

*TRABAJO FINAL DE MÁSTER*

# **ATRACCIÓN, DESARROLLO Y RETENCIÓN DEL TALENTO MILLENNIAL Y POSTMILLENNIAL**



*MÁSTER EN PSICOLOGÍA DEL TRABAJO,  
LAS ORGANIZACIONES Y LOS RECURSOS HUMANOS*

**Autora:** Laura Llopis López

**Tutora:** Esperanza María Romero Carrasco

**Curso 2020 – 2021**

# ÍNDICE

<b>1. Introducción</b>	P.3
<b>2. Objetivos</b>	P.6
<b>3. Metodología</b>	P.6
- Método utilizado / Tipo de investigación	p.6
- Características de los participantes	p.6
- Procedimiento	p.8
- Temporalización	p.11
- Resultados esperados	p.11
<b>4. Resultados finales</b>	p.12
- Selección de candidatos	p.12
- Expectativas sobre la empresa ideal	p.13
- Motivos de afectación/abandono/no elección de empresa	p.14
- Habilidades auto-valoradas	p.15
- Existencia de procesos de acogida	p.16
- Métodos de búsqueda de empleo	p.17
<b>5. Conclusiones</b>	p.19
- Área de selección	p.19
- Área de desarrollo y retención	p.19
<b>6. Bibliografía</b>	p.21
<b>7. Anexos</b>	p.22
- Anexo 1: Texto introductorio a la entrevista	p.22
- Anexo 2: Transcripción de entrevistas	p.22
- Anexo 3: Análisis de competencias del máster	p.68

## 1. INTRODUCCIÓN

A lo largo de los siglos XX y XXI, diversas generaciones han ido sucediéndose, coincidiendo en el tiempo y el espacio. Todas estas generaciones cuentan con características propias bastante diferentes entre sí, puesto que los individuos de cada generación han sido marcados también por distintos eventos históricos que han logrado dar “forma” o carácter a sus características descriptoras. Por tanto, como bien afirman Ogg y Bonvalet (2006), el término generación se refiere a *“un grupo de edad que comparte a lo largo de su historia un conjunto de experiencias formativas que los distinguen de sus predecesores”*. Sobre el significado del término generación también exponen William Strauss y Neil Howe (1991), conocidos estudiosos del ciclo recurrente generacional en la historia, *“una generación se conforma de personas cuya ubicación común en la historia les proporciona una imagen colectiva. El alcance de una generación es aproximadamente el período de una fase de vida. Las generaciones tienen pues, cuatro arquetipos, siempre en el mismo orden, cuyas posiciones en la fase de vida conforman una constelación”*.

Cuando se habla de los arquetipos generacionales, se hace referencia a las generaciones que comparten un mismo momento actual. En este caso podríamos incluir, a nivel laboral, cuatro arquetipos convivientes en este instante: la generación Babyboom (1946-1964), la generación X (1965-1980), la generación Y o Millennial (1981-1995) y, por último, la generación Z o PostMillennial (1996-2005). La presente investigación se centrará en estas dos últimas generaciones mencionadas. Pero, antes de proseguir con la exposición de las características diferenciales de estos dos últimos grupos generacionales, quienes serán objeto de la presente investigación, se considera de suma importancia la explicación de las mismas sobre las generaciones precedentes, con el objetivo también de poder generar una idea sobre cómo se ha llegado hasta el día de hoy, y constatar pues el evidente cambio intergeneracional.

Incluyendo al anteriormente citado arquetipo generacional, podemos comenzar con la generación Babyboom. Se trata de una generación históricamente marcada por los cambios económicos y sociales, como la reivindicación de derechos sociales, o la incorporación de la mujer al mercado laboral. Consideran el trabajo como una pieza fundamental en sus vidas, son comprometidos con su vida profesional, y buenos para crear y trabajar en equipo. Sus expectativas ante el trabajo han sido siempre de

seguridad y estabilidad, acostumbran a haber trabajado durante muchos años en la misma empresa, y se consideran “la voz de la experiencia”. En cuanto a la generación X, también les caracteriza el momento histórico del fin de la Guerra Fría y su incertidumbre. Además, actualmente son mayoría en el mercado laboral y ocupan puestos de liderazgo. Accedieron al mundo laboral en una época de capitalismo salvaje y consideran que el trabajo también es fundamental, pues han vivido bajo las premisas de la acumulación de riqueza y superación personal como indicadores de éxito vital. También abogan por el desarrollo profesional dentro de la misma empresa, y reflexionan bastante antes de tomar decisiones en el ámbito de lo profesional. Se consideran estables, aptos para el trabajo en equipo, e impulsores de relaciones laborales de confianza. Por otro lado, han tenido que adaptarse a la llegada de Internet y al desarrollo tecnológico posterior.

Respecto a la generación Millennial, o *Nativos Digitales*, como así bautizó Prensky en 2001 a dicha generación, se puede observar que sus características difieren de las del resto de generaciones anteriores. Destacan su carácter de triunfadores, optimistas, orientados al trabajo en equipo, con alto talento manejando la tecnología. Coinciden con esto último Bolton et. al (2013), afirmando que se trata de una generación “*activa, que comparte, busca y consume contenido en la red y en los medios sociales*”. Además, tienden a tener expectativas más altas que las generaciones antecesoras en relación con el mundo laboral (Smola & Sutto, 2002; de Hauw & de Vos, 2010). Estas expectativas, en ocasiones, pueden llegar a ser de hecho poco realistas (Eldelberg, 2011).

Nacidos en un contexto híper globalizado y económicamente incierto, representan la nueva fuerza laboral. Son los hijos de los Babyboomers, anteriormente definidos, quienes también sufrieron la inestabilidad laboral gracias a las crisis económicas que azotaron a su generación. Los Millennials, quienes consideran a los Babyboomers como adictos al trabajo, han crecido en un contexto profesionalmente menos seguro y caracterizado por la ruptura de vínculos entre empleados y empleadores (Hatun, 2011). A su vez, los Millennials fueron niños muy escuchados, elogiados y validados, llegando a conformarse una alta autoconfianza sobre sí mismos. Respetan el conocimiento y credibilidad ajenos por encima de las formalidades, y no les asusta cambiar de trabajo. Por otro lado, y respecto a la generación anterior, rechazan la adopción del concepto de trabajo como modo de vida, priorizando así el equilibrio entre lo laboral y lo personal. Más allá de la efectiva fluidez tecnológica que les ocupa, también son conocidos por ser

una generación dispuesta a poner todo de su parte en el trabajo, esforzándose al máximo para alcanzar todas sus metas y objetivos.

Muchos investigadores coinciden en la existencia de ciertas particularidades comunes a los jóvenes pertenecientes a esta generación: abogan por la necesidad de un equilibrio entre su vida personal y su actividad profesional, tratan de llevar a cabo una correcta y eficaz gestión del tiempo, y modifican la concepción del trabajo, buscando el placer y la diversión en la oficina; mantienen la perspectiva de un desarrollo profesional relativamente rápido, con la impaciencia que les caracteriza hacia el éxito inmediato y la asunción de responsabilidades; desean trabajos de su interés, que les apasionen y que también les suponga un reto, prefieren trabajos que les resulten significativos y les produzca una mayor satisfacción personal antes que un trabajo cualquiera con un sueldo bien remunerado (de Vos & de Hauw, 2010). Es por ello que dan mucha importancia a la misión y valores corporativos de las empresas, como la justicia o la transparencia, con los que necesitan sentirse identificados para así poder trabajar de la mejor manera posible (Ivancevic & Ratkov, 2016). El contexto laboral en el que quieren desenvolverse debe estar caracterizado por la existencia de un buen ambiente y una cultura de trabajo, que abrace la diversidad y la sinergia que se crea de la misma, y de líderes carismáticos que enseñen con el ejemplo y no por la demostración jerárquica de poder.

Por último, según afirma Rius (2016), de la generación Z o PostMillennials encontramos el *“afán de tener su propia empresa o poder vivir de sus hobbies”*. Como no podría ser de otro modo, por lo general, su vida gira en torno a la tecnología, y son *“personas creativas que buscan trabajos flexibles, que puedan realizarse en remoto y que les permitan realizar tareas que les supongan retos atractivos”*.

Actualmente, nos encontramos en un momento de cambio histórico: la pandemia causada por la COVID19, surgida en 2020, ha obligado a reformular las vías y metodologías de trabajo en casi todos los sectores y actividades. Esta situación no ha hecho más que acelerar la aparición de cambios significativos que afectan, en gran parte, a la fuerza de trabajo, favoreciendo la adopción de una nueva visión, más cercana que nunca a los deseos de las generaciones objeto del presente trabajo.

Por tanto, teniendo en cuenta la situación que nos ha transportado al momento actual, y la notable diferencia de características entre las generaciones anteriormente descritas, se plantea la pregunta de investigación que persigue ser resuelta a lo largo del documento: *¿Cómo deben ser gestionados los procesos de atracción, desarrollo y retención del talento Millennial y PostMillennial?*

## **2. OBJETIVOS**

- Conocer las preferencias de los Millennials y PostMillennials en materia laboral.
- Plantear un modelo completo de gestión adecuado y adaptado a jóvenes Millennials y PostMillennials.
- Establecer nuevos canales y vías para la atracción y reclutamiento del talento existente en estas generaciones.
- Reflejar la realidad y la consecuente necesidad de cambio y adaptación existente en las empresas.

## **3. METODOLOGÍA**

### ***a. Método utilizado / Tipo de investigación***

La investigación que nos ocupa es una investigación de carácter cualitativo, realizada con el fin de conocer los diferentes puntos de vista de las personas participantes, y los métodos más adecuados para la atracción, desarrollo y retención del talento existente en las mismas.

### ***b. Características de los participantes***

Los participantes, quienes representan una muestra de 20 sujetos, son jóvenes pertenecientes a las generaciones Millennial y PostMillennial, cuyas principales características o etiquetas comunes son el rango de edad, y la propia disposición a desarrollarse en el ámbito laboral. A continuación se muestran los datos referentes a la edad, sexo, nivel de estudios y ocupación laboral de los participantes:

Nª	EDAD	SEXO	NIVEL DE ESTUDIOS	OCUPACIÓN
#1	28	H	Licenciatura en Derecho	Abogado por cuenta ajena
#2	29	M	Grado en Comunicación Audiovisual, Grado en Pedagogía, Máster en Formación del Profesorado, Máster en Gestión Cultural	Profesora de música por cuenta ajena. Trabaja para dos empresas distintas.
#3	25	H	Grado en Psicología, Máster en Psicología General Sanitaria	Psicólogo por cuenta propia
#4	27	H	Grado en Comunicación Audiovisual, Máster en Sonido de Cine y Televisión	Operador jefe de sonido por cuenta ajena
#5	23	M	Grado en Psicología	Desempleada
#6	25	H	Ingeniería en Tecnologías Industriales	Comercial técnico por cuenta ajena
#7	27	M	Grado en Arquitectura Técnica, Máster en Eficiencia Energética	Arquitecta técnica por cuenta ajena
#8	22	H	Grado en Psicología, estudios en Conservatorio de Música	Músico por cuenta propia
#9	33	H	Grado Superior en Diseño Gráfico, Licenciatura en Publicidad	Diseñador gráfico y publicista por cuenta ajena
#10	22	H	Grado en Economía	Desempleado
#11	27	M	Grado en Tecnologías Industriales, Máster en Ingeniería Industrial	Técnico de proyectos por cuenta ajena
#12	25	M	Grado en Psicología	Técnica de selección
#13	28	M	Licenciatura en Derecho, Máster en Asesoría Jurídica de Empresas	Abogada por cuenta ajena
#14	29	H	Ingeniería de Sonido	Técnico de sonido, por cuenta propia y ajena
#15	29	M	Grado Superior en Educación Infantil, Grado en Psicología, Máster en Psicología de RRHH	Técnica generalista de RRHH
#16	37	H	Licenciatura en Bellas Artes, Licenciatura en Historia del Arte, Grado en Diseño Gráfico	Músico por cuenta propia
#17	27	M	Grado en Trabajo Social, Máster en Investigación e Intervención en Drogodependencias y Patologías Asociadas	Trabajadora social por cuenta ajena
#18	31	H	Grado en Economía	Dependiente en cadena de comida rápida
#19	34	H	Grado en Psicología, Máster en Psicología de RRHH	Técnico generalista de RRHH
#20	26	H	Bachiller, Estudios de Comedia Musical y Jazz, Cursos de especialización	Profesor de baile

Cabe destacar que los datos que segmentan la muestra no son variables incluidas en la investigación, por tanto, no son consideradas como factores que afectan al resultado de

la investigación. No obstante, resulta de interés plantear la descripción de la muestra bajo estos parámetros, los cuales establecen que ésta se distribuye de la siguiente forma:

- Rango de edades: 22 años – 37 años
- Media de edad: 27,5 años
- Porcentaje de mujeres: 40%
- Porcentaje de hombres: 60%

### ***c. Procedimiento***

- Forma de seleccionar la muestra

Los sujetos fueron seleccionados mediante peticiones por redes sociales y peticiones informales en persona, generando también el llamado *efecto bola de nieve* entre ellos, con la voluntad de colaborar en el aumento de la muestra.

- Aplicación de la técnica escogida

La técnica escogida para la consecución de datos es la realización de una entrevista semi-estructurada. Previamente al comienzo de cada entrevista, se ofrece por parte de la investigadora una lectura introductoria explicando la línea principal de la investigación y su objetivo, la confidencialidad que de manera respetuosa se mantiene, y se procede a preguntar de manera clara si el sujeto acepta participar en la investigación (Ver anexo 1). Con el acuerdo del interlocutor, se procede pues al comienzo de las preguntas, las cuales se formulan de la siguiente manera:

- *¿Qué crees que buscan las empresas a la hora de contratar a una persona?*
- *¿Qué es lo que tú buscas a la hora de elegir una empresa en la que trabajar?*
- *¿Qué cosas, por parte de una empresa, podrían afectar negativamente a tu rendimiento laboral?*

- *¿Qué características o habilidades consideras que tienes a la hora de desenvolverte en el ámbito laboral?*
- *Una vez que la persona es seleccionada y contratada, ¿crees que las empresas tienen en cuenta los procesos de acogida para lograr una buena adaptación al puesto (formación inicial, apoyo, dotación de recursos...)?*
- *A la hora de buscar un empleo, ¿cómo lo haces? ¿Dónde buscas?*
- *Por último, ¿hay alguna anécdota o experiencia que quieras contarme? Sobre tu trabajo, trabajos anteriores, inquietudes, curiosidades o cualquier tipo de opinión libre que te apetezca expresar.*

- Proceso de recogida y análisis de datos

La recogida y análisis de datos se realiza a partir de la transcripción a texto del contenido de las respuestas ofrecidas por los participantes. Una vez aceptado el consentimiento para la realización de las entrevistas, se procede a cifrar la muestra mediante un código numérico identificativo (#n°).

Para el análisis de los datos recogidos, se confeccionan tablas clasificatorias, las cuales recogen toda la información solicitada y aportada. Tras esto, se procede al recuento de palabras o conceptos clave repetidos para poder posteriormente realizar una estimación basada en porcentajes, a partir de la frecuencia de aparición de dichas palabras o conceptos clave, que revele posturas comunes y destacables.

Como parte de las preguntas planteadas en la entrevista, las *variables consideradas* son:

- Sexo, edad y nivel de estudios.
- Profesión/estado laboral actual.
- Expectativas sobre las características deseadas por una empresa a la hora de seleccionar a un candidato.
- Expectativas propias sobre la elección de *su empresa ideal*.

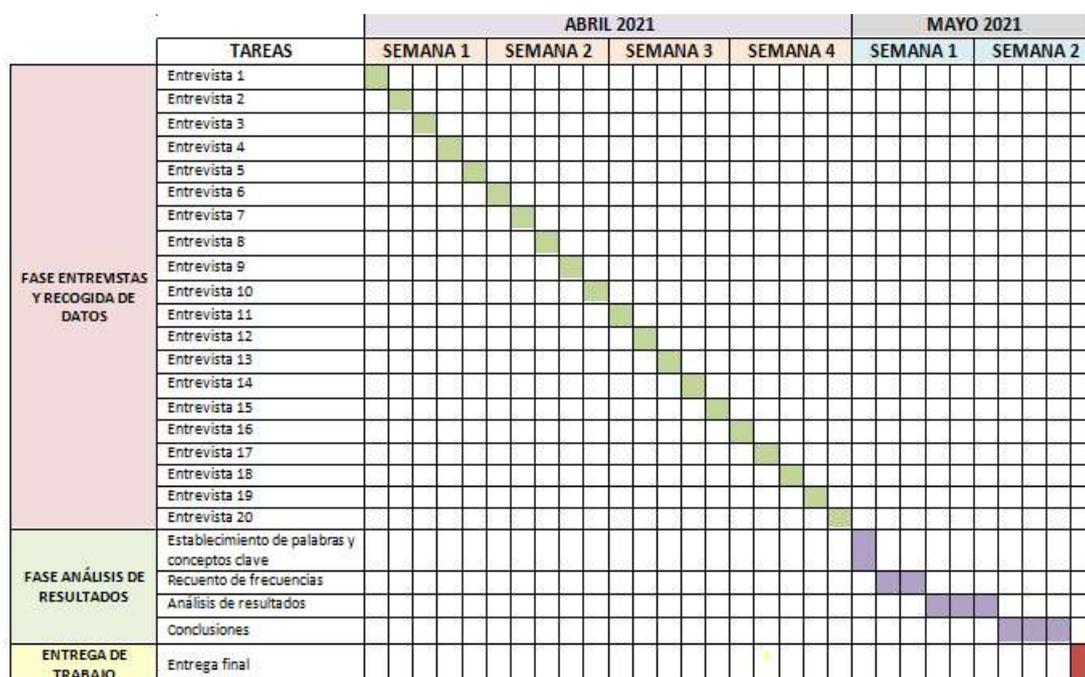
- Aspectos negativos por parte de las empresas que afectan a su desarrollo y rendimiento.
- Habilidades auto-valoradas para su propio desarrollo laboral.
- Posible existencia de un proceso de acogida y formación en las empresas para la posterior adaptación y desarrollo en el puesto de trabajo.
- Métodos de búsqueda habituales empleados para la obtención de empleo.
- Exposición de alguna opinión, anécdota o experiencia basada en la *Teoría de Incidentes Críticos* de Flanagan.

Con el fin de lograr la mayor *validez y fiabilidad* posible, se llevaron a cabo una serie de medidas consistentes en:

- Cada entrevista es llevada a cabo de manera individual, evitando la escucha por parte de cualquier tercera persona participante que pudiera suponer cualquier tipo de condicionamiento a la hora de responder llegado su momento.
- Se intenta llevar a cabo cada entrevista en un momento en el que el sujeto cuenta con tiempo suficiente para realizar la entrevista sin prisas, evitando la generación de cualquier tipo de presión y/o estrés que impida la correcta obtención de los datos que se buscan.
- Se busca generar un *rapport* mediante la creación de un ambiente agradable y distendido con el fin de obtener las respuestas con el mayor carácter de espontaneidad posible.
- Se expone en repetidas ocasiones, para garantizar la confianza y tranquilidad del sujeto participante, que el fin de esta investigación es puramente académico, por lo que todo tipo de dato asociado a alguna entidad ajena a la investigación nunca será expuesto.

#### d. Temporalización

En base al establecimiento temporal fásico de los documentos o fascículos entregables del presente trabajo final de máster, se prevé que la realización de las entrevistas tenga una duración estimada de 4 semanas, realizando una entrevista al día, únicamente en los días laborables de la semana, es decir, excluyendo los fines de semana. Una vez completada esta fase, se realiza el análisis posterior durante 2 semanas. Por tanto, la temporalización de la obtención y análisis de datos sería la siguiente, expuesta de manera gráfica en el siguiente diagrama de Gantt:



#### e. Resultados esperados

Se espera, en primer lugar, confirmar lo expuesto en la fundamentación teórica del presente trabajo sobre las características competenciales de las personas pertenecientes a las generaciones Millennial/PostMillennial, la cual afirma que estas personas se orientan fuertemente al trabajo en equipo, que son nativos digitales y por ende consumen y comparten contenido en la red, que respetan el conocimiento y credibilidad ajenos por encima de las formalidades, y que priorizan el equilibrio entre la vida laboral y personal, no concibiendo el concepto del trabajo como único modo de vida. Además, son amantes de los retos, abogan por el placer y la pasión en su trabajo, a la vez que mantienen la perspectiva de un desarrollo profesional en una empresa que les ofrezca buen ambiente,

que adopte la diversidad como algo usual y que cuente con líderes carismáticos. Estos resultados, a su vez, arrojarán información válida sobre cómo las empresas deben gestionar sus procesos de atracción, retención y desarrollo del talento joven.

#### 4. RESULTADOS FINALES

Del mismo modo que se expone en el punto perteneciente a la metodología, acerca del proceso de recogida y análisis de datos, se presentan a continuación las tablas clasificatorias que recogen toda la información aportada. Dichas tablas incluyen las variables a analizar, y el recuento de palabras o conceptos clave, a partir del cual se extraerá una estimación porcentual sobre la frecuencia de aparición de dichas palabras o conceptos.

##### Selección de candidatos Millennial/PostMillennial

<i>¿Qué crees que buscan las empresas a la hora de contratar a una persona?</i>	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Organizado, valores alineados, educación/respeto, compromiso, flexibilidad.	1 vez	5%
Trato con clientes, activos, motivación, trabajo en equipo.	2 veces	10%
Presencia/buena imagen, experiencia.	3 veces	15%
Eficiencia, productividad, capacidad de aprendizaje.	4 veces	20%
Capacidad de adaptación, no quejarse, resolutividad.	5 veces	25%
Responsabilidad, perfil polifacético/multitarea, formación,	7 veces	35%
Total dedicación.	9 veces	45%

El 5% de los sujetos entrevistados considera que las empresas buscan, a la hora de contratar, personas organizadas, que sean educadas y sepan guardar cierto respeto,

comprometidas, flexibles y cuyos valores se encuentren alineados con los de la empresa. Por otro lado, el 10% de los sujetos cree que lo que se valora es la capacidad para el trato con clientes, la actividad, la motivación, y el trabajo en equipo. El 15% considera que la experiencia y la presencia y buena imagen son requisitos valorados a la hora de ser contratados, mientras que el 20% cree que las empresas buscan eficiencia, productividad y capacidad de aprendizaje en sus candidatos. Esto entronca con la capacidad de adaptación, la obediencia y no oposición/quejas, y la capacidad de resolución de problemas, aspectos defendidos por el 25% de los candidatos. Por otro lado, el 35% de los sujetos cree que las empresas prefieren trabajadores responsables, polifacéticos, capaces de realizar varias funciones o tareas a la vez, y con una alta formación. Para finalizar, encontramos que el 45% señala la total dedicación al trabajo como un aspecto altamente valorable por las empresas.

### **Expectativas sobre la empresa ideal**

<i>¿Qué es lo que tú buscas a la hora de elegir una empresa en la que trabajar?</i>	<b>FRECUENCIA</b>	<b>PORCENTAJE</b>
Empresa fiable, buena reputación.	1 vez	5%
Valores alineados	2 veces	10%
Compromiso mutuo, preocupación por el trabajador.	3 veces	15%
Respeto, tareas estimulantes, flexibilidad/libertad.	4 veces	20%
Formación	5 veces	25%
Buen jefe.	6 veces	30%
Trabajo valorado	9 veces	45%
Buen clima laboral	10 veces	50%
Crecimiento/desarrollo/evolución	11 veces	55%

En cuanto a las expectativas que tienen los sujetos sobre su empresa ideal, el 5% prioriza la fiabilidad y buena reputación de la misma. Por otro lado, el 10% desea que sus valores estén alineados con los propios. El 15% valora que el compromiso sea mutuo, y que la empresa se preocupe por el bienestar del trabajador. Por otro lado, el 20% de los entrevistados sostiene que el respeto recibido, las tareas estimulantes y la flexibilidad y libertad en cuanto al método de trabajo, son valores esenciales a la hora de escoger un lugar donde trabajar. Más allá de esto, el 25% señala que su empresa ideal es aquella que no escatima en formación para el trabajador, y el 30% valora que la figura superior ó jefe sea un buen líder. El hecho de sentir que el trabajo es valorado por parte de la empresa es importante para el 45%, mientras que el 50% defiende la necesidad de trabajar en un buen ambiente laboral. Por último, destacan las oportunidades de desarrollo, evolución y crecimiento dentro de la empresa, valorado por el 55% de los entrevistados.

#### **Motivos de afectación/abandono/no elección de empresa**

<i>¿Qué cosas, por parte de una empresa, podrían afectar negativamente a tu rendimiento laboral?</i>	<b>FRECUENCIA</b>	<b>PORCENTAJE</b>
Falta de compromiso, falta de organización, falta de ética, poca seguridad/estabilidad, no formación, no libertad creativa, tareas monótonas.	1 vez	5%
No preocupación por el bienestar, poca o nula adaptación al trabajador, falta de motivación, falta de recursos.	2 veces	10%
Favoritismo, no valoración del trabajo.	3 veces	15%
Desconfianza, no evolución/desarrollo.	4 veces	20%
Sólo productividad.	5 veces	25%
Falta de transparencia.	6 veces	30%
Mal jefe, mal clima laboral.	9 veces	45%

Desequilibrio	11 veces	55%
---------------	----------	-----

La falta de compromiso, organización, ética, estabilidad, formación, libertad creativa y variabilidad de tareas son motivos suficientes para que el 5% de los entrevistados no deseen trabajar en una empresa, mientras que el 10% evitaría o abandonaría una empresa que no se preocupa por el bienestar de sus empleados, que no se adapta a las individualidades de cada uno, que no fomenta la motivación y que no dota de suficientes recursos. El 15% de los sujetos manifiesta desaprobar cuando existe favoritismo en la plantilla, y cuando no se les valora su trabajo. Además, el no confiar en el trabajador, y el estancamiento producido por la falta de desarrollo son factores valorados por el 20% de los sujetos para abandonar una empresa o no rendir en la misma. Aquellas empresas que priorizan la productividad sobre cualquier otro aspecto son evitadas por el 25% de los entrevistados, mientras que la falta de transparencia hace que el 30% de los sujetos no estén a gusto en la empresa. Por último, el 45% de los sujetos evitaría una empresa con un mal clima laboral y un jefe tiránico/incapaz de liderar, y el 65% no rinde correctamente en su trabajo cuando siente un equilibrio entre lo que la empresa le demanda, y lo que le ofrece a cambio.

### **Habilidades auto-valoradas pro-desarrollo laboral**

<i>¿Qué características o habilidades consideras que tienes a la hora de desenvolverte en el ámbito laboral?</i>	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Motivación, confianza, capacidad analítica, sinceridad, vinculación emocional.	1 vez	5%
Actividad, nuevas ideas, creatividad, paciencia, disciplina, auto-exigencia, curiosidad, diálogo, curiosidad, perfeccionismo.	2 veces	10%
Polivalencia, persistencia, empatía, compromiso.	3 veces	15%
Buena actitud, eficiencia.	4 veces	20%
Organización, formación, trabajador/a, resolutividad.	5 veces	25%

Capacidad de adaptación.	6 veces	30%
Don de gentes.	7 veces	35%
Trabajo en equipo.	9 veces	45%
Responsabilidad.	10 veces	50%

En cuanto a las habilidades que los sujetos entrevistados consideran que tienen y que les favorecen en su desempeño y desarrollo profesional, el 5% constata que son personas motivadas, confiables, con capacidad analítica, sinceras, y que aportan a su trabajo una vinculación emocional. El 10% sin embargo afirman ser personas activas, creativas y generadoras de nuevas ideas, pacientes, disciplinadas, exigentes con su propio trabajo, curiosas, perfeccionistas, y con habilidades para el diálogo. Por otro lado, el 15% de los sujetos se considera polivalente, persistente, empático y comprometido con su trabajo. El 20% de los sujetos afirman tener una buena actitud y ser eficientes, mientras que el 25% se define como personas organizadas, trabajadoras, con una formación adecuada, y capaces de resolver situaciones inesperadas y/o generadas por cambios repentinos. El 30% considera tener una buena capacidad de adaptación, el 35% dice tener don de gentes, el 45% respalda el trabajo en equipo, y por último, el 50% afirma ser una persona responsable en su trabajo.

### **Existencia de procesos de acogida**

<i>Una vez que la persona es seleccionada y contratada, ¿crees que las empresas tienen en cuenta los procesos de acogida para lograr una buena adaptación al puesto (formación inicial, apoyo, dotación de recursos...)?</i>	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Sí, totalmente de acuerdo.	2 veces	10%
Sí, pero lo básico.	4 veces	20%
No, totalmente en desacuerdo.	5 veces	25%

Depende de la empresa.	9 veces	45%
------------------------	---------	-----

En cuanto a la existencia de procesos de acogida y formaciones iniciales en las empresas, el 10% considera que todas las empresas hacen formaciones de este tipo, mientras que el 20% considera que estas formaciones y acogidas únicamente muestran lo básico para comenzar a funcionar. Por otro lado, el 25% niega que existan estas prácticas, y el 45% afirma que la existencia de estos procesos de acogida y *onboarding*, dependen de la empresa y de su magnitud.

### **Métodos de búsqueda de empleo**

<i>A la hora de buscar un empleo, ¿cómo lo haces?</i>	<b>FRECUENCIA</b>	<b>PORCENTAJE</b>
Universidad, páginas web especializadas.	2 veces	10%
Entrega física, boca a boca.	3 veces	15%
Autocandidaturas por email	5 veces	25%
Redes sociales	9 veces	45%
Portales de empleo	13 veces	65%

Por último, con un 65% de respaldo, los portales de empleo constituyen el método más utilizado por los jóvenes para la búsqueda de empleo, mientras que el 45% de ellos emplean redes sociales como LinkedIn o Facebook para encontrar ofertas y aumentar su visibilidad de cara a los *recruiters*. Mientras tanto, el 25% de los jóvenes encuestados considera que el envío masivo de autocandidaturas por correo electrónico es el método que más resultado les ha dado, frente al 15%, quienes siempre han encontrado trabajo a través del boca a boca, y la entrega física de currículums (destacando que en algunos casos, no les han permitido entregarlos por la RGPD). Para finalizar, los métodos menos empleados (sólo por el 10% de los sujetos) serían la búsqueda a partir de páginas web especializadas en sectores determinados, y las prácticas realizadas en la carrera universitaria ó extracurriculares.

A continuación, y con el fin de ofrecer una idea más clara sobre las experiencias vividas por los jóvenes entrevistados y conocer desde su punto de vista la realidad que perciben, se exponen algunos llamativos extractos literales de la entrevista:

*<<Trabajo como profesora de septiembre a junio y en verano me echan a la calle, cobro el mínimo según convenio, me recortan el horario para pagarme menos, y no me siento segura en mi trabajo, creo y sé que a la mínima pueden despedirme. No hay estabilidad, por mucho que te prepares, no hay esperanza. Eso me hace ser básicamente una persona explotada, por el miedo a quedarme sin este trabajo (que a pesar de las condiciones, me gusta porque es mi vocación). Sé que no puedo quedarme embarazada, sé que no puedo asistir a cursos interesantes de formación si coinciden en mi horario laboral, sé que no tengo la libertad de hacer un parón, murió mi hermana y al día siguiente me pedían la reincorporación... etc. Un desastre>>.*

*<<Trabajé un verano de socorrista. Hable con el jefe meses antes, me dijo que hiciese un curso de mantenimiento de piscina para hacerle un “dos por uno” (multifunción). Cuando llegué para firmar el contrato, me dijo que me iba a pagar la mitad de lo que inicialmente me dijo. Se quiso aprovechar de mi por ser una persona joven, me lo dijo todo el día que empecé sin dejarme tiempo a buscar otra cosa>>.*

*<<(…) el trato con el gerente, dejó mucho que desear. Su poca empatía con los trabajadores, su falta de trato humano, y su excesiva exigencia, se convirtieron en factores que me hicieron perder la motivación, la ilusión y las ganas de trabajar>>.*

*<<Lo bueno de ser un músico callejero es que puedes permitirte ser tú, tienes libertad para trabajar como tú quieres, con la ropa que tú quieres. En una empresa hoy en día no hay libertad de ese tipo>>.*

*<<Tuve que irme al extranjero a encontrar un trabajo como Psicóloga de RRHH, aunque fuese en prácticas, en el que me pagaran lo suficiente como para vivir independientemente. En España, un contrato de becario no te ofrece lo mínimo ni siquiera para poder pagar un alquiler y comer. Para mí fue inviable quedarme. Estoy decepcionada con este país, que no se da cuenta de que el talento se les escapa, y es por ello que también va atrasado en todo>>.*

## 5. CONCLUSIONES

Tras haber finalizado la tarea de obtención de datos y su posterior análisis, se genera la necesidad de plantear un modelo de gestión adaptado a estos jóvenes, tanto en las técnicas de selección, como en el desarrollo y retención del talento.

- ***Área de selección***

En cuanto a la selección, es imprescindible realizar procesos dotados de objetividad, y tener muy claros los requisitos del puesto. De este modo, será fácil conocer el perfil que se busca. Aunque no siempre es tarea fácil encontrar al candidato perfecto, también hay que apostar por nuevos métodos de reclutamiento, ya que este tipo de generaciones acostumbran mucho al uso de redes sociales e internet para su búsqueda de empleo.

Es por ello que se hace referencia al *Employer Branding*, el uso de estrategias de marketing aplicadas al reclutamiento con el fin de lograr atraer a candidatos, y minimizar costes asociados a portales de empleo y externalización de procesos, puesto que los candidatos serían los interesados en formar parte de la empresa.

- ***Área de desarrollo y retención***

En cuanto a la gestión del desarrollo de estos jóvenes en las organizaciones, se puede apostar por el modelo de gestión de Quinn y Rohrbaugh (1983), el cual comprende las siguientes facetas/dimensiones:

- Apoyo: Las relaciones entre los miembros de la organización deben ser amistosas y de colaboración mutua.
- Orientación hacia objetivos: Las actividades y comunicaciones deben estar orientadas a la consecución de objetivos claros y previamente establecidos.
- Innovación: Las nuevas ideas deben ser estimuladas, bien recibidas e implantadas.
- Formalización: Las conductas de los miembros deben ser reguladas por ciertas normas establecidas. Estas normas no siempre tienen que tener un carácter estricto, puesto que en entornos de trabajo jóvenes, la clave de humor y la

informalidad en las reglas y normas suele ser algo usual, que deriva a su vez en una cultura organizacional característica y personalizada.

Por otro lado, resulta esencial plantear un modelo de gestión del potencial de las personas en las organizaciones. Para ello, es esencial tener la capacidad de detectar y nominar a los empleados con potencial, evaluando de manera objetiva sus características, ya sean fortalezas, o carencias formativas. Para la cobertura de éste último aspecto puede llevarse a cabo el diseño de un programa de formación adaptado a cada persona, con técnicas de formación que estén orientadas al proceso y al contenido, desarrollando no sólo la parte técnica que requiere el puesto, sino también las habilidades y aptitudes, y el fomento de la transmisión y transferencia de conocimiento.

Para finalizar el abordaje de las conclusiones extraídas de los datos obtenidos en la presente investigación, se hará una revisión de objetivos para constatar su consecución:

- A través de las entrevistas realizadas, se han podido conocer las preferencias de los Millennials y PostMillennials en materia laboral, y se ha reflejado la realidad y la necesidad de cambio y adaptación por parte de las empresas.
- Se ha planteado un modelo completo de gestión adecuado y adaptado a jóvenes Millennials y PostMillennials, incluyendo también nuevos métodos para la atracción y reclutamiento del talento existente en estas generaciones.

## 6. BIBLIOGRAFÍA

Bolton, R. N., Parasuraman, A., Hoefnagels, A., Migchels, N., Kabadayi, S., Gruber, T. & Solnet, D. (2013). Understanding Generation Y and their use of social media: a review and research agenda. *Journal of service management*, 24(3), 245-267.

De Hauw, S. & De Vos, A. (2010). Millennials' career perspective and psychological contract expectations: does the recession lead to lowered expectations?. *Journal of business and psychology*, 25(2), 293-302.

Edelberg, G. (2011). La Generación Y en el mundo del trabajo. *Recuperado de <http://www.incae.edu/ES/blog/2011/06/13/la-generacion-y-en-el-mundo-del-trabajo/>*.

Hatum, A. (2011). La generación del milenio: quiénes son y cómo atraerlos y reclutarlos. *Harvard Business Review*, 89(10), 63-72.

Ivancevic, S., & Ratkov, T. (2016). Millennials in the Workplace. University of Belgrade.

Ogg, J. & Bonvalet, C. (2006). The Babyboomer generation and the birth cohort of 1945-1954: a European perspective. Artículo presentado en el seminario organizado por *Cultures of Consumption Research Programme*.

Prensky, M. (2001). Digital Natives. *On The Horizon*, 9(5). New York: MCB University Press.

Quinn, R. E., & Rohrbaugh, J. (1983). A Spatial Model of Effectiveness Criteria: Towards a Competing Values Approach to Organizational Analysis. *Management Science*, 29, 363-377.

Rius, M. (02 de abril del 2016). División Generacional: Así vemos el trabajo según la edad. *La Vanguardia*.

Smola, K. & Sutton, C. (2002). Generational differences: Revisiting generational work values for the new millennium. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 23(4), 363-382.

Strauss, W. & Howe, N. (1991). *Generations: The History of America's Future, 1584 to 2069*. New York, NY: William Morrow and Company.

## 7. ANEXOS

- **Anexo 1: Texto introductorio a cada entrevista para los sujetos que componen la muestra.**

<<Esta investigación está siendo realizada con el fin de analizar tu opinión con respecto a varios factores importantes en cuanto a los procesos de selección, desarrollo y retención del talento en las empresas de hoy en día. Para ello, voy a entrevistarte. Te formularé unas cuantas preguntas, y necesitaré que me respondas lo que tú quieras, con total libertad. Me interesa tu opinión, y quiero que sepas que no hay respuestas correctas ni incorrectas. Además, es totalmente anónimo y confidencial, y responde a un fin último puramente académico, que es el de aportar información para esta investigación, la cual estoy llevando a cabo como Trabajo Final de Máster. ¿Aceptas participar?>>

- **Anexo 2: Transcripción de entrevistas**

**Nombre: Sujeto #1**

**Sexo: Masculino**

**Edad: 28**

**Estado laboral actual: Abogado por cuenta ajena.**

**Estudios: Licenciatura en Derecho.**

¿Qué crees que buscan las empresas a la hora de contratar a una persona?	<i>Depende del sector. En mi sector (tradicional por excelencia), se busca presencia e imagen en muchas ocasiones. También buscan que seas organizado, que sepas tratar con los clientes, que seas eficiente y productivo, y responsable.</i>
¿Qué es lo que tú buscas a la hora de elegir una empresa en la que trabajar?	<i>Que me ofrezcan unas condiciones laborales mínimamente a la altura de todo lo que he estudiado. Que me traten con respeto y valoren mi trabajo</i>
¿Qué cosas, por parte de una empresa,	<i>Las malas formas por parte de los jefes, la</i>

<p>podrían afectar negativamente a tu rendimiento laboral?</p>	<p><i>falta de transparencia, el favoritismo que a veces se tiene por ciertos compañeros, y la injusticia en cuanto a salario y horarios.</i></p>
<p>¿Qué características o habilidades consideras que tienes a la hora de desenvolverte en el ámbito laboral?</p>	<p><i>Buena actitud, simpatía, don de gentes, eficiencia, sinceridad.</i></p>
<p>Una vez que la persona es seleccionada y contratada, ¿crees que las empresas tienen en cuenta los procesos de acogida para lograr una buena adaptación al puesto (formación inicial, apoyo, dotación de recursos...)?</p>	<p><i>No, y debería ser algo esencial. Por mi experiencia, se te explica lo básico y poco a poco vas aprendiendo por tu cuenta. Falta formación y eso se traduce en una falta absoluta de eficiencia en muchas ocasiones.</i></p>
<p>A la hora de buscar un empleo, ¿cómo lo haces? ¿Dónde sueles buscar?</p>	<p><i>Suelo buscar en portales de empleo como Infojobs, y también utilizo mucho LinkedIn.</i></p>
<p>Por último, ¿hay alguna anécdota o experiencia que quieras contarme? Sobre tu trabajo, trabajos anteriores, inquietudes, curiosidades o cualquier tipo de opinión libre que te apetezca expresar.</p>	<p><i>Sí. En mi anterior empresa tenía un jefe con capacidades muy limitadas que no era capaz de liderar un equipo si no era mediante las amenazas, la tiranía y el odio, fruto de sus propias inseguridades. Y un arsenal de becarios cobrando sueldos precarios que probablemente tenían más capacidades que el líder. Evidentemente, nunca pueden funcionar unas sinergias tan descompensadas. Esto es lo que hay que evitar.</i></p>

**Nombre: Sujeto #2**

**Sexo: Femenino**

**Edad: 29**

**Estado laboral actual: Profesora de música por cuenta ajena. Trabaja para dos empresas distintas.**

**Estudios: Grado en Comunicación Audiovisual, Grado en Pedagogía, Máster en Formación del Profesorado, Máster en Gestión Cultural.**

<p>¿Qué crees que buscan las empresas a la hora de contratar a una persona?</p>	<p><i>Buscan un perfil polifacético, alguien que pueda encajar en muchas de sus áreas, que también tenga una vinculación con la empresa y si puede ser, total dedicación y disposición. Mi opinión es que quieren y creen que debes dar tu vida por la empresa.</i></p>
<p>¿Qué es lo que tú buscas a la hora de elegir una empresa en la que trabajar?</p>	<p><i>Que el compromiso sea mutuo, que valoren tu trabajo, que te den la oportunidad de crecer y desarrollarte, que las condiciones laborales sean buenas, y que exista un buen ambiente entre los compañeros.</i></p>
<p>¿Qué cosas, por parte de una empresa, podrían afectar negativamente a tu rendimiento laboral?</p>	<p><i>Que demanden mucho de ti sin darte nada a cambio, que pongan en duda tu manera de trabajar con argumentos personales que no tienen nada que ver con lo laboral, que te mantengan estancado por no mejorar tus condiciones con el paso del tiempo, que escatimen en los intereses del trabajador (no cobrar vacaciones, no cobrar descansos, no cobrar preparación y reuniones), que no te valoren como profesional, que haya mal clima laboral entre los trabajadores, con unas dinámicas laborales con cierto ocultismo,</i></p>

	<p><i>que se dejen llevar por la inercia empresarial de producción como único punto, que no tengan en cuenta que sus trabajadores son personas. Que haya poca seguridad y estabilidad, que te despidan si surge algún problema o cambio personal (embarazo, excedencia...).</i></p>
<p>¿Qué características o habilidades consideras que tienes a la hora de desenvolverte en el ámbito laboral?</p>	<p><i>Vinculación emocional con lo que hago, organización, persistencia y buena formación, lo que también se traduce en nuevas ideas, creatividad y originalidad. Y, por trabajar con niños, soy muy cariñosa con ellos. Por último, mi máximo vital: traer grandes proyectos educativos innovadores a zonas un poco abandonadas. Ese fin me moviliza mucho, creo que es esencial aportar siempre a todo una visión humana de crecimiento y avance.</i></p>
<p>Una vez que la persona es seleccionada y contratada, ¿crees que las empresas tienen en cuenta los procesos de acogida para lograr una buena adaptación al puesto (formación inicial, apoyo, dotación de recursos...)?</p>	<p><i>No, de ninguna manera. Ni formación, ni apoyo, ni recursos. En mi caso, una vez dentro de las empresas, ni siquiera me han presentado a los compañeros. Me dieron una hoja con mis horarios y las aulas en las que impartiría mis clases, y ya está. Ni siquiera me preguntaron a las semanas qué tal me encontraba o si necesitaba cualquier cosa. Aun hoy en día, llevando casi tres años trabajando en empresas de no más de veinte personas, no conozco a todos los compañeros. He</i></p>

	<p><i>invertido casi todo mi sueldo en formarme (por interés personal y para la empresa), pero con ninguna ayuda o facilidad de ésta. Me hacen elaborar lista de material necesario y ellos son un simple distribuidor. Pero nunca he visto un interés en valorar el proyecto.</i></p>
<p>A la hora de buscar un empleo, ¿cómo lo haces? ¿Dónde sueles buscar?</p>	<p><i>En mi caso yo he tenido la suerte de no haber necesitado buscar empleo activamente, yo vivo en un pueblo pequeño donde casi todo el mundo se conoce, y siempre me han ido llamando porque saben que soy “la chica que da música”.</i></p>
<p>Por último, ¿hay alguna anécdota o experiencia que quieras contarme? Sobre tu trabajo, trabajos anteriores, inquietudes, curiosidades o cualquier tipo de opinión libre que te apetezca expresar.</p>	<p><i>Creo que me parece desproporcionado lo que doy yo en comparación con lo que me da mi empresa. Llevo formándome desde que acabé bachillerato, sin parar. Con matriculas de honor y con los mejores resultados. Y lo que obtengo a cambio es un trabajo mal regulado, precario a mi parecer. Trabajo como profesora de septiembre a junio y en verano me echan a la calle, cobro el mínimo según convenio, me recortan el horario para pagarme menos, y no me siento segura en mi trabajo, creo y sé que a la mínima pueden despedirme. No hay estabilidad, por mucho que te prepares, no hay esperanza. Eso me hace ser básicamente una persona explotada, por el miedo a quedarme sin este trabajo (que a pesar de</i></p>

	<p><i>las condiciones, me gusta porque es mi vocación). Sé que no puedo quedarme embarazada, sé que no puedo asistir a cursos interesantes de formación si coinciden en mi horario laboral, sé que no tengo la libertad de hacer un parón, murió mi hermana y al día siguiente me pedían la reincorporación... etc. Un desastre.</i></p>
--	--

**Nombre: Sujeto #3**

**Sexo: Masculino**

**Edad: 25**

**Estado laboral actual: Psicólogo por cuenta propia.**

**Estudios: Grado en Psicología, Máster en Psicología General Sanitaria.**

<p>¿Qué crees que buscan las empresas a la hora de contratar a una persona?</p>	<p><i>Algunas buscan que les haga el trabajo sucio. Que hagan el trabajo de manera productiva, que no se quejen mucho, y que aporten responsabilidad, eficiencia, y capacidad de adaptación.</i></p>
<p>¿Qué es lo que tú buscas a la hora de elegir una empresa en la que trabajar?</p>	<p><i>Yo desearía encontrar una empresa que ofrezca unas condiciones laborales decentes, que se preocupe por sus trabajadores y que haya compañerismo. ¡Ah! Y por supuesto, que el jefe/superior sea una persona razonable con la que poder hablar sin temores.</i></p>
<p>¿Qué cosas, por parte de una empresa, podrían afectar negativamente a tu</p>	<p><i>Que antepongan la producción frente al bienestar del trabajador, no respetar jornadas de descanso ni pagas extra, no</i></p>

rendimiento laboral?	<i>haber un buen clima laboral, que el jefe se escaquee y no te haga caso.</i>
¿Qué características o habilidades consideras que tienes a la hora de desenvolverte en el ámbito laboral?	<i>Creo que soy responsable, creativo, hago las cosas a mi manera, soy paciente y eficiente.</i>
Una vez que la persona es seleccionada y contratada, ¿crees que las empresas tienen en cuenta los procesos de acogida para lograr una buena adaptación al puesto (formación inicial, apoyo, dotación de recursos...)?	<i>Yo creo que generalmente sí, pero hay casos en los que no te forman. Siempre, en mi experiencia, al menos te explican al principio, aunque luego te vayas apañando tú sólo.</i>
A la hora de buscar un empleo, ¿cómo lo haces? ¿Dónde sueles buscar?	<i>Suelo buscar por internet en portales de empleo, aunque también utilizo las redes sociales como Facebook Jobs o LinkedIn. Aunque cuando terminé mis estudios, me hice un directorio de empresas y consultorios de Psicología y mandé autocandidaturas por correo a diestro y siniestro, de hecho gracias a ello conseguí mi actual empleo.</i>
Por último, ¿hay alguna anécdota o experiencia que quieras contarme? Sobre tu trabajo, trabajos anteriores, inquietudes, curiosidades o cualquier tipo de opinión libre que te apetezca expresar.	<i>Trabajé un verano de socorrista. Hablé con el jefe meses antes, me dijo que hiciese un curso de mantenimiento de piscina para hacerle un “dos por uno” (multifunción). Cuando llegué para firmar el contrato, me dijo que me iba a pagar la mitad de lo que inicialmente me dijo. Se quiso aprovechar de mí por ser una persona joven, me lo dijo todo el día que empecé sin dejarme tiempo a buscar otra</i>

	<i>cosa. Tuve que compaginar ese trabajo con uno de camarero. Se aprovecho de mí por ser mi primer trabajo.</i>
--	---

**Nombre: Sujeto #4**

**Sexo: Masculino**

**Edad: 27**

**Estado laboral actual: Operador jefe de sonido por cuenta ajena**

**Estudios: Grado en Comunicación Audiovisual, Máster en Sonido de Cine y TV**

¿Qué crees que buscan las empresas a la hora de contratar a una persona?	<i>Buscan personas multifunción/multitarea, que trabajen por debajo de convenio o con condiciones que siempre favorezcan a la empresa. A poder ser, también que sean devotos de la marca/empresa, estilo fan.</i>
¿Qué es lo que tú buscas a la hora de elegir una empresa en la que trabajar?	<i>Que cumplan con unas condiciones laborales adecuadas (y legales), con eso me conformo.</i>
¿Qué cosas, por parte de una empresa, podrían afectar negativamente a tu rendimiento laboral?	<i>En mi sector, el convenio se utiliza por parte de las empresas como herramienta para trabajar con los precios más bajos permitidos por ley. Sin atender a las exigencias reales del trabajo, horarios, etc. Los horarios, de hecho, siempre suelen sobrepasar el límite legal y en muchos casos no se pagan las horas extras. Por tanto, el salario por convenio descartaría mi deseo de trabajar para una empresa así, no cumplir las jornadas también y, además, el retraso en los pagos que en muchos casos se extiende a 30, 60</i>

	<i>o 90 días.</i>
¿Qué características o habilidades consideras que tienes a la hora de desenvolverte en el ámbito laboral?	<i>Soy disciplinado, de buen trato, dialogante, profesional y exigente con mi propio trabajo.</i>
Una vez que la persona es seleccionada y contratada, ¿crees que las empresas tienen en cuenta los procesos de acogida para lograr una buena adaptación al puesto (formación inicial, apoyo, dotación de recursos...)?	<i>Depende de la empresa. En mi opinión, creo que la magnitud de la estructura empresarial determina el interés por este tipo de procesos. A mayor magnitud mayor suele ser su interés por la comodidad en la incorporación, porque más difícil es conseguir a un candidato o candidata idóneos, sobre todo en los cargos de responsabilidad media-alta. Porque en los casos de peonaje o de ser el último eslabón de la cadena, es menos frecuente.</i>
A la hora de buscar un empleo, ¿cómo lo haces? ¿Dónde sueles buscar?	<i>Suelo buscar en páginas especializadas del sector audiovisual, y también tiro mucho de redes sociales, ya que en mi sector muchas de las ofertas, al no cumplir explícitamente con la legalidad en cuanto a condiciones y horarios, no se cuelgan en portales de empleo, más bien se gestionan de una manera algo más “informal”.</i>
Por último, ¿hay alguna anécdota o experiencia que quieras contarme? Sobre tu trabajo, trabajos anteriores, inquietudes, curiosidades o cualquier tipo de opinión	<i>Pues qué decir, si llevo trabajando desde los 16 años, y todavía no he logrado ser independiente... Lo poco que he podido ganar lo he tenido que destinar a mi formación, y lo he hecho con la esperanza</i>

libre que te apetezca expresar.	<i>de estar más preparado para alcanzar un puesto mejor y así poder salir de la rueda de la precarización.</i>
---------------------------------	--

**Nombre: Sujeto #5**

**Sexo: Femenino**

**Edad: 23**

**Estado laboral actual: Desempleada.**

**Estudios: Grado en Psicología.**

¿Qué crees que buscan las empresas a la hora de contratar a una persona?	<i>Buscan personas responsables, activas, con capacidad de asumir mucho trabajo, que no esté especializado en una sola área sino que sea capaz de abarcar muchas áreas para así poder hacer el doble de trabajo por el mismo sueldo, buscan también que sepas trabajar en equipo, y que seas respetuoso y educado.</i>
¿Qué es lo que tú buscas a la hora de elegir una empresa en la que trabajar?	<i>Que me den libertad para escoger mi método de trabajo, que no escatimen en formación y que existan unas condiciones laborales que me permitan tener flexibilidad en el trabajo.</i>
¿Qué cosas, por parte de una empresa, podrían afectar negativamente a tu rendimiento laboral?	<i>A la hora de organizarse, que la empresa no se sepa gestionar como yo. Eso me genera estrés por no saber organizarme del modo que ellos quieren, que me pidan cosas inmediatas y no sea capaz de cumplirlas por falta de tiempo. No recibir una formación adecuada también sería un problema, al igual que una mala gestión</i>

	<i>del tiempo que no te permita trabajar bien ni tampoco disfrutar del debido tiempo libre.</i>
¿Qué características o habilidades consideras que tienes a la hora de desenvolverte en el ámbito laboral?	<i>Tengo mucha capacidad de empatizar con clientes, me gusta trabajar en equipo, soy resolutiva, me considero una persona activa y responsable, tengo capacidad de dar más de lo que me piden, y soy muy perfeccionista</i>
Una vez que la persona es seleccionada y contratada, ¿crees que las empresas tienen en cuenta los procesos de acogida para lograr una buena adaptación al puesto (formación inicial, apoyo, dotación de recursos...)?	<i>Considero que sí se tiene en cuenta, pues si no le formas bien, la persona no se adaptará. Por otro lado, lo cierto es que no tengo experiencia en trabajo por cuenta ajena para saberlo, entonces es posible que mi respuesta no te sirva...</i>
A la hora de buscar un empleo, ¿cómo lo haces? ¿Dónde sueles buscar?	<i>Suelo buscar en LinkedIn, Infojobs, grupos de Facebook de Psicología... Y también he intentado repartir mi currículum en mano, pero en muchos sitios no me dejan dejarlo por la RGPD, me indican la web en la que subirlo y lo hago.</i>
Por último, ¿hay alguna anécdota o experiencia que quieras contarme? Sobre tu trabajo, trabajos anteriores, inquietudes, curiosidades o cualquier tipo de opinión libre que te apetezca expresar.	<i>El verano pasado, cuando volví a la zapatería de mi madre, tenía que recordar todo lo que hacía hace años, en un solo día. Dudé mucho de mí misma, había demasiada información y muy poco pautada para hacerlo todo el mismo día.</i>

**Nombre: Sujeto #6**

**Sexo: Masculino**

**Edad: 25**

**Estado laboral actual: Ingeniería en Tecnologías Industriales**

**Estudios: Comercial técnico por cuenta ajena.**

<p>¿Qué crees que buscan las empresas a la hora de contratar a una persona?</p>	<p><i>Una persona joven, preparada, y dispuesta a trabajar muchas horas.</i></p>
<p>¿Qué es lo que tú buscas a la hora de elegir una empresa en la que trabajar?</p>	<p><i>Básicamente unas condiciones laborales adecuadas con un horario y salario justos y legales, y también que existan posibilidades reales de desarrollo y promoción dentro de la empresa, que tengan un plan de formación adaptado a las necesidades del personal... pediría muchas más cosas pero con eso ya sería feliz.</i></p>
<p>¿Qué cosas, por parte de una empresa, podrían afectar negativamente a tu rendimiento laboral?</p>	<p><i>Pensar que cuantas más horas se trabaja más se rinde, creo que no es así. Las horas trabajadas no se traducen siempre en productividad. Quieren además presionar mucho, exigir demasiado. Jornadas abusivas.</i></p>
<p>¿Qué características o habilidades consideras que tienes a la hora de desenvolverte en el ámbito laboral?</p>	<p><i>Soy muy organizado, meticulado, no me gusta dejar la faena a medias.</i></p>
<p>Una vez que la persona es seleccionada y contratada, ¿crees que las empresas tienen en cuenta los procesos de acogida para lograr una buena adaptación al puesto</p>	<p><i>Desde mi experiencia, sí. Al principio sí te dan facilidades, haciendo así una adaptación progresiva. Más o menos te explican cómo tienes que hacer las cosas.</i></p>

(formación inicial, apoyo, dotación de recursos...)?	
A la hora de buscar un empleo, ¿cómo lo haces? ¿Dónde sueles buscar?	<i>En mi caso, la universidad me ofreció hacer unas prácticas extracurriculares y ahí es donde me he quedado trabajando, por lo que afortunadamente no me ha hecho falta buscar empleo.</i>
Por último, ¿hay alguna anécdota o experiencia que quieras contarme? Sobre tu trabajo, trabajos anteriores, inquietudes, curiosidades o cualquier tipo de opinión libre que te apetezca expresar.	<i>Cuando trabajé como camarero de bodas, se me hizo curioso ver juntos a compañeros de 17 años y gente compañera también de hasta 65 años. Me fue curioso trabajar con las mismas personas.</i>

**Nombre: Sujeto #7**

**Sexo: Femenino**

**Edad: 27**

**Estado laboral actual: Arquitecta técnica por cuenta ajena.**

**Estudios: Grado en Arquitectura Técnica, Máster en Eficiencia Energética.**

¿Qué crees que buscan las empresas a la hora de contratar a una persona?	<i>Creo que buscan una persona responsable y resolutiva, con motivación e implicación en el trabajo.</i>
¿Qué es lo que tú buscas a la hora de elegir una empresa en la que trabajar?	<i>Que el trabajo tenga unas tareas estimulantes, que exista buen clima, que encuentres en tu jefe un buen ejemplo y no alguien a quien temer, que valoren tu trabajo y por supuesto, que oferten unas</i>

	<i>condiciones laborales dignas.</i>
¿Qué cosas, por parte de una empresa, podrían afectar negativamente a tu rendimiento laboral?	<i>Que haya falta de motivación en las tareas que te tocan hacer, que tus superiores no te motiven ni sean empáticos, que haya mal clima en el trabajo, que tus jefes no se impliquen ni valoren el trabajo que haces, y que no haya flexibilidad para que puedas tener una vida fuera del trabajo.</i>
¿Qué características o habilidades consideras que tienes a la hora de desenvolverte en el ámbito laboral?	<i>Me considero inquieta, responsable, curiosa y polivalente</i>
Una vez que la persona es seleccionada y contratada, ¿crees que las empresas tienen en cuenta los procesos de acogida para lograr una buena adaptación al puesto (formación inicial, apoyo, dotación de recursos...)?	<i>En mi propia experiencia, no. Me he ido adaptando a la empresa con el tiempo, por mí misma.</i>
A la hora de buscar un empleo, ¿cómo lo haces? ¿Dónde sueles buscar?	<i>Cuando me he tenido que poner a ello, he buscado en los típicos portales web de empleo, y también he enviado mi CV por correo electrónico a aquellas empresas que me interesaban.</i>
Por último, ¿hay alguna anécdota o experiencia que quieras contarme? Sobre tu trabajo, trabajos anteriores, inquietudes, curiosidades o cualquier tipo de opinión libre que te apetezca expresar.	<i>La experiencia que tuve en mi trabajo anterior (el cual era mi primer trabajo recién titulada), respecto a las condiciones salariales y el trato con el gerente, dejó mucho que desear. Su poca empatía con los trabajadores, su falta de</i>

	<p><i>trato humano, y su excesiva exigencia, se convirtieron en factores que me hicieron perder la motivación, la ilusión y las ganas de trabajar. Además de las condiciones salariales que eran pésimas, únicamente se miraba por el bien económico de la empresa y los niveles de productividad, y nunca por el bienestar del trabajador.</i></p>
--	---

**Nombre: Sujeto #8**

**Sexo: Masculino**

**Edad: 22**

**Estado laboral actual: Músico por cuenta propia**

**Estudios: Grado en Psicología, estudios en Conservatorio de Música.**

<p>¿Qué crees que buscan las empresas a la hora de contratar a una persona?</p>	<p><i>Depende de las empresas, pero generalmente buscan a una persona lo suficientemente formada para desempeñar correctamente su trabajo, pero poco ambiciosa para que no les suponga un problema. Buscan personas productivas, con experiencia, formación y buena imagen.</i></p>
<p>¿Qué es lo que tú buscas a la hora de elegir una empresa en la que trabajar?</p>	<p><i>Para mí, la empresa idea sería aquella que valora tu trabajo, que te ofrece la oportunidad de desarrollarte en la dirección que deseas y, cómo no, que paguen bien y tengan buenos horarios. Y en cuanto al ambiente, que hayan compañeros dispuestos a alegrarte el día a día y huyan de la competitividad</i></p>

	<i>absurda.</i>
¿Qué cosas, por parte de una empresa, podrían afectar negativamente a tu rendimiento laboral?	<i>Que haya poco tiempo de descanso y ocio, que el nivel de exigencia sea demasiado elevado, que haya mal ambiente laboral, que los horarios de trabajo sean malos, al igual que el salario.</i>
¿Qué características o habilidades consideras que tienes a la hora de desenvolverte en el ámbito laboral?	<i>Soy extravertido, tengo facilidad de trato, soy amable y educado, tengo mucha paciencia, y soy muy productivo si el trabajo me motiva y es de mi interés.</i>
Una vez que la persona es seleccionada y contratada, ¿crees que las empresas tienen en cuenta los procesos de acogida para lograr una buena adaptación al puesto (formación inicial, apoyo, dotación de recursos...)?	<i>No. Más bien, te contratan y te lanzan a que te las apañes tú solo.</i>
A la hora de buscar un empleo, ¿cómo lo haces? ¿Dónde sueles buscar?	<i>Al principio buscaba por internet ofertas de psicólogo pero, aunque lo que te voy a decir igual te suena a locura, he dejado de buscar trabajo de lo que he estudiado para tocar mi música en la calle. Veo a mis compañeros de carrera sin trabajo, algunos estudiando oposiciones, y por lo general, viviendo en una burbuja un poco desalentadora. Yo, tocando en la calle, gano bastante dinero al día y eso me da para ser feliz y vivir con lo justo, por el momento no aspiro a mucho más y tampoco quiero verme a mí mismo como un esclavo de alguna gran corporación. Espero que mi respuesta te valga...</i>

<p>Por último, ¿hay alguna anécdota o experiencia que quieras contarme? Sobre tu trabajo, trabajos anteriores, inquietudes, curiosidades o cualquier tipo de opinión libre que te apetezca expresar.</p>	<p><i>Lo bueno de ser un músico callejero es que puedes permitirte ser tú mismo, tienes libertad para trabajar como y cuando tú quieres, con la ropa que tú quieres. En una empresa hoy en día no hay libertad de ese tipo, y si no tengo esa libertad, prefiero explorar otros modos de vivir que no sean dependiendo de algo que no me gusta y que puede convertir mi vida en una rueda sin fin. Prefiero ser feliz a mi manera.</i></p>
--	--

**Nombre: Sujeto #9**

**Sexo: Masculino**

**Edad: 33**

**Estado laboral actual: Diseñador gráfico y publicista por cuenta ajena.**

**Estudios: Grado Superior en Diseño Gráfico, Licenciatura en Publicidad.**

<p>¿Qué crees que buscan las empresas a la hora de contratar a una persona?</p>	<p><i>Ahora mismo buscan gente sobrecualificada, sea para el puesto que sea. Si necesitan un auxiliar administrativo, buscarán un licenciado en administración y dos idiomas. Las empresas hoy en día tienen una idea extraña de la cualificación del personal: para recorrer un caminito de tierra pretenden tener un avión, cuando con una bicicleta sería más que suficiente. Eso nos conduce también a tener una presión absurda por formarnos al máximo, incluso en materias que no van a servirnos, pero que dan una línea más en</i></p>
---	---

	<i>el currículum para así poder competir.</i>
¿Qué es lo que tú buscas a la hora de elegir una empresa en la que trabajar?	<i>Busco que la retribución salarial sea acorde a mi valía y formación, que las horas de trabajo sean las necesarias, que te aporten formación adaptada para que puedas continuar desarrollándote, y ya desde mi punto de vista como diseñador, que no me corten las alas a la hora de crear.</i>
¿Qué cosas, por parte de una empresa, podrían afectar negativamente a tu rendimiento laboral?	<i>Un mal clima laboral, una mala retribución salarial, que haya poca libertad creativa, falta de recursos, y exceso de horas de producción, que más que conseguir que produzcas más, lo que se consigue es que estés cansado y seas menos productivo.</i>
¿Qué características o habilidades consideras que tienes a la hora de desenvolverte en el ámbito laboral?	<i>Creo que tengo una gran capacidad de trabajo en equipo, y me considero muy versátil en los diferentes ámbitos del diseño gráfico. Tengo además los conocimientos de sobra para hacer este trabajo. De hecho, me considero uno de esos “sobrecualificados”.</i>
Una vez que la persona es seleccionada y contratada, ¿crees que las empresas tienen en cuenta los procesos de acogida para lograr una buena adaptación al puesto (formación inicial, apoyo, dotación de recursos...)?	<i>Por lo general, no. En algunas te dan como el “día de entrada” de cortesía, pero en general te lanzan al ruedo sin saber torear.</i>
A la hora de buscar un empleo, ¿cómo lo	<i>Yo siempre he buscado en Infojobs, y</i>

<p>haces? ¿Dónde sueles buscar?</p>	<p><i>ahora me estoy moviendo mucho por LinkedIn, creo que es una herramienta muy potente para darte visibilidad si buscas empleo, y sin duda utilizaría esta red para buscar empleo, si estuviese en esa tesitura.</i></p>
<p>Por último, ¿hay alguna anécdota o experiencia que quieras contarme? Sobre tu trabajo, trabajos anteriores, inquietudes, curiosidades o cualquier tipo de opinión libre que te apetezca expresar.</p>	<p><i>Pues, podría hablarte sobre el año y medio que estuve de becario haciendo el trabajo de una persona en plantilla, o sobre cómo lo hice cuando tenía que irme a 100 km de mi casa todos los días para tener un sueldo de 1000 euros. Mi sector está muy mal pagado y considerado, se trabaja a un ritmo infernal de servidumbre con los clientes, si hay algo que hacer no importa que sea festivo o que estés enfermo. Te toca hacerlo y punto. Para que se te considere “junior” tienes que haber tragado todas las horas de becario del mundo, y con suerte habrás recibido 135 euros al mes en una bolsa de ayuda al transporte. Y, por supuesto, sin derecho a pedir más, recibiendo incluso frases como “a lo mejor es que no deberías dedicarte a esto” por parte de la gente “senior”. En mi época en la agencia de publicidad, trabajé como coordinador de becarios (pensaron que, al venir yo de becario, sería lógico que también me encargara de ellos). También te digo que he notado una falta de interés grande de la gente que está entrando como becario ahora en las empresas. La</i></p>

	<i>gente asume que las prácticas son un trámite que se debe hacer si quieres trabajar, entonces es normal que bajo este tipo de condiciones, la gente no esté motivada para venir y hacer su trabajo.</i>
--	---

**Nombre: Sujeto #10**

**Sexo: Masculino**

**Edad: 22**

**Estado laboral actual: Desempleado**

**Estudios: Grado en Economía**

¿Qué crees que buscan las empresas a la hora de contratar a una persona?	<i>Dependiendo de la empresa, pero creo que todas suelen buscar gente que cumpla, que sea puntual, que tenga buena apariencia física, y un buen nivel de estudios. No buscan gente que lleven tatuajes, piercings, crestas, o que tengan un bajo nivel de estudios.</i>
¿Qué es lo que tú buscas a la hora de elegir una empresa en la que trabajar?	<i>Busco que exista un proyecto interesante que despierte mi pasión y mi motivación, que me permita crecer y ascender, que valoren mi trabajo y mis capacidades, que haya un buen ambiente entre compañeros, y que las condiciones en cuanto a sueldo, horario y demás sean buenas.</i>
¿Qué cosas, por parte de una empresa, podrían afectar negativamente a tu rendimiento laboral?	<i>Que haya un mal ambiente, mala organización por parte de tus superiores, baja retribución salarial, poca flexibilidad de horarios, poca adaptación de la empresa al trabajador y sus circunstancias.</i>

<p>¿Qué características o habilidades consideras que tienes a la hora de desenvolverte en el ámbito laboral?</p>	<p><i>Soy responsable, trabajador, aprendo y me adapto rápido, suelo buscarme la vida y soy resolutivo para los problemas, y suelo acertar. También apporto un buen clima de trabajo porque suelo caer bien a la gente y no me gusta generar conflictos.</i></p>
<p>Una vez que la persona es seleccionada y contratada, ¿crees que las empresas tienen en cuenta los procesos de acogida para lograr una buena adaptación al puesto (formación inicial, apoyo, dotación de recursos...)?</p>	<p><i>Te enseñan lo mínimo, para cumplir con la ley o la obligación según la empresa de darte una formación mínima. Luego es cierto que en muchas ocasiones se limitan a lo básico y si hay algo que no sepas hacer, te cae la bronca del quince. Pero porque simplemente no te lo han explicado, ¿y uno qué va a saber si no es adivino? Creo que esto se debe a que no invierten tiempo en ti ya que para ellos es perderlo, porque lo más probable es que dures un año o dos con suerte en la empresa, y se repita el proceso. En cuanto a recursos o apoyo, creo que son muy limitados, tienes que hacer malabares para conseguir realizar la tarea que te han encomendado.</i></p>
<p>A la hora de buscar un empleo, ¿cómo lo haces? ¿Dónde sueles buscar?</p>	<p><i>Busco en portales de empleo, y contacto por LinkedIn con los recruiters de las empresas que me interesan, para así enviarles mi CV.</i></p>
<p>Por último, ¿hay alguna anécdota o experiencia que quieras contarme? Sobre tu trabajo, trabajos anteriores, inquietudes, curiosidades o cualquier tipo de opinión</p>	<p><i>En mi último de trabajo era el único chico en la empresa, y había buen rollo con todas las compañeras, excepto con una compañera, que por cualquier motivo le caía mal y comenzó a hablar mal de mí a</i></p>

libre que te apetezca expresar.	<i>mis compañeros y mis superiores y a marginarme. Por suerte, a mí me dio igual y a mis compañeras y jefas también, porque cumplía con mi trabajo siempre, lo hacía bien, y sabían perfectamente que mi personalidad es muy pacífica. Finalmente la despidieron por gestionar de manera fraudulenta sus servicios con un cliente.</i>
---------------------------------	--

**Nombre: Sujeto #11**

**Sexo: Femenino**

**Edad: 27**

**Estado laboral actual: Técnica de proyectos por cuenta ajena**

**Estudios: Grado en Tecnologías Industriales, Máster en Ingeniería Industrial**

¿Qué crees que buscan las empresas a la hora de contratar a una persona?	<i>Buscan gente resolutiva, que dispongan de conocimientos técnicos que requiere el puesto, pero sobretodo que tengan capacidad de aprendizaje y reacción ante problemas</i>
¿Qué es lo que tú buscas a la hora de elegir una empresa en la que trabajar?	<i>Yo priorizo el buen ambiente en la oficina, las oportunidades de desarrollo y, aunque suene extraño, para mí el salario es importante pero también es lo último. Prefiero tener unas buenas condiciones y un plan de carrera, los aumentos de sueldo ya irán viniendo solos.</i>
¿Qué cosas, por parte de una empresa,	<i>Mal clima laboral, malas relaciones con el superior, hay empresas que solo te</i>

<p>podrían afectar negativamente a tu rendimiento laboral?</p>	<p><i>señalan los errores y no hay un feedback positivo, no te valoran, que tu trabajo no se vea correspondido con el salario.</i></p>
<p>¿Qué características o habilidades consideras que tienes a la hora de desenvolverte en el ámbito laboral?</p>	<p><i>Soy responsable, transmito confianza, creo que se coordinarme con el resto del equipo, trabajo en equipo, tengo suficientes conocimientos técnicos y estoy bien formada</i></p>
<p>Una vez que la persona es seleccionada y contratada, ¿crees que las empresas tienen en cuenta los procesos de acogida para lograr una buena adaptación al puesto (formación inicial, apoyo, dotación de recursos...)?</p>	<p><i>Generalmente sí. Habrá sitios en los que no, pero sí hay muchas empresas que durante los primeros días y meses se han dedicado a dar formación y a tener en cuenta que es normal que hayan fallos.</i></p>
<p>A la hora de buscar un empleo, ¿cómo lo haces? ¿Dónde sueles buscar?</p>	<p><i>Yo, cuando terminé mi carrera, intenté buscar trabajo sin éxito, ya que al no tener experiencia me descartaban de todos los sitios. Entonces lo que hice fue ofrecerme para realizar prácticas, escribí por email a un montón de empresas y me cogieron en una para hacer prácticas. A día de hoy, sigo en el mismo sitio, contratada y con cierto “seniority” a pesar de mi edad.</i></p>
<p>Por último, ¿hay alguna anécdota o experiencia que quieras contarme? Sobre tu trabajo, trabajos anteriores, inquietudes, curiosidades o cualquier tipo de opinión libre que te apetezca expresar.</p>	<p><i>En mi empresa, me gustó y sorprendió que mi jefe me tratase como una igual, creo que es un buen líder, desde el primer momento nos ha considerado en reuniones y nos ha querido enseñar sobre cualidades transversales, saber hablar con la gente, etc. Más allá del aprendizaje</i></p>

	<p>técnico.</p> <p><i>Por otro lado, tengo una anécdota negativa. Me parece despreciable que, la gente, por ser mayor, hable mal. En uno de los proyectos en los que yo trabajaba en equipo, repentinamente me llegó un día un correo del responsable del proyecto, de muy mala gana y mal escrito, con poco respeto. Creen que por ser más mayores tienen derecho a hablarnos de cualquier manera. Se nos echó el trabajo por tierra y se nos menospreció por ser jóvenes, a pesar de tener experiencia y conocimientos. Eso te quita la motivación y las ganas de venir a trabajar.</i></p>
--	---

**Nombre: Sujeto #12**

**Sexo: Femenino**

**Edad: 25**

**Estado laboral actual: Técnica de selección**

**Estudios: Grado en Psicología**

<p>¿Qué crees que buscan las empresas a la hora de contratar a una persona?</p>	<p><i>Buscan gente que tenga motivación, capacidad para aprender cosas nuevas, sin miedo a intentar hacer cosas, que sean activos, y que sepan trabajar en equipo.. También que tenga conocimientos técnicos básicos, como mínimo, para el trabajo a desempeñar.</i></p>
<p>¿Qué es lo que tú buscas a la hora de</p>	<p><i>Yo busco algo tan sencillo como tener la oportunidad de desarrollarme y crecer,</i></p>

<p>elegir una empresa en la que trabajar?</p>	<p><i>que se me valore día a día por mi trabajo, y que el clima de trabajo sea agradable.</i></p>
<p>¿Qué cosas, por parte de una empresa, podrían afectar negativamente a tu rendimiento laboral?</p>	<p><i>Que no te dejen crecer como empleado y te imposibiliten ascender, que la empresa no confíe en tus capacidades o que no se interese ni siquiera en conocerlas, que las tareas sean demasiado monótonas y que no te hagan sentirte motivado por las mismas.</i></p>
<p>¿Qué características o habilidades consideras que tienes a la hora de desenvolverte en el ámbito laboral?</p>	<p><i>Creo que tengo capacidad de análisis, me gusta trabajar en equipo, y siempre tengo motivación por hacer las cosas.</i></p>
<p>Una vez que la persona es seleccionada y contratada, ¿crees que las empresas tienen en cuenta los procesos de acogida para lograr una buena adaptación al puesto (formación inicial, apoyo, dotación de recursos...)?</p>	<p><i>Creo que ahora están de moda los proyectos de acogida que incluyan formaciones adaptadas al puesto, pero no todas las empresas apuestan por ello. De hecho, en el extranjero me han formado mejor que en España a la hora de comenzar en un puesto nuevo.</i></p>
<p>A la hora de buscar un empleo, ¿cómo lo haces? ¿Dónde sueles buscar?</p>	<p><i>Yo estuve contactando por correo con muchas empresas que sólo me ofrecían prácticas no remuneradas. Me cansé y, ya que tengo un buen nivel de inglés, comencé a hacer lo mismo pero con empresas de Londres (UK). Me ofrecieron un contrato de becaria (aquí puedes vivir con eso, muy justa pero vives) y me terminé quedando.</i></p>
<p>Por último, ¿hay alguna anécdota o experiencia que quieras contarme? Sobre</p>	<p><i>Tuve que irme al extranjero a encontrar un trabajo como Psicóloga de RRHH,</i></p>

<p>tu trabajo, trabajos anteriores, inquietudes, curiosidades o cualquier tipo de opinión libre que te apetezca expresar.</p>	<p><i>aunque fuese en prácticas, en el que me pagaran lo suficiente como para vivir independientemente.</i></p> <p><i>En España, un contrato de becario no te ofrece lo mínimo ni siquiera para poder pagar un alquiler y comer. Para mi fue inviable quedarme. Estoy decepcionada con este país, que no se da cuenta de que el talento se les escapa, y es por ello que también va atrasado en todo.</i></p>
---	---

**Nombre: Sujeto #13**

**Sexo: Femenino**

**Edad: 28**

**Estado laboral actual: Abogada por cuenta ajena**

**Estudios: Licenciatura en Derecho, Máster en Asesoría Jurídica de Empresas**

<p>¿Qué crees que buscan las empresas a la hora de contratar a una persona?</p>	<p><i>Creo que buscan a un empleado polivalente, que sea capaz de llevar a cabo diferentes tareas y sepa también adaptarse a las exigencias del mercado. También buscan a personas capaces de generar nuevos clientes (al menos, en mi sector). Otro factor importante es el tema de los idiomas, buscan mucha formación, y el inglés hoy en día es imprescindible, además de que ya comienzan a valorar adicionalmente el dominio en otros idiomas.</i></p>
<p>¿Qué es lo que tú buscas a la hora de</p>	<p><i>Yo busco que la empresa tenga cierta reputación y sea fiable, que los superiores</i></p>

<p>elegir una empresa en la que trabajar?</p>	<p><i>sean personas que sepan dirigir y no gente tirana que haya sido puesta a dedo por favoritismos, que sean legales con los trabajadores en todos los sentidos, que haya buen ambiente, y te ofrezcan una oportunidad de desarrollar tu carrera, que no escatimen en formación.</i></p>
<p>¿Qué cosas, por parte de una empresa, podrían afectar negativamente a tu rendimiento laboral?</p>	<p><i>Mala actitud por parte de la dirección, malas formas con empleados y falta de liderazgo y compromiso, que no se respete la legislación laboral en cuanto a las condiciones laborales de los empleados, prácticas cuestionablemente legales en su relación con clientes, falta de ética...</i></p>
<p>¿Qué características o habilidades consideras que tienes a la hora de desenvolverte en el ámbito laboral?</p>	<p><i>Capacidad de adaptación al entorno laboral, facilidad de trato con la gente, capacidad para asumir trabajo en cantidad, esfuerzo, comprometida, responsable, y técnicamente correcta.</i></p>
<p>Una vez que la persona es seleccionada y contratada, ¿crees que las empresas tienen en cuenta los procesos de acogida para lograr una buena adaptación al puesto (formación inicial, apoyo, dotación de recursos...)?</p>	<p><i>Creo que en la mayoría de empresas medianas-grandes (no todas, siempre hay excepciones) si se presta atención al proceso de acogida, pero en la empresa pequeña no se suele hacer, y creo que no se hace por falta de organización, falta de cultura empresarial en ese sentido y por la mentalidad de “ya se irá cogiendo a medida que vaya viendo cosas”. Por ejemplo, en mi despacho se intenta mejorar en ese sentido... pero aún podrían mejorarse muchas cosas.</i></p>
<p>A la hora de buscar un empleo, ¿cómo lo</p>	<p><i>Yo encontré mi actual empleo gracias a</i></p>

<p>haces? ¿Dónde sueles buscar?</p>	<p><i>una oferta que vi en Infoempleo. Me apunté, me llamaron y... hasta hoy. Aunque reconozco que ahora mismo me encuentro buscando trabajo porque quiero cambiar, y ahora mismo busco ofertas en portales y también las que veo colgadas en LinkedIn. Antes sí enviaba correos personalizados, pero el sector de la abogacía en mi ciudad tampoco es tan grande, y no estoy utilizando esa técnica porque no quiero que mi empresa se entere de mis intenciones.</i></p>
<p>Por último, ¿hay alguna anécdota o experiencia que quieras contarme? Sobre tu trabajo, trabajos anteriores, inquietudes, curiosidades o cualquier tipo de opinión libre que te apetezca expresar.</p>	<p><i>Siempre que pienso en cambiar de trabajo es por el sentimiento de estancamiento en mi puesto actual (ya van varias veces las que me han sucedido). El sentir que no estoy haciendo nada nuevo, no veo avance a nivel laboral, y el sentimiento de pensar que en otros sitios vas a encontrar algo mejor (cuando es incierto, porque hay sitios mejores y peores, como en todo). También me llama la atención algo: en mis dos anteriores trabajos, en general la dirección tenía la misma capacidad de liderazgo de una piedra. No saben motivar a la gente, ni liderar equipos, ni tienen capacidad de organizar un proyecto en condiciones, y tampoco son capaces de adaptarse ni de implantar cosas tan básicas como la flexibilidad horaria (en la medida de lo posible), facilitar las relaciones entre compañeros (muchas veces incluso crean brechas</i></p>

	<p><i>entre nosotros). También es gracioso que te exijan dedicación y compromiso pleno, asunción de responsabilidades en tu día a día... y que ni siquiera tengas un salario digno para todo lo que haces, o te haya costado sudor y lágrimas conseguir un indefinido.</i></p>
--	--

**Nombre: Sujeto #14**

**Sexo: Masculino**

**Edad: 29**

**Estado laboral actual: Técnico de sonido, por cuenta propia y ajena**

**Estudios: Ingeniería de Sonido**

<p>¿Qué crees que buscan las empresas a la hora de contratar a una persona?</p>	<p><i>Gente que pueda adaptarse a un método de trabajo establecido por la empresa, el problema es que las empresas quieren enseñar a los empleados en base a un sistema que ya está programado, olvidando que a veces no se adapta a todo el mundo, por lo que hay empleados que no se consideran aptos por no haberse adaptado estrictamente a lo que piden o a la manera usual de funcionar. Eso es un error. Hay que adaptar a cada trabajador en función de su perfil.</i></p>
<p>¿Qué es lo que tú buscas a la hora de elegir una empresa en la que trabajar?</p>	<p><i>Que exista asistencia al trabajador, buen clima, que tu trabajo se valore y se recompense cuando toque, que se respete a todo el mundo independientemente del</i></p>

	<i>cargo, y que exista un compromiso férreo.</i>
¿Qué cosas, por parte de una empresa, podrían afectar negativamente a tu rendimiento laboral?	<i>Hacer poco hincapié en el bienestar de sus trabajadores, tanto en asistencia como en su desarrollo laboral, las empresas solo quieren que el trabajo salga adelante, sin importar si el empleado recibe lo suficiente para sentirse a gusto, integrado, o en confianza para expresarse libremente o emitir sugerencias. Esto coarta mucho la libertad y el quehacer de los trabajadores.</i>
¿Qué características o habilidades consideras que tienes a la hora de desenvolverte en el ámbito laboral?	<i>Soy una persona perfeccionista, activa, soy nervioso e inquieto, me gusta que todo este en sus sitio, se colaborar con la gente, y quiero que el ambiente laboral sea positivo, que podamos entendernos, la comunicación es esencial. Soy organizado, y sé organizar la faena según vaya apareciendo. Soy resolutivo, se llevar la gestión de cualquier proyecto que tenga que ver con mi oficio, y sé trabajar bajo presión, lo que no me impide hacer frente a épocas más tensas de trabajo.</i>
Una vez que la persona es seleccionada y contratada, ¿crees que las empresas tienen en cuenta los procesos de acogida para lograr una buena adaptación al puesto (formación inicial, apoyo, dotación de recursos...)?	<i>Creo que no, no tienen en cuenta todo eso. Las empresas cogen a un perfil que les parece adecuado, pero no tienen en cuenta todos los aspectos y matices de ese perfil, aplicando su propio sistema sin tener en cuenta las diferencias individuales y cómo el trabajador podría adaptarse. Es muy cómodo para la empresa pretender que la persona rinda</i>

	<i>bajo su sistema, esperando resultados, sin haberle explicado cómo hacerlo.</i>
A la hora de buscar un empleo, ¿cómo lo haces? ¿Dónde sueles buscar?	<i>Como mi sector es algo bastante especializado y por desgracia hay más oferta de personas que nos dedicamos a esto, que demanda de personal, suelo tener más éxito consiguiendo trabajos cuando busco en grupos de Facebook sobre trabajo en el mundo del espectáculo, y páginas especializadas en técnicos/ingenieros de sonido. Por suerte, suelo tener mucho más trabajo como autónomo, que oportunidades laborales por cuenta ajena, es por ello que hay artistas o grupos que se interesan por mi manera de trabajar, la voz se corre, y son ellos quienes acuden a mí.</i>
Por último, ¿hay alguna anécdota o experiencia que quieras contarme? Sobre tu trabajo, trabajos anteriores, inquietudes, curiosidades o cualquier tipo de opinión libre que te apetezca expresar.	<i>Cuando empecé a trabajar, todo era mucho más complicado, a nivel de medios y conocimientos, de intuición a la hora de hacer las cosas. Eso me dificultaba mucho la relación con las personas y el desarrollo propio de la faena. Cuando empiezas mal, parece que todo lo después vaya a ir mal. Por el contrario, cuando coges experiencia y habilidades, parece que todo cambia de color. En función de la progresión de las habilidades, tu bienestar te hace crecer, sintiéndote más capaz, y visto así también por el resto. Creo que la confianza en uno mismo también conformará la imagen que el</i>

	<i>resto tienen de ti. Hay que trabajar mucho, yo respeto mucho a las personas que saben hacer su oficio, de manera profesional.</i>
--	--

**Nombre: Sujeto #15**

**Sexo: Femenino**

**Edad: 29**

**Estado laboral actual: Técnica generalista de RRHH**

**Estudios: Grado Superior en Educación Infantil, Grado en Psicología, Máster en Psicología del Trabajo, las Organizaciones, y los Recursos Humanos**

¿Qué crees que buscan las empresas a la hora de contratar a una persona?	<i>Yo creo que buscan personas responsables y comprometidas, que sepan adaptarse a los cambios, que tengan capacidad para aprender y así poder abarcar muchas tareas de manera polivalente. También que sus valores estén alineados con los de la empresa, que tengan un buen nivel formativo, experiencia, y que tengas capacidad de resolución de problemas.</i>
¿Qué es lo que tú buscas a la hora de elegir una empresa en la que trabajar?	<i>Yo personalmente busco en una empresa que se valore mi trabajo y mi persona, que exista un respeto que a su vez se traduzca en unas condiciones laborales dignas y unas políticas de empresa alineadas con mis valores, que deseen apostar por mi desarrollo formándome y</i>

	<i>entendiendo que a veces los errores son lícitos y comprensibles y sirven para aprender, y sobre todo, que exista un buen ambiente de compañerismo, sin egos ni rivalidades.</i>
¿Qué cosas, por parte de una empresa, podrían afectar negativamente a tu rendimiento laboral?	<i>Pues que la gente no sepa comunicarse, creando un mal clima de trabajo, que te ofrezcan unas malas condiciones de trabajo, que no sean legales y transparentes en su actividad y en sus medios, que no ofrezcan recursos suficientes ni oportunidades para evolucionar y crecer, y que la persona que te supervise no tenga unas dotes mínimas de liderazgo.</i>
¿Qué características o habilidades consideras que tienes a la hora de desenvolverte en el ámbito laboral?	<i>Considero que soy alguien que se adapta rápido y con una gran capacidad de aprendizaje, soy responsable con mi trabajo, puedo hacer cualquier cosa que me plantee empezando por intentarlo al menos, soy afortunada de contar con una amplia formación que también me permite trabajar de manera eficiente y, sobre todo, me encanta trabajar con otras personas y perseguir fines comunes.</i>
Una vez que la persona es seleccionada y contratada, ¿crees que las empresas tienen en cuenta los procesos de acogida para lograr una buena adaptación al puesto (formación inicial, apoyo, dotación de	<i>Depende de la empresa, yo he trabajado en sitios en los que lo único que hacen el primer día es darte el uniforme, y otros en los que el onboarding ha durado una semana. Yo creo que por norma deberían</i>

<p>recursos...)?</p>	<p><i>establecerse procesos de acogida, adaptados al puesto y con flexibilidad para la persona que comienza.</i></p>
<p>A la hora de buscar un empleo, ¿cómo lo haces? ¿Dónde sueles buscar?</p>	<p><i>Yo siempre buscaba en los típicos portales de ofertas, también enviaba por correo mi autocandidatura a las empresas, y o bien me descartaban, o directamente ni me respondían. Luego te das cuenta de que en muchos de estos sitios, está la “trampa” de los filtros, las killer questions y los descartes automáticos... Así que decidí darle la vuelta a la tortilla, y comencé a venderme en LinkedIn para aumentar mi visibilidad y llegar a alguien que estuviese interesado en darme una oportunidad. Por suerte, comenzó a seguirme muchísima gente, eso me alentó a hacerme... ¡hasta un videocurrículum! La iniciativa tuvo bastante eco en esta red, y mi actual jefe me contactó ofreciéndome la oportunidad que yo estaba deseando por meses.</i></p>
<p>Por último, ¿hay alguna anécdota o experiencia que quieras contarme? Sobre tu trabajo, trabajos anteriores, inquietudes, curiosidades o cualquier tipo de opinión libre que te apetezca expresar.</p>	<p><i>Qué importante es el trabajo en equipo y el compañerismo. Lo estoy notando mucho en comparación con mi anterior trabajo, en el que estaba sola comiéndome muchísimos marrones, aguantando que compañeros seniors ni siquiera vinieran a la oficina y, claro, al ser una delegación donde no está la jefa, nadie conocía esta realidad (y yo tampoco</i></p>

	<p><i>me vi con ánimos de chivarme), llevando varios departamentos a la vez habiendo recibido una formación... ¡por teléfono! Me sentía el último mono en la oficina. Sin embargo, aquí siempre tengo el apoyo de mi superior y sólo hago aquello que se me designa y que tiene que ver con mi trabajo, porque ya están otras personas maravillosas encargándose del resto, me siento respetada y apuestan por mí dándome formación. Ven en mí un gran potencial y me han dado siempre feedback. ¿Cómo no iba a llevar bien orgullosa la camiseta de mi equipo?</i></p>
--	---

**Nombre: Sujeto #16**

**Sexo: Masculino**

**Edad: 37**

**Estado laboral actual: Músico por cuenta propia**

**Estudios: Licenciatura en Bellas Artes, Licenciatura en Historia del Arte, Grado en Diseño Gráfico**

<p>¿Qué crees que buscan las empresas a la hora de contratar a una persona?</p>	<p><i>Creo que buscan flexibilidad en horarios, capacidad de resolución, disponibilidad absoluta. Perfiles multitarea en los que lo des todo y ellos paguen el mínimo.</i></p>
<p>¿Qué es lo que tú buscas a la hora de elegir una empresa en la que trabajar?</p>	<p><i>Yo busco que las cosas estén siempre claras desde el principio, que sepas qué vas a cobrar y cuánto vas a trabajar y que luego no hayan sorpresas ni te miren mal por hacer únicamente aquello por lo que</i></p>

	<i>te pagan, que el puesto me permita evolucionar, y que, del mismo modo que ellos esperan mi compromiso y lo mejor de mí, ellos también apuesten por mí comprometiéndose conmigo.</i>
¿Qué cosas, por parte de una empresa, podrían afectar negativamente a tu rendimiento laboral?	<i>Que no existiera una disciplina marcada con el trabajador, que la empresa no respete el horario laboral, que no se cumplan las normas de seguridad, y que no hubiese un trato transparente hacia los empleados. Y que el sueldo no fuese el adecuado.</i>
¿Qué características o habilidades consideras que tienes a la hora de desenvolverte en el ámbito laboral?	<i>Formación, capacidad de resolución de problemas, responsabilidad y compromiso que un trabajo corresponde, además de la atención que pongo a la hora de trabajar. Y por supuesto, mi buena actitud, esencial para llevarse bien con los compañeros.</i>
Una vez que la persona es seleccionada y contratada, ¿crees que las empresas tienen en cuenta los procesos de acogida para lograr una buena adaptación al puesto (formación inicial, apoyo, dotación de recursos...)?	<i>Por mi experiencia, no existe una buena gestión de acogida a los empleados. Aunque depende de la empresa, hay empresas muy potentes que sí hacen formaciones, pero lo más normal es que esa información y formación se vaya adquiriendo de manera autónoma con el tiempo.</i>
A la hora de buscar un empleo, ¿cómo lo haces? ¿Dónde sueles buscar?	<i>Yo ahora mismo no estoy buscando trabajo porque me he embarcado en un proyecto musical propio por el que he tenido que sacrificar muchas cosas, pero lo que yo hacía era llevar mi currículum a los establecimientos, y buscar ofertas en</i>

	<i>internet.</i>
Por último, ¿hay alguna anécdota o experiencia que quieras contarme? Sobre tu trabajo, trabajos anteriores, inquietudes, curiosidades o cualquier tipo de opinión libre que te apetezca expresar.	<i>Por suerte, los trabajos en los que he desarrollado actividad han sido en posiciones afortunadamente superiores. Las sensaciones de desamparo, si no arriesgaba y no invertía, no hubiese tenido la evolución que tuve. Creo que al no haber tantas facilidades hay que asumir riesgos, y nosotros afortunadamente abogamos por ello y nos atrevemos con ello.</i>

**Nombre: Sujeto #17**

**Sexo: Femenino**

**Edad: 27**

**Estado laboral actual: Trabajadora social por cuenta ajena**

**Estudios: Grado Trabajo Social, Máster en Investigación e Intervención en Drogodependencias y Patologías Asociadas**

¿Qué crees que buscan las empresas a la hora de contratar a una persona?	<i>Implicación y eficiencia del trabajador.</i>
¿Qué es lo que tú buscas a la hora de elegir una empresa en la que trabajar?	<i>A mi me gusta que exista un buen ambiente de trabajo, con responsables con quienes poder hablar las cosas, que te respeten y valoren por lo que vales y eres, y que las condiciones de trabajo en cuanto a sueldo, horario y tareas sean las adecuadas, sin trampa ni cartón.</i>
¿Qué cosas, por parte de una empresa,	<i>Sobrecarga de trabajo, sueldo precario</i>

<p>podrían afectar negativamente a tu rendimiento laboral?</p>	<p><i>para la responsabilidad que conlleva el trabajo, un mal jefe con el que no puedas hablar libremente de las incidencias del trabajo...</i></p>
<p>¿Qué características o habilidades consideras que tienes a la hora de desenvolverte en el ámbito laboral?</p>	<p><i>Me implico en mi trabajo, me considero muy trabajadora y aplicada, tengo capacidad de trabajo en equipo, soy empática, y muy exigente conmigo misma</i></p>
<p>Una vez que la persona es seleccionada y contratada, ¿crees que las empresas tienen en cuenta los procesos de acogida para lograr una buena adaptación al puesto (formación inicial, apoyo, dotación de recursos...)?</p>	<p><i>En mi experiencia laboral me he encontrado un poco de todo: empresas que te realizan una buena acogida y formación, y otras que no te forman en absoluto. Aun así, en general, creo que es algo que no se tiene muy en cuenta, lo que supone un error, pues es fundamental para una buena adaptación en un trabajo nuevo y que la integración a la empresa sea mas rápida, haciendo al trabajador más eficiente. Además, el sentimiento de sentirte acompañado y cuidado sobretudo los primeros días es muy importante para el arraigo y el sentimiento de pertenencia del trabajador a la empresa, lo que suele traducirse en una mayor productividad siempre.</i></p>
<p>A la hora de buscar un empleo, ¿cómo lo haces? ¿Dónde sueles buscar?</p>	<p><i>Yo estoy atenta a cuando salen oposiciones, ya que busco trabajar en el sector público. Aún así, cuando he tenido que buscar trabajo de lo que sea para ir tirando mientras, lo he hecho apuntándome a ofertas por internet.</i></p>

<p>Por último, ¿hay alguna anécdota o experiencia que quieras contarme? Sobre tu trabajo, trabajos anteriores, inquietudes, curiosidades o cualquier tipo de opinión libre que te apetezca expresar.</p>	<p><i>En mi trabajo actual hay mucha competencia, y ha sido un año de muchos cambios (los cuales, me sorprende lo mucho que afectan a los más veteranos). La manera de trabajar que tenemos los jóvenes de la empresa les ha removido bastante y se nota que les ha costado adaptarse a algunos cambios. Además, cada decisión que hay que tomar en equipo les cuesta mucho, pues no les gusta demasiado reunirse, y el hecho de que se tengan que consensuar con nosotros les fastidia un poco, pues ellos piensan que lo harían de la mejor manera, mejor que nosotros. Cuando son ellos realmente los que no digieren los cambios, algo que resulta siempre fundamental para avanzar.</i></p>
--	--

**Nombre: Sujeto #18**

**Sexo: Masculino**

**Edad: 31**

**Estado laboral actual: Dependiente en cadena de comida rápida**

**Estudios: Grado en Economía**

<p>¿Qué crees que buscan las empresas a la hora de contratar a una persona?</p>	<p><i>Una persona a la que pueda sacar el máximo, que sea eficiente, que se le pueda explotar al máximo y saque el trabajo adelante.</i></p>
<p>¿Qué es lo que tú buscas a la hora de</p>	<p><i>Que las condiciones laborales sean buenas y no por ser joven piensen que no</i></p>

<p>elegir una empresa en la que trabajar?</p>	<p><i>tienes vida ni horarios, que se valore tu trabajo, que tu superior no sea un rancio sino una persona dispuesta a ayudarte y respaldarte, y que tengas la oportunidad de evolucionar y no estancarte.</i></p>
<p>¿Qué cosas, por parte de una empresa, podrían afectar negativamente a tu rendimiento laboral?</p>	<p><i>Malos horarios, que te den una carga de trabajo excesiva y que no respeten tu jornada laboral, que haya mal clima laboral y que los jefes sean desagradables. Que haya favoritismo hacia ciertos empleados y otros no, eso crea muy mal ambiente.</i></p>
<p>¿Qué características o habilidades consideras que tienes a la hora de desenvolverte en el ámbito laboral?</p>	<p><i>Soy muy trabajador, me adapto fácilmente a los cambios y soy muy activo. Soy responsable y organizado.</i></p>
<p>Una vez que la persona es seleccionada y contratada, ¿crees que las empresas tienen en cuenta los procesos de acogida para lograr una buena adaptación al puesto (formación inicial, apoyo, dotación de recursos...)?</p>	<p><i>En general creo que no, pero sí hay empresas muy potentes que sí tienen planes de formación. En mi actual trabajo, al ser una empresa muy grande, tienen este tipo de cosas ultra estudiadas, pero en otros sitios con suerte te dan una palmadita en la espalda y “ale, al toro”.</i></p>
<p>A la hora de buscar un empleo, ¿cómo lo haces? ¿Dónde sueles buscar?</p>	<p><i>Siempre busco por Infojobs y otros portales parecidos.</i></p>
<p>Por último, ¿hay alguna anécdota o experiencia que quieras contarme? Sobre tu trabajo, trabajos anteriores, inquietudes, curiosidades o cualquier tipo de opinión libre que te apetezca expresar.</p>	<p><i>El gerente de mi restaurante tenía cierto favoritismo hacia unas personas, y el día que quería tener libre para irse a ver las fallas les dio libre también a estas personas, dejándonos al resto con una reducción de personal brutal. Él se fue</i></p>

	<p><i>también con ellos, dejándonos colgados con la faena, creando también lógicamente un mal ambiente con él y entre empleados. A día de hoy, por suerte, ya no es nuestro gerente.</i></p>
--	--

**Nombre: Sujeto #19**

**Sexo: Masculino**

**Edad: 34**

**Estado laboral actual: Técnico generalista de Recursos Humanos**

**Estudios: Grado en Psicología, Máster en Psicología del Trabajo, las Organizaciones y los Recursos Humanos**

<p>¿Qué crees que buscan las empresas a la hora de contratar a una persona?</p>	<p><i>Buscan personas responsables, que tengan la capacidad de hacer cualquier tipo de tarea y generar más beneficio a los empresarios. Que sea resolutiva, rápida, y que obedezca al puesto. Buscan la máxima formación aunque no sea necesaria para desempeñar alguna determinada función. También que tenga capacidad de aprendizaje y adaptación, porque está claro que cuanto más te espabilas tú, menos esfuerzos tendrán que hacer en enseñarte.</i></p>
<p>¿Qué es lo que tú buscas a la hora de elegir una empresa en la que trabajar?</p>	<p><i>Que las tareas sean estimulantes y me supongan un reto, que al conseguirlas yo sienta que voy evolucionando y ascendiendo de nivel, que exista un buen ambiente con los jefes y con los compañeros, y que te den autonomía para</i></p>

	<i>trabajar a tu manera. Y por supuesto, que la remuneración sea adecuada, aunque también busco otras cosas, como que mis valores sean los de la empresa, que se preocupen por tu bienestar.</i>
¿Qué cosas, por parte de una empresa, podrían afectar negativamente a tu rendimiento laboral?	<i>Que la carga de trabajo no concuerde con la retribución salarial, que los horarios sean malos o no se respeten las jornadas, que no haya transparencia por parte de la empresa, que no haya una comunicación, que no velen por ti aunque siempre esperen que tú veles por lo suyo. Que los jefes sean irrespetuosos y que los compañeros sean excesivamente competitivos creando un mal ambiente.</i>
¿Qué características o habilidades consideras que tienes a la hora de desenvolverte en el ámbito laboral?	<i>Soy muy responsable, organizado y resolutivo, me gusta tratar bien a las personas y trato de crear siempre un buen clima entre compañeros. Soy empático y servicial, trabajador nato, y no se me caen nunca los anillos por nada. Además, aprendo rápido y me adapto rápido.</i>
Una vez que la persona es seleccionada y contratada, ¿crees que las empresas tienen en cuenta los procesos de acogida para lograr una buena adaptación al puesto (formación inicial, apoyo, dotación de recursos...)?	<i>La mayoría de empresas no suelen hacerlo. Las más potentes en ocasiones están obligadas a contar con un plan de formación, pero hay muchísimas otras empresas que en la misma entrevista te explican lo básico de tus funciones y no te avisan de que vas a tener que apañártelas desde el primer día.</i>
A la hora de buscar un empleo, ¿cómo lo	<i>Siempre he buscado trabajo por internet, en portales y en LinkedIn, aunque en mi</i>

<p>haces? ¿Dónde sueles buscar?</p>	<p><i>época universitaria siempre estaba pendiente de las ofertas de ocupación que se colgaban allí.</i></p>
<p>Por último, ¿hay alguna anécdota o experiencia que quieras contarme? Sobre tu trabajo, trabajos anteriores, inquietudes, curiosidades o cualquier tipo de opinión libre que te apetezca expresar.</p>	<p><i>En un anterior trabajo tuve un compañero que me hizo la vida imposible. Era un auténtico manipulador, tanto, que logró manipular también a nuestra jefa. Llevé mucho tiempo aguantando la situación hasta que decidí comunicarle a mi jefa todo lo que había pasado hasta ahora. Mi contrato estaba a punto de finalizar y, después de dos años trabajando para esa empresa, había la posibilidad de conseguir un contrato indefinido. La conversación sólo sirvió para que mi jefa no respetase la confidencialidad que debía tener conmigo y la filtrara a la compañera, no se comunicó ninguno de estos hechos a Recursos Humanos, y mi contrato finalizó definitivamente con la excusa de “no nos viene bien ahora hacer indefinidos”. A la compañera, sin embargo, al mes siguiente le realizaron un ascenso en sus funciones y en su sueldo. Creo que a veces, RRHH no sabe elegir bien a las personas con responsabilidades sobre algún equipo, escogen personas imparciales y con posturas de favoritismo, creando desconfianza y poca transparencia en sus prácticas. Y eso es lo que trato de evitar ahora que me encuentro al otro lado del escaparate.</i></p>

**Nombre: Sujeto #20**

**Sexo: Masculino**

**Edad: 26**

**Estado laboral actual: Profesor de baile en dos escuelas, ambos a jornada parcial**

**Estudios: Bachiller, Estudios de Comedia Musical y Jazz, Cursos de especialización**

<p>¿Qué crees que buscan las empresas a la hora de contratar a una persona?</p>	<p><i>Hoy en día creo que lo que buscan es gente que tenga experiencia y sepa a lo que va, que tenga total disponibilidad como una máquina a la que explotar, que tengan todo aprendido y no tengan que enseñarles nada. Pero sí es cierto que cada vez más las empresas buscan perfiles y personalidades concretas, más allá de la experiencia que tengan.</i></p>
<p>¿Qué es lo que tú buscas a la hora de elegir una empresa en la que trabajar?</p>	<p><i>Principalmente busco que las condiciones laborales en cuanto a salario y horario sean buenas y estén claras desde el principio para que después no hayan sorpresas, que te den libertad para trabajar de la manera que tú mejor consideras, y que valoren tu trabajo, que te hagan sentir bien, o mejor, que se sientan afortunados por contar conmigo.</i></p>
<p>¿Qué cosas, por parte de una empresa, podrían afectar negativamente a tu rendimiento laboral?</p>	<p><i>Creo que trabajar en horario partido es un horror. Generalmente las jornadas demasiado largas o demasiado espaciadas no son favorables para un buen rendimiento. También un nivel excesivo de exigencia, que te mantenga bajo presión constantemente y sentirte</i></p>

	<p><i>demasiado supervisado o vigilado, hace que no estés a gusto en el trabajo. En cuanto a los salarios, muchas veces el esfuerzo y el tiempo empleados en hacer un trabajo no corresponde al salario recibido. Detrás de la jornada, en mi sector, hay más trabajo que haces desde casa y nadie te las paga. Además, muchas empresas te regatean precios, porque realmente no valoran tu trabajo.</i></p>
<p>¿Qué características o habilidades consideras que tienes a la hora de desenvolverte en el ámbito laboral?</p>	<p><i>Me considero una persona que aprende muy rápido y con facilidad de adaptación, muchas habilidades sociales para trabajar con gente, soy muy abierta, y siempre estoy dispuesto a hacer cosas nuevas, no tengo miedo a nada. Acepto muy bien las críticas y me sirven para aprender y mejorar. Tengo también mucha técnica en mi trabajo, y no me supone ningún problema empezar de cero.</i></p>
<p>Una vez que la persona es seleccionada y contratada, ¿crees que las empresas tienen en cuenta los procesos de acogida para lograr una buena adaptación al puesto (formación inicial, apoyo, dotación de recursos...)?</p>	<p><i>Creo que no muchas empresas cuidan esos detalles. Ellos esperan que tú te vayas adaptando con el tiempo, por tu cuenta. Una vez te contratan, se dejan sorprender o esperan que les demuestres tu valía. Pero si es cierto que también hay otras empresas que te ayudan y apuestan por ti formándote y enseñándote.</i></p>
<p>A la hora de buscar un empleo, ¿cómo lo haces? ¿Dónde sueles buscar?</p>	<p><i>Yo llevo dedicándome al baile desde pequeño, y desde bien joven he estado trabajando en el negocio familiar. Vivimos en un pueblo con varios gimnasios pero por suerte somos el que</i></p>

	<p><i>más clientes tiene, por lo que directamente de otras academias me han propuesto trabajar con ellos. Aunque también he llegado a hacerme la ronda de gimnasios entregando currículums, por eso de “salir del huevo”.</i></p>
<p>Por último, ¿hay alguna anécdota o experiencia que quieras contarme? Sobre tu trabajo, trabajos anteriores, inquietudes, curiosidades o cualquier tipo de opinión libre que te apetezca expresar.</p>	<p><i>El ámbito artístico está muy desvalorado. Soy bailarín y me gustaría que se diese más importancia al arte y al trabajo que no se hace dentro de una oficina, y que se valore todo el trabajo que implica el arte de la danza. También es cierto que no hay suficiente mercado que acoja a todos los bailarines. La gente está más acostumbrada al teatro, a los conciertos, al cine... pero no a ver un espectáculo de danza. Creo que es una cuestión también de educación, debería educarse más en esta materia, porque la sociedad, en los individuos, es muy importante el arte. Pero socialmente, no está bien visto porque se sale de lo “normal”.</i></p>

### Anexo 3: Análisis de competencias del máster

COMPETENCIA	VALORES ADQUIRIDOS
Interpretar las diferentes teorías y los procesos de desarrollo sobre Psicología de la Salud Ocupacional y Ergonomía.	2: Se constata la competencia para desempeñar tareas pero su desempeño requiere guía y supervisión.
Desarrollar una investigación básica en Psicología de la Salud ocupacional, Psicología de las Organizaciones y desarrollo de RRHH.	3: Se constata la competencia para desempeñar tareas básicas de dicha competencia sin guía ni supervisión.
Comparar las diferentes teorías y los procesos de desarrollo sobre Psicología de Recursos Humanos.	3: Se constata la competencia para desempeñar tareas básicas de dicha competencia sin guía ni supervisión
Aplicar las diferentes teorías y los procesos de desarrollo de las principales fortalezas individuales y organizacionales sobre Psicología Organizacional Positiva.	3: Se constata la competencia para desempeñar tareas básicas de dicha competencia sin guía ni supervisión
Valorar las características que determinan el clima y la cultura organizacionales así como los procesos de cambio y desarrollo organizacional a través del tiempo.	3: Se constata la competencia para desempeñar tareas básicas de dicha competencia sin guía ni supervisión
Implementar las técnicas de gestión de RRHH e interpretar su relación con la salud psicosocial y el desarrollo personal de grupos en las organizaciones.	2: Se constata la competencia para desempeñar tareas pero su desempeño requiere guía y supervisión.
Intervenir en entornos organizacionales a través de la puesta en marcha de prácticas organizacionales que contribuyan a la prevención y la promoción de la salud de	3: Se constata la competencia para desempeñar tareas básicas de dicha competencia sin guía ni

los empleados.	supervisión
Aplicar técnicas de intervención/optimización de la salud psicosocial desde la psicología de la salud ocupacional.	3: Se constata la competencia para desempeñar tareas básicas de dicha competencia sin guía ni supervisión
Juzgar las competencias adquiridas a lo largo del máster sobre Psicología del Trabajo, de las Organizaciones y en RRHH.	3: Se constata la competencia para desempeñar tareas básicas de dicha competencia sin guía ni supervisión