

# JORNADA DE FORMACIÓN PARA ORIENTADORES

Santiago de Compostela 21 de Mayo de 2014



# MEDIA MARKT

- Gran superficie multiespecialista dedicada a la venta de electrónica de consumo, informática y electrodomésticos.
- Líderes del mercado en venta de aparato eléctrico.
- Publicidad: “Yo no soy tonto”.
- Cambio como virtud: tiendas descentralizadas (permanecemos flexible y actuamos a nivel local)
  
- En el año 1979 se abre el primer Media Markt en Munich (Alemania).
- En 1999 se abre el primer Media Markt en España (San Sebastián de los Reyes)
- En 2008 se abre el primer Media Markt en Galicia (Vigo).
- Actualmente: 72 tiendas físicas en España, cuatro de ellas en Galicia (Vigo, A Coruña, Lugo y Ferrol), además de la tienda on line.

# COMPETENCIAS DE EMPLEO, ¿QUÉ MARCA LA DIFERENCIA?

¿QUÉ ES UNA COMPETENCIA? Es la capacidad efectiva para llevar a cabo exitosamente una actividad laboral plenamente identificada. La competencia laboral no es una probabilidad de éxito en la ejecución del trabajo, sino que es una capacidad real y demostrada. Es la capacidad productiva de un individuo que se define y mide en términos de desempeño en un determinado contexto laboral, y no solo de conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes; estas son necesarias pero no suficientes por si mismas para un desempeño efectivo.

La competencia es algo más que el conocimiento técnico que hace referencia al saber y al saber-hacer. El concepto de competencia engloba no sólo las capacidades requeridas para el ejercicio de una actividad profesional, sino también un conjunto de comportamientos, facultad de análisis, toma de decisiones, transmisión de información, etc., considerados necesarios para el pleno desempeño de la ocupación.

Muchas competencias se adquieren con la formación y otras a base de la experiencia. Las que proceden de la experiencia son las que realmente marcarían la diferencia entre unos profesionales y otros , aunque también es muy importante ser proactivo y seguir formándonos constantemente.

# COMPETENCIAS QUE SE VALORAN EN UN PRIMER EMPLEO

- **ENTUSIASMO Y GANAS DE TRABAJAR**
- **IDENTIFICACIÓN CON LA COMPAÑÍA, COMPROMISO:** Implica una vinculación emocional de un proyecto en común.
- **ASERTIVIDAD, EMPATÍA:** Adaptar el lenguaje a cada situación, saber transmitir. Entender las necesidades de los demás.
- **ORIENTACIÓN AL CLIENTE**
- **FLEXIBILIDAD:** Perfiles versátiles que puedan adaptarse a diferentes roles y habilidades dentro de la organización. Hoy en día las empresas deben ser más innovadoras y aportar soluciones cada vez más rápidas y con menos recursos. Es entonces cuando muchas veces los puestos se mezclan, ya no están bien definidos, ni delimitados, ni los distintos departamentos, ni las funciones.... entran en juego nuevos perfiles, que deben ser capaces de desenvolverse en diferentes ambientes y por tanto deben ser capaces de aportar soluciones y desarrollar diferentes habilidades. Implica permanecer abierto a las ideas, a los cambios y a los nuevos enfoques.
- **TRABAJO EN EQUIPO:** Colaborar con otras personas hacia un proyecto en común. Establecer sinergias.
- **INICIATIVA, PROACTIVIDAD:** Ser capaces de identificar un problema y responder con una acción determinada. Conlleva desde evitar problemas hasta crear oportunidades futuras.
- **ORIENTACION AL LOGRO:** Incluye la eficiencia, la optimación de recursos y la mejora de los resultados incluso llegando a hacer análisis de coste-beneficio. Está muy relacionado con la motivación.
- **CREATIVIDAD:** Generar ideas que permitan desarrollar mejoras en trabajos o situaciones concretas, así como en las actividades que se desempeñen día a día con el fin de responder a necesidades de problemas existentes.
- **PRODUCTIVIDAD PERSONAL:** Es la capacidad para organizarse y mejorar el rendimiento propio, distribuyendo bien el tiempo según las diferentes actividades, estableciendo las prioridades, desarrollando hábitos de mejora y llevando un control y seguimiento de todas las tareas con el fin de medir los resultados. Preocupación por la calidad.
- **DOMINIO DE LAS NUEVAS TECNOLOGIAS:** Desde navegar por Internet hasta el uso de programas informáticos específicos.

# ELABORACIÓN DEL CV

- Es nuestra tarjeta de presentación.
- Secciones de un CV:
  - datos personales: Nombre y apellidos, lugar y fecha de nacimiento, estado civil, dirección personal, número de teléfono de contacto, dirección de correo electrónico, etc.
  - formación académica: Estudios que ha realizado, indicando fechas, centro, y lugar donde han sido realizados.
  - otros títulos: estudios complementarios que mejoren la formación o habilidades. Hay que indicar las fechas, el centro y el lugar donde fueron realizados.
  - experiencia profesional: experiencia laboral relacionada con los estudios o que pueda ser de interés para la empresa a la que se presente el CV. Hay que señalar las fechas, la empresa dónde se ha trabajado y las funciones y tareas llevadas a cabo.
  - idiomas: se señalará idioma y nivel. También hay que indicar si se posee algún título reconocido que acredite estos conocimientos.
  - informática
  - otros datos de interés: carnet de conducir, disponibilidad geográfica, ...
- Carta de presentación: tiene un doble objetivo. Por un lado, pretende suscitar el interés de quien va a recibir la candidatura, y por otro lado pone de relieve los datos específicos del CV que hacen que esa persona sea la idónea para ese puesto.

# ENTREVISTA

Lo que el entrevistador quiere saber es cómo actuaría el candidato para ver si posee las competencias que requiere el puesto.

El candidato debe saberse el currículum de memoria para contestar sobre cualquier cuestión que le pregunten acerca de este.

Antes de la entrevista el candidato debe estudiar a fondo el perfil de la empresa que ofrece el empleo y las características del puesto a cubrir. Eso les ayudará a hacerse una idea de las competencias que lleva asociadas y de lo que se espera del candidato.

Hoy por hoy, las empresas viven sometidas a cambios constantes y a la hora de contratar personal no se conforman con seleccionar profesionales que sepan hacer bien un determinado trabajo. Los candidatos deben tener potencial porque dentro de unos meses o unos años pueden ser necesarios para desarrollar tareas que no tengan nada que ver con el trabajo para el que los contrataron inicialmente.