



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



ORGANISMUL INTERMEDIER  
REGIONAL PENTRU ÎNSUȘIREA  
REGIUNEA BUCUREȘTI-ILFOV



Digital Commerce  
Soluții de Comerț Electronic

Investește în oameni! Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial pentru Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. POSDRU/165/6.2./S/142803



## ESTRATEGIAS DE BÚSQUEDA DE EMPLEO:

En definitiva, a la hora de redactar el CV y la carta de presentación, hay que tener en cuenta sobre todo la empresa y el puesto a los que se quiere acceder. En este primer contacto hay que mostrar aquellos datos del perfil profesional y personal que se correspondan con lo que la empresa está buscando para poder continuar en el proceso de selección. Será en siguientes pasos del proceso, cuando haya un contacto personal, cuando vean aquello que no hemos incluido en nuestro Curriculum Vitae. En ese momento tendremos la oportunidad de demostrar con nuestras palabras y hechos que nuestro perfil encaja perfectamente con la empresa y en el puesto de trabajo al que aspiramos.



## ESTRATEGIAS DE BÚSQUEDA DE EMPLEO

### STRATEGII DE CĂUTARE A UNUI LOC DE MUNCĂ



## STRATEGII DE CĂUTARE A UNUI LOC DE MUNCĂ:

În cele din urmă , la momentul redactării CV-ului și a scrisorii de intenție, trebuie să ținem cont în mod special de firma și postul pentru care se aplică. În acest prim contact trebuie să arătăm acele date ale profilului profesional și personal care să corespundă cu ceea ce caută firma pentru a putea înainta în procesul de selecție. În cadrul următoarelor etape ale procesului va fi momentul când va exista un contact personal, atunci când vor vedea ceea ce nu am inclus în Cv-ul nostru. În acel moment vom avea șansa de a demonstra cu cuvintele și faptele noastre că profilul nostru se potrivește cu firma și cu locul de muncă la care aspirăm.



ABIL- Asistencia individualizada para la inserción laboral sostenible de las personas vulnerables (POSDRU /165/6.2./S/142803)

Organiza  
**método**

Socios del Proyecto



Proyecto





## ESTRATEGIAS DE BÚSQUEDA DE EMPLEO:

Lo primero y fundamental es tener intención de buscar empleo, estar motivados para ello. Si no buscamos, lo más probable es que no encontremos. De todos modos, también es posible que la oferta busque al candidato. Esto ocurre, por ejemplo, con consultoras especializadas en selección de determinados perfiles profesionales. Esto significa que la empleabilidad se puede dar sin que exista nuestra **voluntad** cuando buscamos empleo o un cambio de puesto de trabajo.

Los empleadores saben qué **atributos son necesarios para el puesto** de trabajo que necesitan cubrir y que esos atributos responden a las necesidades futuras del puesto de trabajo. Por ello el candidato debe exhibir esos atributos.

Las oportunidades de empleo que tiene una persona, dependerán de:

- Sus **características personales** (competencias personales, sociales y profesionales, red de relaciones y apoyos, afrontamiento de situación de desempleo, etc.).
- Y un **determinado contexto laboral** (situación del mercado de trabajo, adaptabilidad de las ofertas de trabajo, oferta de servicios y soportes al empleo, soportes y redes de servicios del territorio, etc.).

Por tanto, puede afirmarse que la empleabilidad responde a la relación que existe entre la **persona** y el **mercado laboral**.

Entre las herramientas que podemos utilizar para darnos a conocer en nuestra búsqueda de empleo, destacan la carta de presentación y el Curriculum Vitae.

A través de ellas, la persona que realice la selección construirá una imagen de nosotros. Esta primera impresión será fundamental y de ella dependerá el que sigamos o no teniendo opciones en el proceso.



## STRATEGII DE CĂUTARE A UNUI LOC DE MUNCĂ:

În primul rând și cel mai important lucru este intenția de a căuta un loc de muncă, să fim motivați să facem acest lucru. Dacă un căutăm, cel mai probabil, un vom găsi. În orice caz, este posibil și ca oferta să localizeze candidatul. Acest lucru se întâmplă, de exemplu, cu firmele specializate în selecția unor profiluri profesionale. Asta înseamnă că șansele de angajare pot surveni fără să existe **voinea noastră** atunci când suntem în căutarea unui loc de muncă sau a schimbării locului de muncă.

Angajatorii știu care sunt atributele necesare pentru locul de muncă pe care au nevoie să-l completeze și faptul că acele atribute satisfac viitoarele nevoi ale postului. Prin urmare, candidatul trebuie să prezinte acele atribute.

Șansele de angajare pe care le are o persoană, vor depinde de:

- **Caracteristicile sale personale** (abilități personale, sociale și profesionale, rețea de relații și sprijin, confruntarea cu situația de șomer, etc.).
- Și un **anume context al ocupării forței de muncă** (situația pieței forței de muncă, adaptabilitatea ofertelor de muncă, ofertă de servicii și suport pentru angajare, suport și rețele de servicii teritoriale, etc.).

Prin urmare, se poate spune că angajarea reflectă relația dintre **persoană** și **piața muncii**.

Printre instrumentele pe care le putem folosi pentru a ne face cunoscuți în căutarea unui loc de muncă, se evidențiază scrisoarea de intenție și Curriculum Vitae.

Prin intermediul lor, persoana care realizează selecția va construi imaginea noastră. Această primă impresie este esențială și va depinde de ea dacă vor avea sau nu opțiuni în procesul de selecție.