

¿BUSCAS TU PRIMER TRABAJO? CONOCE A LA CO-FUNDADORA DE FIRST JOB

Conoce a Sofía Giraudó, ingeniera comercial y socia fundadora de First Job, un portal de prácticas y primeros trabajos para estudiantes y recién egresados que ya tiene presencia en diferentes países de Latinoamérica.

Por Centro de Desarrollo Profesional UC



Sofía Giraudó, ingeniera comercial y socia fundadora de First Job, un portal de empleo y prácticas orientado especialmente para jóvenes recién egresados que no cuentan con mucha experiencia laboral. First Job ya tiene presencia en distintos países de América Latina y, a través de esta entrevista, Sofía cuenta más sobre el proyecto.

¿Cuál es el objetivo de First Job y qué lo diferencia de otros portales de empleo?

El objetivo es ser un punto de conexión entre jóvenes profesionales que están en búsqueda de prácticas o primeros trabajos, y empresas que estén en búsqueda del talento joven.

Lo que nos diferencia de otros portales de empleo es principalmente que nos enfocamos en este segmento en específico, que no tiene experiencia laboral previa.

Otro aspecto que nos diferencia es el cómo hacemos difusión de los anuncios de empleo. Nos conectamos con los jóvenes a través de las redes sociales, principalmente Facebook, donde publicamos todos los anuncios de empleo con foco en estudiantes y recién egresados hasta 2 años de experiencia laboral. También usamos LinkedIn cuando tienen un poco más de experiencia (entre 1 y 2 años). Twitter lo utilizamos como canal de apoyo y en Instagram estamos publicando tips, contenido y ofertas laborales.

¿Ustedes hacen el proceso de selección?

Vemos la primera etapa que es el reclutamiento. Las empresas publican el anuncio y la plataforma capta a los usuarios a través de redes sociales, mailing, etc. Luego la plataforma filtra según los requisitos que publica la empresa, y hace una lista corta con los candidatos que cumplen todos los requisitos. Las empresas no tienen restricción para revisar CVs y eso es muy cómodo para ellas. Al final las empresas escogen a los candidatos que más les gustan

DIRECCIÓN DE ASUNTOS ESTUDIANTILES

y ellos siguen el proceso de selección.

A partir de tu trabajo ¿crees que hay un cambio en el cómo se hacía selección antes a como se está haciendo ahora?

Creo que en cuanto al proceso de selección propiamente tal no ha habido grandes cambios ya que se siguen utilizando los típicos tests, procesos de assessment y entrevistas grupales o individuales. Si he visto innovación en cuanto a la gestión del proceso, donde han surgido soluciones para consolidar toda la información en una plataforma para reemplazar el proceso manual. Lo que es nuevo en First Job, es que desarrollamos una plataforma de gestión de Referidos. En la mayoría de las empresas este proceso era manual, entonces cuando el colaborador quería recomendar a un amigo o conocido para un cargo, le enviaba el CV al reclutador, proceso que se dificultaba por la cantidad de CVs recibidos, su seguimiento y el almacenamiento de la información de los candidatos. Lo que hicimos fue automatizar todo el proceso en una plataforma.

En relación a la plataforma para mejorar el tema de las referencias, ¿Crees que es parte importante del proceso el que otro te recomiende por ejemplo?

Sí, de todas maneras. Tenemos un estudio llamado Employers for Youth que busca identificar a las mejores empresas para jóvenes profesionales donde les preguntamos a los colaboradores de más de 35 empresas qué canal usaron para llegar a su trabajo actual, siendo los Referidos el utilizado en un 40% . Esto es así porque los referidos tienen un mayor fit cultural, tú sabes que tu amigo va a calzar mejor con la cultura en la empresa, porque tú estás en la empresa y conoces cómo funciona. También la empresa se ahorra costos, porque no tienen que publicar la oferta en otro lado o utilizar a un head hunter, y finalmente, la tasa de retención es mucho más alta. De ahí la importancia de trabajar la red de contactos, es bueno mantener el contacto con profesores y ayudantes. Al final esos ayudantes después van a estar trabajando en algún lado y si tienes el contacto puedes pedir recomendación, que te muevan... uno lo valora cuando ya está metida en el mercado laboral.

**¿Qué crees tú que las organizaciones están valorando actualmente en los postulantes?
¿Qué requisitos has visto que piden?**

El tema de las habilidades blandas siempre ha sido súper importante, que tengan la capacidad de relacionarse, que puedan comunicar sus puntos de vista, que tengan buen feeling con la gente, porque obviamente ellos no van a trabajar solos, van a tener jefaturas, van a trabajar en equipo. Lo que también es relevante, sobre todo en postulantes que no tienen experiencia, es que hayan hecho algo más que estudiar en la universidad. Que ojalá hayan participado en alguna actividad social, o dirigiendo quizás el equipo de futbol, o haciendo ayudantías. Todas esas experiencias suman porque te van dando habilidades que te van a servir en el trabajo, y uno quizás no se da cuenta, pero es un gran aporte para liderar, para trabajar en equipo, comunicarse, plantear ideas. Ideal también si tienen

experiencia trabajando part time en lo que sea, muestra que es alguien movido, que le interesa aprender. La experiencia internacional también es importante en ciertas empresas, al igual que el inglés, sobre todo en empresas multinacionales. Y lo que yo creo que también es relevante, es que tengan una noción de en qué estamos, como temas de tendencias, que tengan claro eso en su campo profesional, pero también estar al tanto de en qué está el mundo. Y que sepan usar las redes sociales, que si han tenido tiempo libre, hayan hecho algún curso gratuito de marketing digital, programación, o de algo que la va a llevar en el futuro, eso agrega mucho valor.

¿Qué errores ves que comenten los jóvenes más frecuentemente al postular a trabajos o prácticas?

Lo que yo creo es que quizás muchos postulan a todo y no se informan de que se trata ese cargo en específico, o esa área en particular, les falta investigar antes de postular, porque después se llevan la sorpresa de que quedan en el trabajo, y luego piensan “donde estoy, a que postulé, esto no es lo mío”, entonces el consejo es no apresurarse. También están los errores típicos del currículum, no hay que tener faltas de ortografía por ejemplo, deben darse tiempo para hacer un buen cv. Potenciar todas las cosas que hayan hecho fuera de la universidad, ponerlo en el currículum de manera atractiva, porque todo eso suma. En ese sentido darse el tiempo y preparar también la entrevista, saber mostrarse bien.

¿Qué le recomendarías a un recién egresado al momento de postular e ingresar a un trabajo? ¿Cómo se destaca uno en un mercado en el que hay muchos profesionales con la misma carrera que uno?

Una de las cosas es que se capaciten, si ya tienen claro qué es lo que les gusta, especializarse en eso. Herramientas hay muchas, no tienes por qué tomar un magister carísimo o un diplomado, sino que puedes tomar cursos cortitos on line, a veces gratis a veces de pago, que te van a dar ese plus adicional. También es importante que cuando ingresen pongan atención a las redes de contacto, tratar de relacionarse no solamente con su jefatura directa o con su equipo, sino explorar que otras áreas tiene la empresa, tratar de conocer a la mayor cantidad de gente posible, porque quizás esa persona que conociste en otra área te puede mover a un cargo que quizás te interese en un año más o puede ser tu contacto clave para empezar a crecer profesionalmente. Por último, es obviamente importante saber tolerar la frustración.

Uno cuando entra quiere saberlo todo de una, y quiere aprenderlo todo, estar acelerado.

Ojalá darse el tiempo de conversar las cosas, de entender que las empresas también tienen sus tiempos, de tomarse el proceso con calma. No echarse a morir y “tirar la toalla”.

Más información en <https://firstjob.me/>

DIRECCIÓN DE ASUNTOS ESTUDIANTILES