

las guías de

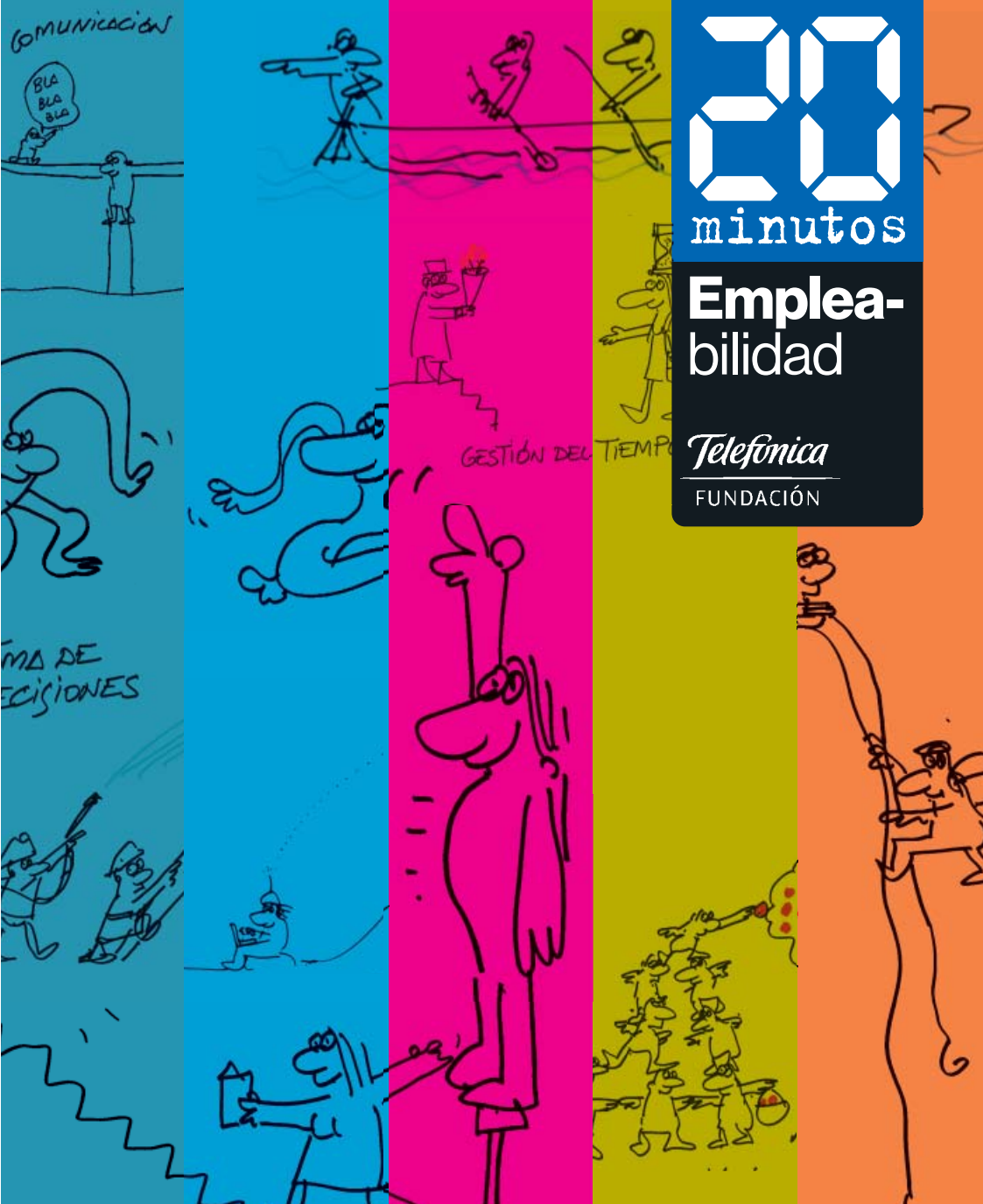
20

minutos

Empleabilidad

Telefónica

FUNDACIÓN



CON LA COLABORACIÓN DE:



CON LA COFINANCIACIÓN DE:



Todos incluidos

Programa de Empleabilidad Joven



Nuestros programas de empleabilidad funcionan.

Fundación Telefónica y Santa María la Real han conseguido que el 60% de los jóvenes que han participado en las Lanzaderas se inserten en el mundo laboral.

Entérate de nuestros proyectos en fundaciontelefonica.com

Síguenos en



Cofinanciado por:



Unión Europea
Fondo Social Europeo
"El FSE invierte en tu futuro"

Con la colaboración de:



FUNDACIÓN
Santa María la Real
del Patrimonio Histórico





las guías de

20
minutos

Empleabilidad

Telefónica
FUNDACIÓN

Una guía para la empleabilidad

En un entorno laboral en constante cambio, con nuevos retos tecnológicos y sociales, la empleabilidad es la mejor vacuna contra el desempleo. El presente pasa por desarrollar nuestras mejores cualidades para multiplicar las oportunidades de empleo. Esta guía nos da pistas sobre cómo explotar estas aptitudes y actitudes, e informa de los proyectos para jóvenes lanzados por la Fundación Telefónica en colaboración con otras entidades sociales

1 Las claves de la empleabilidad

Páginas 9 a 14



2 Currículum vitae y entrevistas

Páginas 15 a 18



3 Lanzaderas de empleo

Páginas 19 a 24



4 Otros programas de la Fundación Telefónica

Páginas 25 a 34



Director Arsenio Escobar

Las guías son publicaciones elaboradas por el departamento de Publicaciones no Diarias de 20minutos

Dirección Pablo Segarra

Diseño David Velasco

Coordinación Claudia Rizzo

Colaborador Javier Rada

Maquetación Henar de Pedro, Rafael Magaña, Gonzalo Chacón y Manuel Villa

EDITA 20MINUTOS EDITORA, S.L.

Publicidad Hortensia Fuentes (Directora General) y Gabriel González (Director de Madrid). **Operaciones** Héctor María Benito. **Producción y Logística** Sandra Moreno. **Marketing** Alfonso Pérez. **TI** Juanjo Alonso. **Administración** Luis Oñate.

Imprime Rotocayfo (Impresía Ibérica) 20minutos. Condesa de Venadito, 1. 28027 Madrid. Teléfono: 902 20 00 20. Depósito Legal: M-7631-2013

CON LA COLABORACIÓN DE:

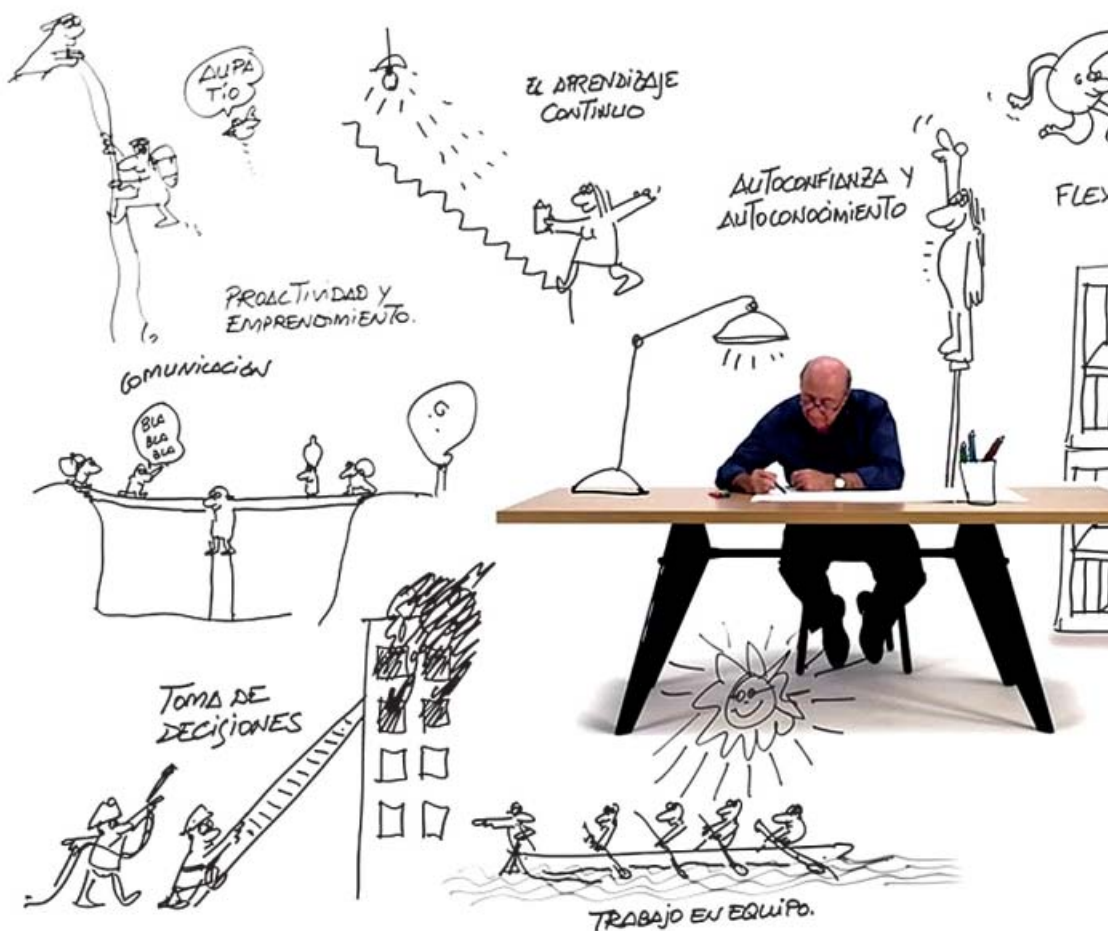


CON LA COFINANCIACIÓN DE:

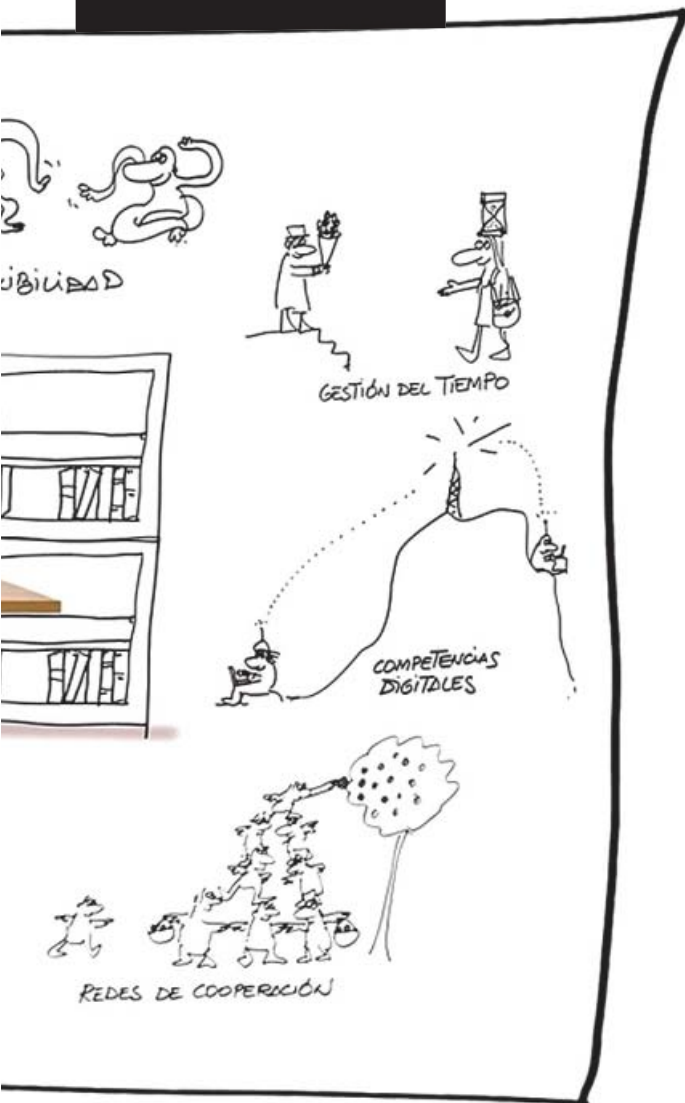


Empleabilidad

La Fundación Telefónica trabaja para mejorar el futuro de los jóvenes



El dibujante humorista y presidente de la Fundación Santa María la Real, **Peridis**, impulsó hace tres décadas las Escuelas Taller. Hoy en día ha creado las Lanzaderas de Empleo, que promueven nuevas claves de empleabilidad. Si quieres verlas en el vídeo original, entra en www.fundaciontelefonica.com/empleabilidad



Conscientes de los problemas a los que se enfrentan los jóvenes de cara a acceder al mercado de trabajo, desde Fundación Telefónica tratan de ayudarles adaptando sus perfiles humanos y profesionales a las necesidades de la economía digital del siglo XXI en aquellos países en los que está presente. De esta forma, la Fundação Telefônica de Brasil y Fundación Lemann han impulsado la

iniciativa Programaê!, un movimiento que persigue difundir la programación en las escuelas como un poder transformador de la persona. Con el lema *Eu Crio o Meu Mundo* (Yo creo mi mundo), pretende concienciar a niños y jóvenes sobre la importancia de los códigos de programación para transformar su entorno.

Actualmente, está presente en cinco centros escolares del país y fue presentada en julio dentro del Campus Party de Recife 2015. A su vez, han puesto en marcha el concurso Technovation Programaê!, como parte del programa internacional Technovation Challenge, para darle a las jóvenes cariocas la oportunidad de convertirse en emprendedoras tecnológicas. El equipo ganador recibirá financiación por valor de diez mil dólares para poder lanzar su producto al mercado. En 2015 el programa ha alcanzado la cifra récord de 1.867 inscripciones en el concurso, y el equipo PortMund, de la Escola Técnica Estadual NAVE de Recife, fue el seleccionado para representar a Brasil en la final que tuvo lugar en San Francisco (EUA). Otro proyecto de la fundación es la Plataforma de Desenvolvimento de Empreendedores (PDE), implementado en colaboración con Aliança Empreendedora y el Instituto Quintessa. Esta iniciativa quiere apoyar el desarrollo de emprendedores en periferias urbanas y zonas rurales.



>>> En Colombia se ha puesto en marcha un proyecto sobre cómo aplicar la tecnología para favorecer la empleabilidad de las personas: Pescando con Redes Móviles. A través de la tecnología móvil, el contenido digital y una comunidad virtual, promueve el desarrollo económico y social de pescadores artesanales, mujeres y jóvenes, en comunidades vulnerables. Desde su puesta en marcha en 2013 ha logrado reunir a 200 participantes, con un incremento del ingreso promedio de las actividades de pesca artesanal en un 15%, abriendo nuevas oportunidades de negocio y mejorando el sustento de las familias de los pescadores.

La formación de los jóvenes para la adquisición de competencias técnicas, sociales y actitudina-

les es el objetivo del programa de cursos *on line* y presenciales en El Salvador en 2015. Han participado aproximadamente 675 jóvenes de todo el país a través de 30 cursos encuadrados en dos ejes: emprendimiento y habilitación laboral. Además de la capacitación, ofrecen capital semilla para financiar la puesta en marcha de los mejores proyectos presentados por los jóvenes que realizan los cursos. En 2014, Fundación Telefónica El Salvador entregó capital a 16 proyectos emprendedores, y este año ha financiado otros 30 proyectos. En España, el programa de Empleabilidad se inició en 2014, adhiriéndose a la Estrategia de Empleo y Emprendimiento Joven del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Incluyendo varios proyectos.



UNA AMBICIOSA INICIATIVA

La Fundación Telefónica de España lanzó en 2014 la ambiciosa iniciativa *Todos Incluidos*, que engloba los proyectos de empleabilidad, y cuyo objetivo es ayudar a los jóvenes a formarse y adquirir las competencias necesarias para su futuro. Este programa incluye Think Big, que se desarrolla desde hace años en España, Alemania y Reino Unido a través del emprendimiento social; proyectos en el ámbito de la Formación profesional, para contribuir a ajustar el perfil y las competencias de los jóvenes en las demandas de las empresas, y las Lanzaderas por el Empleo.

La Fundación Telefónica ayuda a los jóvenes a mejorar su empleabilidad en aquellos países de Latinoamérica y Europa en los que está presente

Think Big es el principal programa de emprendimiento social para jóvenes de Fundación Telefónica en Europa. Tiene sus inicios en 2010 en Reino Unido. En España la primera convocatoria arrancó en 2012 y en 2015 tuvo lugar la cuarta, que ha cosechado 769 candidaturas, con 330 seleccionadas. Este año, además, han querido seguir llevando el espíritu de Think Big por España y para ello continúan la gira Pop Up Emprendedores que iniciaron en 2014, eventos por diversas ciudades basados en la formación intensiva de los jóvenes en aquellas competencias necesarias para emprender. Think Big forma parte de la iniciativa global de emprendimiento e inversión de Telefónica Open Future.

El proyecto de Becas de FP ha ofrecido entre 2014 y 2015 becas a 500 jóvenes de 10 comunidades autónomas, primando la demanda de estudios con base tecnológica. Por su parte, la oferta de prácticas en empresas está dirigida a jóvenes y se les ofrece una formación en instalación de fibra óptica, un sector que tiene gran potencial de empleo. Las Lanzaderas de Empleo introducen una novedosa metodología en la intervención social en el ámbito del desempleo. Nacieron de la mano de la Fundación Santa María la Real como fórmula alternativa para potenciar la inserción laboral de los jóvenes. En 2015, se puso en marcha Empleo Digital, otro proyecto dirigido a jóvenes desempleados que quieran orientar su carrera hacia el mundo digital. Por último, en octubre tuvo lugar el evento Hackathon *Todos Incluidos* organizado por Fundación Telefónica y Telefónica I+D. Consistió en tres encuentros para programadores y desarrolladores, que buscan promover el trabajo en equipo en entornos laborales donde las mujeres son minoría.

En Nicaragua la Fundación Telefónica tiene en marcha el programa *Habilidades para la vida* destinado a ofrecer a los jóvenes talleres sobre Design Thinking, trabajo en equipo, innovación e inteligencia emocional. La fundación de Panamá es parte de Nuevas Oportunidades de Empleo para Jóvenes-NEO, alianza público-privada que busca la articulación entre el sector productivo y el de formación para dar a los jóvenes vulnerables las habilidades requeridas por el mercado de trabajo. En junio la Fundación Telefónica en Uruguay lanzó *Emprender: Conocimiento y Tecnología para jóvenes*, que brinda formación en empleabilidad y telecomunicaciones y contribuye a su inserción laboral.



mejorar lo que vienen siendo competencias clave que demandan las empresas, como trabajo en equipo, autoconfianza, liderazgo, competencias digitales, etc. Y todo con metodologías innovadoras.

Luis Miguel Olivas

Gerente de Empleabilidad en la Fundación Telefónica

Además, hacemos mucho trabajo de intermediación con empresas

para intentar conseguir que la tasa de inserción laboral sea lo más elevada posible.

¿Es como un cambio de perspectiva?

Sí, pero este es un problema social tan importante que debemos atacarlo desde muchos puntos de vista. Es una responsabilidad de los agentes sociales, la empresa privada y de las instituciones públicas. Esas tres patas se tienen que alinear.

La sociedad está cambiando muy rápido...

Cada vez las empresas contratan menos gente mirando el currículum o qué estudiaron en su vida, y buscan en paralelo esas habilidades o competencias transversales. Iniciativa, autonomía, comunicación, gestión del tiempo... Las empresas no buscan perfiles, buscan personas. Eso lo trabajamos en todos los programas que tenemos de empleabilidad, además de poner a su alcance los conocimientos de Telefónica. Sea en el programa de Lanzaderas de Empleo, Formación en Fibra Óptica, Empleo Digital o Think Big.

Es aprender a navegar con los nuevos tiempos.

Muchas veces la desesperación que tienen las personas en búsqueda de empleo hace que pierdan el foco, y eso diluye su marca personal, y es lo primero que hay que trabajar.

Pero es difícil acertar en un mercado tan flexible...

En un mercado tan flexible también hay muchas oportunidades de trabajo. En Europa va a haber en los próximos tres o cuatro años entre 800 mil o un millón de puestos de trabajo sin cubrir. El otro día, el presidente ejecutivo de Telefónica, César Alierta, decía que el 65% de los niños que están empezando primaria van a trabajar en una profesión que no existe hoy. Este cambio que sufre el mercado laboral tiene que ir coordinado con la formación que van a recibir los jóvenes. Vamos a intentar formarlos para que ocupen ese nicho de mercado. Tenemos que dar la oportunidad a los jóvenes con actitud. El mercado laboral está lleno de personas con aptitudes, preparadas, pero lo que marca la diferencia es la actitud: esa aptitud sumada a la pasión.

«Tenemos que dar la oportunidad a los jóvenes con actitud»

Luis Miguel Olivas entendió el problema en África, en un proyecto de ayuda social como voluntario. Dentro del proyecto intentó organizar una liga de baloncesto con niños huérfanos en zona de conflicto. Ante el caos formado entendió que aquel potencial humano no acababa de desplegarse porque carecían de las herramientas y aptitudes necesarias. Les faltaban los instrumentos que canalizasen toda su energía y talento. Trabajar los fundamentos básicos. Era un problema global. Desde entonces trabaja en la Fundación Telefónica dirigiendo los programas de empleabilidad. Tiene claro que la solidaridad, la motivación y la actitud, sumados, serán los motores clave del mundo de mañana. Que el problema del desempleo requiere un esfuerzo conjunto. Está en nuestra mano el cambio social.

Enfrentarse a la gran lacra, el desempleo juvenil...

Cuando decidimos poner en marcha el programa de empleabilidad en Fundación Telefónica quisimos atacar a uno de los mayores problemas que existen en España: el desempleo juvenil que hoy está entorno al 46%. Para nosotros no es solo el resultado final –generar un trabajo– la única vía para atacarlo, sino que desarrollamos programas de aprendizaje y mejora de las competencias personales para que estén mejor preparados.

¿El concepto de empleabilidad trata de desarrollar actitudes claves y proactivas?

Una parte trata de poner herramientas de aprendizaje a su disposición para que sean capaces de

REDES DE COOPERACIÓN

AUTOCONFIANZA Y
AUTOCONOCIMIENTO

COMUNICACIÓN

Las 10 claves de la

GESTIÓN DEL TIEMPO

empleabilidad,

una a una

MOTIVACIÓN HACIA
EL APRENDIZAJE
CONTINUO

TOMA DE
DECISIONES

FLEXIBILIDAD

COMPETENCIAS
DIGITALES

TRABAJO EN
EQUIPO

PRODUCTIVIDAD Y
EMPRESARIATO.

1

Autoconfianza

La autoconfianza unida al autoconocimiento es la primera clave para la empleabilidad. La raíz de la que nacerá después todo. Sin confianza no podrás continuar, ni venderte, y sin conocimiento lo harás a ciegas. Es, además, una competencia que valoran las empresas. «Debes conocer tus puntos fuertes como trabajador, qué grado de formación tienes y qué habilidades, este examen te dará la capacidad de conocerte, y ser

consciente de tus aptitudes y también de tus límites», afirma José María Pérez, Peridis, humorista, dibujante, arquitecto y alma del proyecto de las Lanzaderas de Empleo. Y te dará confianza. Lo dejó escrito Aristóteles, «conocerse a sí mismo es el principio de toda sabiduría». Debes saber quién eres y estar seguro de ti.



2

Aprendizaje continuo

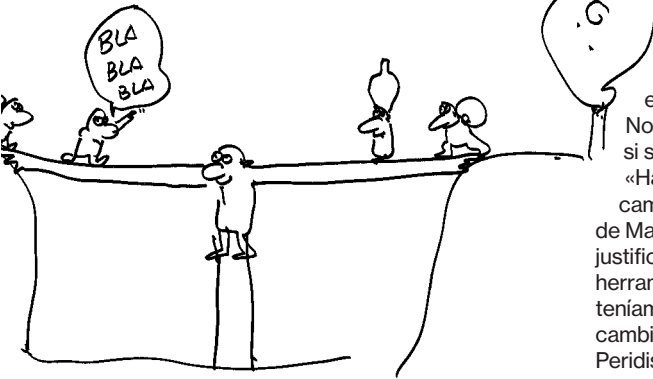
«Cambian las dinámicas de selección, cambian las tecnologías y, en definitiva, las formas de trabajar, hay que adoptar una actitud positiva», dice Peridis. La continua mejora de las competencias profesionales y técnicas, mantener una mente abierta, seguir despierto con el objetivo de aprender cada día, es la perfecta vacuna para no quedarse rezagado en estos tiempos flexibles, líquidos, proclives a la transformación. Es una invitación a reinventarse. «Michael Phelps, uno de los mejores nadadores del mundo, decía que no se puede poner límite a algo porque cuanto más sueñas, más lejos llegarás», cuenta Peridis. Esta es una época proactiva, de sinergias que nos obligan a la evolución y la mejora, y este es el trampolín capaz de hacernos alcanzar el sueño.



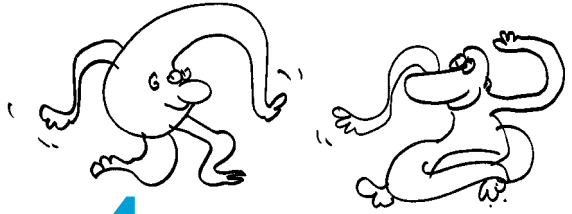
3

Comunicación

Es un entrenamiento. Un músculo que nos transportará lejos. Quizás una de las habilidades más olvidadas y por contra fundamental en la era del conocimiento. «Entrena tu mensaje para decir de forma clara, breve y atractiva quién eres y qué valores aportas, eres mucho más que un



currículum», dice Peridis. Se trata de ser capaz de contar de manera clara lo que te interesa profesionalmente y defender tus puntos fuertes como trabajador, tus ideas. La buena comunicación nace de la escucha activa y adentrarse en la ventana de oportunidades sin ponerse nervioso, haciendo brillar cualidades. Uno tiene que saber destacar no solo sus estudios, sino también sus competencias, y para ello es necesario poder comunicarse con la persona que tienes delante, o con los compañeros con los que trabajas en equipo, y ser capaz de superar el test de la «conversación del ascensor»: cuando en muy pocos minutos puedes mostrar lo mejor de ti, la síntesis perfecta de tu formación y capacidades.



4

Flexibilidad

Si una dinámica describe a nuestra sociedad es el cambio. Cambian las personas y sus necesidades, cambian los perfiles que requieren las empresas. Los trabajos del mañana aún no existen. Se cierra una puerta, se abre otra. No podemos esperar resultados diferentes si seguimos haciendo lo mismo de siempre. «Has de ser capaz de adaptarte a los cambios. En una de las muchas reflexiones de Mario Benedetti, el escritor uruguayo justifica la flexibilidad como cualidad y herramienta en tu vida: cuando creíamos que teníamos todas las respuestas, de pronto, cambiaron todas las preguntas», apunta Peridis. Busca tus propias puertas, asume tu polivalencia, aprende a trabajar de maneras distintas, supera tu zona de confort.



5

Toma de decisiones

Las empresas necesitan trabajadores versátiles, con capacidad de adaptarse a nuevos entornos laborales y, en consecuencia, es relevante la toma de decisiones. No temas equivocarte, que las dudas no paralicen tus acciones. Encuentra la seguridad, confía en lo que eres y haces, y asume las experiencias retadoras. Al conocer mejor tus capacidades, al identificar tu proyecto profesional y personal, la toma de decisiones es más acertada, natural, proactiva y enfocada a tus propósitos. Es un elemento natural del liderazgo. La iniciativa cohesiona los valores de la empleabilidad.



6

Gestión del tiempo

La empleabilidad mejora cuando eres capaz de poner a su disposición planes de acción, estableciendo prioridades, y no gastando tiempo y esfuerzo en aquello que no va a servirte en tu camino. «Cuando buscas empleo no puedes acomodarte ni dormirte en los laureles», dice Peridis. Es más difícil de lo que parece. Se trata de establecer objetivos, optimizar medios y recursos porque el tiempo es oro. Debes marcarte unas metas a corto y largo plazo, planificar y ejecutar las acciones para conseguirlos. Es la ruta, la consecuencia de unir el propósito a la acción. Es la siembra que después recoges. Puedes marcarte objetivos semanales, un calendario con resultados, haz una buena selección de ofertas, y no desesperes en la búsqueda de empleo. El camino hacia el éxito se llama fracaso. Gestionando bien el

tiempo y tus metas te darás cuenta de que eres capaz de más cosas. Ponte en contacto con empresas, haz un seguimiento de sus necesidades. Tus pasos serán más efectivos.



7 Proactividad

Es la actitud de la espada y el escudo, la fuerza necesaria para superar los obstáculos. «La personalidad proactiva y emprendedora permite la posibilidad de conseguir las cosas que uno sueña», alega Peridis. Buscar empleo es más que un currículum. Ser proactivo hará que todo buen profesional pueda sobresalir frente a la competencia. Consultar qué tipo de perfiles buscan las empresas, qué dicen los expertos al respecto y por dónde irán los tiros en el futuro. Es adelantarse, prepararse, ser protagonista de tu propia estrategia. Es dejar la línea pasiva. No esperes el vendaval, navega con él.



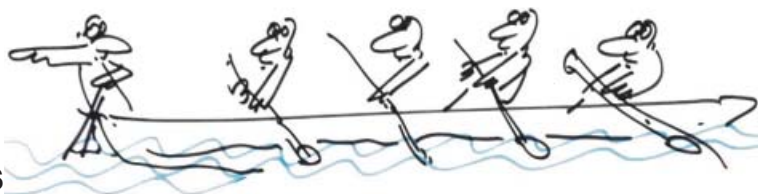
8 Redes de cooperación

Aquí tenemos el neurotransmisor de la empleabilidad, la red que te conectará con nuestras metas. Somos animales sociales, y como tales debemos aprovechar esta capacidad al máximo. Debes sumarte a las redes presenciales o virtuales, aportar, ser cooperativo y solidario, nunca sabes dónde podrás encontrar una puerta o el socio para tu futura empresa. Es una vieja máxima: quien da, recibe. Manejar bien las redes de contacto multiplicará tu potencial. «Magic Johnson aconsejó a un grupo de periodistas después de un partido: No preguntes qué pueden hacer tus compañeros por ti, sino qué puedes hacer tú por ellos», explica Peridis. Ante un exceso de oferta de trabajadores bien cualificados, el *networking*, la capacidad de crear redes de empatía y de apoyo, marca la diferencia. Las redes tienden a la multiplicación y son por tanto una ayuda esencial para llegar más lejos. No las olvides. Conoce tu comunidad, las empresas que la forman, aporta a tus compañeros, y saldrás ganando. Siembra, sé solidario..

9

Competencias digitales

Nadie puede escapar de la era digital. Esta es la competencia transversal básica. Lo saben bien los *millennials*, aquella generación que ya nació en este entorno 2.0. Saber usar las herramientas digitales o moverse de forma óptima por las redes sociales es primordial, ya que son muchos los puestos de trabajo que requieren de este tipo de competencias. Utilizar programas de gestión de información, conocer el potencial de los recursos digitales. Es necesario desarrollarlos por dos razones: el empleo de hoy, pero especialmente el de mañana, no puede desligarse de estas cualidades, y a esto debemos sumarle que muchas de las ofertas de empleo u oportunidades ya se encuentran en un escenario digital. Es clave tanto para el proceso de búsqueda en sí mismo como para aumentar la empleabilidad. El futuro se ubica en los nativos digitales.



10

Trabajo en equipo

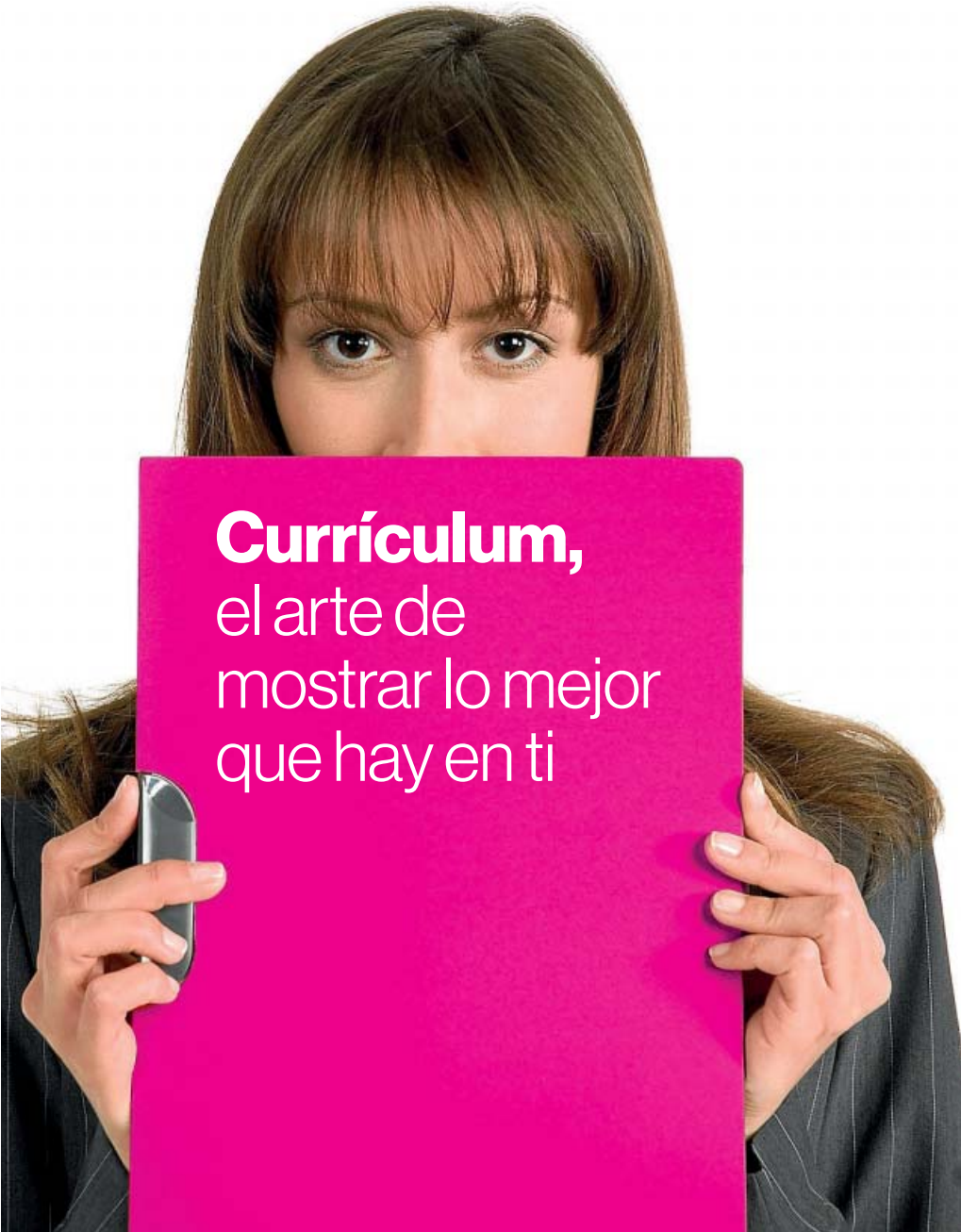
«Seguramente jamás llegues a trabajar solo, por eso se necesita la capacidad de compartir recursos y conocimientos, saber delegar, ser capaz de confiar en todo el equipo para sacar adelante cualquier circunstancia», apunta Peridis. La unión hace la fuerza, y las empresas son conscientes de que para desarrollar de forma óptima sus servicios necesitan trabajadores capaces de trabajar en equipo, de sumar en conjunto para el objetivo común, con mentalidad abierta y capacidad de comunicación. «Si compartimos recursos y ofertas, las posibilidades aumentan, todos para uno y uno para todos», confirma Peridis. Un equipo es mucho más que un grupo de personas. Es una fuerza capaz de superar adversidades, guiados por una visión y la unión en su objetivo.



Currículum

y entrevistas





Currículum,
el arte de
mostrar lo mejor
que hay en ti

El Currículum Vitae está perdiendo protagonismo frente a otros métodos a la hora de encontrar empleo, pero sigue siendo una herramienta fundamental. Es la carta de presentación, la primera impresión, la llamada a la puerta, los primeros detalles que valorarán del aspirante. Es necesario ser efectivo, serio, que resalte, sin estridencias, y que ponga las cosas fáciles al reclutador. Debe focalizar la experiencia, estudios, así como habilidades transversales, pero solo las que aporten valor. Y deben argumentarse. Un perfil académico y humano que marque la diferencia. Y es bueno cuidar la calidad de la impresión.

Existen varios modelos de CV, los más usados son: el cronológico (agrupa la historia laboral por fechas y comenzado por la más reciente) y el funcional (muestra los logros y habilidades sin información detallada del cuando y el donde, agrupando la

experiencia por categorías). En función de si la persona ha estado más tiempo en el paro o transitando por trabajos distintos puede ser más efectivo uno u otro. Ambos tipos deben ser legibles, claros, ordenados en la información, que ayude a transmitir los aspectos que interesan al reclutador. La información tiene que ser lo más completa posible, pero huyendo

En el currículum prima lo imprescindible sobre lo superfluo. Debe ser legible, ordenado, y que ayude a transmitir la información

de listados eternos. Prima lo imprescindible sobre lo superfluo. Todos los elementos clave de la trayectoria del aspirante aparecerán sin repetirse los datos. La experiencia laboral estará en primer plano, con el nombre del puesto, la empresa, el periodo y una breve descripción de las funciones desempeñadas. Según los expertos, nunca debe superar las dos hojas. No hay que olvidar los datos personales, incluido el mail de contacto. El formato clásico puede ser de ayuda, excepto en los puestos creativos. Es también muy importante no mentir.

En cuanto a la foto, es mejor una fotografía bien iluminada, de frente, solo, plano medio, gesto amable, que transmita profesionalidad. Si el

CLAVES PARA TENER UN BUEN CURRÍCULUM

● **Seriedad. No uses emoticonos o emojis, o elementos gráficos y de expresión que resten profesionalidad.**

● **Ayúdate de negritas, subrayados, enumeraciones, usa el blanco de la página, para que pueda transmitirse la información con rapidez.**

● **La correcta ortografía, sintaxis, gramática y signos de puntuación son fundamentales.**

● **Busca ser breve, conciso y claro. Es el arte de la síntesis. Usa frases cortas. No utilices el pronombre yo, sino la tercera persona del singular.**

● **El lenguaje debe ser sencillo y sobrio, y que puedan entenderlo incluso personas no expertas en tu materia.**

● **Puedes usar palabras clave de tu perfil profesional o sector que realcenten tus habilidades. Destaca las que mejor encajen en la empresa a la que te diriges. Puedes tener varios CV con este propósito.**

aspirante cuenta con página web o blog debe incluirlo en el CV, ya que los seleccionadores contrastan en internet.

El diseño del CV no debe descuidarse. Ayudará tanto en su presentación estética como en la organización de los contenidos. Existen plantillas editables que pueden ser de ayuda. La tipografía: clara y limpia. Se recomienda no usar muchos colores.

Existen distintos formatos (PDF, *online*, currículum europeo, vídeo). El videocurrículum ayuda a destacar y diferenciarse. No obstante, tiene complejidad técnica, debe estar bien realizado y que se incluyan todos los datos. Permite ir más allá de las posibilidades que ofrece el tradicional: los empleadores

pueden oír, ver, y valorar cualidades claves como la comunicación. Por último, es necesario advertir que debe llegar a la persona correcta ya sea por mail o en mano. Obtén información de las necesidades de la empresa y el lugar al que entregarlo.



Entrevista, la prueba en la que puedes superarte

El currículum, tu iniciativa o tu red de contactos han funcionado. Estás a un paso de lograrlo. Pero queda la última prueba, la más importante, el filtro que marcará el antes y el después, la entrevista de trabajo. La entrevista de selección es una herramienta básica del proceso, a la que solo acuden los candidatos con posibilidades. Es el momento del entusiasmo inteligente, de demostrar tus actitudes y aptitudes más allá del CV, de saber usar la comunicación. Para ello será bueno que sepas a quién te estás dirigiendo, cuida tu imagen y tus gestos. Necesitas conocimientos previos de la empresa a la que aspiras, su filosofía, valores, clientes, etc. También del puesto y de ti mismo. Practica tu oratoria y ordena las ideas. El seleccionador querrá profundizar en el CV y comprobar el estilo personal del aspirante y su experiencia. Busca la alienación entre el CV y el puesto, determina los puntos fuertes y argumentos. Recuerda: puntualidad y profesionalidad.

Existen distintos tipos de entrevista. Pueden ser abiertas (sin un guión previo por parte del entrevistador, utilizando en parte las respuestas del entrevista-

CONSEJOS PARA UNA BUENA ENTREVISTA

- **Seguridad. El reclutador se la juega como tú, por eso debes demostrarle que eres la persona idónea y que te adaptarás a las necesidades de la empresa.**

- **Energía. Debes transmitirla, ellos necesitan saber que lo darás todo, sé amable, sonríe, proactivo, claro, pregunta por el puesto, muestra interés.**

- **Usa un lenguaje técnico, positivo, directo y relacionado con el vocabulario de la empresa. Argumenta de modo lógico y razonado.**

- **Define tu valor añadido, marca el espíritu desde el principio, orientate por la comunicación no verbal.**

- **Intenta crear buen feeling y sé espontáneo pero ordenado, agrádecete su tiempo, un mail de seguimiento ayudará.**

frecuentes versarán sobre el ambiente personal y familiar, sobre la formación y/o experiencia, y las competencias. Preguntas como «¿qué buscas en este trabajo?», «¿qué puedes decirme sobre ti?», «¿por qué dejaste tu anterior puesto?», «¿qué éxitos y fracasos consideras más relevantes?... buscarán discernir sobre tus competencias. No existe respuesta estándar. Motivación, compromiso, actitud positiva y profesionalidad son la clave. Visualízate trabajando allí, evita lo que los expertos llaman efecto Pigmalión: si piensas que no te darán el puesto, lo notarán, y acabará ocurriendo.

do), dirigidas (con formato pregunta-respuesta tipo formulario), o semidirigidas. Las hay individuales, de dinámicas de grupo, entrevistas telefónicas, incluso de tribunal (entrevistado por varias personas) o de tensión (cuando se busca encontrar cualidades de reacción).

Es importante que prestes atención al mensaje que estás transmitiendo. No es un interrogatorio, sino un diálogo constructivo, desarrolla conceptos. No te muestres nervioso, la confianza es un valor. Importan tus respuestas pero también tus preguntas, tu habilidad al mostrarte y ser capaz de sintetizar de manera clara y efectiva. Vigila los conceptos negativos. Haz hincapié en tus logros.

Durante la entrevista se suelen tratar muchos temas, tanto personales como profesionales. Las preguntas más

Lanzaderas de **empleo**



Lanzaderas de empleo, mejoran la empleabilidad



MÁS DE MIL JÓVENES MOTIVADOS

Fundación Telefónica y Fundación Santa María la Real han impulsado 55 Lanzaderas de Empleo durante 2014 y 2015, con las que han ayudado a más de 1.100 jóvenes a entrenar una nueva búsqueda de trabajo en equipo. Los participantes han reforzado sus

habilidades, fijado su objetivo profesional, ampliado sus contactos y multiplicado la posibilidad de encontrar empleo, promoviendo su proyecto emprendedor o idea de negocio. Con estos antecedentes, ambas Fundaciones, con el apoyo y

Buscan trabajo entre todos y para todos. Ganan confianza y autoestima. Enfocan su carrera y desafíos. Pelean unidos. El programa Lanzaderas de Empleo surgió en el año 2013 en la Fundación Santa María la Real de Aguilar de Campoo (Castilla y León), la misma entidad que décadas atrás impulsó las Escuelas Taller, por las que llegaron a participar más de 700.000 personas. Surgen como

una iniciativa innovadora para el fomento de la empleabilidad acorde a la nueva situación económica.

Pronto, en 2014, Fundación Telefónica se sumó al programa y apostó por él, junto a otras entidades privadas y administraciones públicas. Con este mercado laboral global y cambiante se requería otra forma de actuar, un salto cualitativo, con una nueva filosofía frente al desempleo juvenil que es sangrante en España. El paro era el problema, y los desempleados, la solución. Así nació la primera experiencia, que rápidamente se extendió por toda la geografía española. En 2015 se pusieron en marcha 55 lanzaderas en distintas ciudades gracias al Programa de Empleabilidad Joven de la Fundación Telefónica, *Todos Incluidos*.

Una lanzadera es un equipo heterogéneo de personas desempleadas con espíritu dinámico, comprometido y solidario, que

coordinadas por un técnico o mentor, refuerzan sus competencias, generan conocimiento colectivo, se hacen visibles y colaboran cohesionados por el fin común: un empleo para todos. Cada lanzadera la forma un equipo de 25 personas de hasta 35 años que trabajan cinco meses en un conjunto de experiencias relacionadas con la mejora de sus oportunidades para

encontrar empleo. Movidos por un espíritu participativo, se organizan como si fueran una empresa, repartiendo sus tareas en departamentos (el de intermediación laboral, comunicación, marketing, etc). El objetivo común de esta 'empresa' es que cada uno de sus miembros pueda lograr el empleo, y que a la vez puedan desarrollar competencias claves

como la confianza, el trabajo en equipo, la comunicación o la gestión del tiempo. Desarrollan competencias digitales, aprenden a enfrentarse a una entrevista, a planificar, focalizar las ofertas, son protagonistas de su propia estrategia.

Compartes conocimientos y experiencias con un objetivo claro: reforzar las competencias, aumentar la empleabilidad y las oportunidades de encontrar trabajo. Para ello cuentan con el trabajo del técnico –con quien se reúnen varios días a la semana– junto a la ayuda de especialistas, voluntarios y empresas de diversos sectores, unidos a la intermediación de entidades y Ayuntamientos con el mundo empresarial. Estas ayudas, junto a la cultura colaborativa inherente, los respalda en una búsqueda de trabajo más ordenada, coordinada y eficaz. Empezan haciendo un mapeo de las empresas locales, se estudian sus necesidades y se las visita, diseñan estrategias y se apoyan unos a otros. Una lanzadera acaba convertida en un espacio multiplicador, intervención que genera conocimiento y movilización, energía que se adapta a los perfiles laborales del siglo XXI. Una herramienta de conocimiento al servicio de los jóvenes.

●
Una Lanzadera de Empleo es un espacio multiplicador, una energía que se adapta al siglo XXI, una herramienta al servicio de los jóvenes



la cofinanciación del Fondo Social Europeo, promoverán 454 lanzaderas más hasta 2020, que ayudarán a muchas personas en la búsqueda de trabajo y contar con nuevas oportunidades de crecimiento personal y profesional.



Momento en el que los jóvenes se reparten las tareas que deben realizar dentro del proyecto.

Lanzaderas que repercuten en la sociedad y el empleo

Funcionan las Lanzaderas de Empleo? ¿Son una herramienta útil de inserción laboral entre los jóvenes? Las conclusiones del *Informe de Evaluación de Impacto social del Proyecto de las Lanzaderas Empleo* así lo atestiguan. El estudio encargado por la Fundación Telefónica y la Fundación Santa María la Real a la consultora Red de Recursos de Evaluación y Aprendizaje, Redcrea, para evaluar con rigor su impacto social, otorga un

balance positivo, tras el estudio de 25 lanzaderas, y un análisis comparado con jóvenes de características similares que no han pasado por el programa. Los participantes mejoran la actitud, la motivación y la empleabilidad, así como las posibilidades de insertarse en el mercado laboral, según el informe.

El fortalecimiento de las capacidades de estos jóvenes (hasta 35 años) ha quedado demostrado, mejorando sus oportunidades de empleo a través de un proceso de trabajo que potencia su desarrollo y autonomía profesional. El estudio quería comprobar si las lanzaderas facilitaban la inserción laboral por cuenta propia o ajena de sus componentes, orientando su carrera y promoviendo la adquisición y desarrollo de competencias claves. La tasa de inserción laboral es del 60,1%, con un 20,9% de impacto neto atribuible a las lanzaderas. Esta inserción laboral «es claramente mejor», con contratos, jornadas y cobertura social mejores que la del grupo de comparación. Además, la tasa de Retorno Social de la Inversión muestra que por cada euro que se invierte en el

proyecto, retornan 2,8 euros a la sociedad. Las lanzaderas son un instrumento efectivo que retribuye a la sociedad.

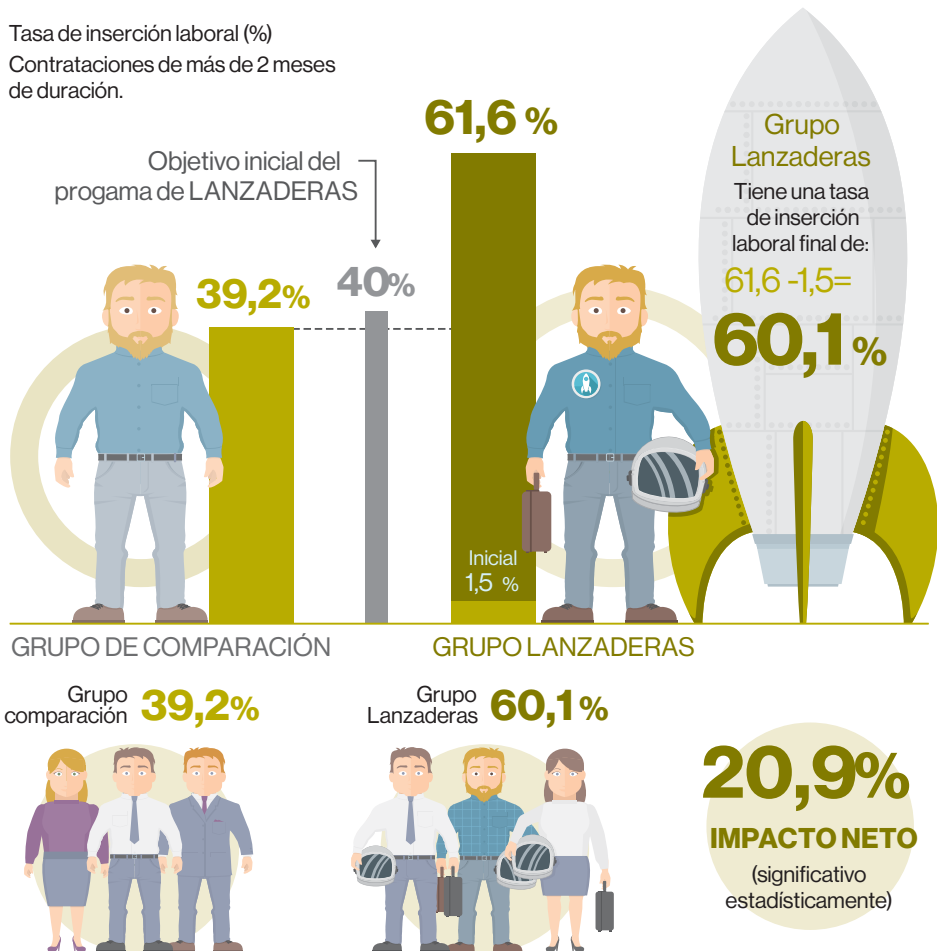
El empleo tipo conseguido «se puede describir como un empleo con un contrato temporal de jornada completa, por cuenta ajena, en torno a los 6 meses de duración; con un

Las Lanzaderas de Empleo mejoran la actitud, la confianza y las posibilidades de encontrar un empleo, según el informe de Redcrea

salario neto de unos 1.000 €/mes y con cobertura de la seguridad social». A esto debemos añadir que estaba relacionado con el que les gustaría tener en muchos casos. El grupo de edad de 18 a 23 años es el que mejor tasa de inserción presentó al final del programa (69,2%). En cuanto a estudios, «los universitarios son los que mejor tasa de inserción presentan (53,8%), aunque el impacto neto es mayor entre los que tienen

INSERCIÓN LABORAL

Tasa de inserción laboral (%)
Contrataciones de más de 2 meses
de duración.



estudios secundarios (23,7%)», asegura el informe.

Sin duda, entre los efectos destacados encontramos los relacionados con la motivación, confianza y autoestima y satisfacción general. El 59,3% tiene una actitud más positiva que antes frente a la posibilidad de encontrar un empleo. El 67,6% considera que tiene más oportunidades reales, y la mayoría afirma que ha conseguido

definir su proyecto profesional, identificando miedos y desarrollando fortalezas. Señalan también que han logrado más entrevistas de empleo durante el proceso. Tienen más claro cómo venderse y mayor seguridad, estructuran mejor el currículum, y comprenden las necesidades de las empresas. Los jóvenes mantienen su preocupación por la situación económica, pero ven más accesible el mercado del sector para el que se sienten más preparados.



Imágenes de algunos de los proyectos de las lanzaderas de empleo que se pusieron en marcha en 2014-2015.

Las Lanzaderas como experiencia enriquecedora

Una experiencia positiva que refuerza la confianza y desarrolla conceptos y puntos de vista nuevos de cara a una mayor empleabilidad. Los participantes y los técnicos de las Lanzaderas de Empleo de la Fundación Fundación Santa María la Real y la Fundación Telefónica coinciden. «Es algo completamente diferente de lo que había hasta ahora, la búsqueda activa de empleo es lo que nos diferencia de personas que no están aquí dentro», explica Alejandro, de la Lanzadera de Cartagena. «Se nos olvida quiénes somos, hacia dónde queremos ir, y en la Lanzadera se trabaja

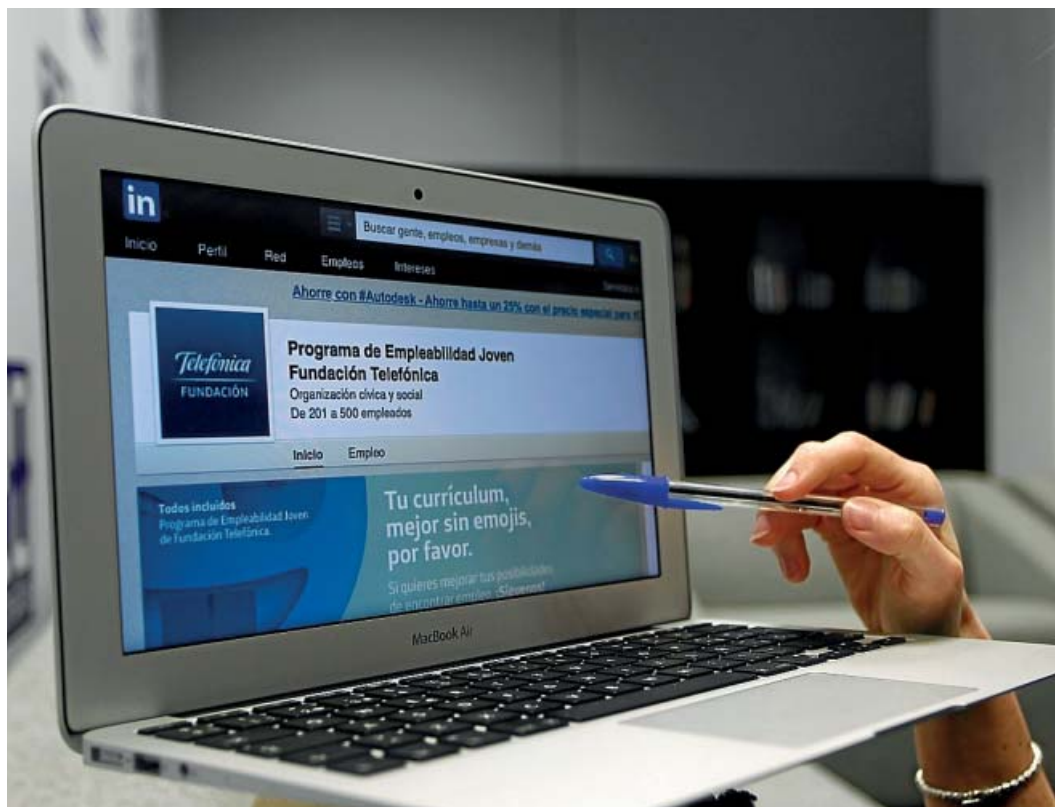
muchísimo eso», explica Carolina, de la Lanzadera de Barcelona. «Soy más eficaz en la toma de decisiones», añade Iván, de la de Huesca.

Todos los participantes coinciden en destacar que las Lanzaderas han puesto a su disposición una serie de herramientas técnicas y estratégicas muy útiles. «Vas con una actitud ganadora», apunta Beatriz, de la Lanzadera de Zaragoza. «Con las sesiones de *coaching* individuales me he ido centrando en los objetivos», cuenta Bea, de la Lanzadera de Plasencia. «Se trabaja mucho el *networking*, si no tienes contactos, no eres nadie», alega Borja, de la Lanzadera de Segovia. Este punto de vista lo comparten también los técnicos y expertos que apoyan a los jóvenes en las Lanzaderas y que lo consideran como un «paso más allá» y una experiencia «absolutamente retadora». «Como embajadora de la Fundación Telefónica me siento muy orgullosa, me parece fantástico todo el programa que están haciendo», explica Teresa Perales, campeona paralímpica española.

Otros

programas de la
Fundación Telefónica

1 Todos incluidos en Lin



La unión entre la mayor red social profesional y la Fundación Telefónica ha creado una comunidad en la que los jóvenes son asesorados y conectan sus perfiles con las empresas

Dinamizar. Conectar. Asesorar. Resolver dudas. Convocar... La fuerza de la red social LinkedIn se unió al Programa de Empleabilidad Joven de la Fundación Telefónica, en Todos Incluidos en LinkedIn, buscando aumentar la visibilidad de aquellas personas jóvenes que estén buscando trabajo. Un programa que quiere ayudar a los jóvenes a encontrar un empleo usando las oportunidades de internet. Con el objetivo de insertarlos en el mercado laboral, tienen a su disposición el espacio creado por la fundación dentro de la primera plataforma profesional del mundo. La Fundación Telefónica se encarga de

kedIn



dinamizar la página de LinkedIn del programa para informar a las personas interesadas en buscar empleo o a expertos que quieran aportar sus conocimientos para este objetivo común. Los *community manager* del Programa de Empleabilidad Joven ayudan a mejorar los perfiles de los jóvenes, y los asesoran personalmente sobre la mejor manera de encontrar empleo dentro y fuera de esta red social.

Una comunidad participativa. Interconectada. En permanente relación entre los expertos de Telefónica y otros profesionales con los jóvenes. Un punto de encuentro en el que podrán encontrar contenidos sobre empleabilidad, consejos prácticos, píldoras informativas, noticias,

métodos para mejorar la presentación de los currículum, recomendaciones para enfrentarse a una entrevista de trabajo, informes, estudios, y toda la información sobre las actividades de los programas de Empleabilidad Joven: Lanzaderas de Empleo, Think Big, Programas de Ayudas al Estudio de la Formación Profesional, Prácticas de Aprendizaje, entre muchas otras.

Los seguidores de la página son parte activa del proyecto exponiendo dudas o formulando preguntas y peticiones en las publicaciones que se van actualizando. La *community manager* va

conociendo las necesidades de los participantes y respondiendo a sus dudas mediante este sistema. Los jóvenes pueden obtener información de cómo planificar su búsqueda de empleo, y desarrollar y poner en práctica eficientemente aquellas competencias, habilidades y conocimientos que fomentan la empleabilidad. La Fundación Telefónica hace de intermediación con las empresas presentes en LinkedIn para que los responsables de recursos humanos de las mismas participen y se comuniquen con los grupos inscritos. La idea es interactuar con los usuarios y que conozcan sus

perfiles. La página realiza además publicidad de las convocatorias y actividades presenciales en distintas ciudades sobre sesiones de *networking* y otras temáticas.

La participación es fundamental en este proyecto, ya que es la base de un asesoramiento óptimo. Se crean grupos de debate por sectores y especialización. Los jóvenes pueden compartir así sus inquietudes y conocimientos. Estos grupos son a su vez moderados por profesionales de recursos humanos y expertos, que tienen la oportunidad de conocer las competencias de los participantes y aconsejarles sobre sus capacidades.

LA MAYOR RED SOCIAL DE EMPLEO

LinkedIn, la mayor red profesional del mundo, que interconecta a profesionales de todo el globo, forma parte de las competencias digitales básicas que mejoran la empleabilidad. Gracias al programa Todos Incluidos, los jóvenes podrán descubrir nuevas oportunidades laborales, mantenerse al día de las noticias de la empresa, y aumentar sus contactos profesionales. Para participar solo es necesario crear un perfil en la red social y seguir la página de LinkedIn de la Fundación Telefónica. De este modo, formará parte de una comunidad a la que se han unido profesionales de recursos humanos, empresas e instituciones y personas con inquietud en mejorar la empleabilidad.

2 Think Big

Emprendimiento social. Ayudar a los jóvenes a desarrollar sus ideas, aquellos proyectos que puedan tener un impacto en su comunidad y entorno, y que propicien un mundo mejor

Think Big. Piensa en grande. Tus ideas pueden cambiar el mundo. Tu aportación mejorará tu comunidad. Eres capaz de ser un poderoso motor de cambio si crees en tus posibilidades. Bajo esta filosofía de emprendimiento social se organiza un proyecto de la Fundación Telefónica dentro de la iniciativa de empleabilidad joven *Todos Incluidos*. Se lleva desarrollando desde hace años en España, Reino Unido y Alemania, y logra formar a jóvenes europeos en el desarrollo de sus habilidades como emprendedores sociales, ayudándoles a llevar a cabo un proyecto para mejorar su comunidad o su entorno. Los jóvenes deben inscribirse y presentar su idea. Ya han conseguido poner 1.035 proyectos en marcha de 3.700 ideas presentadas.

Durante todo el proceso estos jóvenes son acompañados para que la experiencia sea enriquecedora y formativa, recibiendo mentorización, apoyo financiero e institucional, para desarrollar su proyecto. El programa formativo apoya a personas de entre 15 y 26 años con ideas sociales que han presentado su proyecto en la web www.thinkbigjovenes.com. El compromiso de la Fundación Telefónica es que estos emprendedores aprendan mediante talleres presenciales y *online*, desarrollen las habilidades que los ayudarán en su futuro profesional y personal, contando con un

equipo de expertos para asesorarles y darles apoyo en todo momento. La idea del joven contará con 400 euros para iniciarse en el nivel 1 (una vez seleccionados) durante los seis primeros meses. Si el proyecto pasa al segundo nivel, durante seis meses más recibirá apoyo para convertir su idea en un proyecto sostenible, con más formación, un *pool* de mentores específico para ese objetivo y una ayuda económica de hasta 3.000 euros.

La idea del joven sigue siendo 100% suya. Más de 750 empleados de la compañía ya han participado en Think Big como mentores y cuentan con el respaldo de organizaciones colaboradoras, principalmente del ámbito social. De este modo, buscan que el joven mejore sus competencias de

APOYO Y GRAN DIFUSIÓN

Think Big no se conforma con hacer sostenible la idea del joven, si no que pone a su disposición todo el potencial de difusión y contactos. Mediante los Demo Day, la Fundación Telefónica muestra los proyectos innovadores, sus ideas, y conecta éstas con emprendedores, startups, inversores, organizaciones públicas y privadas del mundo, gracias a su iniciativa Open Future. Con las giras Pop Up Emprendedores organizan además eventos de formación intensiva en distintas ciudades. Aplicaciones de ciclismo urbano, juegos para niños con problemas de lenguaje... Ideas para el futuro.

empleo y autoempleo, ya que gracias a este aprendizaje van desarrollando sus capacidades para levantar su futura empresa o *startup*. El foco está en la fase más temprana del emprendimiento: cómo un joven que no sabe llevar adelante su idea puede convertirla en un proyecto sostenible que a su vez tenga un impacto social. Cada año se seleccionan 300 ideas/proyectos en España, poniendo todo el conocimiento técnico de Telefónica al servicio de estos alumnos y concluyendo con una evaluación de competencias para comprobar el avance de estos valiosos agentes del futuro cambio social.



3 Empleo Digital

Convertir a los jóvenes en los profesionales digitales que buscan las empresas mediante una enseñanza intensiva y gratuita que les dé una oportunidad

Existe una demanda laboral que no está siendo cubierta (85.000 puestos en España) si hablamos de los profesionales digitales. La Fundación Telefónica dentro de su programa Empleo Digital quiere intermediar entre estas oportunidades y los jóvenes que buscan empleo. El objetivo es que puedan aprender mediante una formación intensiva, sin necesidad de conocimientos previos, aquellas profesiones que demandan las empresas, terminado el curso con un proyecto final. Son competencias que aseguran la inserción

4 Hackathon 'Todos incl'

La brecha de género en las disciplinas tecnológicas es una realidad. Pero encuentros como el Hackathon revierten la dinámica con la mujer como protagonista

Se trata de romper la brecha digital de género en disciplinas como la ciencia, la tecnología, ingeniería y las matemáticas. Realizar encuentros para desarrollar un proyecto tecnológico con grupos mixtos en los que las mujeres tienen un papel protagonista. El Hackathon *Todos Incluidos* de la Fundación Telefónica, desarrollado en colaboración con Girls in Tech, promueve el trabajo en equipo y la diversidad en estos entornos laborales en los que las mujeres son minoría. Granada, Barcelona y Madrid han acogido estos encuentros, una fiesta tecnológica para todos los públicos (hay demos, talleres y conferencias sobre tecnología). Un desafío para los participantes que



mediante alianzas específicas de la Fundación Telefónica con compañías del sector. El programa cuenta con la participación de Job&Talent, Autentia, Diacode, ASPGEMS, H4ckademy y TicJob. Ofrecen cursos como el de Desarrollo web en Java, el lenguaje de programación más utilizado para el desarrollo de aplicaciones, profundizando en las colecciones Java Standard y Enterprise Edition. En curso de Desarrollo de portales web con LIFERAY, el alumno aprenderá este gestor de contenidos que es la opción opensource preferida en el ámbito empresarial. En el curso Desarrollo web con RUBY ON RAILS, conocerá uno de los lenguajes de programación con más futuro, utilizado para aplicaciones de web multiplataforma. En el de Desarrollo web con PHP, se centrará en uno de los lenguajes de programación más potentes para sitios

webs complejos y aplicaciones de comercio electrónico. En el de Desarrollo de Aplicaciones móviles aprenderá sobre los sistemas operativos Android e IOS, y podrá publicar sus apps en Apple o Google. Los cursos de Big Data (aprendizaje para gestionar y presentar datos masivos, muy demandado por las empresas), Programación de Videojuegos (para realizar el proceso que engloba la creación de un videojuego) y el de Ciberseguridad (para profundizar en la protección de información en contextos digitales) cierran la oferta formativa.

El proceso de aprendizaje se dirige a jóvenes de entre 18 a 35 años. La formación se desarrolla durante cuatro meses, incluyendo un 90% de prácticas. El programa cuenta con una plataforma web para inscribirse: www.talentumempleo.com.

uidos'



se enfrentan al reto de desarrollar un proyecto del Internet de las Cosas (Iot), con equipos heterogéneos formados por mujeres y hombres, al 50%, perfiles con o sin experiencia, de ámbitos como la programación, desarrollo o diseño. En cada una de las ciudades, se seleccionaron unas 40 personas (120 en total), de las más de 700 candidaturas, para trabajar durante un fin de semana. Robots de acompañamiento en viajes, zapatillas que permiten corregir la pisada para no dar pasos en falso, cunas para bebés que avisan del llanto... en total se desarrollaron 30 aplicaciones de interés social aprovechando la plataforma Iot de Telefónica I+D y los sensores 'Thinking Things' de la compañía. Gracias a ello, pudieron crear productos y servicios de Internet de las Cosas de forma práctica y fácil. El punto fuerte del Hackathon, su marca diferencial del resto, es su poder de inclusión, la participación activa de mujeres, con el objetivo de impulsar carreras y conocimientos en estas disciplinas en las que tanto pueden aportar. Mediante un proceso motivador, la Fundación Telefónica rompe esta brecha de un modo práctico y empírico. Los participantes luego pasan a formar parte de una bolsa de trabajo del grupo Telefónica con acceso a oportunidades exclusivas de empleo.



5 Prácticas

Los jóvenes desempleados tienen la oportunidad de formarse y realizar prácticas de instalador de fibra óptica en las empresas colaboradoras de Telefónica

Formación y experiencia. Crean un vínculo, un paso necesario para lograr la inserción laboral. Una dificultad a la que se enfrentan nuestros jóvenes a diario: la escasa oferta de trabajo, la tecnificación del mercado laboral, las dificultades para acceder al mercado laboral una vez concluida la formación, suponen una barrera para lograr ese vínculo. Todo joven que encara la búsqueda de empleo una vez culminado su proceso formativo reglado, se enfrenta un mercado de trabajo duro, con poca



Formación práctica en competencias técnicas y transversales.

apertura hacia los jóvenes y con requerimientos clave: formación al día y experiencia. Por ello, los jóvenes sienten vértigo, precisan ayuda para cruzar ese puente: Una oportunidad para aprender y demostrar su valía.

Con su Programa de Empleabilidad, Fundación Telefónica quiere apoyar a los jóvenes desempleados a obtener la formación y experiencia necesarias con el proyecto de Aprendizaje en Prácticas. Se trata de un itinerario personalizado que comienza en aula y culmina con prácticas en empresas del sector de las Telecomunicaciones. El foco del proyecto es formar a jóvenes para aumentar sus posibilidades de inserción laboral, al contar con una especialización para desempeñar una de las tres profesiones más demandadas en la actualidad: instalador de telecomunicaciones

especialización en fibra óptica. Desde 2014 se va realizando una edición anual, en la que se forma a 250 jóvenes menores de 35 años en desempleo provenientes de contextos vulnerables a la exclusión. Se necesita que cuenten con conocimientos en electricidad, electrónica o informática.

El itinerario formativo consta de 30 horas de formación en competencias técnicas para la instalación de fibra óptica en domicilio de cliente

FIBRA ÓPTICA, UN SECTOR CON CRECIMIENTO

Al tratarse de una compañía de telecomunicaciones, la Fundación Telefónica apuesta por la empleabilidad de los jóvenes en lo que mejor saben hacer y en lo que cuenta con mayor capital humano y tecnológico. El sector de la fibra óptica es «un nicho de empleo muy demandado y con buenas perspectivas de futuro», aseguran en la compañía. Se estima que en los próximos años se alcanzarán los 7 millones de instalaciones de fibra óptica en España. Un sector en crecimiento que requerirá de profesionales. Representa una oportunidad para formarse y realizar las prácticas en las empresas colaboradoras de Telefónica. Los cursos se imparten en centros formativos de la Compañía de Jesús y La Salle.

supone un total de 3 meses, se emite un diploma que acredita más de 300 horas de formación.

Para el desarrollo del proyecto cuentan con la Fundación Tomillo, los Centros de Formación Profesional de Compañía de Jesús y Fundación La Salle (en nueve Comunidades autónomas: Andalucía, Asturias, Canarias, Castilla y León, Cataluña, Madrid, La Rioja, Valencia y País Vasco) y las empresas colaboradoras de Telefónica (Abentel, Teleco, Cobra, Comfica, Cotronic, Dominion, Elecnor, Itete, Liteyca y Montelnor).

(FTTH), 30 horas en competencias transversales necesarias para el desempeño de la profesión (trabajo en equipo, autonomía, gestión del tiempo, comunicación, atención al cliente) incluyendo un módulo de búsqueda de empleo y autoempleo. A esta formación se le unen los módulos de Formación en Prevención de Riesgos Laborales que exigen para esta labor. Tras la formación en el aula, que es eminentemente práctica, se realizan prácticas en las empresas, que en la actualidad, serán de 200 horas. Durante este período de prácticas el alumno cuenta con una ayuda económica para los gastos que le supone la actividad laboral que realiza en las empresas (transporte, manutención, ropa de trabajo,...). Al finalizar el itinerario, que

6 Becas

Cientos de jóvenes pueden obtener ayuda para cursar sus grados de Formación Profesional en familias de la rama tecnológica

Jóvenes que provienen de contextos vulnerables, una responsabilidad social en aras de la igualdad. El programa de Becas y Ayudas a la Formación Profesional de la Compañía de Jesús y Fundación Telefónica busca facilitar el acceso a los estudios de personas con escasos recursos, con el objetivo de aumentar sus oportunidades de empleabilidad e inserción laboral.

Hasta 500 jóvenes en diez comunidades autónomas –Andalucía, Asturias, Canarias, Castilla y León, Cataluña, Extremadura, Madrid, La Rioja, Valencia y País Vasco– se han visto beneficiados por estas ayudas y becas, principalmente para cursar algún Grado de Formación Profesional en una familia con base tecnológica, uno de los campos con mayores salidas profesionales en el mercado laboral. Asturias,

Madrid, Andalucía, Cataluña, Extremadura y País Vasco, entre otras comunidades, cuentan con esta iniciativa. El objetivo del programa es colaborar con los gastos reales de los alumnos con mayores dificultades de acceso a la formación, con una dotación vinculada a sus necesidades personales.

La aportación es secundada por la Comisión General de Becas y busca cubrir determinados conceptos básicos para el correcto desarrollo de sus estudios: cuotas regladas de formación, transporte, herramientas obligatorias para los talleres, material escolar, libros de texto, costes de los certificados de cualificación, comedor y/o manutención, cuotas por servicios complementarios y actividades paraescolares. Estas becas son compatibles con las de la Consejería de Educación y se realizan en los 21 centros adscritos al programa y coordinados por la Compañía de Jesús. El proyecto se destina a estos alumnos para impulsar el acceso y permanencia de los jóvenes en riesgo de exclusión que se encuentren estudiando Formación Profesional tanto en el Grado Básico, el Grado Medio, como el Grado Superior. Los estudiantes matriculados en los centros adscritos podrán solicitar la Beca Fundación Telefónica en el mismo centro.

Direcciones útiles

Empleo y Formación

Ministerio de Educación, Cultura y Deporte

www.mecd.gob.es/portada-mecd

Formación Profesional

www.todofp.es

Ministerio de Empleo

www.empleo.gob.es

Buscadores de empleo y redes sociales

Infojobs
www.infojobs.net

LinkedIn (red social)

www.linkedin.com

Monster
www.monster.es

Cámaras de Comercio
www.quieroempleo.com

Nubelo (freelance)
www.nubelo.com

Infolancer (freelance)
freelance.infojobs.net

Tecnoempleo (informática)
www.tecnoempleo.com

Behance (red social)
www.behance.net

Laboris

www.laboris.net

Infoempleo
www.infoempleo.com

Programa empleo joven de Telefónica

Fundación Telefónica
www.fundaciontelefonica.com

Hackathon 'Todos Incluidos'
www.fundaciontelefonica.com/empleabilidad/hackathon-todos-incluidos

Empleo Digital
www.talentumempleo.com

Lanzaderas de empleo y emprendimiento solidario

www.lanzaderasdeempleo.es

Prácticas en empresas tecnológicas
www.fundaciontelefonica.com/empleabilidad/practicas-empresas-tecnologicas

Becas y Ayudas
www.fundaciontelefonica.com/empleabilidad/becas-formacion-profesional

Todos Incluidos en LinkedIn
www.linkedin.com/company/programa-empleabilidad-fundacion-telefonica

Fundaciones y Agentes sociales

Santa María La Real
www.santamarialareal.org

Compañía de Jesús
www.educacionjesuitas.es

Fundación Tomillo
www.tomillo.org

Telefónica

FUNDACIÓN

Río nos ilusiona. Ella, nos emociona.

Con Teresa, hacia Río 2016.



Teresa Perales,
embajadora de Fundación Telefónica
ganadora de 22 medallas paralímpicas.

fundaciontelefonica.com

Todos incluidos

Programa de Empleabilidad Joven



Nuestros programas de empleabilidad funcionan.

Fundación Telefónica y Santa María la Real han conseguido que el 60% de los jóvenes que han participado en las Lanzaderas se inserten en el mundo laboral.

Entérate de nuestros proyectos en fundaciontelefonica.com

Síguenos en



Cofinanciado por:



Unión Europea
Fondo Social Europeo
"El FSE invierte en tu futuro"

Con la colaboración de:



FUNDACIÓN
Santa María la Real
del Patrimonio Histórico

