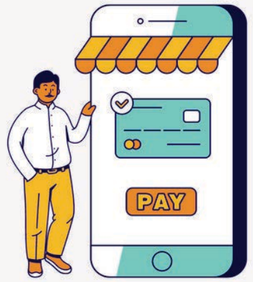
Jensen Huang

CEO de NVIDIA

Definición de inteligencia artificial generativa



La "inteligencia artificial generativa" se refiere a un **subcampo de la inteligencia artificial (IA) que se centra en la creación de sistemas capaces de generar datos, contenido o información de manera autónoma y creativa**. Estos sistemas utilizan modelos y algoritmos que pueden aprender patrones y estructuras a partir de conjuntos de datos existentes y luego generar nuevos datos que se asemejan a los datos de entrenamiento.



Un ejemplo común de inteligencia artificial generativa es el uso de redes neuronales generativas, como las Generative Adversarial Networks (GANs). Estas redes consisten en dos partes: un generador y un discriminador. El generador crea datos nuevos, como imágenes o texto, a partir de un conjunto de datos de referencia, mientras que el discriminador evalúa la autenticidad de los datos generados en comparación con los datos reales. A medida que el generador y el discriminador compiten en un proceso de aprendizaje, el generador mejora su capacidad para producir datos que son cada vez más similares a los datos reales.

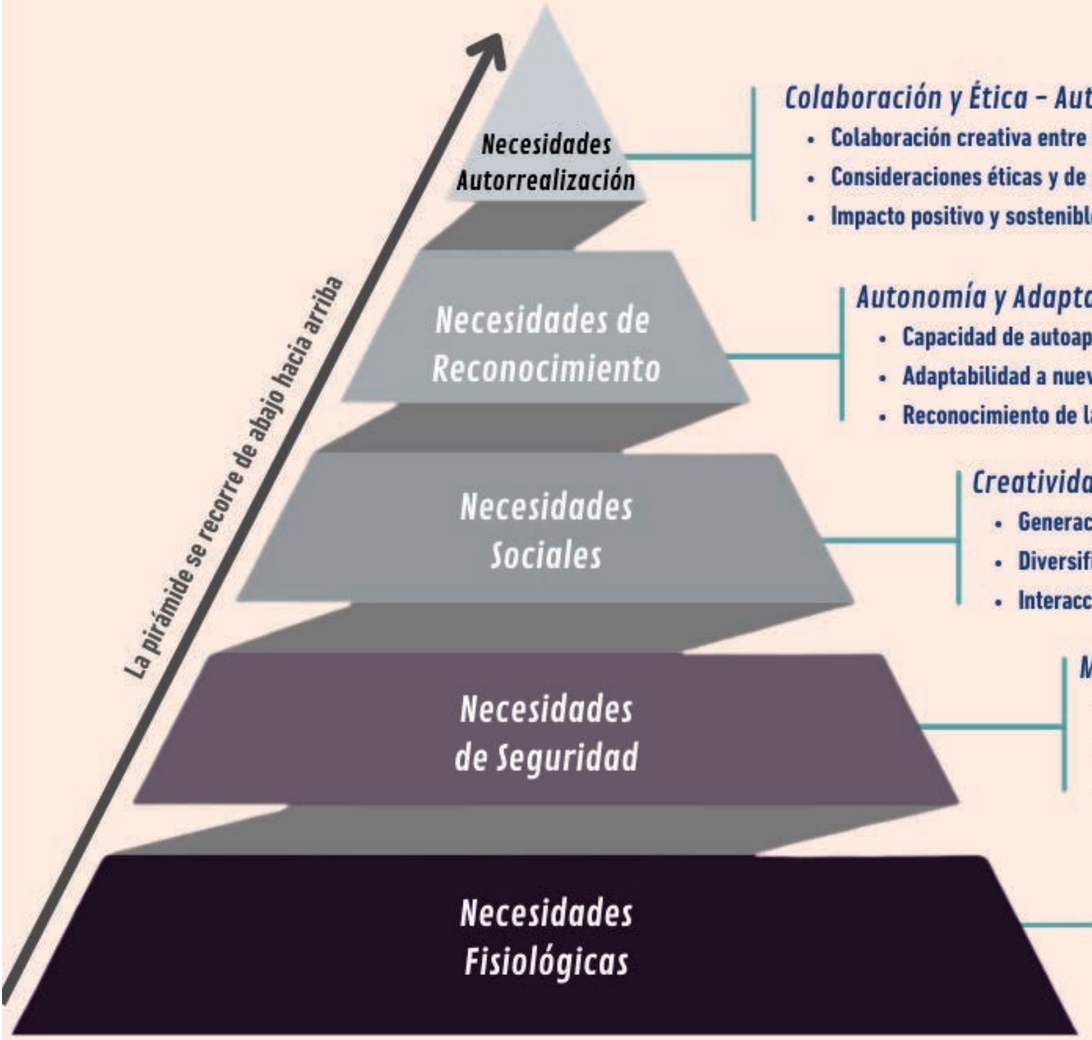
La inteligencia artificial generativa **se utiliza en una variedad de aplicaciones, como la generación de imágenes realistas, la síntesis de música, la creación de texto natural y la generación de contenido creativo**. También es fundamental en campos como la creación de videojuegos, el diseño asistido por computadora y la producción de contenido multimedia. La capacidad de generar datos de manera autónoma y creativa es una característica importante de la inteligencia artificial generativa.

ChatGPT

Infografía elaborada por Alfredo Vela

Pirámide de Maslow de la IA Generativa

Esta estructura proporciona un marco para comprender y mejorar el desarrollo de la inteligencia artificial generativa, desde los fundamentos y la capacidad de generación hasta la colaboración creativa y la contribución ética a la sociedad.



Colaboración y Ética - Autoactualización y Contribución Social::

- **Colaboración creativa entre humanos e IA**: Fomentar entornos donde humanos e IA colaboren de manera creativa, complementando y enriqueciendo el trabajo creativo mutuamente.
- **Consideraciones éticas y de propiedad intelectual**: Abordar de manera proactiva las cuestiones éticas y de propiedad intelectual relacionadas con el contenido generado por IA.
- **Impacto positivo y sostenible**: Utilizar la IA generativa para contribuir de manera positiva a la sociedad, ya sea a través de la educación, el arte, la ciencia o cualquier otro campo.

Autonomía y Adaptabilidad - Reconocimiento y Autodirección:

- **Capacidad de autoaprendizaje**: Permitir que los sistemas de IA generativa mejoren y se adapten con el tiempo sin intervención humana directa.
- **Adaptabilidad a nuevos dominios y desafíos**: Facilitar la transferencia de aprendizaje y la adaptabilidad de los modelos a diferentes dominios o tipos de contenido.
- **Reconocimiento de la creatividad de IA**: Lograr que los sistemas de IA generativa sean reconocidos y valorados por su contribución única a la creatividad y la innovación.

Creatividad y Originalidad - Pertenencia y Innovación:

- **Generación de contenido original y relevante**: Desarrollar la capacidad de generar contenido que no solo sea nuevo, sino también relevante y valioso para los usuarios finales.
- **Diversificación del contenido generado**: Asegurar que el sistema pueda producir una amplia variedad de contenidos, adaptándose a diferentes necesidades y contextos.
- **Interacción y retroalimentación con usuarios**: Incorporar mecanismos para que los sistemas de IA generativa aprendan de las interacciones con los usuarios y mejoren continuamente.

Modelado y Aprendizaje - Seguridad en la Capacidad de Generación:

- **Desarrollo de modelos de IA generativa**: Construir modelos utilizando técnicas como redes generativas antagónicas (GANs), modelos de secuencia a secuencia, etc.
- **Aprendizaje y optimización de modelos**: Ajustar y optimizar los modelos para mejorar su capacidad de generación y creatividad.
- **Evaluación y validación de modelos**: Implementar métodos rigurosos para evaluar la efectividad y la precisión de los modelos generativos.

Fundamentos y Datos - Necesidades Básicas:

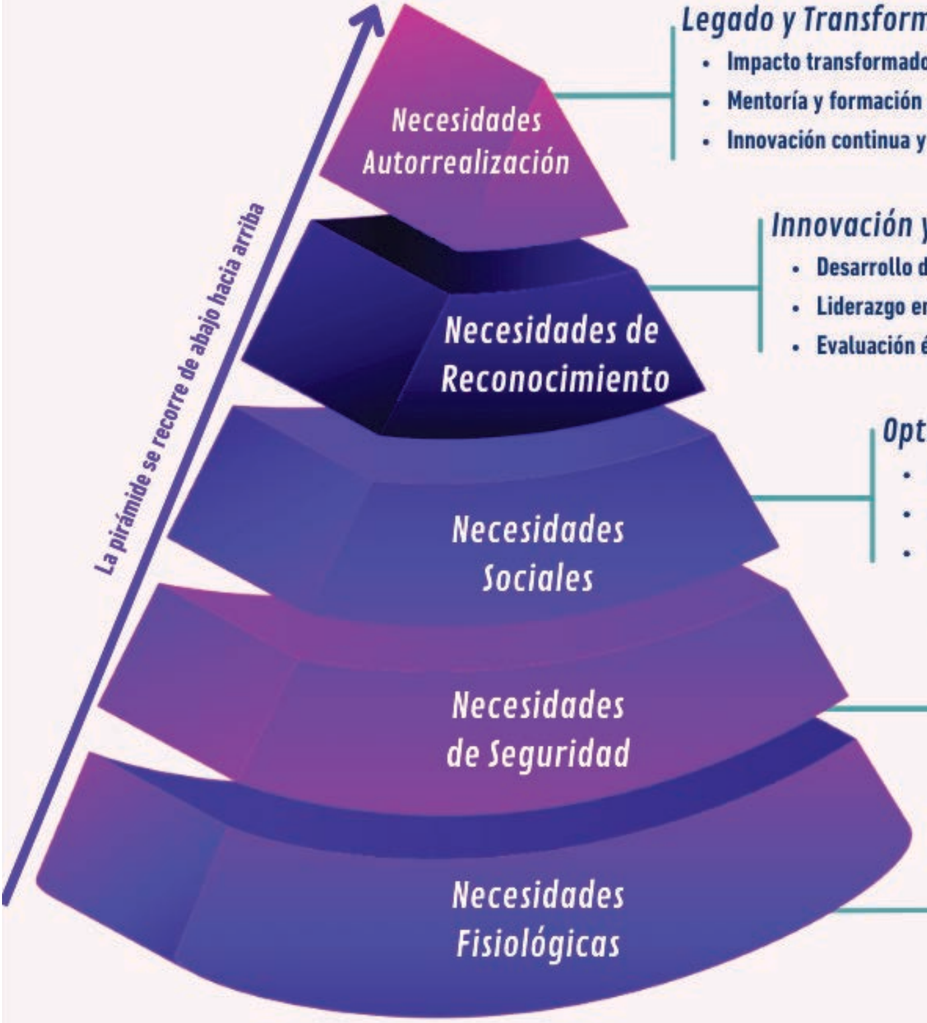
- **Adquisición de datos de calidad**: Recolectar y acceder a grandes volúmenes de datos de alta calidad, que servirán como base para el aprendizaje y la generación de contenido.
- **Preprocesamiento y limpieza de datos**: Implementar métodos efectivos para limpiar y preparar los datos, asegurando que estén listos para su uso en modelos de IA.
- **Infraestructura tecnológica adecuada**: Contar con la infraestructura necesaria, incluyendo hardware y software, para soportar el entrenamiento y despliegue de modelos de IA generativa.

Fuente: Propia + ChatGPT

Infografía elaborada por Alfredo Vela

Pirámide de Maslow del uso de la IA en la creación de contenido

Esta estructura ofrece un marco para entender y mejorar el uso de la inteligencia artificial en la creación de contenido, desde la adquisición de habilidades básicas hasta la transformación y el liderazgo en el sector.



Legado y Transformación – Autoactualización y Contribución Sustancial:

- **Impacto transformador mediante IA**: Usar la IA para crear contenidos que tengan un impacto significativo y transformador en la audiencia o en la industria.
- **Mentoría y formación en tecnologías de IA**: Compartir conocimientos y experiencias para educar a otros creadores de contenido sobre el uso efectivo de la IA.
- **Innovación continua y liderazgo de pensamiento**: Continuar innovando y liderando el desarrollo de nuevas aplicaciones y enfoques de IA en la creación de contenido.

Innovación y Creatividad – Estima y Reconocimiento de Habilidades:

- **Desarrollo de contenido innovador con IA**: Explorar y experimentar con formatos y enfoques innovadores para la creación de contenido utilizando capacidades avanzadas de IA.
- **Liderazgo en la adopción de IA**: Ser reconocido por la habilidad para integrar nuevas tecnologías de IA en la creación de contenido.
- **Evaluación ética del uso de IA**: Gestionar consideraciones éticas en la creación de contenido con IA, asegurando la autenticidad y la transparencia.

Optimización y Personalización – Pertenencia y Competencia Mejorada:

- **Personalización del contenido mediante IA**: Aprovechar la IA para personalizar el contenido de acuerdo con las preferencias y comportamientos de la audiencia.
- **Análisis avanzado de resultados**: Usar IA para analizar el rendimiento del contenido y obtener insights que guíen futuras creaciones.
- **Colaboración y feedback en tiempo real**: Implementar sistemas de IA que proporcionen feedback en tiempo real y faciliten la colaboración entre equipos de contenido.

Eficiencia y Adaptación – Seguridad en el Uso de la Tecnología:

- **Integración efectiva de la IA**: Desarrollar habilidades para integrar de manera efectiva las herramientas de IA en el flujo de trabajo de creación de contenido.
- **Adaptación de contenido basada en IA**: Utilizar IA para adaptar el contenido a diferentes audiencias y plataformas automáticamente.
- **Gestión de datos para IA**: Aprender a gestionar y optimizar los datos que alimentan las herramientas de IA para mejorar la calidad del contenido generado.

Acceso y Conocimiento Básico – Necesidades Básicass:

- **Acceso a herramientas de IA**: Tener acceso a tecnologías de IA diseñadas para la creación de contenido, como generadores de texto, analizadores de tendencias, etc.
- **Capacitación básica en IA**: Adquirir conocimientos fundamentales sobre cómo operar y aplicar herramientas de IA en la creación de contenido.
- **Conocimiento técnico básico**: Entender los fundamentos técnicos necesarios para el suso eficaz la IA, incluyendo interfaz de las plataformas y principios básicos de cómo la IA procesa los datos.

Fuente: Propia + ChatGPT

Infografía elaborada por Alfredo Vela

Algunas formas en las que ChatGPT te puede ayudar en la Búsqueda de Empleo

Optimizar CV
Cartas de presentacion
Análisis de competencias

Simulación de entrevistas
Preguntas difíciles
Entrevistas técnicas

Trabajar competencias
Análisis ofertas de trabajo
Técnicas de búsqueda

Redaccion correos
Creación de portfolio

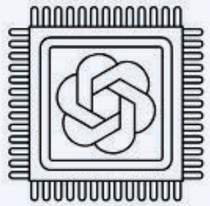
Creación elevator pitch
Perfiles en redes sociales
Fortalezas y debilidades

Ayuda en marca personal
Estrategias de networking

Traducción de documenos
Ayuda negociación salarial

Análisis mercado laboral
Ayuda en formación

Plan búsqueda de empleo
Preparación psicologica



Ayuda cambio profesión
Investigación empresas

Asesoría en LinkedIn
Publicaciones redes
Ayuda en visibilidad

Seguimiento búsqueda
Ayuda emprendimiento

Infografía creada por Ángeles Vallejo y Alfredo Vela

Algunos usos de la Inteligencia Artificial para orientadores laborales/técnicos de empleo

la IA nos pemiten aprender sobre todas aquellas materias relacionadas con el empleo que necesitemos

Ayudan a la creación y mejora de contenidos relacionados con la orientación laboral

Nos permiten dar un asesoramiento más personalizado usando la IA como si fuera un simulador

Nos pueden ayudar a mejorar la empleabilidad de los usuarios

Te puede ayudar a trabajar los planes de emprendimiento de los ususarios

Podemos ayudarnos de la IA para mejorar el currículum y las cartas de presentación de los usuarios

Podremos ayudar mejor a los usuarios en sus entrevistas de trabajo

La IA nos pueden ayudar a trabajar y mejorar la marca personal de nuestros usuarios

Sirven también para ponernos al día en nuevas tendencias sobre mercado laboral y empleo

Las IA pueden ayudarte a dar soporte a usuarios en otros idiomas

La IA nos puede ayudar en el análisis de datos relacionados con el mercado laboral

Trabajando a diario con IA irás descubriendo muchos más usos de la IA para tu trabajo

ticsyformacion.com

Infografía creada por Ángeles Vallejo y Alfredo Vela

alfredovela.com

20 ejemplos de uso de ChatGPT en la búsqueda de empleo

1. **Redacción de CV**: ayudar a redactar un currículum vitae, enfocando en la claridad y la relevancia para el puesto deseado. Ejemplo: Generar una descripción impactante para la experiencia laboral en marketing digital.
2. **Cartas de presentación personalizadas**: asistir en la creación de cartas de presentación específicas para cada aplicación. Ejemplo: Crear una carta de presentación para una posición de ingeniero de software en una startup tecnológica.
3. **Preparación de entrevistas**: ofrecer preguntas comunes de entrevistas y sugerir respuestas óptimas. Ejemplo: Proporcionar preguntas y respuestas modelicas para una entrevista de trabajo en el sector bancario.
4. **Consejos de networking**: dar consejos sobre cómo expandir la red de contactos profesionales. Ejemplo: Sugerir estrategias para iniciar conversaciones en LinkedIn con profesionales del mismo sector.
5. **Búsqueda de empleo estratégica**: ofrecer estrategias para una búsqueda de empleo efectiva. Ejemplo: Enumerar los mejores portales de empleo para el sector de la educación en España.
6. **Optimización de LinkedIn**: ayudar a mejorar el perfil de LinkedIn para atraer a reclutadores. Ejemplo: Redactar un resumen profesional impactante para un perfil de LinkedIn.
7. **Desarrollo de marca personal**: asesorar en la creación y promoción de una marca personal en línea. Ejemplo: Sugerencias para publicaciones en redes sociales que destaquen habilidades en diseño gráfico.
8. **Planificación de carrera**: ofrecer consejos para la planificación a corto y largo plazo de la carrera profesional. Ejemplo: Elaborar un plan de 5 años para la transición de desarrollador junior a líder de equipo.
9. **Simulación de entrevistas**: realizar prácticas de entrevistas interactivas. Ejemplo: Simular una entrevista de trabajo para un puesto de gerente de ventas, con feedback incluido.
10. **Investigación de empresas**: ayudar a recopilar información relevante sobre posibles empleadores. Ejemplo: Listar los valores y la misión de una empresa específica de tecnología para preparar una entrevista.
11. **Preparación de preguntas para entrevistadores**: sugerir preguntas inteligentes para hacer al final de una entrevista. Ejemplo: Generar preguntas sobre la cultura de empresa y oportunidades de desarrollo profesional.
12. **Análisis de descripciones de trabajo**: ayudar a desglosar y entender los requisitos y responsabilidades listados en ofertas de trabajo. Ejemplo: Interpretar los requisitos clave de una oferta de trabajo para un analista de datos.
13. **Gestión del estrés pre-entrevista**: ofrecer técnicas y consejos para manejar el nerviosismo antes de una entrevista. Ejemplo: Técnicas de respiración y afirmaciones positivas para reducir el estrés.
14. **Negociación de salarios**: proporcionar estrategias y frases para negociar condiciones laborales y salariales. Ejemplo: Sugerencias para abordar la conversación de negociación de salario de manera efectiva.
15. **Seguimiento post-entrevista**: redactar correos electrónicos de agradecimiento y seguimiento después de las entrevistas. Ejemplo: Escribir un correo electrónico de seguimiento que reitere el interés por el puesto.
16. **Identificación de habilidades clave**: ayudar a identificar y resaltar habilidades y cualidades para distintos roles. Ejemplo: Destacar habilidades de liderazgo para un CV dirigido a un puesto de gestión.
17. **Mejora de soft skills**: ofrecer consejos para desarrollar habilidades blandas requeridas en el ámbito profesional. Ejemplo: Técnicas para mejorar la comunicación asertiva y el trabajo en equipo.
18. **Asesoramiento sobre formación adicional**: proporcionar recomendaciones sobre cursos o certificaciones que podrían mejorar el perfil profesional. Ejemplo: Sugerir certificaciones de gestión de proyectos para un profesional que busca avanzar en su carrera.
19. **Análisis de tendencias del mercado laboral**: ofrecer insights sobre las últimas tendencias en el mercado laboral y cómo adaptarse a ellas. Ejemplo: Identificar las habilidades tecnológicas más demandadas en el sector financiero actual.
20. **Consejos para trabajos remotos**: dar recomendaciones específicas para encontrar y postularse a trabajos remotos. Ejemplo: Estrategias para destacar en entrevistas virtuales para posiciones de trabajo remoto.

Fuente: ChatGPT

Infografía creada por Ángeles Vallejo y Alfredo Vela

22 ejemplos de Prompts para ChatGPT sobre el Currículum Vitae

1. **Estructura básica de un CV efectivo**: "Describe la estructura óptima de un currículum vitae para un recién graduado en España, incluyendo secciones clave y consejos para su presentación."
2. **Logros en lugar de tareas**: "Explica cómo transformar descripciones de tareas rutinarias en logros impactantes en el CV de un profesional de marketing digital."
3. **CV para el sector tecnológico**: "Proporciona ejemplos de habilidades tecnológicas avanzadas y proyectos relevantes que un desarrollador de software debería incluir en su CV."
4. **Palabras clave por industria**: "Lista las palabras clave esenciales que un ingeniero civil debe incorporar en su CV para destacar en el sector de la construcción en España."
5. **Impacto del voluntariado**: "Describe cómo incluir experiencias de voluntariado en el CV de un trabajador social, destacando su impacto y habilidades desarrolladas."
6. **CV para cambio de carrera**: "Proporciona estrategias para resaltar habilidades transferibles en el CV de alguien que transita de la enseñanza al sector tecnológico."
7. **Importancia de los idiomas**: "Explica cómo presentar habilidades lingüísticas en un CV para posiciones que requieren multilingüismo en el sector turístico."
8. **Formato creativo para industrias creativas**: "Sugiere cómo un diseñador gráfico puede utilizar un formato de CV creativo para reflejar su habilidad y originalidad."
9. **Intereses profesionales**: "Debate la relevancia de incluir una sección de intereses en el CV de un profesional de relaciones públicas y cómo puede beneficiar su aplicación."
10. **Uso de acciones verbales**: "Lista verbos de acción poderosos para comenzar las descripciones de experiencia laboral en un CV de dirección ejecutiva."
11. **Brevedad y precisión**: "Consejos para condensar un CV extenso sin perder información valiosa, ideal para profesionales con larga experiencia."
12. **Habilidades blandas versus habilidades duras**: "Cómo equilibrar habilidades blandas y duras en el CV de un profesional de atención al cliente."
13. **Formatos de CV para freelancers**: "Estrategias para mostrar proyectos y clientes destacados en el CV de un freelancer en el sector de la comunicación."
14. **Impacto de las referencias**: "Cuándo y cómo incluir referencias en el CV, con ejemplos para un puesto administrativo."
15. **CV académico para posiciones de investigación**: "Diferencias clave y elementos esenciales en un CV académico para aplicar a posiciones de investigación en universidades."
16. **Errores comunes a evitar**: "Lista los errores más comunes que las personas cometen en sus CVs y cómo evitarlos, especialmente en el sector de la hostelería."
17. **Adaptación del CV a la oferta de trabajo**: "Técnicas para personalizar un CV para una oferta de trabajo específica en el sector de ventas."
18. **Importancia del diseño del CV**: "Consejos sobre diseño gráfico para hacer que un CV destaque visualmente, aplicable especialmente a sectores creativos."
19. **CV para prácticas profesionales**: "Cómo destacar en el CV cuando tienes poca experiencia laboral, enfocado a estudiantes buscando prácticas."
20. **Uso de testimonios en el CV**: "La efectividad de incluir testimonios de antiguos empleadores o clientes en el CV para profesionales independientes.**"**
21. **CV para el sector público vs. sector privado**: "Analiza las diferencias clave entre un CV dirigido a una posición en el sector público y uno para el sector privado en España, destacando la importancia de la adaptación al contexto y los requisitos específicos de cada ámbito."
22. **Impacto de las certificaciones profesionales**: "Describe cómo y dónde incluir certificaciones profesionales en el CV de un especialista en ciberseguridad, enfatizando la relevancia de estas credenciales para el puesto y cómo pueden diferenciar al candidato en el proceso de selección."

Fuente: ChatGPT

Infografía creada por Ángeles Vallejo y Alfredo Vela

Herramientas de Inteligencia Artificial para ayudarte a elaborar tu Currículum

chat.openai.com

gemini.google.com

canva.com

rezi.ai

resumaker.ai

resumeworded.com

resumai.com

enhancv.com

novoresume.com/es

kickresume.com/es

skillroads.com

resumegenius.com

Infografía creada por Ángeles Vallejo y Alfredo Vela

Herramientas con Inteligencia Artificial que te ayudan en la búsqueda de empleo

sonara.ai

rampedcareers.com

careerflow.ai

applyish.com

kickresume.com/es

matchbuilt.com

jobscan.co

skillroads.com

vmock.com

chatgpt.com

copilot.microsoft.com

gemini.google.com

Infografía creada por Ángeles Vallejo y Alfredo Vela

Algunas ideas de uso de la Inteligencia Artificial para tu Marca Personal

La IA una tecnologia que debes de conocer y manejar

Te puede ayudar a aprender sobre la marca personal

Te ayudará a diseñar tu estrategia de marca

Te permitirá mejorar la calidad de tus contenidos

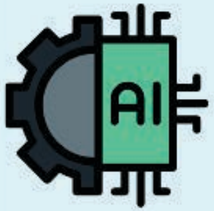
Es muy útil a la hora de generar contenido de texto

Es muy útil a la hora de generar contenido visual

Te ayudará en tus procesos de aprendizaje

Puede ayudarte en el desarrollo de ideas, productos o servicios

La IA te puede ayudar en tu comunicación y marketing



Mejorar el posicionamiento SEO de tus publicaciones

Bien utilizada puede mejorar tu productividad

Si no la usas, dará ventaja a tu “competencia”

ticsyformacion.com

Infografía creada por Ángeles Vallejo y Alfredo Vela

alfredovela.com

Algunas ideas de uso de la Inteligencia Artificial en el emprendimiento

Puedes usarla en la automatización de ciertos procesos

Puede ayudarte en la toma de decisiones empesariales

Puede ayudarte en el diseño de productos y servicios

La IA te puede ayudar en tu comunicación y marketing

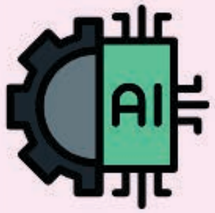
Es muy útil a la hora de generar contenido de texto y visual

Interesante para ayudar en el plan de empresa

Muy útil en la formación de los trabajadores

Muy interesante para el análisis de datos

Buscar ideas y oportunidades de negocio



Ayuda con el SEO en el posicionamiento de tus páginas

Bien utilizada puede mejorar tu productividad

Si no la usas, dará ventaja a tu “competencia”

Infografía creada por Ángeles Vallejo y Alfredo Vela

La IA generativa cada vez se usa más en el trabajo

Alfredo Vela Zancada • Tú
Formador, consultor, creador de contenidos y speaker en ma...
1 semana •

¡ATENCIÓN PREGUNTA!
Llevamos inmersos muchos meses en la vorágine de la Inteligencia Artificial, y en particular de la IA generativa. Ya nos suenan ChatGPT, Google Bard, Copilot, Midjourney, DALL-E, ... y otras muchas. La pregunta de hoy va sobre esto. Espero vuestros comentarios.
#encuesta #ai #ia #tech #inteligenciaartificial #ChatGPT #marketing #

¿Cón qué frecuencia utilizas la Inteligencia Artificial Generativa en tu trabajo?

Puedes ver los votos de los miembros. Más información

A diario	39%
Esporádicamente	40%
No tiene uso en mi trabajo	15%
No sé lo que es eso	5%

183 votos • Encuesta cerrada • Eliminar voto

¿La Inteligencia Artificial en la selección de personal?

Alfredo Vela Zancada • Tú
Formador, consultor, creador de contenidos y speaker en marketi...
13 horas •

¡ATENCIÓN PREGUNTA!
No tardará el tiempo en el la Inteligencia Aritificial realice muchos procesos de selección. Y de eso va la pregunta de hoy. Espero vuestros comentarios.
#encuesta #inteligenciaartificial #ia #ai #iag #chatgpt #recursoshumai

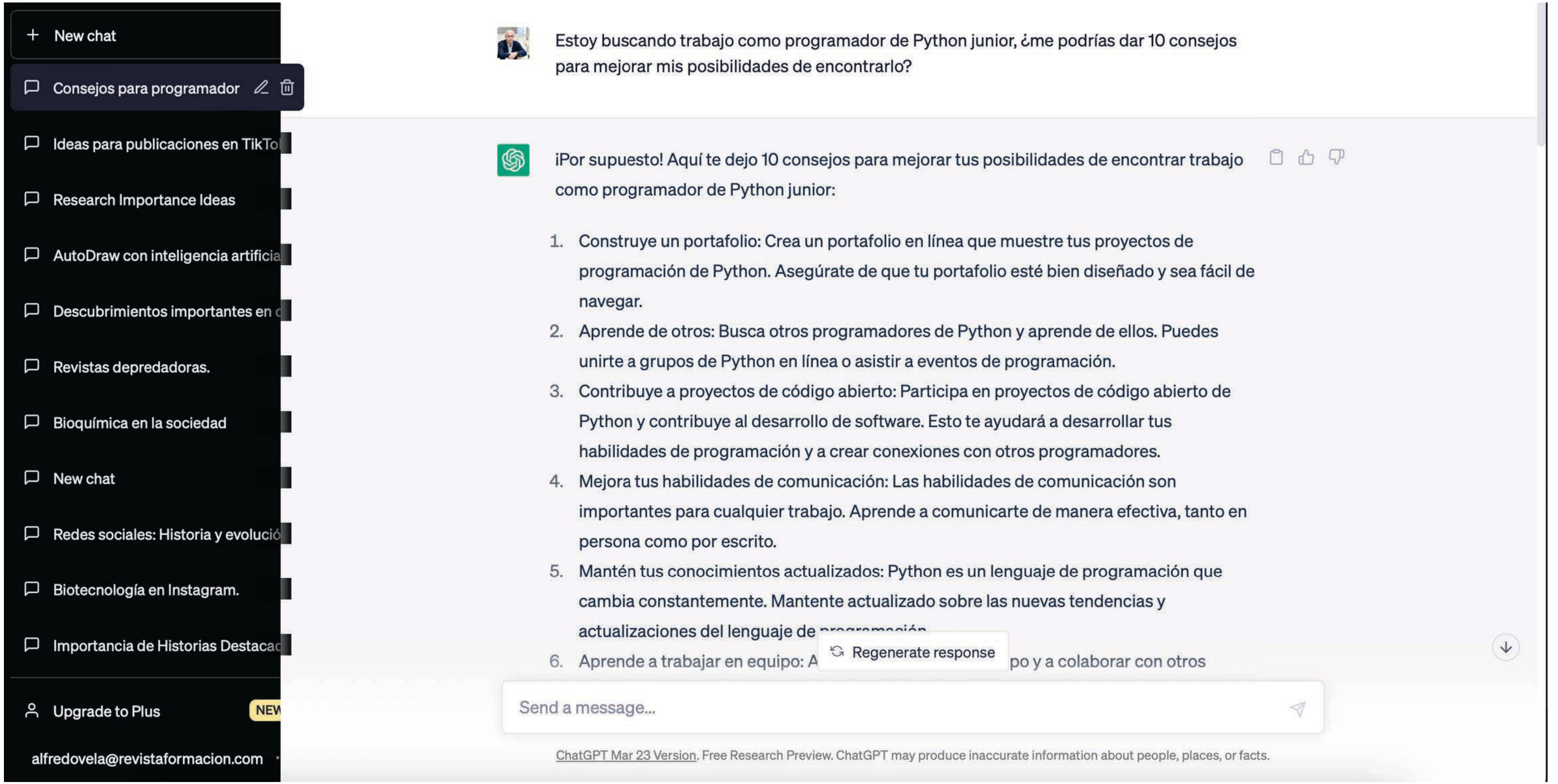
¿Quién preferirías que te evaluase en un proceso de selección, una persona o una inteligencia artificial, ambas bien entrenadas?

Puedes ver los votos de los miembros. Más información

Persona	73%
Inteligencia Artificial ✓	27%

79 votos • Faltan 6 días • Deshacer

ChatGPT te puede ayudar en tu búsqueda de empleo, pero debes saber hacerle las preguntas adecuadas. En este ejemplo "buscamos trabajo como programador junior de Python"



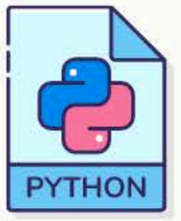
Recordamos que "buscamos trabajo como programador junior de Python". Las preguntas que le hemos realizado a ChatGPT han sido:

1. Estoy buscando trabajo como programador de Python junior, ¿me podrías dar 10 consejos para mejorar mis posibilidades de encontrarlo?
2. Y ¿me puedes dar 10 consejos para mi currículum?
3. ¿Me puedes indicar 10 competencias imprescindibles para este trabajo? Explicalas con cierto detalle
4. Y ¿me puedes indicar los 10 mejores canales para buscar este trabajo?
5. Y ¿me puedes indicar 10 errores que se cometen a la hora de buscar este tipo de trabajo?
6. ¿Me puedes dar 10 consejos para utilizar adecuadamente LinkedIn para encontrar este tipo de trabajo?
7. Y ¿me puedes dar 10 consejos sobre el portafolio que me ayuden a encontrar mejor un trabajo?
8. ¿Me puedes explicar con cierto detalle cómo debiera de ser la estructura adecuada para el portafolio?

Adapta las preguntas a tu perfil, y en función de la conversación añade otras.

10 consejos para mejorar tus posibilidades de encontrar trabajo como programador de Python junior

Por ChatGPT

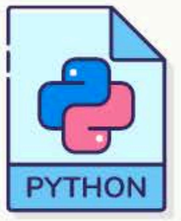


1. **Construye un portafolio**: Crea un portafolio en línea que muestre tus proyectos de programación de Python. Asegúrate de que tu portafolio esté bien diseñado y sea fácil de navegar.
2. **Aprende de otros**: Busca otros programadores de Python y aprende de ellos. Puedes unirte a grupos de Python en línea o asistir a eventos de programación.
3. **Contribuye a proyectos de código abierto**: Participa en proyectos de código abierto de Python y contribuye al desarrollo de software. Esto te ayudará a desarrollar tus habilidades de programación y a crear conexiones con otros programadores.
4. **Mejora tus habilidades de comunicación**: Las habilidades de comunicación son importantes para cualquier trabajo. Aprende a comunicarte de manera efectiva, tanto en persona como por escrito.
5. **Mantén tus conocimientos actualizados**: Python es un lenguaje de programación que cambia constantemente. Mantente actualizado sobre las nuevas tendencias y actualizaciones del lenguaje de programación.
6. **Aprende a trabajar en equipo**: Aprende a trabajar en equipo y a colaborar con otros programadores. Las empresas buscan programadores que puedan trabajar en equipo y ayudar a construir soluciones eficientes.
7. **Crea un perfil en LinkedIn**: Crea un perfil en LinkedIn que muestre tus habilidades y experiencia en programación de Python. Asegúrate de incluir información relevante, como tus proyectos y experiencia laboral.
8. **Prepárate para las entrevistas**: Practica las preguntas más comunes de entrevistas para programadores de Python y prepárate para demostrar tus habilidades de programación durante las entrevistas.
9. **Sé persistente**: No te rindas si no encuentras trabajo de inmediato. Sigue buscando y mejorando tus habilidades de programación.
10. **Sé apasionado por la programación**: Demuestra tu pasión por la programación de Python en tus proyectos y en tus entrevistas. Las empresas quieren programadores apasionados que estén dispuestos a aprender y crecer en el campo.

Infografía creada por@VallejoAngeles y @alfredovela

10 consejos para mejorar tu currículum como programador de Python junior

Por ChatGPT



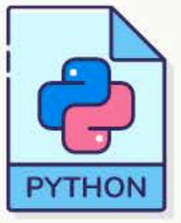
1. **Destaca tus habilidades de programación**: Enumera tus habilidades de programación de Python, así como cualquier otra habilidad técnica relevante para el trabajo.
2. **Incluye tus proyectos**: Incluye tus proyectos de programación de Python, mostrando lo que construiste y cómo lo construiste.
3. **Usa un formato limpio y claro**: Asegúrate de que el formato de tu currículum sea fácil de leer y de que la información esté organizada de manera clara.
4. **Utiliza palabras clave**: Incluye palabras clave relevantes para el trabajo, como "Python", "programación orientada a objetos" y "bases de datos".
5. **Menciona tu educación**: Incluye cualquier título, certificado o diploma relacionado con la programación de Python, así como cualquier curso de formación adicional.
6. **Destaca tu experiencia laboral**: Si tienes experiencia laboral relacionada con la programación de Python, asegúrate de destacarla en tu currículum.
7. **Selecciona tus logros**: Enumera los logros que has alcanzado en proyectos de programación de Python y cómo has contribuido al éxito del proyecto.
8. **Personaliza tu currículum**: Ajusta tu currículum a cada trabajo específico para el que estés aplicando, destacando las habilidades y la experiencia relevantes.
9. **Incluye referencias**: Incluye referencias profesionales que puedan dar fe de tus habilidades de programación y de tu ética laboral.
10. **Revisa y edita**: Revisa y edita tu currículum varias veces para asegurarte de que no haya errores de ortografía o gramática, y de que toda la información esté actualizada y correcta.

Infografía creada por@VallejoAngeles y @alfredovela

10 competencias imprescindibles para trabajar como programador de Python junior

Por ChatGPT

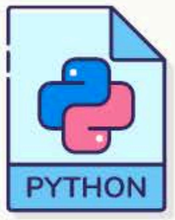
1. **Conocimientos sólidos de Python**: Como programador de Python junior, necesitarás tener conocimientos sólidos del lenguaje de programación. Esto incluye conocimientos de sintaxis, tipos de datos, estructuras de control y módulos.
2. **Resolución de problemas**: La programación implica resolver problemas, por lo que es importante que seas bueno en la resolución de problemas y en la solución de problemas de manera creativa y eficiente.
3. **Habilidad para trabajar en equipo**: La mayoría de los proyectos de programación de Python implican trabajar en equipo, por lo que es importante tener habilidades de colaboración, comunicación y trabajo en equipo.
4. **Conocimientos de algoritmos y estructuras de datos**: Los algoritmos y las estructuras de datos son herramientas clave en la programación, por lo que necesitarás tener conocimientos sólidos en este área para poder desarrollar soluciones eficientes.
5. **Habilidad para aprender de forma autónoma**: La programación es un campo en constante evolución, por lo que es importante que tengas la capacidad de aprender de forma autónoma y mantener tus conocimientos actualizados.
6. **Atención al detalle**: La programación implica escribir código detallado y preciso, por lo que es importante tener una gran atención al detalle y ser meticuloso al escribir código.
7. **Pensamiento crítico**: Como programador de Python junior, necesitarás ser capaz de analizar y evaluar los problemas y soluciones de programación de manera crítica, a fin de encontrar la mejor solución posible.
8. **Habilidad para depurar el código**: En el proceso de programación, se producen errores que necesitan ser depurados. Ser capaz de localizar y resolver problemas en el código es una habilidad importante para un programador de Python.
9. **Flexibilidad y adaptabilidad**: Los proyectos de programación pueden cambiar rápidamente, por lo que es importante tener la capacidad de adaptarse y ser flexible en el enfoque para cumplir con las necesidades del proyecto.
10. **Habilidad para trabajar bajo presión**: Los plazos de los proyectos de programación pueden ser ajustados y los clientes pueden tener altas expectativas, por lo que es importante tener la capacidad de trabajar bajo presión y cumplir con los plazos.



Infografía creada por@VallejoAngeles y @alfredovela

10 mejores canales para buscar trabajo como programador de Python junior

Por ChatGPT



1. **LinkedIn**: Es una red social profesional que te permite conectarte con empleadores y encontrar oportunidades de trabajo en tu área de interés.
2. **Indeed**: Es uno de los sitios web de búsqueda de trabajo más populares, que te permite buscar trabajo en función de tus habilidades y ubicación.
3. **Glassdoor**: Es un sitio web de búsqueda de trabajo que también te permite buscar empresas y leer reseñas de empleados.
4. **SimplyHired**: Es un sitio web de búsqueda de trabajo que te permite buscar trabajos en función de tus habilidades y ubicación.
5. **Stack Overflow**: Es una comunidad en línea de programadores que también tiene una sección de trabajos de programación.
6. **AngelList**: Es un sitio web de búsqueda de trabajo que se centra en trabajos en startups y empresas emergentes.
7. **Freelancer**: Es una plataforma de trabajo independiente que te permite buscar trabajos de programación en línea.
8. **Upwork**: Es una plataforma de trabajo independiente que te permite buscar trabajos de programación en línea.
9. **Jobvite**: Es una plataforma de contratación que se utiliza a menudo por empresas de tecnología y startups.
10. **Redes sociales**: Utiliza tus redes sociales para conectarte con empleadores y buscar oportunidades de trabajo en línea. Puedes buscar en grupos de LinkedIn, Twitter, Facebook y otros canales relevantes para tu área de interés.

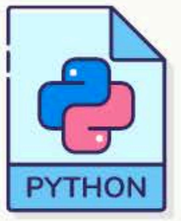
Recuerda que es importante personalizar tu enfoque de búsqueda de trabajo y estar atento a las oportunidades en tu área local. También es importante tener una presencia en línea fuerte, como un perfil de LinkedIn actualizado y un portafolio en línea que demuestre tus habilidades de programación de Python.

.

Infografía creada por@VallejoAngeles y @alfredovela

10 errores comunes que se cometen al buscar trabajo como programador de Python junior

Por ChatGPT

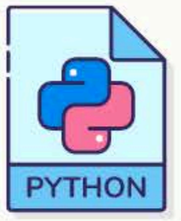


1. **Enviar solicitudes de trabajo genéricas**: No personalizar tu solicitud de trabajo para cada puesto al que te postulas puede hacer que parezcas desinteresado o poco calificado para el trabajo.
2. N**o investigar a la empresa**: No investigar a la empresa y sus proyectos puede hacerte parecer poco interesado en la oportunidad.
3. **Enviar currículums y solicitudes de trabajo con errores**: Enviar solicitudes con errores en tu currículum, carta de presentación o correos electrónicos puede ser visto como una falta de atención al detalle y desorganización.
4. **No tener un portafolio**: No tener un portafolio de trabajo o proyectos para demostrar tus habilidades y experiencia puede hacer que parezcas poco calificado para el trabajo.
5. **Esperar una respuesta inmediata**: Esperar una respuesta inmediata después de enviar una solicitud de trabajo puede ser frustrante, pero no es realista. Los procesos de contratación pueden tardar semanas o incluso meses.
6. **No estar abierto a oportunidades**: Limitarte a un solo tipo de trabajo o empresa puede reducir tus oportunidades de conseguir trabajo.
7. **No actualizar tus habilidades**: No mantener tus habilidades actualizadas y no aprender nuevas tecnologías y habilidades puede hacerte menos atractivo para los empleadores.
8. **No construir tu red**: No construir tu red y no conectar con otros programadores y profesionales en tu campo puede limitar tus oportunidades de trabajo.
9. **Ser deshonesto**: Ser deshonesto en tu currículum o en una entrevista de trabajo puede ser perjudicial para ti y para la empresa.
10. **No prepararte para la entrevista**: No prepararte para la entrevista, incluyendo investigar a la empresa, practicar tus habilidades y prepararte para preguntas comunes, puede hacerte parecer poco preparado y poco interesado en la oportunidad.

Infografía creada por@VallejoAngeles y @alfredovela

10 consejos para utilizar adecuadamente LinkedIn para encontrar trabajo como programador de Python junior

Por ChatGPT

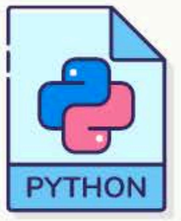


1. **Optimiza tu perfil**: Asegúrate de que tu perfil esté completo y actualizado con una descripción detallada de tus habilidades y experiencia. Utiliza palabras clave relevantes para el trabajo que estás buscando.
2. **Conéctate con profesionales en tu campo**: Conectarte con otros programadores de Python, líderes de empresas y reclutadores en LinkedIn puede aumentar tus posibilidades de conseguir un trabajo.
3. **Únete a grupos de LinkedIn relevantes:** Únete a grupos de LinkedIn relevantes para tu área de interés y participa en las discusiones para construir tu red y aumentar tu visibilidad.
4. **Publica contenido relevante**: Comparte artículos, noticias y contenido relacionado con la programación de Python y demuestra tu conocimiento y experiencia.
5. **Busca y solicita trabajo**: Utiliza la función de búsqueda de trabajo en LinkedIn para encontrar trabajos relevantes y envía solicitudes de trabajo a las empresas de tu interés.
6. **Personaliza tu solicitud de trabajo**: Personaliza tu solicitud de trabajo para cada empresa a la que te postulas para destacar tus habilidades relevantes y por qué eres un buen candidato.
7. **Haz networking en eventos y ferias**: Asiste a eventos y ferias relacionados con la programación de Python y haz networking con otros profesionales en tu campo.
8. **Solicita recomendaciones**: Solicita recomendaciones de otros programadores de Python con los que has trabajado anteriormente para demostrar tu habilidad y experiencia.
9. **Sé activo en LinkedIn**: Sé activo en LinkedIn, interactúa con otros profesionales y comparte tus pensamientos y opiniones en publicaciones y discusiones.
10. **Mantén una presencia profesional en línea**: Asegúrate de que tu presencia en línea, incluyendo tu perfil de LinkedIn, esté en línea con tu búsqueda de trabajo y se vea profesional y actualizado.

Infografía creada por@VallejoAngeles y @alfredovela

10 consejos para crear un portafolio efectivo que te ayude a encontrar trabajo como programador de Python junior

Por ChatGPT

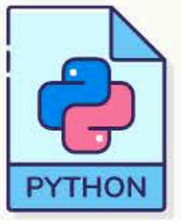


1. **Incluye proyectos relevantes**: Asegúrate de incluir proyectos que sean relevantes para el trabajo que estás buscando. Esto puede incluir proyectos que hayas trabajado en colaboración con otros programadores o proyectos personales que hayas creado.
2. **Muestra tus habilidades**: Elige proyectos que muestren tus habilidades y experiencia en la programación de Python, incluyendo tus habilidades en análisis de datos, machine learning, web development, etc.
3. **Describe los proyectos**: Asegúrate de incluir una descripción detallada de cada proyecto, incluyendo el propósito, las herramientas y tecnologías utilizadas y tu papel en el proyecto.
4. **Incluye tu proceso de trabajo**: Describe tu proceso de trabajo, incluyendo cómo planificaste el proyecto, cómo lo implementaste y cómo lo probaste.
5. **Muestra resultados**: Incluye resultados concretos que hayas obtenido en tus proyectos, como mejoras en el rendimiento o la eficiencia.
6. **Muestra tu pensamiento crítico**: Asegúrate de incluir proyectos que muestren tu pensamiento crítico y tu capacidad para resolver problemas.
7. **Utiliza un diseño limpio y profesional**: Asegúrate de que tu portafolio tenga un diseño limpio y profesional que sea fácil de navegar y que muestre tus proyectos de manera clara.
8. **Incluye enlaces a proyectos en línea**: Si es posible, incluye enlaces a proyectos que estén disponibles en línea para que los empleadores puedan verlos en acción.
9. **Actualiza tu portafolio regularmente**: Asegúrate de actualizar tu portafolio regularmente con nuevos proyectos y mejoras en proyectos existentes.
10. **Pídele a otras personas su opinión**: Pídele a amigos, familiares o colegas que revisen tu portafolio y te den su opinión honesta. Esto puede ayudarte a identificar áreas de mejora y hacer tu portafolio más efectivo.

Infografía creada por@VallejoAngeles y @alfredovela

¿Cómo debiera de ser la estructura adecuada para mi portafolio?

Por ChatGPT



La estructura de tu portafolio puede variar según tus habilidades, experiencia y preferencias personales. Sin embargo, hay algunas secciones clave que deben incluirse en la mayoría de los portafolios. Aquí te presento una estructura básica para un portafolio de programador de Python junior:

1. **Página de inicio**: La página de inicio debe incluir una breve biografía y una foto de perfil profesional. También puedes incluir una lista de tus habilidades clave y un resumen de tus proyectos destacados.
2. **Sobre mí**: En esta sección, puedes contar tu historia personal y profesional, tus objetivos y motivaciones, y cualquier cosa que te haga destacar.
3. **Proyectos**: La sección de proyectos debe incluir una lista de tus proyectos más importantes y relevantes. Cada proyecto debe incluir una descripción detallada, incluyendo el propósito, las herramientas y tecnologías utilizadas y tu rol en el proyecto. También puedes incluir capturas de pantalla y enlaces a los proyectos en línea, si es posible.
4. **Experiencia laboral**: En esta sección, debes incluir tu historial laboral relevante, con detalles sobre las empresas y el tiempo que trabajaste con ellas. Asegúrate de destacar tus logros y habilidades específicas que adquiriste en cada trabajo.
5. **Educación**: Aquí debes incluir tu historial académico, incluyendo cualquier título o certificación relevante.
6. **Habilidades**: En esta sección, debes listar tus habilidades clave, como programación en Python, análisis de datos, machine learning, etc.
7. **Testimonios**: Si tienes testimonios de clientes anteriores, compañeros de trabajo o supervisores, inclúyelos en una sección de testimonios. Esto puede agregar credibilidad a tu portafolio.
8. **Contacto**: En la sección de contacto, debes incluir información para que los empleadores puedan ponerse en contacto contigo, como tu correo electrónico, teléfono, y perfiles en redes sociales.

Recuerda que tu portafolio debe ser fácil de navegar y tener un diseño limpio y profesional. También debes actualizarlo regularmente con nuevos proyectos y experiencias.

Infografía creada por@VallejoAngeles y @alfredovela

DOCUMENTOS DE INTERÉS

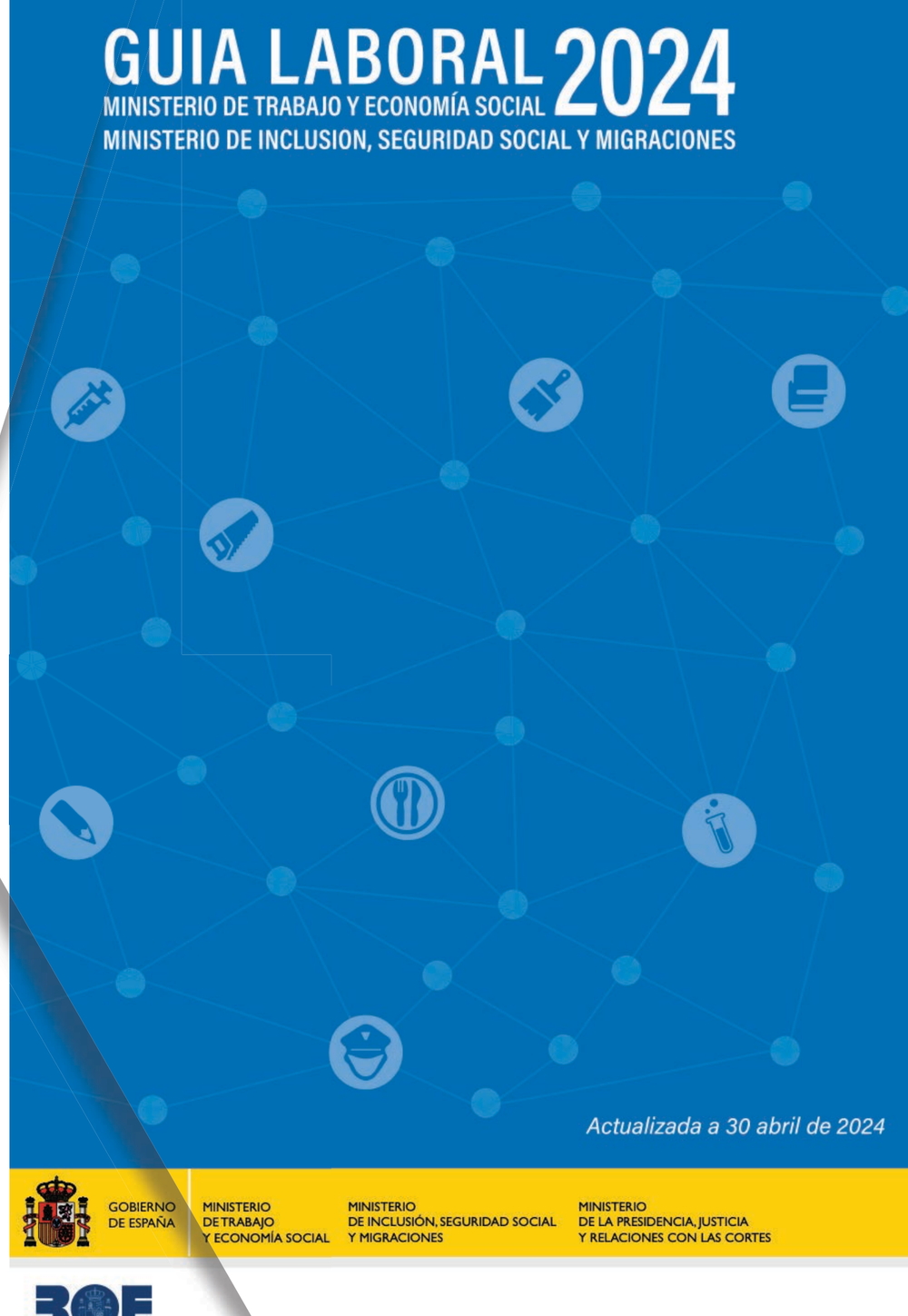
GUÍA LABORAL 2024

La Guía Laboral 2024, elaborada por el Ministerio de Trabajo y Economía Social y el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, es un documento de referencia sobre el marco normativo laboral en España. A continuación, se resumen sus principales apartados:

1. Normativa actualizada:
   - Incorpora novedades como el Real Decreto-ley 5/2023, que introduce medidas sobre conciliación laboral y familiar.
   - Real Decreto 608/2023, sobre el Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo.
   - Real Decreto-ley 8/2023, que responde a crisis económicas y sociales derivadas de conflictos internacionales.
2. Estructura de la Guía:
   - Empleo y fomento del empleo: medidas para impulsar la contratación y el autoempleo.
   - Contratos de trabajo: tipos, regulaciones y derechos laborales.
   - Prestaciones por desempleo: requisitos y procedimientos.
   - Negociación colectiva y responsabilidad social empresarial.
   - Inspección de trabajo y seguridad social: normativa y sanciones.
   - Pensiones y cotización a la Seguridad Social.
   - Migraciones: regulaciones sobre extranjería y trabajo en España.
3. Objetivo de la guía:
   - Proporcionar información clara y accesible a ciudadanos, empresas y profesionales sobre sus derechos y obligaciones laborales.
   - Mejorar la transparencia en la administración pública en materia socio-laboral.

Esta guía, que se actualiza anualmente, es un recurso fundamental para entender la legislación laboral en España y las medidas vigentes para la protección de trabajadores y empleadores.

Fuente: https://www.mites.gob.es/es/Guia/pdfs/Guia_Laboral_2024.pdf



KIT DE HERRAMIENTAS DIGITALES PARA LA ORIENTACIÓN LABORAL

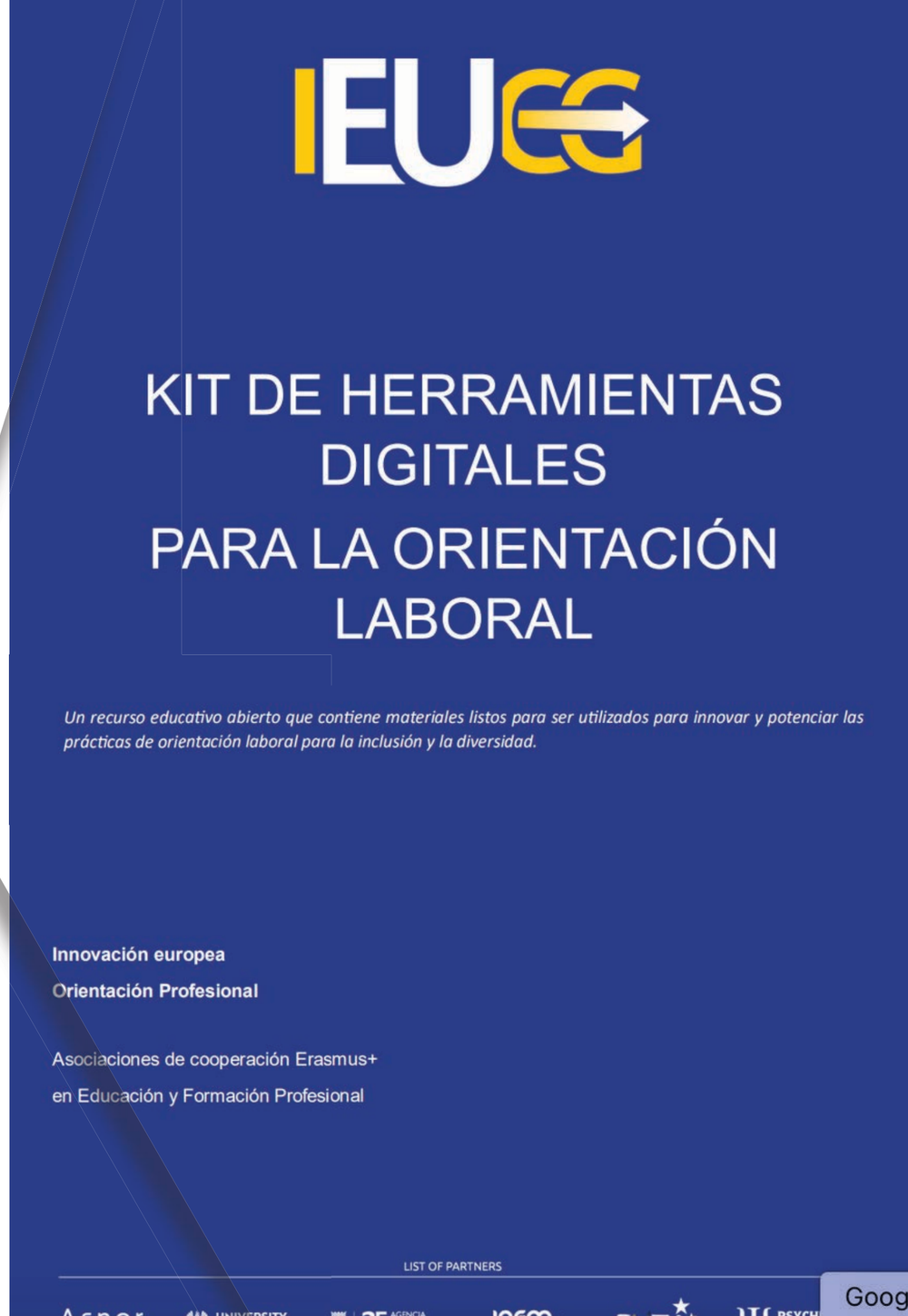
El "Kit de Herramientas Digitales para la Orientación Laboral" es un recurso educativo abierto desarrollado en el marco del proyecto Erasmus+ KA220-VET, con el objetivo de innovar y mejorar las prácticas de orientación laboral para la inclusión y la diversidad.

Resumen del contenido:

1. LEGO® Serious Play® para la orientación profesional:
   - Uso de la metodología LEGO® para fomentar el autodescubrimiento y la planificación profesional.
   - Aplicación de modelos físicos para representar pensamientos, sentimientos y aspiraciones profesionales.
2. Competencias Blandas:
   - Diferencias entre competencias duras y blandas.
   - Importancia de las habilidades sociales, inteligencia emocional y trabajo en equipo en el mundo laboral.
   - Métodos para la enseñanza y evaluación de habilidades blandas.
3. Consejos para la Implementación de la Excelencia en la Formación Profesional:
   - Flexibilidad curricular y aprendizaje a lo largo de la vida.
   - Integración de tecnologías digitales y fortalecimiento de competencias sociales.
   - Estrategias para promover la inclusión y la igualdad en la orientación laboral.
4. Autorreflexión y Autoconstrucción:
   - Métodos para fomentar la reflexión personal y la planificación de la trayectoria profesional.
   - Uso de enfoques socioconstructivistas para mejorar la toma de decisiones.
5. Consejos de Orientación Laboral Inclusiva:
   - Estrategias para personalizar la orientación profesional según las necesidades individuales.
   - Métodos innovadores para potenciar la empleabilidad de grupos en situación de vulnerabilidad.

Este kit proporciona herramientas prácticas y metodológicas para modernizar la orientación laboral, promoviendo la inclusión y el desarrollo de habilidades clave para la empleabilidad en el contexto europeo.

Fuente: https://www.madrid.es/UnidadesDescentralizadas/AgenciaParaElEmpleo/14%20ProyectosEuropeos/IECG/KIT%20DE%20HERRAMIENTAS%20DIGITALES%20(1).pdf



MAPA DEL TALENTO EN ESPAÑA 2023

El documento "Mapa del Talento en España 2023" elaborado por la Fundación Cotec e Ivie presenta un análisis detallado sobre la atracción y retención del talento en España y su comparación con Alemania, enfocándose en los flujos migratorios y las capacidades de ambas naciones para atraer y retener talento. Esta tercera edición mantiene la metodología de la segunda pero explora más a fondo la relación entre el Índice de Talento Cotec-Ivie y los flujos migratorios, aunque reconoce las limitaciones de las fuentes estadísticas disponibles, particularmente en la especificidad de los datos sobre talento.

El informe destaca que la emigración española al resto del mundo está dominada por personas con educación superior, con un porcentaje significativo de mujeres, lo que indica una disposición a buscar progreso profesional fuera de España. Alemania es señalada como un destino clave de emigración española, siendo el tercer destino migratorio después del Reino Unido y Francia. A diferencia de estos, Alemania no se enfoca en trabajos agrícolas de temporada.

El documento también hace un análisis comparativo entre España y Alemania en términos de atracción de talento, utilizando el Índice de Talento Cotec-Ivie. Mientras que algunas regiones españolas, como la Comunidad de Madrid, se destacan por su capacidad de atraer talento, en general, las comunidades autónomas de España muestran una diversidad en su capacidad de atraer y retener talento, divididas en zonas avanzadas, intermedias y menos avanzadas.

Además, el informe señala la importancia de la inversión en activos intangibles y la capacidad de atraer y retener talento como factores clave para el crecimiento económico y la distribución de la población en el territorio. Señala la relevancia de la actualización bienal de la información para detectar potenciales cuellos de botella y la evolución de las fortalezas y debilidades territoriales.

Finalmente, el documento propone que el análisis detallado de las variables que componen el Índice de Talento Cotec-Ivie puede proporcionar información valiosa para el diseño de políticas públicas y privadas orientadas a mejorar la atracción y retención del talento en España y sus regiones, asegurando un modelo de crecimiento basado en el conocimiento, la innovación y la competitividad internacional.

Fuente: https://cotec.es/informes/mapa-del-talento-2023/

PONLE FIN AL PARO

La "Guía de empleo para parados de larga duración" elaborada por el departamento de comunicación de la Fundación Adecco proporciona un compendio de consejos y estrategias dirigidas a personas que llevan un tiempo considerable sin empleo, especialmente aquellas en situación de vulnerabilidad social. A través de un enfoque constructivo y motivador, la guía aborda diversos aspectos esenciales en el proceso de búsqueda de empleo, tales como:

1. Afrontar con Ilusión la Búsqueda de Empleo: Subraya la importancia de mantener una actitud positiva, considerando la actitud como un elemento multiplicador en el proceso de búsqueda de empleo. Sugiere fortalecer lazos familiares, cuidar las amistades, buscar asesoramiento profesional, evitar la queja y asumir la responsabilidad personal en la búsqueda de empleo.
2. Conocimiento del Mercado Laboral: Recomienda realizar un diagnóstico sobre la evolución y situación actual del mercado laboral, identificando las habilidades y competencias demandadas.
3. Establecimiento de Metas y Objetivos: Insta a los lectores a definir un propósito laboral claro, enfocándose en sus fortalezas y debilidades mediante un proceso de autoconocimiento.
4. Construcción de Marca Personal: Ofrece consejos para mejorar la marca personal, enfatizando la revisión del currículum, la personalización para cada oferta de empleo, y la relevancia de la imagen personal en el proceso de selección.
5. Digitalización de la Búsqueda de Empleo: Destaca la transformación de la búsqueda de empleo a través de Internet y las redes sociales, proponiendo estrategias para optimizar la presencia digital.
6. Estrategias de Búsqueda de Empleo: Presenta tácticas para ampliar la red de contactos, incluyendo voluntariado, formación, y la utilización de redes sociales y portales de empleo en Internet.
7. Persistencia en la Búsqueda: Finalmente, la guía motiva a los lectores a no rendirse nunca, subrayando que la perseverancia es clave para superar el paro de larga duración.

Este recurso se ofrece como una herramienta de apoyo para reorientar y dinamizar la búsqueda de empleo, animando a los individuos a adoptar un enfoque proactivo y positivo hacia el logro de sus objetivos laborales.

Fuente: https://fundacionadecco.org/wp-content/uploads/2019/09/guia-ponle-fin-al-paro-fundacion-adecco.pdf

TENDENCIAS DE TALENTO 2023

LEl informe "Tendencias de Talento 2023" de Randstad Sourceright destaca cómo los líderes de talento están adaptando sus estrategias para enfrentar los desafíos del cambiante entorno laboral. Con más de 900 líderes de capital humano encuestados en 18 mercados globales, el informe revela un cambio hacia la creación de valor a largo plazo y el impacto en el rendimiento empresarial, alejándose del enfoque en el ahorro de costes. Los hallazgos indican un aumento significativo en la importancia de la agilidad de la plantilla y el impacto mensurable de las estrategias de talento en el negocio. Además, se resalta la colaboración más estrecha entre RR.HH. y los líderes empresariales para preparar a la plantilla para los altibajos económicos a través de prácticas innovadoras y experiencias excepcionales de talento que promuevan el compromiso, la satisfacción, la productividad y la retención.

El informe también discute el papel de la tecnología en la creación de experiencias atractivas para el talento y cómo muchas empresas continúan contratando en sectores altamente demandados, como la IA y el análisis de datos. Se aborda la importancia de la experiencia del talento como un factor crítico en las estrategias de personal, destacando la competencia por competencias especializadas y la necesidad de una propuesta de valor atractiva para el empleado y una cultura organizacional auténtica, empática e inclusiva.

Una tendencia clave es la necesidad incesante de talento, independientemente de los ciclos económicos, con casi la mitad de los líderes de capital humano señalando la escasez y el retiro de personal como uno de sus mayores desafíos. El informe identifica 10 tendencias principales para construir un plan de talento empresarial resiliente y centrado en las personas, incluyendo la superación de la escasez de talento, la optimización de las inversiones tecnológicas y la importancia de la diversidad, equidad e inclusión. Además, el informe subraya el concepto de "salud empresarial", reflejando un optimismo moderado en la mayoría de los mercados con respecto a las perspectivas futuras.

Fuente: https://dghqs88jwcgws.cloudfront.net/wp-content/uploads/2023/07/talenttrends_2023_es.pdf?x49428

FORMACIÓN PROFESIONAL Y EMPLEABILIDAD

El informe "Formación Profesional y Empleabilidad" presenta un análisis detallado sobre el impacto de la educación en Formación Profesional (FP) en la empleabilidad en España. A lo largo del informe, se explora cómo las titulaciones de FP, tanto de grado medio como superior, mejoran significativamente las oportunidades de empleo de los individuos comparados con aquellos de menor nivel educativo.
Principales puntos del informe incluyen:

1. Crecimiento en el Nivel Educativo: Durante las últimas dos décadas, el nivel educativo en España ha aumentado significativamente, con un notable descenso en las tasas de abandono escolar y un aumento en el número de titulados en FP, reflejando una mayor valoración de la educación en el mercado laboral.
2. Inserción Laboral: Los titulados en FP tienen una tasa de empleo considerablemente más alta y una tasa de paro más baja en comparación con aquellos con niveles educativos más bajos. Este efecto es más pronunciado para los titulados de FP Superior.
3. Diferencias Regionales y Sectoriales: Existen variaciones significativas en las tasas de empleo y desempleo entre diferentes comunidades autónomas y sectores profesionales, destacando la importancia de adaptar las políticas de FP a las necesidades específicas regionales y sectoriales.
4. FP Dual: La modalidad dual de FP, que combina la enseñanza en el aula con el aprendizaje en el lugar de trabajo, se señala como particularmente efectiva en mejorar la empleabilidad de los estudiantes.
5. Importancia de la Formación Continua: El informe subraya la creciente importancia de la formación continua y el aprendizaje a lo largo de la vida como elementos clave para mantener y mejorar la empleabilidad en un mercado laboral en constante evolución.

En resumen, el informe valida la Formación Profesional como una ruta educativa valiosa y eficaz para mejorar la inserción laboral y destaca la necesidad de políticas que fomenten la adaptación continua de la FP a las demandas del mercado laboral.

Formación Profesional y Empleabilidad

randstad research. | CEU

Fuente: https://www.randstadresearch.es/formacion-profesional-y-empleabilidad/

JÓVENES UNIVERSITARIOS Y EMPLEABILIDAD

El documento "Jóvenes Universitarios y Empleabilidad" examina las diversas facetas de la empleabilidad entre los jóvenes graduados universitarios en España, destacando las complejidades y desafíos en la inserción laboral en relación con el nivel educativo y la cualificación.
Aquí algunos puntos clave del informe:

1. Alta Cualificación vs. Empleabilidad: A pesar de la alta cualificación de los jóvenes españoles, muchos enfrentan dificultades para encontrar empleo adecuado. Esto sugiere que no todas las titulaciones universitarias mejoran la empleabilidad de igual manera, y no todas las habilidades necesarias para el empleo provienen exclusivamente del nivel de cualificación formal.
2. Importancia de Competencias Transversales: Las competencias transversales, como la flexibilidad cognitiva y la capacidad de resolución de problemas, son cada vez más valoradas por los empleadores. Estas habilidades son esenciales para mejorar la empleabilidad y no se adquieren necesariamente a través de la educación formal.
3. Experiencia Profesional y Actitud: La experiencia profesional es crucial para adquirir y perfeccionar competencias directamente relacionadas con las demandas del mercado laboral. Además, la actitud del individuo hacia el trabajo y el entorno laboral también juega un papel importante en la empleabilidad.
4. Desajustes en la Formación: El informe resalta que avanzar en la educación no siempre garantiza mejores resultados en términos de empleabilidad. Por ejemplo, ciertos programas de FP de grado medio pueden ofrecer mejor empleabilidad que estudios universitarios que no están alineados con las demandas del mercado laboral.

En resumen, el documento aborda la paradoja de jóvenes altamente cualificados enfrentando altas tasas de desempleo en España y desglosa factores clave que influyen en la empleabilidad más allá del nivel académico. Propone una reflexión sobre cómo la educación superior puede adaptarse mejor a las necesidades del mercado para mejorar la situación laboral de los graduados.

Jóvenes universitarios y empleabilidad.

Cualificación, profesiones en auge y transición laboral.

randstad research. | CEU

Fuente: https://www.randstadresearch.es/jovenes-universitarios-y-empleabilidad/

MERCADO LABORAL DE SENIORS: RETOS Y OPORTUNIDADES

El documento "Mercado laboral de seniors: retos y oportunidades" presenta un análisis profundo sobre la situación y las perspectivas de los trabajadores seniors (mayores de 50 años) en España. Aquí se destacan varios puntos clave:

1. Demografía y Mercado Laboral:
   - España está experimentando un envejecimiento significativo de su población, con un aumento esperado de individuos mayores de 55 años que podría alcanzar los 22 millones para 2050.
   - Los trabajadores mayores de 50 años constituyen una parte importante del mercado laboral, representando alrededor del 32% del total de trabajadores.
2. Educación y Empleabilidad:
   - La educación universitaria entre los seniors mejora sustancialmente sus tasas de empleo y actividad en comparación con aquellos que tienen niveles educativos más bajos.
   - Sin embargo, un porcentaje considerable de este grupo solo ha alcanzado la educación primaria o inferior, enfrentándose a tasas de desempleo más altas.
3. Desafíos en el Desempleo:
   - Los seniors enfrentan mayores dificultades para reingresar al mercado laboral una vez que se encuentran desempleados, con tasas de transición al empleo mucho menores en comparación con los grupos de edad más jóvenes.
4. Percepciones y Experiencias:
   - A pesar de la alta tasa de actividad, existe un sentimiento generalizado entre los seniors de que su edad es un impedimento significativo para la contratación y la progresión profesional.
   - Muchos se sienten obligados a retirarse o pasar a la inactividad debido a la falta de oportunidades adecuadas.
5. Formación y Desarrollo Profesional:
   - Hay un fuerte interés entre los seniors por participar en actividades de formación, especialmente en áreas relacionadas con la actualización de habilidades técnicas y digitales.
   - La mayoría de los seniors son proactivos en buscar formación por su cuenta, aunque los desafíos económicos y la percepción de la relevancia del contenido del curso pueden actuar como barreras.

El documento enfatiza la necesidad de políticas y prácticas que apoyen la inclusión y aprovechamiento del talento senior en el mercado laboral, destacando que, dada la creciente proporción de esta demografía, es vital para la sostenibilidad económica y social de España.

Fuente: https://www.randstadresearch.es/mercado-laboral-seniors-retos-oportunidades/

MARCO DE COMPETENCIAS DIGITALES PARA PROFESIONALES DE LA INSERCIÓN LABORAL: DIGCOMPLABOR

El documento titulado “Marco de Competencias Digitales para Profesionales de la Inserción Laboral - DigCompLabor” es una guía integral desarrollada por Cruz Roja Española y Fundación Secretariado Gitano, cofinanciada por el Fondo Social Europeo. Esta guía detalla el conjunto de habilidades y competencias digitales que deben poseer los profesionales de la inserción laboral para enfrentar los desafíos del mercado laboral moderno, altamente digitalizado. Aquí tienes un resumen de los puntos clave:

1. Contexto y Necesidad: El documento expone la creciente importancia de las competencias digitales en todos los sectores, incluida la inserción laboral, enfatizando la necesidad de adaptar el Marco Europeo de Competencias Digitales a profesiones específicas como la inserción laboral.
2. Rol de los Profesionales de la Inserción Laboral: Estos profesionales juegan un papel crucial en la conexión entre las personas en búsqueda de empleo y las oportunidades laborales, necesitando habilidades digitales avanzadas para navegar por un mercado laboral tecnológicamente enriquecido.
3. Adaptación del Marco de Competencias: Se detalla cómo se adaptó el Marco Europeo de Competencias Digitales para abordar las necesidades específicas de los profesionales de la inserción laboral, asegurando que estén alineados con las demandas actuales del mercado.
4. Estrategia y Metodología: El proyecto #EmpleandoDigital+ guía la estrategia de innovación social para la recualificación digital de los equipos de intervención, con un énfasis en la digitalización y la lucha contra la brecha digital.
5. Desarrollo Profesional Continuo: El documento subraya la importancia del desarrollo profesional continuo y la necesidad de formaciones específicas en competencias digitales para estos profesionales.

El documento concluye que, al mejorar y adaptar las competencias digitales de los profesionales de la inserción laboral, no solo se mejora la calidad de los servicios de inserción laboral, sino que también se contribuye a la empleabilidad y la competitividad en un entorno globalizado.

Fuente: https://www2.cruzroja.es/documents/5640665/13624839/MARCO_DigCompLabor.pdf

Puedes suscribirte al canal de WhatsApp sobre Orientación Laboral (es gratuito)

(haz clic en el enlace o en la imagen)

Enlace: https://whatsapp.com/channel/0029VaIxmS75P017dgL6P33n

Puedes unirse al servidor de Discord sobre Orientación Laboral (es gratuito)

(haz clic en el enlace o en la imagen)

Enlace: https://discord.gg/uV6dxSfk

PODEMOS AYUDARTE EN:

- FORMACIÓN EN COMPETENCIAS DIGITALES PARA EMPRESA (PRESENCIAL/ONLINE)
- CONFERENCIAS/TALLERES/SEMINARIOS
- CREACIÓN DE CONTENIDOS DIGITALES PARA ELEARNING Y MARKETING
- CONSULTORÍA MARKETING DIGITAL, DIGITALIZACIÓN Y REDES SOCIALES
- ORIENTACIÓN LABORAL
- ORGANIZACIÓN EVENTOS DIGITALES
- CONSULTORÍA Y DESARROLLO DE MARCA PERSONAL

Puedes contactar con nosotros en alfredovela@revistaformacion.com, en el 625569162 y en alfredovela.com