



FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y EMPRESARIALES,
UNIVERSIDAD PONTIFICIA DE COMILLAS

E-2

HÁBITOS EN LA BÚSQUEDA DE EMPLEO DE RECIEN LICENCIADOS EN ICADE E2 DESDE LA CRISIS FINANCIERA DE 2008

Autor: José Martínez Pereda
Director: Guillermo Sánchez Prieto

Madrid
2014



ÍNDICE

| | |
|---|-----------|
| 1. RESUMEN Y PALABRAS CLAVE | 2 |
| 1.1. Resumen | 2 |
| 1.2. Abstract | 2 |
| 1.3. Palabras clave | 2 |
| 1.4. Key words | 2 |
| 2. INTRODUCCIÓN | 3 |
| 2.1. Objetivos de la investigación | 3 |
| 2.2. Metodología utilizada | 3 |
| 2.3. Estado de la cuestión | 4 |
| 2.4. Estructura del trabajo | 5 |
| 3. MARCO TEÓRICO | 6 |
| 3.1. Concepto de hábito | 6 |
| 3.2. Estudios anteriores | 6 |
| 4. ESTUDIO DE CAMPO | 11 |
| 4.1. Enfoque general | 11 |
| 4.2. Presentación de la muestra | 12 |
| 4.3. Aplicación del estudio | 14 |
| 5. RESULTADOS | 15 |
| 5.1. Hábitos antes del proceso de selección | 15 |
| 5.2. Hábitos durante el proceso de selección | 23 |

| | |
|--|----|
| 5.3. Hábitos después del proceso de selección----- | 30 |
| 6. CONCLUSIONES----- | 36 |
| 7. BIBLIOGRAFÍA----- | 38 |

1. RESUMEN Y PALABRAS CLAVE

1.1 Resumen

Este trabajo analiza los hábitos de búsqueda del primer empleo de los alumnos recién licenciados en la Universidad Pontificia Comillas en Administración y Dirección de Empresas (ICADE E-2) desde la crisis financiera de 2008. Se realizará una revisión de la literatura existente y de otras líneas de investigación. Para este análisis se han efectuado siete entrevistas en profundidad a antiguos alumnos de la Universidad entre la promoción de 2009 y la de 2013. Los resultados muestran cuáles son los principales hábitos y un análisis a posteriori de los entrevistados sobre los mismos basados en su experiencia actual.

1.2 Abstract

The aim of this essay is to analyse the job search habits of recent graduates at the Universidad Pontificia Comillas in Business Administration and Management (ICADE E-2) since the 2008 financial crisis. Reviews of the existing literature and other lines of research will be held. For this analysis seven in-depth interviews have been conducted to former students of the University between the Class of 2009 and 2013. The results

show what the main habits are as well as a post hoc analysis of the interviewees about these based on their current experience

1.3 Palabras clave

Hábitos, búsqueda de empleo, primer empleo, transición vida laboral, recién licenciados, recién graduados, trabajo, proceso de selección, entrevista personal, estudiantes.

1.4 Key words

Habits, job search, first job, working life transition, graduates, job, selection process, personal interview, students, applicants.

2. INTRODUCCIÓN

La introducción está dividida en cuatro partes. En primer lugar se explicarán los objetivos del trabajo, seguido de la metodología utilizada, el estado de la cuestión, y por último, la estructura del Trabajo de Fin de Grado (En adelante TFG).

2.1 Objetivos

El presente trabajo de investigación académica se centra en estudiar los hábitos de búsqueda de empleo de los recién licenciados o graduados en la Universidad Pontificia Comillas (ICADE E-2) en los últimos años. Una vez establecidos dichos hábitos, el siguiente objetivo es analizarlos para conseguir que al potencial lector de este trabajo que se encuentre buscando empleo al haber finalizado sus estudios pueda servirle de orientación.

2.2 Metodología utilizada

Para conseguir estos objetivos, se ha optado por seguir una metodología cualitativa, en concreto la entrevista en profundidad. Dicha entrevista está compuesta por 40 preguntas que se han realizado a siete exalumnos de E-2 de distintas promociones (en concreto

entre la de 2009 y 2013). Esta metodología se ha considerado como la más adecuada, ya que de esta forma se pueden estudiar casos reales en profundidad. Los siete entrevistados han sido escogidos de forma que se cubran todas las promociones desde la crisis de 2008 (empezando por la de 2009) y alternando ambos sexos para evitar el sesgo dentro de lo posible.

Las 40 preguntas realizadas se han elegido para lograr abarcar todos los hábitos que se tienen a la hora de enfrentarse a un proceso de selección. A parte de las preguntas realizadas, cuyas respuestas hacen cumplir el primer objetivo, se ha pedido a los entrevistados que realicen una reflexión a posteriori de cada una de sus respuestas para analizar los aspectos que cambiarían en el caso de verse en la misma situación de nuevo basados en su experiencia. De esta manera se logra el segundo objetivo de la investigación, que los propios entrevistados hagan una reflexión sobre esos hábitos para orientar a futuros graduados en su búsqueda de empleo.

2.3 Estado de la cuestión

El título del trabajo incorpora el año a partir del cual se ha realizado el estudio. Se ha escogido el 2008, con la crisis financiera como fundamento, para acotar la investigación en un marco temporal, a partir del cual se considera que la coyuntura ha cambiado la tendencia en cuanto a búsqueda de empleo se refiere.

El tema general de la búsqueda de empleo juvenil en España es un asunto que se ha convertido en una de las prioridades a nivel nacional por parte del Gobierno y de todos los españoles debido a la elevada cifra de paro juvenil (55,06%¹ en el cuarto trimestre del 2013). Es un hecho que desde el comienzo de la crisis económica esta cifra se ha disparado y ante esta situación muchos jóvenes están emigrando para encontrar trabajo (la emigración de los jóvenes desde 2008 ha crecido un 48%)².

¹ Instituto Nacional de Estadística: <http://www.ine.es/jaxiBD/tabla.do> accedido el jueves, 12 de junio de 2014.

² http://www.eldiario.es/economia/empleo-eleva-emigracion-jovenes-ciento_0_165533493.html accedido el jueves, 12 de junio de 2014. Utiliza como fuente el Instituto Nacional de estadística.

Ante estos datos macroeconómicos tan generales, este trabajo pretende focalizar el proyecto en la Universidad Pontificia Comillas, y más concretamente en la especialidad de E2 (Administración y Dirección de Empresas). Las cifras de empleo en licenciados/graduados en la Universidad Pontificia Comillas no son comparables al conjunto nacional (El 85,7% de los ex alumnos de la promoción de 2012 se encontraban en 2013 trabajando o ampliando sus estudios)³, pero la coyuntura actual afecta a todos.

En la Universidad se facilita enormemente la búsqueda de empleo por medio de la OPE (Oficina de Prácticas y Empleo), el Foro de Empleo que se realiza cada año y los distintos seminarios y charlas que se imparten durante el curso. Si el alumno está interesado tiene todos los medios a su alcance para informarse sobre las distintas salidas laborales, cómo enfocar las entrevistas de trabajo y en definitiva, cómo enfrentarse al mundo laboral al terminar la Universidad.

Sin embargo, existe una incertidumbre generalizada entre los alumnos que están cursando el último curso de la carrera, y en este trabajo se considera que conocer las experiencias de personas que ya han acabado sus estudios puede aportar valor a la cuestión. En este caso esas experiencias se materializan en forma de hábitos en la búsqueda de empleo.

Las cifras de empleo de ex alumnos, o el tiempo medio que se tarda en empezar a trabajar, son datos útiles a la hora de hacerse una idea de lo que aguarda más allá de la Universidad, pero no responde a otras dudas. Es una costumbre muy extendida la de reunirse con conocidos que estén ya introducidos en el mercado laboral y preguntarles por su experiencia personal. Este estudio busca reunir siete experiencias detalladas de los hábitos adquiridos en la búsqueda de empleo sintetizadas para servir de referencia a futuros trabajadores.

Resumiendo, se ha percibido un vacío de información sobre un tema prioritario para los estudiantes universitarios que están próximos a finalizar sus estudios, y se ha decidido realizar una investigación que complementa los recursos que ofrece la Universidad en la búsqueda de empleo.

³ Dato proporcionado por la Oficina de Prácticas y empleo de la Universidad Pontificia Comillas. Estudio en el que participaron 1167 personas sobre un total de 2039.

2.4 Estructura del trabajo

Este trabajo está estructurado en cuatro partes principales

- Marco teórico. En este apartado primero se define el concepto de hábito. También se revisa la literatura existente hasta la fecha relacionada con el tema a desarrollar. Esto servirá de guía y orientación estableciendo una base a partir de la cual se elaborará el trabajo.
- El siguiente bloque principal se compone del estudio de campo, en el que se describe con detalle la metodología aplicada. Está compuesto por un enfoque general, presentación de la muestra y aplicación del estudio.
- El tercer gran bloque mostrará los resultados, que en este caso son las propias entrevistas con sus respuestas correspondientes. Está dividido en hábitos antes, durante y después de la entrevista, y en él aparecerán los resultados en forma de hábitos desarrollados y de resultados a posteriori.
- Por último se establecerán las conclusiones del estudio. Estas están directamente relacionadas con los objetivos establecidos, y explican hasta qué punto se han logrado los mismos. Se trata de un balance del trabajo y las contribuciones que aporta.

3 MARCO TEÓRICO

3.1 Concepto de hábito:

En primer lugar se realizará una definición del concepto de *hábito*⁴ "Modo especial de proceder o conducirse adquirido por repetición de actos iguales o semejante, u originado por tendencias instintivas".

Según Fernández (2012:2) "En el caso de una persona o de otro organismo cualquiera el hábito es simplemente una tendencia adquirida o innata a manifestar un cierto tipo de

⁴RAE: <http://lema.rae.es/drae/?val=h%C3%A1bito> accedido el jueves, 12 de junio de 2014

comportamiento cada vez que se presentan circunstancias de un carácter bien determinado”

Este es el concepto principal sobre el que se desarrollará este trabajo de investigación, por lo tanto lo que nos interesa son los actos repetidos en el tiempo de los entrevistados y cómo van variando. En la definición, se aclara que también puede estar originado por tendencias instintivas o innatas, por lo tanto el comportamiento ante un primer proceso de selección sin tener experiencia previa también puede ser considerado como hábito.

3.2 Estudios anteriores

No se han encontrado estudios anteriores específicos de la Universidad Pontificia Comillas, además de los datos facilitados por la Oficina de Prácticas y Empleo sobre ocupación de los estudiantes. Ampliando el radio del estudio, sí hay trabajos y tesis doctorales relacionadas con el tema que pueden servir como marco bibliográfico.

Cabe destacar que no se han encontrado líneas de investigación completamente relacionadas con los hábitos en la búsqueda de empleo. Así mismo, todos los estudios anteriores encontrados son de índole cuantitativo, y se centran en objetivos diferentes. (Aramburu, 1998, citado por Santana, 2002) afirma que:

“Hay pocas investigaciones teóricas sobre la búsqueda de empleo, pese a la importancia de la cuestión: “A pesar de la evidente importancia de la búsqueda de empleo en el desarrollo de carrera, en el contexto español son escasas las investigaciones o elaboraciones teóricas al respecto, e incluso fuera de este ámbito, este hecho lo confirma también quien, haciendo una extensa revisión bibliográfica al respecto, concluye que el volumen de trabajos es escaso y asistemático”.

En la línea de los estudios previos basados en marcos teóricos podemos encontrar:

(Clarke, 1980, citado por Santana, 2002: 15) afirma que El conjunto de perspectivas que se han interesado por analizar en extensión el fenómeno de la búsqueda de empleo se resume en tres apartados:

1. Aproximación Psicológica: la entrada al trabajo es explicada en cuanto al efecto de características individuales (tales como inteligencia, intereses,

motivación, atributos personales...) sobre el desarrollo de aspiraciones, elecciones ocupacionales, expectativas y actitudes hacia el trabajo.

2. Aproximación Sociológica: la inserción al trabajo se analiza en función de factores sociales, estructurales y culturales y particularmente el papel de la pertenencia a una determinada clase social, el contexto familiar y la escuela.

3. Aproximación Económica: se resalta la importancia que tienen diversos factores estructurales del mercado laboral para determinar el ajuste o desajuste de las personas en el mundo del trabajo. Se postula la existencia de un mercado laboral dual, con un sector de trabajadores que se caracterizan por el salario bajo, precarias condiciones laborales y un avance laboral limitado, frente otro sector de trabajadores que presentarían las características contrarias.

(Sadri y Robertson, 1993, citados por Santana, 2002) “conciben el proceso de búsqueda de empleo como los pensamientos y conductas dirigidos hacia la obtención de información sobre las opciones de trabajo y/o la generación de ofertas de empleo la elección se centraría en los pensamientos y conductas implicados en evaluar las alternativas de empleo con el propósito de aceptar, eliminar o retener algunas de ellas”.

(Blau, 1993, citado por Santana, 2002). “De una efectiva búsqueda de empleo, se deriva un efectivo puesto de trabajo, pero tal búsqueda no se presenta de manera aleatoria”.

(García Montalvo y otros, 1997, citados por Santana, 2002)

“señalan cuatro componentes básicos en torno al proceso de búsqueda: dónde se busca, cómo se busca, cuánto se busca y qué se busca. La adquisición de la información puede obtenerse a través de canales formales y canales informales. Los primeros serían los oficiales o impersonales que están a la mano de cualquier persona: oficina de empleo, anuncios, convocatorias públicas, etc. Los canales informales se establecen a través de familiares, amigos, vecinos, conocidos”.

(Requena, 1991, 1995, citado por Santana, 2002) “define los canales informales como una red de relaciones sociales en la que los jóvenes-las jóvenes, dependiendo de su

posición, facilitan o dificultan el acceso a la información, componente básico en la búsqueda en tanto que canalizan la información”.

(Felix Requena, 1991, 1995, citado por Santana):

“hace un amplio estudio al respecto concluyendo que, entre todos los mecanismos dispuestos en el mercado de trabajo, el ejercido por las redes sociales es el más efectivo. Este autor señala cómo los costes de búsqueda condicionan a priori la movilidad laboral: a) costes en tiempo, para analizar una a una las ofertas de trabajo de los periódicos y otros medios; b) en información y comunicación: para dar respuesta a las opciones de interés implicando un coste de papel, sobres, sellos, etc.; c) en transporte. Ante esta reducida movilidad, la alternativa que ofrecen los canales de búsqueda informales como la familia, los amigos, los conocidos se convierte en más que una opción: cuando el mercado no puede funcionar, funcionan instituciones tan antiguas como la familia.”

(Bravo y otros, 1996, citados por Santana, 2002)

“Este último punto guarda relación estrecha con el concepto de empleabilidad ya que una persona empleable sería aquella que sabe cómo conseguir un trabajo y cómo afrontar y adaptarse adecuadamente a una determinada etapa de su desarrollo vocacional (elecciones realistas, orientación motivacional hacia el trabajo de carácter positivo, actividad en la búsqueda de trabajo, experiencias laborales compatibilizadas con estudios, flexibilidad en sus expectativas, etc”.

(Barber y otros, 1994, citados por Santana, 2002)

“se propusieron estudiar cómo y por qué cambian en el tiempo las conductas de búsqueda de empleo. Para ello formularon tres modelos de cambios en la búsqueda: secuencial, cambio aprendido y de respuesta emocional, enfocados en tres aspectos de la búsqueda: recursos usados, intensidad de búsqueda y tipo de información adquirida. El estudio fue diseñado para evaluar las conductas de búsqueda en un momento inicial de planificación (T1) y en otro momento posterior de experiencia y

finalización del proceso (T2); un tercer contacto (T3) se producía si el joven no había encontrado trabajo en T2. La muestra se compuso de 186 universitarios y graduados en formación técnica que en el momento del estudio se encontraban en el último año formativo y buscando su primer empleo formal. Observaron una reducción significativa en el uso de recursos formales entre los momentos T1 y T2 pero un incremento entre T2 y T3. En cuanto a la intensidad de búsqueda también se observó una reducción de intensidad durante el curso de la búsqueda. Los resultados indican que el modelo que mayor aporte ofrece es el modelo secuencial”.

(Isidro y Vega,1995, citado por Santana) establece:

“basándose en el modelo teórico de la autoeficacia, indagaron las conductas de intención de búsqueda de empleo en una muestra de 129 alumnos de segundo y tercer curso universitario de Relaciones laborales en Ávila y Zamora. La media de edad era 24 años, predominando el sexo femenino en un 75%. En el momento de la investigación sólo un 39% trabajaba o había trabajado. Considerando que la profesión de graduado social ha sido considerada tradicionalmente masculina, las autoras, por tanto, partían de la premisa que las mujeres deberían sentirse menos eficaces que los hombres en su desempeño, contribuyendo a ello los procesos de socialización diferenciales. Los resultados no apoyan totalmente esta observación al aportar escasas diferencias entre ambos sexos y poseer los dos grupos un nivel moderado-alto de autoeficacia. Una de las variables medidas era la expectativa de resultado en la que los participantes definían la probabilidad estimada de conseguir empleo los siguientes tres años en, la administración pública, empresa privada o como colaborador en una asesoría. Pues bien, aquí el estereotipo sexual se confirma al sentirse las mujeres menos capaces tanto de afrontar problemas generales como específicos relacionados con la gestión de contratos y despidos y estar más interesadas en trabajar en la administración pública. Las autoras señalan al respecto que, al juzgarse menos capaces, es posible que les haga mostrar más interés por aquellos trabajos con mayor estabilidad e igualdad laboral frente a la inestabilidad del sector privado, dadas las estereotipias. Por último, la edad apareció como una variable

significativa de efectos marcados sobre las autoeficacias, es decir, con la edad se adquieren conocimientos y se desarrollan habilidades que favorecen futuras actuaciones”.

(Brasher y Chen, 1999, citados por Santana, 2002) afirman lo siguiente:

“evaluaron el éxito de búsqueda de empleo en 191 universitarios a través de una encuesta que recababa información respecto a nueve criterios: duración de búsqueda, ofertas, entrevistas, relación trabajo-carrera, stress de búsqueda, satisfacción laboral, salario inicial, satisfacción con el salario e intención de dejar el empleo. Encontraron que una búsqueda selectiva de empleo generaba ofertas y entrevistas en mayor número en contraposición a la búsqueda intensa; además, la satisfacción tenía una relación positiva con el salario inicial y la relación trabajo-carrera, así como una correlación negativa con la intención de dejarlo”.

4 ESTUDIO DE CAMPO

4.1 Enfoque general

El objetivo principal de este estudio es analizar los principales hábitos en la búsqueda de su primer empleo por parte de alumnos de la Universidad Pontificia Comillas tras salir de la universidad. Para ello se han realizado siete entrevistas en profundidad a exalumnos de E-2 de distintas generaciones en las que han contestado a preguntas sobre su propia experiencia personal. El objetivo es estudiar las respuestas y descubrir cuáles son los hábitos generales obteniendo la máxima información para después poder hacer un análisis basándonos en experiencias reales de los exalumnos.

Cabe destacar que las reflexiones *a posteriori* están sustentadas en los testimonios de los entrevistados (en ningún caso son una valoración personal), que con su experiencia y aprendizaje han establecido sus propios criterios sobre los hábitos correctos en un proceso de selección.

Las preguntas han sido escogidas de tal forma que se cubran los aspectos principales que puedan ser concebidos como hábitos en un proceso de selección. El enfoque *a posteriori* complementa los hábitos desarrollados desde el aprendizaje y la experiencia de tal manera que se puedan analizar los errores cometidos de forma general.

Para analizar las respuestas, se ha optado por dividir los hábitos de búsqueda de empleo en tres fases principales: antes, durante y después del proceso de selección. Cada respuesta se divide en dos apartados: en primer lugar aparecerán reflejadas las propias respuestas de los exalumnos, que están contextualizadas dando mayor importancia al proceso en el que finalmente tuvieron éxito y teniendo en cuenta las distintas experiencias que han tenido cada uno de ellos. En segundo lugar se analizan las reflexiones *a posteriori* que ellos mismos han realizado sobre cómo se desarrollaron los hechos en el pasado desde la perspectiva actual y qué cambiarían si volvieran a esa situación. Este trabajo refleja las respuestas de cada uno de los siete entrevistados y una reflexión generalizada de todos ellos.

Las respuestas a las preguntas de la entrevista están contextualizadas, atendiendo a los datos tanto del proceso definitivo donde consiguieron su primer empleo, como otros procesos en los que no lograron su objetivo. Los entrevistados que se licenciaron hace más años han aportado su visión *a posteriori* de sus primeros procesos de selección con la experiencia adquirida tras estos años en el mundo laboral.

4.2 Presentación de la muestra

La muestra de este trabajo consiste en 7 exalumnos de la Universidad Pontificia Comillas de Administración y Dirección de Empresas (ICADE E-2) entre la promoción de 2009 y la de 2013. Se realizará una presentación de cada uno de ellos de forma anónima y la evolución de sus carreras profesionales.

Entrevistado 1: Promoción de 2013 (grado).

- ⌚ Prácticas anteriores al primer trabajo: Estuvo un verano haciendo prácticas en una empresa dedicada a la gestión de activos.
- ⌚ Experiencia en procesos de selección: Estuvo presente en cuatro procesos de selección, de los cuales superó dos con éxito.
- ⌚ Primer empleo: Se considerará como primer empleo una beca de un año que actualmente sigue en curso. Al entrevistado le han confirmado que al finalizar la misma podrá firmar un contrato fijo (y afirma que así lo hará). Departamento financiero en una empresa farmacéutica.
- ⌚ Situación actual: Sigue en la compañía.

Entrevistada 2: Promoción de 2013 (licenciatura).

- ⌚ Prácticas anteriores al primer trabajo: Empresa familiar de organización de eventos (un verano).
- ⌚ Experiencia en procesos de selección: Únicamente realizó un proceso de selección (para la beca) y lo superó con éxito. Tras este proceso tuvo que pasar dos entrevistas antes de conseguir el puesto fijo, pero se refiere a ellas como “un trámite”. En este caso se analizará su experiencia en el proceso previo a la consecución de la beca. Departamento de “corporate finance”.
- ⌚ Primer empleo: En el mismo banco donde realizó la beca. Antes de acabarse la misma le hicieron contrato fijo.
- ⌚ Situación actual: Continúa en la misma compañía.

Entrevistada 3: Promoción de 2012 (licenciatura).

- ⌚ Prácticas anteriores al primer trabajo: Firma internacional de servicios financieros durante seis meses.
- ⌚ Experiencia en procesos de selección: Estuvo presente en cuatro procesos de selección, de los cuales superó tres con éxito.
- ⌚ Primer empleo: Gestora de fondos. Banca privada.

- ⌚ Situación actual: Continúa en el mismo trabajo.

Entrevistado 4: Promoción de 2011 (licenciatura).

- ⌚ Prácticas anteriores al primer trabajo: Durante el último curso en la universidad en una firma de auditoría.
- ⌚ Experiencia en procesos de selección: Realizó un total de cinco procesos de selección, y superó uno con éxito.
- ⌚ Primer empleo: Otra firma de auditoría diferente a donde realizó las prácticas.
- ⌚ Situación actual: Continúa en el mismo trabajo.

Entrevistada 5: Promoción de 2011 (licenciatura).

- ⌚ Prácticas anteriores al primer trabajo: Administrativa en una empresa de informática nacional (dos meses en verano).
- ⌚ Experiencia en procesos de selección: Estuvo presente en tres procesos de selección, todos ellos en el área de consultoría y fue aceptada en uno.
- ⌚ Primer empleo: Una “Big Four” en el departamento de consultoría estratégica.
- ⌚ Situación actual: Continúa en la misma compañía.

Entrevistado 6: Promoción de 2010 (licenciatura).

- ⌚ Prácticas anteriores al primer trabajo: Prácticas de verano en Londres en un banco de inversión internacional.
- ⌚ Experiencia en procesos de selección: En este caso todos los procesos estuvieron enfocados a realizar unas prácticas el verano anterior a terminar la carrera. De cinco que hizo, tuvo que elegir entre 3 en los que le habían aceptado. Todos ellos en banca de inversión.
- ⌚ Primer empleo: Mismo banco de inversión, departamento de fusiones y adquisiciones.
- ⌚ Situación actual: Continúa en la misma compañía.

Entrevistado 7: Promoción de 2009 (licenciatura).

- ⌚ Prácticas anteriores al primer trabajo: Un verano en un banco nacional (banca comercial, gestión de clientes). Un año de prácticas en Londres en una empresa del sector turístico como “credit controller”.
- ⌚ Experiencia en procesos de selección: Estuvo presente en más de diez procesos antes de su primer empleo en distintos sectores relacionados con finanzas. Superó uno con éxito.
- ⌚ Primer empleo: Auditor en una firma de auditoría internacional (dos años).
- ⌚ Situación actual: Tras pasar por una multinacional de cosméticos (controller financiero), actualmente se encuentra en una firma internacional líder en servicios financieros (banca privada).

4.3 Aplicación del estudio

El presente estudio se ha realizado entre los meses de marzo y mayo de 2014. Seis de las entrevistas fueron hechas de forma personal, y una de ellas a través de Skype. Se eligió a personas conocidas por el entrevistador, para que de esta manera fueran en un ambiente de confianza para lograr la fiabilidad de las respuestas obtenidas. Para tranquilidad de los entrevistados se han realizado de forma anónima, tanto la persona como las empresas. Esto es debido a que alguno de los participantes mostró reticencia por posibles repercusiones, así que se optó por hacerlo de esta manera.

Cada entrevista tuvo una duración aproximada de dos horas, y cabe destacar que, además de las 40 preguntas formuladas, ha sido importante para la investigación otros datos obtenidos a base de relatar cada uno su experiencia. De esta manera se ha complementado la información obtenida del cuestionario.

Los datos pueden considerarse como muy fiables, ya que el ambiente distendido y la confianza en las entrevistas fue determinante (además del anonimato).

5- RESULTADOS

5.1 Hábitos antes del proceso de selección

A continuación se exponen 16 preguntas y respuestas sobre los hábitos desarrollados antes del proceso de selección, el tiempo entre el comienzo de la búsqueda de empleo y el primer contacto con la empresa.

1. ¿Comenzaste la búsqueda de empleo antes o después de acabar la carrera?

⌚ Desarrollo de los hábitos: Todos los entrevistados comenzaron la búsqueda de empleo antes de acabar la carrera, durante el último curso, menos un caso que esperó a finalizarla ya que consideró que debía emplear todo su tiempo en sus estudios.

⌚ Reflexión *a posteriori*: Empezar la búsqueda de empleo cuanto antes, sin que se convierta en una obsesión y te distraiga de los estudios. Esto es debido a que según se realizan procesos de selección, se adquiere experiencia y uno mismo se da cuenta de cuáles son sus debilidades y qué hacer para mejorarlas, especialmente de cara a la entrevista.

2. ¿Buscabas un empleo concreto o estabas abierto a varias posibilidades?

⌚ Desarrollo de los hábitos: Ante esa cuestión, nos encontramos con tres casos distintos:

○ Búsqueda de un empleo/ sector concreto y consecución del mismo: Dos de los siete entrevistados.

○ Búsqueda de un empleo/ sector concreto y no consecución del mismo: A su vez se divide en dos situaciones:

⦿ Conseguir experiencia en áreas relacionadas hasta encontrar un empleo en lo que realmente quería: Uno de los entrevistados.

- ⦿ Descubrir que estaba equivocado y el sector en el que encontró trabajo (el cual no era su prioridad) le gusta realmente: Uno de los entrevistados.
 - No tener claro lo que uno quiere y estar abierto a varias opciones. También dividido en dos situaciones diferentes.
 - ⦿ Estar contento con el empleo conseguido y seguir en él: Dos de los entrevistados.
 - ⦿ Darse cuenta de que no es lo que quería y encontrar otro trabajo en otro sector: Uno de los entrevistados
- ⌚ Reflexión *a posteriori*: Por muy claro que se tenga, hay que informarse todo lo posible sobre todos los sectores que puedan ser de interés. Hasta que no se empieza a trabajar no se sabe realmente qué es lo que a uno le gusta o en lo que se es bueno. Por otra parte, si uno tiene claro lo que quiere, hay que luchar por ello, y utilizar otros empleos como “trampolín” para llegar a su meta.

3. ¿Realizaste una búsqueda de empleo con dedicación total o parcial?

- ⌚ Desarrollo de los hábitos: Los entrevistados realizaron una búsqueda con dedicación parcial, salvo uno que dedicaba todo su tiempo disponible, ya que tras realizar unas prácticas de un año de duración, se encontraba desempleado.

3.1 ¿Cuánto tiempo le dedicabas al día?

- Una media de dos horas diarias los días de búsqueda activa en el caso de los que realizaban una búsqueda a tiempo parcial, y cinco horas diarias en el otro caso.
- ⌚ Reflexión *a posteriori*: Se debe dedicar el máximo tiempo posible a este aspecto para no desaprovechar ninguna oportunidad en el mercado laboral. La búsqueda de ofertas de trabajo también requiere un aprendizaje y con el tiempo se perfecciona la técnica para abarcar las máximas oportunidades

posibles. Los participantes afirman que con el tiempo le dedicaban más horas, debido en muchos casos al miedo a no encontrar nada según se acercaba el momento de terminar. Por este motivo es mejor tomárselo en serio desde un primer momento para no desaprovechar opciones.

4. ¿Cómo buscabas trabajo?

- ⌚ Desarrollo de los hábitos: Los entrevistados tenían tres métodos de búsqueda de empleo:
 - Solicitudes en la página web de la propia empresa: La totalidad de ellos siguieron este método, y en la mayoría de los casos fue así como consiguieron su primer empleo.
 - Oficina de Prácticas y empleo de la Universidad: La mayoría de ellos estaban inscritos y solicitaban empleo en las ofertas que les interesaban de la web. Otra parte de los entrevistados consiguieron empleo de esta forma.
 - Portales de empleo: Varios de ellos estaban inscritos en portales de empleo y realizaron alguna entrevista por este sistema, pero en general no fue una opción tan positiva como las dos anteriores. Ninguno de los candidatos encontró su primer trabajo con este sistema, aunque dos de ellos llegaron a hacer entrevistas (uno rechazó el empleo y otro no consiguió pasar la última entrevista del proceso)
- ⌚ Reflexión *a posteriori*: Se recomienda aprovechar todos los medios que se tienen. Aunque para los entrevistados la Oficina de Prácticas y Empleo y las solicitudes directas hayan sido los métodos más efectivos, no se deben descartar otras opciones. Alguno de los entrevistados aconseja también utilizar las empresas que se dedican a la consultoría de recursos humanos. Estas actúan como intermediarios entre las compañías que desean contratar y el trabajador potencial y también son una opción muy útil. La mayoría de los participantes desconocían su existencia en el momento de buscar el primer empleo.

5. ¿Qué expectativas tenías antes de iniciar cualquier proceso de selección?

- ⌚ Desarrollo de los hábitos :Ante esta pregunta se perciben dos actitudes diferentes:
 - Positiva: Convencimiento de que lograrían encontrar un trabajo acorde con lo que estaban buscando, generalmente basados en la confianza en sí mismos y en el prestigio de la Universidad. (Cuatro de los siete participantes)
 - Negativa: Otra parte dudaba sobre si lograrían conseguir un empleo, bien por su expediente o simplemente porque no tenían confianza en sí mismos ante toda la competencia que tendrían para optar el puesto. (Tres de los siete entrevistados)
- ⌚ Reflexión *a posteriori*: Hay que tener una actitud positiva y aspirar al máximo posible a la hora de buscar el primer empleo, ya que el comienzo de la carrera laboral es una parte muy importante en la misma porque marcará su transcurso (si bien es cierto que la vida laboral puede dar muchas vueltas). Sin embargo, esto no es suficiente. El éxito o fracaso se verá marcado por el esfuerzo y trabajo que los procesos de selección requieren, como cualquier otro aspecto en la vida. Dos de los exalumnos que eran pesimistas en este aspecto afirman que esa actitud negativa les hizo no solicitar empleo en las empresas más potentes del sector porque “no me iban a coger”. En ambos casos se arrepienten, ya que creen que se subestimaron.

6. ¿Habías hecho prácticas con anterioridad?

- ⌚ Desarrollo de los hábitos: La totalidad de los entrevistados había hecho prácticas antes de conseguir su primer empleo, ya fueran de verano o durante el curso.

6.1 ¿Cómo influyeron en la consecución de tu primer empleo?

- En todos los casos fue positivo de cara a mejorar el CV. A una parte de los entrevistados les sirvió para coger experiencia e

introducirse en los aspectos que les serían útiles profesionalmente en el futuro. Otra parte describen la experiencia como poco útil de cara al aprendizaje, pero siempre con aspectos positivos (por ejemplo descartar un sector que en principio les atraía).

- Uno de los entrevistados realizó prácticas de verano el año antes de finalizar los estudios, y eso le sirvió para firmar un contrato en el mismo banco cuando acabó la carrera.
 - Otro de los entrevistados realizó prácticas en el extranjero y afirma que esto fue clave de cara a perfeccionar el inglés y conseguir su primer empleo.
- ⌚ Reflexión *a posteriori*: Todos los entrevistados están de acuerdo en que la experiencia profesional que se pueda adquirir antes de finalizar la carrera es siempre positiva, aunque no haya sido muy provechosa en cuanto a aprendizaje. Siempre es un plus en el CV, y una forma de introducirse en el mercado laboral, hacer contactos, descartar sectores que no son como uno esperaba o descubrir la verdadera vocación. De cara a futuras generaciones de la Universidad, que con el cambio a grado las prácticas se convierten en una asignatura obligatoria, en este trabajo se recomienda interesarse por ellas y no realizarlas donde resulte más cómodo para cumplir con la asignatura. Los veranos durante la carrera son un buen momento para probar distintos sectores y adquirir experiencia. Esta recomendación viene dada debido a que varios de los entrevistados se arrepienten de no haber sacrificado algo de ocio los veranos a cambio de experiencia laboral.

7. ¿Utilizaste las redes sociales en la búsqueda de empleo?

- ⌚ Desarrollo de los hábitos: Ninguno de los entrevistados utilizó las redes sociales.
- ⌚ Reflexión *a posteriori*: Los participantes que se licenciaron hace más tiempo coinciden en que cuando ellos acabaron las redes sociales no tenían la importancia ni brindaban las mismas oportunidades que en la actualidad.

Pese a que ninguno de ellos utilizó este método en la búsqueda de empleo, sí afirman que puede ser un buen sistema para lograr el objetivo si se sabe aprovechar correctamente, aunque también puede ser un arma de doble filo (las empresas hoy en día siguen y valoran los perfiles públicos de los usuarios, y pueden ser un motivo de no contratación).

8. ¿Qué condiciones de trabajo buscabas?

- ⌚ Desarrollo de los hábitos: El contenido de esta respuesta concuerda con el cien por cien de los entrevistados. Todos querían encontrar un empleo en el que pudieran aprender y descubrir su verdadera vocación. Las condiciones de salario y horario eran secundarias en la gran mayoría de los casos.
- ⌚ Reflexión *a posteriori*: Como primer empleo, el objetivo debe ser formarse y aprender el máximo posible. Una compañía en la que se pueda hacer carrera y tener proyección de futuro es clave para tener motivación y nunca dejar de aprender. Una vez introducidos en el mundo laboral, es más fácil ir descubriendo lo que a uno le gusta y hacia donde se quiere enfocar su carrera laboral.

9. ¿Tenías contactos personales en la compañía?

- ⌚ Desarrollo de los hábitos: Más de la mitad de los entrevistados tenían contactos personales en la compañía donde consiguieron su primer empleo, a los que pidieron ayuda e información antes de realizar el proceso de selección.

9.1 ¿Qué importancia tenían esos contactos dentro de la empresa?

- El rango en la empresa de estas personas varía desde contactos con poca experiencia en la compañía que facilitaban el CV directamente a recursos humanos hasta altos cargos de la empresa que se involucraron más en todo el proceso de selección.
- ⌚ Reflexión *a posteriori*: Es importante moverse e intentar contactar con alguien que trabaje en la compañía. Si es una empresa grande no es difícil localizar, incluso por medio de exalumnos de la universidad, a una persona

que nos pueda ayudar a enfocar el proceso de selección. Conseguir información o recomendaciones puede marcar la diferencia entre encontrar o no empleo.

10. ¿A través de qué medios mantuviste contacto con la compañía?

- ⌚ Desarrollo de los hábitos: En todo caso el contacto se realizó mediante correo electrónico y mediante llamada telefónica (por parte de la empresa).
- ⌚ Reflexión *a posteriori*: Los entrevistados no consideran este aspecto como algo importante a tener en cuenta, y simplemente siguen el protocolo de la empresa.

11. ¿Escribiste una carta de motivación?

- ⌚ Desarrollo de los hábitos: Aproximadamente la mitad de los entrevistados tuvieron que escribir una carta de motivación (por las exigencias de la oferta) y para la otra mitad no fue necesario.

11.1 En caso afirmativo, ¿se trataba de una general o específica para cada empresa?

- En la totalidad de los casos se trataba de una carta general, en la que variaba un párrafo para referirse a la empresa en cuestión.
- ⌚ Reflexión *a posteriori*: En caso de que se exija escribir una carta de motivación, es importante centrar los esfuerzos en informarse cómo escribirla correctamente, ya que puede ser un factor determinante para que la empresa tenga en consideración al candidato. Para esto, se recomienda tener una estructura general como plantilla, pero variar el contenido según la empresa de la solicitud. De esta forma percibirán interés por parte del aspirante al demostrar que hay un verdadero compromiso por conseguir el puesto. Los entrevistados que escribieron la carta confirman que deberían haber realizado más modificaciones en la misma según la empresa a la que solicitaban empleo, y no lo hicieron por pereza, aunque son conscientes de la importancia que supone.

12. ¿Toda la información que aparecía en el CV era verídica?

- ⌚ Desarrollo de los hábitos: En la mayoría de los casos toda la información de CV era verídica, salvo una entrevistada que aprovechó que tenía una empresa familiar para exagerar su experiencia laboral, en cuanto a tiempo y tareas realizadas. También en otros dos casos los conocimientos informáticos que aparecían no se correspondían completamente con la realidad.
- ⌚ Reflexión *a posteriori*: No hay que mentir en el CV. La mejor forma de pasar las distintas fases del proceso es ser natural y decir la verdad. Las personas que realizan las entrevistas son expertos en detectar mentiras y personalidades, por lo que es fácil que se den cuenta de que no se está siendo sincero. Hay que tener en cuenta que en la búsqueda del primer empleo los entrevistadores son conscientes de que no pueden pedir mucha experiencia previa ya que tratan con recién licenciados/ graduados. Por otra parte, la entrevistada que sí exageró su CV, manifiesta que a ella le dio buen resultado, pero se encargó de preparar bien los argumentos para no delatarse en la entrevista.

13. ¿Realizaste un CV general o variaba según el puesto de trabajo al que se optaba?

- ⌚ Desarrollo de los hábitos: En todo caso el CV era general para todas las solicitudes, salvo un entrevistado que variaba sus cualidades según el sector para el que fuera la oferta de empleo.
- ⌚ Reflexión *a posteriori*: Dada la poca experiencia que se tiene antes de conseguir el primer empleo, no hay mucho margen de maniobra para modificar el CV. Aun así, siempre hay un margen para modificar pequeños detalles, por ejemplo en el apartado donde se describen las principales habilidades o cualidades, puede ser interesante averiguar el perfil requerido para cada sector y orientar esas cualidades hacia el mismo. Ej: El perfil idóneo del candidato para consultoría no es el mismo que el de banca privada o banca de inversión. Esto fue lo que hizo uno de los aspirantes, aunque el resto no le dan más importancia.

14. ¿Te informaste acerca de cómo se desarrollaría el proceso de selección?

- ⌚ Desarrollo de los hábitos: Los entrevistados se informaron a cerca de cómo se desarrollaría el proceso de selección por medio de gente que ya había pasado el mismo proceso anteriormente o trabajadores de la empresa. A uno de ellos se le citó de forma repentina y no logró contactar con nadie que hubiera pasado por su misma situación, pero en la primera fase del proceso se informó sobre cómo se desarrollaría el mismo.
- ⌚ Reflexión *a posteriori*: Hay que informarse al máximo sobre cómo se desarrollará el proceso de selección. Gente que lo ha pasado en convocatorias anteriores o el propio personal de la empresa pueden facilitar información valiosa que sirve de gran ayuda para prepararse. Averiguar qué perfil es el que la compañía requiere para el puesto puede ayudar mucho a preparar la entrevista y orientarla a lo que están buscando.

15. ¿Buscaste información sobre la empresa antes de la entrevista?

- ⌚ Desarrollo de los hábitos: Todos los entrevistados buscaron información detallada sobre la empresa, principalmente en la página web de la compañía y artículos encontrados en internet. A dos de los entrevistados les ocurrió que en la primera entrevista que realizaron no estaban lo suficientemente informados acerca de la compañía y el sector en el que desarrollaba su negocio, y cambiaron su hábito para ocasiones posteriores.
- ⌚ Reflexión *a posteriori*: Los entrevistadores esperan interés por parte del aspirante, y eso se demuestra buscando información sobre el sector, principales operaciones, clientes, proveedores, cotización y datos financieros relevantes entre otros aspectos. Uno de los entrevistados se aprendió de memoria la historia de la compañía y el entrevistador, aunque lo valoró, le dejó claro que no era lo que buscaba. Un resumen de la información pública más relevante, tanto de la propia compañía como del sector y ciertos datos de interés es suficiente para mostrar implicación.

16. ¿Fuiste a la empresa antes de comenzar el proceso de selección?

- ⌚ Desarrollo de los hábitos: Dos de los entrevistados fueron a la empresa unos días antes del proceso de selección para ver para ver su localización y el tiempo que tardarían en llegar. Para ellos era una forma de tenerlo todo bajo control y estar más tranquilos.
- ⌚ Reflexión *a posteriori*: Para realizar el proceso de selección hay que intentar tener todo bajo control. Dependiendo de la personalidad de cada persona, ir un día antes a ver la compañía y saber su ubicación puede servir para tranquilizarse y tener controlados los tiempos de desplazamiento. Para otros participantes no era una cuestión relevante, pero están de acuerdo en que es un aspecto personal de cada uno.

5.2 Hábitos durante el proceso de selección

A continuación se presentan 14 preguntas y respuestas sobre los hábitos desarrollados durante el proceso de selección, una vez comenzado el mismo, especialmente durante la entrevista.

1. ¿Llegaste con antelación a la entrevista?

- ⌚ Desarrollo de los hábitos: El tiempo de antelación con el que los entrevistados llegaban variaba según su personalidad y nerviosismo, en un rango entre cuarenta y cinco minutos y cinco minutos. En todo caso la puntualidad era un aspecto muy a tener en cuenta por los aspirantes, pese a que dos de ellos reconocen ser muy impuntuales.
- ⌚ Reflexión *a posteriori*: La impuntualidad es en muchos casos motivo automático de rechazo en un proceso de selección, por lo que es conveniente llegar con la suficiente antelación para que ningún contratiempo suponga un retraso. Según la personalidad de los entrevistados varía el tiempo antes que quieren esperar. Es un aspecto muy personal ya que hay casos que preferían llegar casi una hora antes para estar tranquilos y concentrarse, y quienes preferían estar el mínimo tiempo

posible esperando precisamente por el mismo motivo. En cualquier caso, no se puede hacer esperar.

2. ¿Te informaste sobre cuál era la vestimenta adecuada?

- ⌚ Desarrollo de los hábitos: Todos los entrevistados confiaron en su criterio a la hora de vestirse adecuadamente durante el proceso de selección. En algún caso llevaron un detalle en su vestimenta de los colores corporativos, siempre que no fuesen muy llamativos.
- ⌚ Reflexión *a posteriori*: Según el tipo de trabajo, la vestimenta puede ser un factor importante en la entrevista. Los entrevistados estaban de acuerdo en que hay que ir vestido de una forma clásica y sin llevar prendas muy coloridas.

3. ¿Le hiciste preguntas al entrevistador? ¿Qué tipo de preguntas?

- ⌚ Desarrollo de los hábitos: En todos los casos hicieron preguntas a los entrevistadores. Parte de ellos llevaban preparadas una serie de preguntas para hacer a parte de las que les iban surgiendo. En la mayoría de los casos les había sucedido en entrevistas anteriores que no tenían nada preparado y hacían preguntas de las que después se arrepentían.
- ⌚ Reflexión *a posteriori*: Hacer preguntas durante la entrevista denota interés e iniciativa. El entrevistado también tiene derecho a informarse sobre lo que se va a encontrar en caso de ser aceptado en el puesto de trabajo y comprobar si realmente le interesa la oferta. Los participantes consideran interesantes preguntas sobre las competencias y responsabilidades del puesto, posibilidades de promoción, movilidad internacional o el ambiente laboral. Este tipo de preguntas muestran ambición y ganas de incorporarse al trabajo hacia el entrevistador. Por otra parte, se deben evitar cuestiones sobre las condiciones laborales (salario, horario, vacaciones) a menos que la otra parte hable sobre esos aspectos. Estas preguntas reflejan mucho interés en temas que no deberían ser prioritarias, dado que el objetivo es mostrar ganas de aprender y trabajar.

4. ¿Cómo negociaste o te informaste a cerca de tus condiciones durante la entrevista?

- ⌚ Desarrollo de los hábitos: Tan sólo en un caso se negociaron las condiciones del contrato, ya que la entrevistada tenía otra oferta pendiente de firmar, y quería al menos tener las mismas condiciones económicas ya que ambos puestos eran de su interés. En el resto de los casos se limitaron a aceptar lo que les ofrecían.
- ⌚ Reflexión *a posteriori*: Tratar sobre las condiciones laborales únicamente cuando el entrevistador saque el tema. Es importante demostrar que no es lo más importante en ese momento de la carrera profesional, y en un primer empleo no suele haber muchos aspectos que se puedan negociar, ya que las empresas tienen unos criterios establecidos. El comportamiento habitual fue, y lo harían de nuevo, mostrarse agradecido y encantado con las condiciones ofrecidas.

5. ¿Cómo te encontrabas en cuanto a nervios y ansiedad?

- ⌚ Desarrollo de los hábitos: Los entrevistados, según su personalidad, tenían diferentes grados de nervios antes de la entrevista, pero una vez iniciada la misma estos iban desapareciendo y se iban tranquilizando. Cabe destacar que todos notaron su evolución a medida que realizaban procesos de selección, e iban utilizando sus propios métodos para tranquilizarse. En el cien por cien de los casos los entrevistados estaban algo nerviosos antes de entrar, por muchas entrevistas que hubieran hecho.
- ⌚ Reflexión *a posteriori*: A medida que se hacen entrevistas, se verá con una perspectiva diferente y el nerviosismo irá desapareciendo. Esto varía según la persona, y por esa razón cada uno debe buscar su propio método para calmar los nervios y ansiedad. En general, cuanto más preparada se tenga la entrevista y más situaciones similares se hayan vivida, con más tranquilidad se afrontará el proceso de selección.

6. De todo lo que escribiste en tu CV, ¿qué porcentaje podías argumentar sin problemas?

- ⌚ Desarrollo de los hábitos: La totalidad de los entrevistados afirman haber podido argumentar al cien por cien los datos que aparecían en su CV. Los

casos en los que no toda la información era verídica, los entrevistados se prepararon a la perfección las respuestas a las posibles preguntas que pudieran ponerles en evidencia. Lo único que los participantes no podían argumentar era en los casos en los que habían exagerado sus conocimientos informáticos, pero afirman que era “difícil de comprobar”.

- ⌚ Reflexión *a posteriori*: Todos coinciden en que es muy importante poder argumentar sin dudar todo aquello que aparece escrito en el CV, incluso en el caso en que no se haya dicho la verdad en el mismo (una de las entrevistadas). Para esto hay que preparar bien la forma de explicarlo y las posibles preguntas que puedan surgir sobre él. Dudar sobre el CV se puede interpretar por parte del entrevistador como falta de verdad o poca preparación e interés. Al fin y al cabo el CV es un resumen de la vida de una persona, por lo que debería ser algo sobre lo que no se tenga ningún tipo de duda ni inseguridad.

7. ¿Qué aspectos de la comunicación no verbal tuviste en cuenta?

- ⌚ Desarrollo de los hábitos: Todos los entrevistados se habían informado sobre los aspectos más importantes de la comunicación no verbal en una entrevista. La postura del cuerpo en la silla, la posición de las manos y mirar a los ojos al entrevistador fueron los aspectos tenidos en cuenta por todos, aunque en algún caso, debido a los nervios no se tuvo en cuenta.
- ⌚ Reflexión *a posteriori*: Todos coinciden en que la forma correcta de actuar es adoptar una postura que muestre implicación en la entrevista (ni muy cómodos ni encima de la mesa, sino un punto intermedio). Es conveniente mover las manos al hablar y no esconderlas debajo de la mesa, y muy importante mirar al entrevistador a la cara. Esto transmite sensación de seguridad en uno mismo y demuestra al entrevistador que no vamos a sentirnos intimidados o inseguros en un futuro como trabajador de la empresa. Por otra parte no se debe abusar en este aspecto, ya que mantener la mirada demasiado tiempo puede ser incómodo para la otra persona.

8. ¿Tomaste notas durante la entrevista?

- ⌚ Desarrollo de los hábitos: Tan solo un aspirante tomó notas durante la entrevista. Apuntó las dudas que le iban surgiendo y aspectos que no quería olvidar para no interrumpir al entrevistador en ese momento y plantearle las cuestiones en el momento oportuno.
- ⌚ Reflexión *a posteriori*: Pese a que la mayoría de los entrevistados no lo hizo, el hecho de tomar notas durante la entrevista refleja una sensación de ser una persona organizada y ordenada, que le gusta cuidar los detalles y tener la situación controlada. A parte de la imagen proyectada, apuntar aspectos importantes evita que se olvide algo en el futuro o posibles preguntas que se quieren hacer al entrevistador sin interrumpirle. Sí es un hábito que en general los participantes cambiarían en caso de verse en la misma situación.

9. ¿Llevaste una copia de tu CV?

- ⌚ Desarrollo de los hábitos: La mayoría de los entrevistados llevaban una copia de su CV, aunque no tuvieron que hacer uso de ella ya que los entrevistadores también disponían de una copia. Uno de ellos sí que llevaba siempre varias copias de su CV en una carpeta por si fueran necesarias.
- ⌚ Reflexión *a posteriori*: Pese a que en la gran mayoría de los casos los entrevistadores tenía a mano una copia del CV, es posible que se les olvide. En esa situación sería un detalle muy positivo tener una copia a mano. Además, el entrevistado que llevaba siempre su CV consigo, lo utilizaba como guía en la entrevista, para no dejarse ningún aspecto de su vida sin mencionar cuando se le preguntara por ello.

10. ¿Los nervios te impidieron hablar de forma natural? (Vocalizando, acabando las frases, utilizando las palabras adecuadas...)

- ⌚ Desarrollo de los hábitos: Según el nivel de nervios durante la entrevista, algún entrevistado afirma que no consiguió hablar exactamente como le hubiera gustado en los primeros procesos de selección o primeras fases, pero se trató de una situación que en todo caso iba desapareciendo con la experiencia y el aprendizaje adquirido.

- ⌚ Reflexión *a posteriori*: Se debe intentar estar tranquilo y tomarse el tiempo necesario. Los reclutadores tienen en cuenta que el aspirante pueda estar nervioso y lo que pretenden averiguar es quién es la persona que en un futuro se incorpore al equipo de trabajo. Es importante hablar con propiedad y con un lenguaje correcto y acorde a la situación. Los entrevistados recuerdan esa situación asombrados de cómo cambiaría este aspecto en el caso de pasar por la misma etapa de nuevo, ya que ahora ven la entrevista como algo más natural.

11. ¿Contestaste a las preguntas de forma concisa o intentaste alargar tus respuestas?

- ⌚ Desarrollo de los hábitos: Los entrevistados, como norma general, intentaban contestar a la pregunta de forma clara para luego explicar su respuesta y extenderse un poco más, siempre teniendo en cuenta la actitud y reacción del entrevistador. Uno de ellos intentaba hablar y extenderse al máximo hasta que le dijeran que era suficiente.
- ⌚ Reflexión *a posteriori*: Hay que tener en cuenta como es cada uno y conocer sus fortalezas. En caso de ser una persona extrovertida y buena comunicadora, puede ser positivo extenderse en la respuesta para intentar mantener una conversación natural con el entrevistador. Lo óptimo, según creen los participantes, es un punto intermedio, ni alargarse excesivamente ni contestar con frases cortas, a no ser que sean preguntas más concretas o técnicas, en las que lo que se valorará es el conocimiento de la respuesta, y en caso de no saberla, la habilidad para salir del paso.

12. ¿Cómo te sentías de cómodo mostrando tus puntos débiles y qué hiciste para manejar esa situación?

- ⌚ Desarrollo de los hábitos: Ante esta cuestión, hay que distinguir entre dos hábitos.
 - En la pregunta típica en las entrevistas “¿cuáles son tus debilidades?” la totalidad de los entrevistados contestó planteando sus debilidades como si fueran fortalezas.

- Ante sus verdaderas debilidades (normalmente falta de conocimiento de aspectos más técnicos o responder a los motivos de un mal expediente académico), también se han detectado a su vez dos formas de actuar:
 - ⦿ Aceptación de los mismos y tranquilidad ante la situación.
 - ⦿ Tratar por todos los medios de esconderlos y prepararse un guion para contrarrestarlos.
- ⌚ Reflexión *a posteriori*: Los entrevistadores son conscientes de que todos los aspirantes tienen sus fortalezas y debilidades. El objetivo es ser consciente de las mismas y aprovecharse de ellas. Hay que dar a demostrar que se es capaz de contrarrestar los errores con cualidades y que el objetivo es aprender para que esas debilidades dejen de ser tal. Hay que pensar qué es lo que la empresa busca y orientar las respuestas en ese sentido.

13. ¿Mostraste entusiasmo con la idea de optar al puesto?

- ⌚ Desarrollo de los hábitos: Todos actuaron en sus entrevistas con gran entusiasmo hacia la empresa y la oportunidad de incorporarse al equipo de trabajo, aunque ese puesto no estuviera entre sus prioridades.
- ⌚ Reflexión *a posteriori*: Es importante mostrar mucho interés y entusiasmo hacia la empresa y el puesto al que se opta, pero siempre con moderación. Hay que tener cuidado con no exagerar ya que no se puede decir que es la empresa con la que se soñaba desde hace años, ya que no es creíble y será contraproducente. Por otra parte, aunque no sea la primera opción, todos coinciden en que hay que hacer todo lo posible para conseguir el puesto, ya que siempre es mejor no descartar nada y escoger una vez se tengan ofertas en firme.

14. ¿Hubo alguna pregunta para la cual no tenías respuesta?

- ⌚ Desarrollo de los hábitos: Todos los entrevistados se vieron en la situación en alguna de las entrevistas que realizaron de no tener una respuesta clara a alguna de las preguntas.

14.1 ¿Qué pregunta fue?

- ⌚ No todos los participantes recuerdan la pregunta concreta, aunque algunos de los ejemplos son:
 - A) Conocimientos sobre la fiscalidad de los planes de pensiones: La entrevistada no sabía nada sobre el tema.
 - B) ¿En qué operaciones hemos estado? El entrevistado había mirado los datos principales de la empresa, pero este en particular lo desconocía.
 - C) ¿Cuántos hospitales hay en España? El participante no sabía el dato concreto (como era de esperar).
 - D) El resultado de una multiplicación: La aspirante se bloqueó debido a los nervios y no era capaz de resolver la operación.
 - E) Pregunta relacionada con el WACC: La entrevistada no recuerda la pregunta exactamente, pero se trataba de una cuestión muy concreta que no sabía.

14.2 ¿Cómo saliste del paso?

- A) Habló sobre aspectos básicos que recordaba sobre fiscalidad, que era prácticamente nada. Antes de inventarse nada fue sincera con su falta de conocimientos sobre el tema, achacándolo a su falta de experiencia y a que únicamente había tenido una asignatura que tratara esa materia y no se acordaba.
- B) El entrevistado admitió que, pese haber buscado información sobre la compañía, no había encontrado datos de ese tipo. Al salir de la entrevista los buscó y sí que aparecían claramente. No fue contratado.

- C) El aspirante al puesto hizo una estimación, basándose en los hospitales que consideraba que había en la Comunidad de Madrid, y extrapolando su resultado al resto de España por número y densidad de población.
 - D) La entrevistada pidió papel y boli para hacerla, y cuando se lo negaron, explicó que estaba bloqueada por los nervios y no era capaz ni de hacer una suma básica.
 - E) La participante intentó contestar, pero se dio cuenta de que estaba diciendo incoherencias y ante la cara de incredulidad que puso el entrevistador acabó diciendo: “lo siento, me estoy haciendo un lío, no se la respuesta”
 - F) Desarrollo de los hábitos: Con estas respuestas se puede sacar como conclusión que los hábitos de los entrevistados eran variados: desde bloquearse, a actuar de forma natural reconociendo su desconocimiento o intentar responder algo relacionado. Sin embargo, en la totalidad de los casos les sirvió para no volver a cometer el mismo error. Lo primero que hacían al salir de la entrevista era buscar las respuestas a las preguntas que no habían sabido contestar.
- ⌚ Reflexión *a posteriori*: Los entrevistados están de acuerdo en que la mejor forma de actuar es con naturalidad y humildad ante el desconocimiento de la respuesta. Los entrevistadores no esperan que se sepan todas las respuestas, sino también analizar la forma que los aspirantes al puesto tienen de actuar en caso de no saberla. También afirman que lo óptimo es contestar con algo relacionado cuyo tema se domine, y si no es posible mostrar interés por la respuesta. En ningún caso se debe quedarse en blanco y bloquearse, siempre hay que contestar algo coherente.

5.3 Hábitos después del proceso de selección

Por último se analizarán diez preguntas y respuestas sobre los hábitos desarrollados después del proceso de selección, tras salir de cada fase del mismo.

1. ¿Cuál fue la reacción o sensaciones tras las distintas fases del proceso de selección?

- ⌚ Desarrollo de los hábitos: Las reacciones de los entrevistados tras realizar los diversos procesos de selección en general coincidían con su éxito o fracaso en los mismos. En un alto porcentaje acertaban con el resultado, sobre todo a mediada que tenían más experiencia. También coinciden en que los momentos más duros fueron en los casos en los que fueron rechazados pese a salir muy seguros de sus posibilidades. Sólo hubo un caso, la “Entrevistada 2”, en el que en todas las fases que pasó en el único proceso en el que estuvo presente su pesimismo no fue acertado porque finalmente fue contratada.
- ⌚ Reflexión *a posteriori*: Las sensaciones que uno tiene, sobre todo cuanta más experiencia adquirida, son la mejor balanza para medir cómo se ha desarrollado el proceso de selección. Los errores cometidos en el pasado se van corrigiendo hasta que llega un momento en el que los entrevistados creen que no han cometido ningún error. Este es el punto en el que si no se tiene éxito, se debe cambiar de hábitos.

2. ¿Qué sacaste como conclusión de la entrevista final?

- ⌚ Desarrollo de los hábitos: En el cien por cien de las entrevistas los participantes percibieron alto grado de empatía con los entrevistadores y les transmitieron positividad. Del mismo modo, todos concuerdan en que actuaron de forma natural siendo “ellos mismos”, logrando transmitir su personalidad.
- ⌚ Reflexión *a posteriori*: Los exalumnos opinan que para superar con éxito una entrevista, es importante ser natural y lograr transmitir al entrevistador la forma de ser y de actuar en un futuro dentro de la empresa. En la última entrevista todos salieron con la sensación de haber cumplido con estos aspectos. Uno de ellos, que en la actualidad participa en la selección de personal en su empresa, afirma que “busca personas, buenos compañeros, ganas de trabajar y actitud positiva”.

3. ¿Escribiste un correo/carta de agradecimiento tras pasar el proceso de selección?
- ⌚ Desarrollo de los hábitos: Uno de los entrevistados tenía por costumbre enviar un correo de agradecimiento cuando se le comunicaba que había pasado cada una de las fases del proceso. El resto se limitaron a dar las gracias por teléfono cuando recibían la llamada confirmando su contratación.
 - ⌚ Reflexión *a posteriori*: Otra forma de mostrar interés y agradecimiento es escribir dando las gracias. Los participantes están de acuerdo en que es algo positivo que siempre va a sumar puntos, pero no lo ven como algo prioritario. Por otra parte, sí que están de acuerdo en que hay que mostrar agradecimiento por ser recibido y, sobre todo al recibir la llamada definitiva de que han sido aceptados.
4. En caso de no obtener respuesta por parte de la empresa en el plazo acordado, ¿lograste contactar con ellos?
- ⌚ Desarrollo de los hábitos: Ciertas empresas cumplían estrictamente con los plazos acordados o respondían a las posibles dudas surgidas durante el proceso de selección con la mayor brevedad posible. Sin embargo, con otras compañías (coinciden entre las respuestas de los entrevistados) se hacía prácticamente imposible mantener el contacto o resolver las dudas pertinentes. En uno de los casos se le comunicó después de verano que estaba matriculado en un máster en el que la empresa inscribía a sus nuevas incorporaciones sin haberle comunicado que había pasado el proceso de selección. El entrevistado había intentado ponerse en contacto con ellos varias veces sin éxito y cuando le notificaron su inscripción en el máster ya tenía otro trabajo.
 - ⌚ Reflexión *a posteriori*: Los entrevistados coinciden en que no hay que ser demasiado insistente, pero en caso de que no se cumplan los plazos, hay que intentar ponerse en contacto con la empresa dejando unos días de margen. En caso de que pase el tiempo y no se escriba interesándose por la situación personal dentro del proceso de selección puede dar una imagen de falta de interés. Por otro lado, no dar unos días de margen o ser demasiado

insistentes puede denotar impaciencia y desesperación por conseguir el puesto, factores que son negativos.

5. ¿En caso de tener contactos personales en la empresa, te pusiste en contacto con ellos tras las distintas fases del proceso de selección?

- ⌚ Desarrollo de los hábitos: Las personas que tenían un contacto en la compañía se pusieron en contacto con ellos bien tras cada una de las fases que superaban o bien antes de la entrevista final, dependiendo de la cercanía de la persona y la influencia que pudiera tener. Dos de los candidatos, pese a conocer a alguien dentro de la compañía en uno de los procesos, no quisieron utilizar su influencia porque “querían conseguir el empleo por sus propios medios”.

5.1 ¿Cómo influyó esta persona en tu contratación?

- ⌚ Desarrollo de los hábitos: Los entrevistados que tenían un contacto en la compañía no sabían hasta qué punto esta persona había influido en su contratación, aunque todos estaban de acuerdo en que fue una forma de facilitarles el proceso.
- ⌚ *Reflexión a posteriori*: La contratación final se decidirá por pequeños detalles, por lo que toda la ayuda que se pueda obtener es positiva. En muchos casos, una recomendación puede ser la diferencia entre ser contratados o no en el caso de dos personas igualmente válidas para el puesto. Todos los participantes consideran los contactos como algo muy importante en el mundo laboral y a lo que hay que recurrir si se tiene la oportunidad. Las dos personas que no querían utilizar sus influencias, a posteriori afirman que es un error, ya que en caso de no ser válido no se conseguirá el puesto por tener recomendaciones. Sin embargo, sí que puede haber otra persona igual de apta que te quite el empleo por esta cuestión.

6. ¿Hiciste un análisis o repaso de preguntas y respuestas de cara a futuras entrevistas?

- ⌚ Desarrollo de los hábitos: Todos los entrevistados analizaban las entrevistas que habían realizado, pero de dos maneras distintas:
 - Repaso mental de las preguntas y analizar mentalmente los errores y cuál sería una mejor respuesta para el futuro. Tres de los siete participantes hicieron esto.
 - Apuntar en un papel las preguntas nuevas cuyas respuestas no tenían preparadas y posteriormente buscar y estudiar posibles respuestas para el futuro. Los otros cuatro se decantaron por este método.

Como se ha comentado anteriormente, siempre que en una entrevista no se sabía una respuesta, se buscaba después para no cometer el mismo error.

- ⌚ *Reflexión a posteriori*: Anotar al salir de la entrevista las preguntas y respuestas de la misma. Uno de los entrevistados tenía un documento de Word en el que aparecían en una lista todas las preguntas y respuestas que le habían surgido en todas sus entrevistas. De esta forma podía repasar las respuestas que había dado y estudiar cómo mejorarlas para un futuro. Al hacer un repaso mental, con el tiempo se pueden olvidar detalles importantes por lo que es conveniente escribirlo y pedir consejo a personas experimentadas. Los entrevistados están de acuerdo en que es el mejor método.

7. En caso de haber realizado más de una entrevista, ¿aprovechaste el aprendizaje para entrevistas posteriores?

- ⌚ Desarrollo de los hábitos: Este aspecto fue clave en todos los casos. Cuantas más entrevistas hicieron, menos errores cometían y más seguros de sí mismos estaban. Incluso una entrevistada que únicamente realizó un proceso de selección y fue contratada, afirma que entre la primera y la última entrevista del mismo proceso notó una gran mejoría.
- ⌚ *Reflexión a posteriori*: Como ya se ha repetido en párrafos anteriores, cuantas más entrevistas se hagan, más experiencia se tendrá. La entrevista se irá convirtiendo en algo natural y espontáneo. Algunos de los

participantes incluso afirman que de tantas que realizaron, se hicieron “expertos en entrevistas”. Para cada pregunta que les realizaban tenían una respuesta preparada, que a su juicio en base a su experiencia era siempre adecuada.

8. En caso de haber sido rechazado tras una entrevista, ¿cuál crees que fueron los motivos?

⌚ Desarrollo de los hábitos: Los participantes muestran ser realistas y aceptar cuando el motivo es que la entrevista no les ha salido como esperaban. En caso de haber salido confiados y haber sido rechazados, achacan este resultado a la alta competencia (la existencia de otra persona más preparada) o bien a que no daban el perfil requerido.

⌚ *Reflexión a posteriori*: Analizar los posibles motivos de este rechazo. Hay ocasiones en las que la competencia es tan alta que simplemente hay otros candidatos más preparados. Sin embargo, hay que hacer todo lo posible por mejorar en las entrevistas y eso se consigue aprendiendo de los errores. Cuanto más preparado se esté más posibilidades de contratación hay, y eso se consigue con trabajo y esfuerzo.

9. ¿Cuáles fueron los resultados basados en tus expectativas?

⌚ Desarrollo de los hábitos: Todos los entrevistados coinciden en que los resultados fueron positivos. O bien consiguieron lo que buscaban en un principio o bien han llegado a ello con el tiempo utilizando el primer empleo como un camino hacia su meta. Por supuesto, los entrevistados que en el apartado 5 tenían una actitud negativa, los resultados fueron muy superiores a sus expectativas. El entrevistado que no logró lo que en principio quería pero ha descubierto que el sector en el que entró es lo que verdaderamente le gusta, está especialmente contento y aliviado por haber sido rechazado en sus primeras opciones.

⌚ *Reflexión a posteriori*: En base a los siete entrevistados, todos están satisfechos con su puesto de trabajo actual. Una de ellas, después de tres años, quiere cambiar de empleo, pero no se arrepiente de haber pasado por

ello. Por este motivo es importante estar tranquilos y con una mentalidad positiva a la hora de encarar los procesos de selección, ya que los resultados son mejores de lo que en un principio se piensa.

10. ¿Cómo manejaste las situaciones en las que fuiste rechazado?

- ⌚ Desarrollo de los hábitos: Ante esta situación se han percibido dos formas diferentes de actuación no incompatibles entre sí:
 - Desánimo: Todos sintieron en mayor o medida una sensación de decepción o fracaso, mayor cuanto más prioritario fuera el empleo.
 - Motivación: Tras el disgusto inicial al recibir la mala noticia, a varios de ellos les sirvió para mejorar. Analizaron el porqué de ese rechazo e intentaron cambiar aquellos hábitos que podían estar haciendo mal. La tendencia general era que a medida que avanzaba el tiempo y no encontraban empleo, más recursos ponían en su búsqueda.
 - En un tercer punto enmarcaríamos a dos entrevistados (una nunca fue rechazada, y otro ya había sido aceptado antes de ser rechazado para ningún puesto).
- ⌚ *Reflexión a posteriori*: No todos los rechazos son motivados por factores externos como la alta competencia. Por ese motivo hay que analizar el origen del problema (ej: si no llegas a tener un primer contacto el problema será el CV) y solucionarlo. Varios participantes reconocen que hasta que no fueron rechazados cierto número de veces no pusieron todos los medios necesarios en buscar trabajo.

6- CONCLUSIONES

En este apartado se establecen las conclusiones del trabajo basadas en los objetivos del mismo. Estas están directamente relacionadas con los objetivos establecidos, y explican

hasta qué punto se han logrado los mismos. Se trata de un balance del trabajo y las contribuciones que aporta.

Debido a esta relación directa, recordaremos cuáles son los dos principales objetivos de la investigación:

- Establecer cuáles son los hábitos principales de los recién licenciados/graduados de ICADE E-2 en la búsqueda de su primer empleo.
- Analizar dichos hábitos con una reflexión a posteriori de los propios entrevistados.

Es importante mencionar, que al ser un estudio cualitativo con siete entrevistados, no se podrán extraer conclusiones generales sobre los alumnos de ICADE, sino de los participantes en la investigación.

- 1- La principal conclusión a la que se ha llegado es que los hábitos de búsqueda de empleo de los entrevistados varían con el paso del tiempo por la experiencia y el aprendizaje. Se puede afirmar que el modo de actuar ante un proceso de selección se va entrenando y perfeccionando.
- 2- Así mismo, los entrevistados que han tardado más en encontrar empleo y han sido rechazados varias veces, se involucran e investigan más para mejorar esos hábitos y cambiar aquello que no están haciendo correctamente. El miedo a que llegue el momento de acabar la universidad y verse sin empleo hace que según pasa el tiempo, además de por el factor de la experiencia, se sientan agobiados y se preocupen más por esos hábitos.
- 3- Tanto los entrevistados que adoptan una actitud optimista como aquellos que son pesimistas en las expectativas de encontrar empleo, ven reforzada su autoestima a medida que pasan fases de un proceso de selección. Eso se ve reflejado en su confianza en sí mismos y la seguridad que transmiten en las entrevistas.
- 4- Todos los entrevistados califican como buenos o muy buenos los resultados basados en sus expectativas al acabar la carrera.

- 5- Su punto de vista a día de hoy sobre como enfocaron la búsqueda de empleo en el pasado ha cambiado (especialmente si en su puesto tienen que entrevistar a nuevas incorporaciones). Una vez dentro de la empresa ven a los candidatos como alguien con el que quieren que sea cómodo trabajar, cree valor y sea competente, del que se quiere descubrir cómo es realmente. Sin embargo, cuando estaban en su situación veían las entrevistas como un examen al que eran sometidos y tenían que aprobar.
- 6- Los entrevistados que no aprovecharon los contactos que tenían dentro de la empresa porque consideraban que querían conseguir el puesto por sus propios medios sin ayuda de nadie, a día de hoy se arrepienten porque no lo ven desde ese punto de vista. Consideran que es otro medio que se debe utilizar y adoptarlo como un hábito como otro cualquiera. Al final la empresa busca valor añadido y el puesto será para el candidato que más lo aporte.
- 7- No se han encontrado diferencias significativas entre ambos sexos en los hábitos de búsqueda de empleo, aunque sí en la actitud mostrada hacia las expectativas de encontrar trabajo. De los siete entrevistados (tres mujeres y cuatro hombres), había tres que mostraban una actitud negativa o pesimista ante la posibilidad de encontrar un trabajo acorde con sus expectativas, y dos de ellas eran mujeres. Se puede afirmar que el sexo femenino era más pesimista que el masculino en este estudio.
- 8- Todos los entrevistados están de acuerdo en que el hábito más aconsejable en un proceso de selección es ser uno mismo y actuar de forma natural. No intentar adoptar un papel y no mentir.
- 9- Algunos entrevistados, pese a saber la teoría sobre los hábitos correctos en un proceso de selección, no la siguieron en todo lo posible por falta de esfuerzo y dedicación.
- 10- Los participantes consideran los hábitos antes del proceso de selección como los más importantes. La preparación y estudio es clave para el éxito.
- 11- Los resultados de la investigación no permiten establecer los factores de éxito o fracaso en el objetivo de encontrar empleo, ya que son muchas las variables

implicadas y demasiado pequeña la muestra. Sin embargo, ese no era el objetivo del estudio.

6 BIBLIOGRAFÍA

Fernández, E. (2012): “Hábito y generalización” V Jornadas “Peirce en Argentina” 2

Santana, S. (2002): “Análisis de las actitudes hacia la búsqueda de empleo: un estudio longitudinal con universitarios de Alcalá de Henares” Tesis doctoral.

Vidal, J. (2003): “Métodos de análisis de la inserción laboral de los universitarios” 95-107

Álvarez, C.; Ibáñez, S.; Sepúlveda, L. (2000): “Estrategias de búsqueda de empleo de los jóvenes estudiantes secundarios de la región metropolitana”