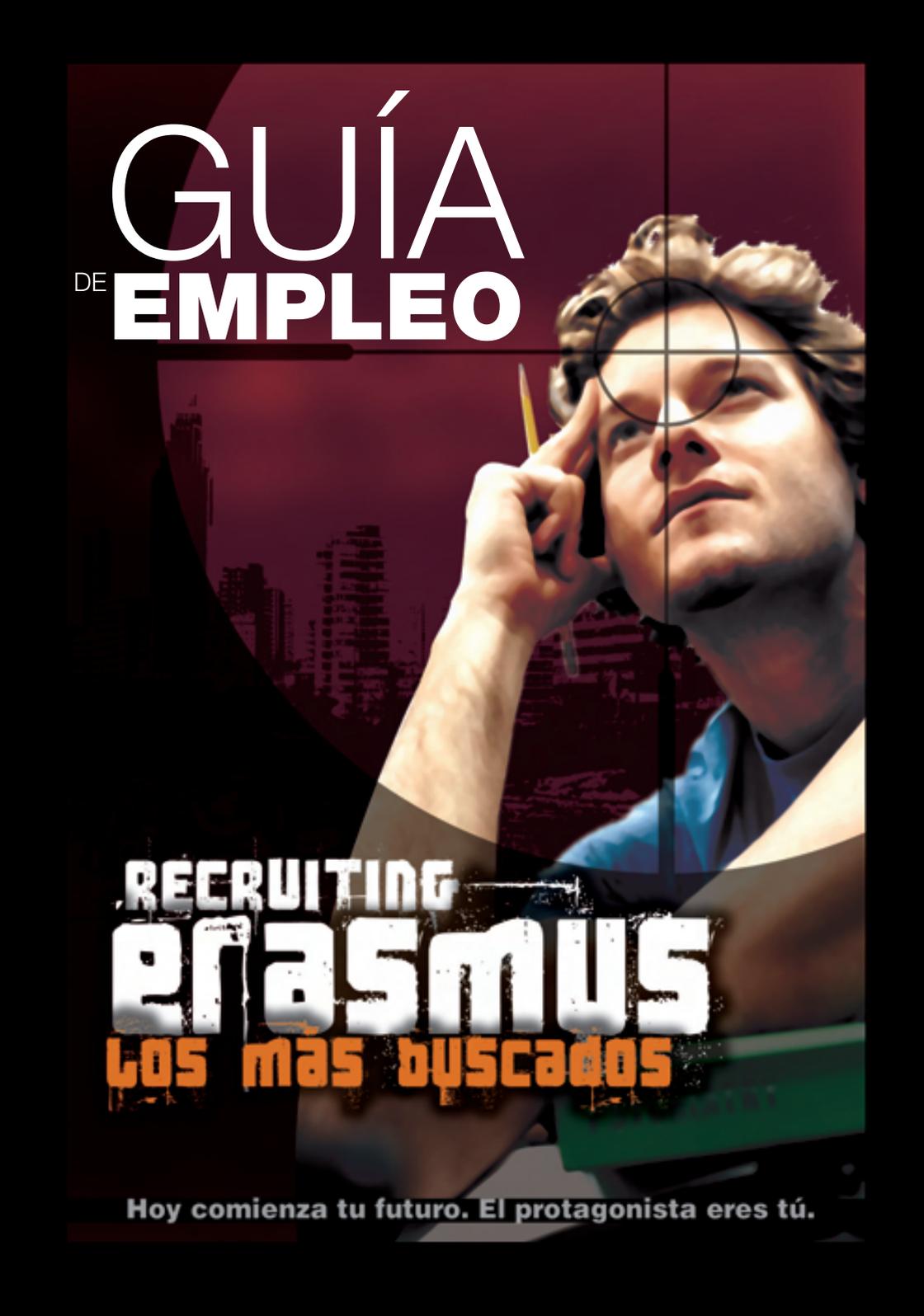


GUÍA DE EMPLEO



RECRUITING
enasmus
LOS MÁS BUSCADOS

Hoy comienza tu futuro. El protagonista eres tú.

Índice

5 PRÓLOGO

8 UNA EXPERIENCIA ERASMUS

LAS EMPRESAS

14 Abbott

20 Acciona

28 Banesto

36 CLH

44 Groupama

52 Janssen-Cilag

58 La Caixa

66 REE

80 CONSEJOS

92 FAQ



“EUROPA, UNIVERSIDAD Y EMPLEO: UNA NUEVA REALIDAD PARA LOS UNIVERSITARIOS”

La idea de formar parte de una iniciativa pionera como la del proyecto *Recruiting Erasmus* nos sedujo enormemente por dos motivos: En primer lugar nos atrajo el **colectivo al que va dirigido**. Somos conscientes de que hoy en día el perfil internacional de un estudiante universitario le hace más empleable y facilita su incorporación al entorno profesional. El segundo motivo es que consideramos necesario apoyar desde el ámbito de la **universidad** un proyecto **multiempresa** como éste, ya que estamos convencidos de que es beneficioso para nuestros alumnos. Este tipo de experiencia les da una visión completa y cercana a su realidad, un aspecto vital cuando se encuentran aún dentro de un marco académico pero a la vez a las puertas del mundo laboral.

Esta **Guía de Empleo y Orientación Laboral** ofrece un acercamiento al entorno profesional desde tres puntos de vista: el de la **empresa**, **el de profesionales actuales que anteriormente fueron “Erasmus”** y el de la **universidad**.

En España, la situación de los universitarios ha cambiado a lo largo de la historia. Tradicionalmente, el recién titulado veía su marco profesional circunscrito a su región o país de origen. En la **Europa actual** nos encontramos un mercado laboral sin fronteras, en la que los estados son a la vez emisores y receptores de trabajadores. Este hecho tiene dos

consecuencias inmediatas; por un lado, aumenta el horizonte profesional de nuestros titulados y, por otro, al estar en un ámbito más global, aumenta la competencia por la obtención de un empleo adecuado a las expectativas de nuestros regresados. Por este motivo, para que nuestros estudiantes sean competitivos en este nuevo escenario de convergencia europea se hacen imprescindibles dos cuestiones; la primera, aunque por obvia no menos importante, es la importancia del **dominio del inglés** y la segunda, **la experiencia** académica de los alumnos **en otros países** como elemento dinamizador y enriquecedor que fomente su empleabilidad y adaptabilidad a esta nueva realidad laboral.

En consonancia con lo anterior, **la formación integral del alumno pasa por un plan de estudios que fomente el desarrollo de habilidades y competencias**. Más allá de la formación académica tradicional, el nuevo marco de relaciones laborales exige que nuestros estudiantes posean una serie de habilidades que se adapten a las necesidades de las empresas o instituciones demandantes de trabajadores. **El saber trabajar en equipo, la flexibilidad o la comunicación interpersonal** entre otras, son cualidades que deben ser inherentes al perfil profesional de nuestros alumnos de cara al acceso a su primer empleo.

Es importante mencionar la importancia como elementos esenciales en la potenciación de la empleabilidad de los estudiantes tanto de los **Centros de Orientación e Información para el Empleo (COIE)** como de los **Departamentos de Relaciones Internacionales** de las universidades. Los COIE además de facilitar el **acceso a programas de prácticas profesionales** mediante la firma de convenios de cooperación educativa con empresas colaboradoras, **facilitan información sobre becas**, cursos de postgrado, masters o cualquier otra formación complementaria. Por otro lado, los departamentos de Relaciones Internacionales brindan **asesoramiento y apoyo administrativo** a alumnos y profesores que deseen realizar programas de intercambio académicos en universidades del exterior y actúan como nexo entre los centros mediante la firma de convenios académicos de cooperación e intercambio.

Por último, todo este escenario que hemos descrito anteriormente quedaría incompleto sin citar el **Espacio Europeo de Educación Superior**, que sin duda ha sido fuente de preocupación para docentes y alumnos. La **URJC** es consciente de la importancia de este nuevo ámbito europeo y actualmente están desarrollando **programas adaptados a este espacio de educación emergente**. De hecho, esta universidad ya cuenta con varios **programas** adaptados a sus criterios, denominados **de convergencia**, que modifican sustancialmente la relación entre alumno y profesor. Eso quiere decir que el formato de las clases tradicionales va a ser objeto de una fuerte reconversión. El estudiante participará de una forma mucho más activa no sólo en el aula, sino antes, para su preparación, durante y después, ya sea de forma individual o en grupo. Va a ser un cambio cualitativo muy importante de **experiencia y calidad**, donde la movilidad y las estancias de alumnos en distintas universidades se convertirán en una vivencia capital para el futuro profesional de nuestros alumnos.

Este avance cualitativo, que ya vienen experimentando los estudiantes "Erasmus" desde que se creó la beca en 1986, es el verdadero motivo sobre el que se sustenta el proyecto *Recruiting Erasmus* y que justifica el interés de las empresas por contactar con estos estudiantes.

ANA MARÍA SALAZAR DE LA GUERRA

Vicerrectora de Institutos, Centros, Política de Orientación, Empleo y Cooperación al Desarrollo de la Universidad Rey Juan Carlos

ALFONSO JIMÉNEZ

Socio Director de PeopleMatters

una experiencia ERASMUS



ABBOTT

Nombre **Nicolás Goncalves Fernández** Edad **27**
Puesto actual **Especialista en Recursos Humanos para Europa**
Ciudad Erasmus **Arrhus, Dinamarca**
Universidad Erasmus **Arrhus Universitet**

- Lo mejor... **La gente, de muchos países y culturas. También la ciudad, bonita, acogedora, amable, joven.**
- Lo peor... **El frío constante durante casi todo el año.**
- Un rincón de la ciudad:... **“Den Gamble By”, un museo al aire libre en el centro de la ciudad.**
- Un restaurante:... **La cantina de la Univesidad. Mucha variedad por muy poco dinero.**
- Una escapada de fin de semana:... **Alquilar un coche y recorrer la península de Jutlandia.**
- Lo que no te puedes perder:... **Acércate a Copenhague en un Ferry.**
- Un foro/Web... **www.aau.dk / www.visitaarhus.com**
- Un libro... **Una guía. “Lonely Planet” de Dinamarca y un diccionario con frases útiles en Danés.**



ACCIONA

Nombre **Cristina Ruiz Martínez** Edad **26**
Puesto actual **Técnicode Calidad y Medio Ambiente**
Ciudad Erasmus **Amsterdam, Holanda**
Universidad Erasmus **Vrije Universiteit**

- Lo mejor... **La convivencia con mis compañeros Erasmus.**
- Lo peor... **El clima, mucha lluvia y viento.**
- Un rincón de la ciudad:... **Barrio de Jordaan.**
- Un restaurante:... **Groene Olifant, Sarphatistraat 510.**
- Una escapada de fin de semana:... **Alquila una bici en Leidseplein y atraviesa el centro por Leidsestraat hasta la Plaza de Dam. Por la tarde dar un paseo por el barrio de Jordaan, disfrutar del sol en Vonderpark y acabar la noche tomando una cerveza con música en directo en Leidsepleun. Si te quedan fuerzas de la noche anterior visita el museo Van Gogh y el Rijksmuseum y no olvides pasarte por la casa de Ana Frank.**
- Lo que no te puedes perder: **La fiesta nacional “Queen´s day” (Último fin de semana de Abril) y los tulipanes en Den Helder.**
- Un foro/Web... **www.amsterdam.info** Un libro... **El diario de Ana Frank.**



BANESTO

Nombre **Juan León Moreno** Edad **27**
 Puesto actual **Director de Sucursal**
 Ciudad Erasmus **Dundalk, Irlanda**
 Universidad Erasmus **Dundalk Institute of Technology (DKIT)**

Lo mejor... **Los compañeros Erasmus.**

Lo peor... **La comida, y el tiempo.**

Un rincón de la ciudad:... **La playa.**

Un restaurante:... **Vertice.**

Una escapada de fin de semana:... **A Galway, una pequeña ciudad de costa.**

Lo que no te puedes perder:... **Las montañas rocosas de Giant's Causeway.**

Un foro/Web... **www.cityguides.addresses.com/city_guides/Dundalk/MD.html**

Un libro... **Nothing to spare, Jan Carter.**



CLH

Nombre **José Ramón Guijarro Enguidanos** Edad **27**
 Puesto actual **Técnico de Operaciones**
 Ciudad Erasmus **Manchester, United Kingdom**
 Universidad Erasmus

Lo mejor... **El idioma, el desarrollo personal, la capacidad de adaptación que uno desarrolla, y el poder relacionarse con otras culturas.**

Lo peor... **El no poder repetir la experiencia.**

Un rincón de la ciudad:... **Picadilly Circus.**

Un restaurante:... **Tapas bar.**

Una escapada de fin de semana:... **Chester, Edimburgo, Londres, Lake District National Park.**

Lo que no te puedes perder:... **Un partido Premier League en Old Trafford.**

Un foro/Web... **Canal Manchester, www.Englandquarter.com**

Un libro... **Los pilares de la tierra.**



GROUPAMA

Nombre **Juan Arellano López** Edad **28**
Puesto actual **Analista Financiero**
Ciudad Erasmus **París, Francia**
Universidad Erasmus **Ecole Supérieure de Commerce de París (ESCP-EAP)**

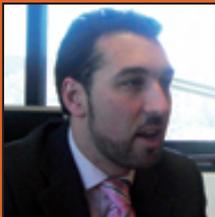
- Lo mejor... **La arquitectura de la ciudad y los amigos que conocí.**
- Lo peor... **La falta de luz durante el invierno y la soledad.**
- Un rincón de la ciudad:... **El barrio del Marais y la vista de París desde la terraza de La Samaritaine.**
- Un restaurante:... **Kong.**
- Una escapada de fin de semana:... **Visita los castillos del Valle de la Loire.**
- Lo que no te puedes perder:... **Caminar por el barrio latino de Quartier Latin.**
- Un foro/Web... **www.parismemata.com**
- Un libro... **Journal d'unbourgeois de Paris.**



JANSSEN-CILAG

Nombre **Zinnia Brasa Trancón** Edad **25**
Puesto actual **Técnico en Organización y Procesos**
Ciudad Erasmus **Borås, Suecia**
Universidad Erasmus **Högskolani Borås**

- Lo mejor... **La experiencia, una nueva forma de ver la vida y de convivir con otras culturas, los amigos que haces.**
- Lo peor... **En invierno, la falta de luz y que todos los comercios cierren a las 4.**
- Un rincón de la ciudad:... **El lago Öresjö.**
- Un restaurante:... **Tellus, allí encontrarás los mejores Kebabs del mundo.**
- Una escapada de fin de semana:... **Kiruna, Laponia.**
- Lo que no te puedes perder:... **Pasear por un lago helado, las terrazas de los cafés con sus estufas y mantas, el encanto de la navidad sueca.**
- Un foro/Web... **www.hb.se, página de la universidad de Borås con una sección dedicada a estudiantes internacionales.**
- Un libro... **Cocina para hijos emancipados.**



LA CAIXA

Nombre **Alex Berzosa** Edad **27**
 Puesto actual **Técnico de Formación**
 Ciudad Erasmus **México D.F.**
 Universidad Erasmus **Universidad Iberoamericana**

Lo mejor... **Que te abre la mente.**
 Lo peor... **La distancia psicológica.**
 Un rincón de la ciudad:... **El Zócalo capitalino.**
 Un restaurante:... **Me quedo con los puestos callejeros de tacos y tortas, mmm...**
 Una escapada de fin de semana:... **Zihuatanejo.**
 Lo que no te puedes perder:... **Los clavadistas de Acapulco**
 Un foro/Web... **www.mexicodesconocido.com.mx**
 Un libro... **"La invención de Morel" de Adolfo Bioy Casarés.**



REFE

Nombre **Asier Moltó Llovet** Edad **27**
 Puesto actual **Técnico en Gestión de la Demanda**
 Ciudad Erasmus **París, Francia**
 Universidad Erasmus **École Nationale des Pontset Chaussees.**

Lo mejor... **Experimentar la independencia, la libertad, la diversión. Vivir París, su arte, su cultura, pasear un día de sol por la ciudad y, por supuesto, los amigos.**
 Lo peor... **La soledad, el frío y la falta de luz.**
 Un rincón de la ciudad:... **"Le pain au quotidien" en la rue Mouffetard.**
 Un restaurante:... **Chey Papa.**
 Una escapada de fin de semana:... **A Bordeaux o le Bassin d'Arcachon.**
 Lo que no te puedes perder:... **Cenar en el Campo de Marte mientras contemplas la Torre Eiffel de noche.**
 Un foro/Web... **De particulier á particulier (www.pap.fr).**
 Un libro... **L'Amant (de Margarite Duras).**



TALENT ATTRACTION

JOIN US!! EXPAND YOUR LIMITS

Abbott is committed to doing things differently.

We push the boundaries of our thinking.

Do you challenge yourself? Come and succeed with us.

Visit us at www.abbott.com

 **Abbott**
A Promise for Life

Abbott is an equal opportunity employer



Quién es?

Abbott Laboratories, S.A.

País de Origen: **Estados Unidos**

Implantación Geográfica: **130 países**

Año de creación: **Chicago 1888**

Número de empleados: **más de 1.200 en España**

Sabías qué?

Abbott es una compañía internacional al cuidado de la salud, dedicada a la investigación, desarrollo y fabricación de productos farmacéuticos y médicos, incluidos productos nutricionales, dispositivos y de diagnóstico. La compañía emplea a más de 72.000 personas y comercializa sus productos en más de 130 países.

En sus 120 años de historia, **Abbott** trabaja por mejorar la vida de los pacientes en todo el ciclo de la vida y del cuidado de la salud, con un abordaje multidisciplinar desde la prevención y el diagnóstico, al tratamiento y la curación. Una compañía científica líder en investigación en muy diversas áreas terapéuticas. **Abbott** centra sus esfuerzos especialmente en las áreas donde existen mayores demandas sociales como el cáncer, VIH/SIDA, enfermedades infecciosas, diabetes, obesidad, inmunología y enfermedades cardiovasculares, entre otras.

Abbott mantiene un fuerte compromiso con la comunidad médica, apostando por la formación de los profesionales de salud, una estrecha relación con las sociedades científicas y el impulso de la investigación en el ámbito universitario español.



Yolanda García

Global HR Director

Nace en Valladolid, y aunque es una enamorada de Madrid se siente pucelana. A los 18 años trasladan a su padre a Madrid y se instalan en la capital. Estudia Psicología en la Autónoma, con la especialidad de Organización y Desarrollo de Recursos Humanos. Su primer trabajo lo consiguió en un Centro de Educación Especial con niños deficientes, tareas que desempeñaba mientras continuaba estudiando. Más tarde fue becaria en Arthur Andersen, empresa en la que empezó realmente su carrera profesional. Allí fue consultora de Gestión del Cambio durante cuatro años. A finales del año 92 comenzó a trabajar en **Abbott**, compañía en la que lleva 15 años, primero como Jefa de Formación y Desarrollo, luego como Gerente de Recursos Humanos, más tarde como Directora de Recursos Humanos de la División Farmacéutica y, finalmente, como Directora Global de España para todas las divisiones de la compañía. A lo largo de esa trayectoria trabajó un año como visitadora médica y durante algunos meses como Gerente del Proyecto de Integración, después de que **Abbott** adquiriese la compañía Knoll. Estas dos experiencias fuera de Recursos Humanos fueron claves en su carrera profesional y en su forma de entender el sector de la salud y los recursos humanos.

¿Por qué participa Abbott en el proyecto Regreso de Erasmus? ¿Qué cualidades busca y valora en los candidatos?

Abbott es una compañía internacional al cuidado de la salud, dedicada a la investigación, desarrollo y fabricación de productos farmacéuticos y médicos, incluyendo productos nutricionales, dispositivos y de diagnóstico. La compañía emplea a más de 72.000 personas en todo el mundo, y comercializa sus productos en más de 130 países.

En **Abbott** siempre hemos tenido una clara vocación por incorporar a gente recién licenciada con experiencia internacional porque consideramos que tienen un perfil de personas muy enriquecedor para nuestra empresa. Aunque tenemos una clara vocación nacional, somos una compañía multinacional por lo que siempre buscamos a gente que resida en España pero que busquen un entorno internacional. Por este motivo siempre apoyamos cualquier iniciativa que suponga traer talento a España y, en este sentido, desde el primer día aceptamos la invitación para participar en este proyecto. Desde nuestro punto de vista, los estudiantes que están de Erasmus reúnen muchas de las cualidades que buscamos en **Abbott**: es gente comprometida, valiente, que ha buscado oportunidades fuera, una experiencia internacional. Creemos que es gente con capacidad de adaptación, flexible, y con ganas de trabajar y buscar experiencias nuevas.

Además, gran parte de este colectivo cumple con uno de los principales requerimientos de nuestra compañía que es el inglés.

¿Por qué es Abbott una buena oferta laboral?

Somos una compañía multinacional en la que valoramos la experiencia internacional y en la que ofrecemos enormes oportunidades a nuestros empleados. Las personas que tengan interés por trasladar esa experiencia internacional al campo laboral, tienen un sitio en nuestra compañía.

Abbott invierte en el desarrollo de la ciencia y la tecnología, para lograr soluciones más prometedoras e innovadoras para el cuidado de la salud, en todo el ámbito de la atención sanitaria.

Tenemos diferentes departamentos ligados a nuestra gran diversidad de productos de cuidado de la salud, que ofrecen diferentes alternativas laborales. Ofrecemos enormes posibilidades de desarrollo interno ya que nuestra estructura es como si fuéramos ocho compañías dentro de una sola, por lo tanto, interesantes opciones de promoción interna. El 15 o 20% de la plantilla ha tenido movimientos internos en el último año (lo que favorece que tengamos muy baja rotación).

¿Cómo es “la gente Abbott”?,

Para describir a nuestra gente lo mejor es recurrir a nuestros valores: Ser pioneros, cuidar la salud, conseguir resultados y seguir avanzando. Esto es lo que define a la gente de **Abbott** en sus más de 120 años de historia, ayudar a las personas en la búsqueda de una vida saludable. Cuidar la salud de los demás es lo más importante de nuestro trabajo.

Abbott cuenta con más de 7.000 científicos en todo el mundo, 100 de ellos en España, que trabajan cada

día con la finalidad de descubrir y desarrollar nuevas tecnologías y tratamientos. Ampliamos los conocimientos en áreas como la diabetes, las enfermedades vasculares, tratamiento del dolor, oncología, nutrición, neurociencia, metabolismo e inmunología, entre otras. Gente que trabaja para que los productos de **Abbott** marquen una diferencia en las vidas de millones de personas en todo el mundo, y en todo el ciclo de la vida, desde el recién nacido al anciano.

La gente de **Abbott** es muy resolutive y estamos enfocados hacia los resultados, lo que nos ha permitido crecer todos los años desde su fundación en 1888. Valoramos nuestra diversidad, la de nuestros productos, mercados y personas. Pensamos que combinar perspectivas distintas con objetivos comunes tienen como resultado nuevas y mejores ideas. Nos esforzamos por lograr un rendimiento excepcional, un distintivo de la gente de **Abbott** en todo el mundo. Nos esforzamos por ganar la confianza de aquellos a quienes servimos. Con un comportamiento caracterizado por la honestidad, la imparcialidad y la integridad.

¿Cómo es el proceso de selección? (¿en qué consiste?)

Lo primero que tiene que hacer es enviarnos su CV a través de la web del proyecto Regreso de Erasmus o de nuestra web corporativa www.abbott.es. Una vez que lo tengamos y lo analicemos, el proceso consiste, en un 90%, en entrevistas de carácter personal en las que se busca conocer las habilidades y potencial del candidato. Realmente pruebas técnicas sólo se suelen hacer las referentes a la prueba de inglés o, en caso de requerir un nivel muy avanzado, sobre el uso de una herramienta tecnológica.

Una vez aquí puede entrar en alguna de las diferentes áreas de la compañía, financiera, marketing, RR.HH... en alguna de las áreas técnicas como el Departamento Médico y de Garantía de Calidad, o la planta de fabricación que tenemos en Granada. Aunque el 80% de las posibilidades de trabajo profesional de **Abbott** España están en las áreas de marketing y comercial.

¿Qué consejo le darías a un estudiante que quiera trabajar en Abbott?

Qué transmita que es una persona comprometida, acorde con nuestros valores, que se implica en los proyectos y en las cosas que hace... la parte técnica, al igual que la capacidad de aprendizaje, en este caso, pasan a un segundo plano porque ya se le suponen. Las pruebas están diseñadas más para buscar ese perfil de persona que el perfil técnico.

Quizás el único aspecto técnico en el que me gustaría incidir es en el idioma ya que es una herramienta básica en el día a día de nuestro trabajo (entorno global).

¿Cómo es la carrera en Abbott?

Somos una compañía que no tiene una carrera estructurada y, además, huimos de este tipo de proyección estática. Apostamos por las competencias de cada uno y creemos que la carrera profesional depende del desarrollo de las mismas. Nadie está encasillado en un departamento determinado sino que, siempre que tengamos una posición abierta, puede cambiar si tiene interés en conocer otras áreas y desarrollar otras competencias.

Una vez que estás dentro, el desarrollo depende de ti, es más, es tu compromiso desarrollarte y son muchas las posibilidades que te ofrece la compañía.

¿A qué tipo de puesto puede optar un estudiante Erasmus?

A un puesto en España en cualquiera de los departamentos que hemos comentado con opciones reales a cualquier destino internacional. Buscamos gente con perfil internacional con ganas de salir de nuestro país.

¿Qué tiene de diferente la carrera en Abbott?

El cuidado de nuestros empleados es parte de nuestras prioridades, de nuestra personalidad como compañía, por lo que nuestros beneficios sociales son muy numerosos. Una persona que comienza a trabajar con nosotros se siente cuidada desde el primer día.

¿En qué crees que puede servir haber vivido una experiencia Erasmus a la hora de tener éxito en Abbott?

La experiencia internacional proporciona una visión diferente. Esa visión global y flexible con diferentes puntos de vista, perspectivas... es lo que buscamos en los Erasmus.

Cualquier persona que reúna nuestros valores, que sea comprometida y que su desempeño sea bueno, tiene muchas posibilidades de desarrollar su carrera con nosotros ya sea en España o en cualquiera de los más de 130 países en los que **Abbott** distribuye sus productos.

¿Cómo es la formación en Abbott?

La formación es constante y necesaria. No sólo ofrecemos todas las posibilidades sino que por el tipo de trabajo que tenemos que desempeñar, el plan de formación es personal para cada puesto. Un ejemplo que refleja la importancia de la formación en nuestra organización es que todos los proyectos tienen una parte de formación. Es algo inherente a nosotros. En un entorno tan cambiante no nos podemos quedar atrás.

¿Qué recomendarías a aquellos que están haciendo su Erasmus en este momento?

¡Que disfruten de este año!

Trabaja en Abbott

Qué buscamos?

Demandamos multitud de titulaciones debido a que tenemos distintas divisiones, entre las que podemos encontrar Licenciaturas en Ciencias de la Salud, Administración y Dirección de Empresas, Económicas, Derecho, Psicología, etc. También valoramos formación en postgrado e inglés como idioma de la corporación.

Qué ofrecemos?

Gracias a la diversidad de nuestras divisiones ofrecemos un amplio abanico de puestos en Ventas, Marketing, Recursos Humanos, Financiero, Médicos, Registros, etc.

Los puestos más ofertados son:

- > Para recién titulados tenemos una gran oferta en posiciones comerciales, principalmente para el área de **Ventas y Marketing**.
- > Para aquellos estudiantes más interesados en la parte técnica de nuestro negocio, incorporamos alumnos en prácticas en monitorización de ensayos clínicos, en el área de **Farmacovigilancia** y en el área de **Garantía de Calidad**.
- > En el área **Financiera**, se ofertan un gran número de becas en campos como el de Asesoría Jurídica, Contabilidad, Facturación, Planificación Financiera y Tesorería.
- > En el área de **Recursos Humanos** ofertamos becas para posiciones de Formación y Selección.
- > En el área de **Investigación y desarrollo**.

Modalidades de contratación

Para recién titulados:

Abbott contrata directamente a recién titulados sin experiencia.

Para estudiantes que estén en sus últimos años de carrera:

Otra forma de incorporación de personas con potencial es a través del “Programa de Becas” mediante convenios de colaboración entre la universidad, centros de estudios y empresa, con el fin último de formar a los futuros empleados de Abbott.

Contacta con Abbott

Envía tu C.V. a través de la página Web www.abbott.es

Sandra de la Vega o Ana García Herrera. Dpto de Recursos Humanos, Selección. Avenida de Burgos 91, CP: 28050. Madrid.

**LET'S BE
REALISTIC.
LET'S ASK FOR THE
IMPOSSIBLE.**

THAT'S WHY WE INNOVATE.
TO MAKE WHAT SEEMS IMPOSSIBLE,
POSSIBLE: WIND FARMS IN THE SEA,
BRIDGES AS LIGHT AS FEATHERS,
ECO-EFFICIENT CITIES. IT'S TIME TO
DO THINGS DIFFERENTLY. TO BELIEVE
IN A MORE SUSTAINABLE FUTURE.





Quién es?

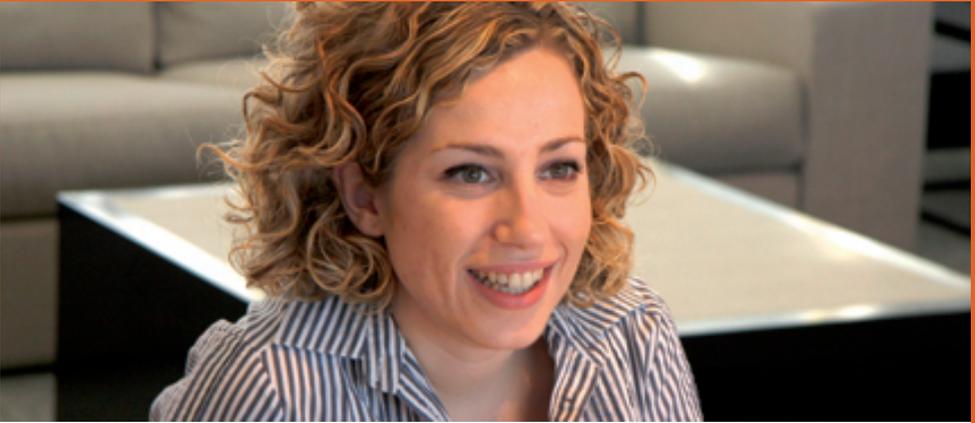
ABRIMOS UNA PUERTA A TU FUTURO PROFESIONAL.

ACCIONA es una multinacional española líder en el desarrollo, promoción y gestión de energías renovables, construcción y explotación de grandes infraestructuras, viviendas ecoeficientes, gestión del ciclo integral del agua, servicios logísticos y de transporte, y en la provisión de servicios de facility management y servicios urbanos y medioambientales.

ACCIONA centra su posicionamiento estratégico en torno a dos conceptos: sostenibilidad y bienestar social, como ejes del crecimiento económico, equilibrio ecológico y progreso social.

Sea cual sea tu objetivo profesional, **ACCIONA** es la compañía que puede hacer realidad tus sueños. Buscamos continuamente personas creativas y con pasión, capaces de vincularse con nuestro proyecto y hacerlo suyo. Queremos hacer de **ACCIONA** el mejor sitio para trabajar.

Entra en **Acción**.
Entra en **Acciona**.



Cristina Ruiz

Técnico de calidad y medio ambiente

¿Cómo es un día en tu trabajo?

Somos un equipo de 3 técnicos junto con la Directora del Departamento.

Desde nuestro departamento damos apoyo a otras líneas de negocio y empresas de **Acciona** tanto en la implantación y desarrollo de su Sistema de Gestión de Calidad y Medio Ambiente, como en cualquier otro aspecto relacionado con los temas de calidad y medio ambiente.

A su vez, participamos en la elaboración de nuevos proyectos corporativos y en la mejora de los ya existentes, incorporándose en los últimos meses a éstos, los centros internacionales.

¿Cómo fue tu experiencia Erasmus?

Desde el punto de vista personal

Es la mejor decisión que he tomado en mi vida. Cuando hice la solicitud tenía mucha ilusión de irme en seguida, cuando quedaba una semana empecé a sentir miedo: podía ir bien o podía ir mal. El primer día allí, lloré. Pero el segundo día se acabaron los temores, decidí perder la vergüenza a hablar inglés y rápidamente hice amigos. Desde ese día, cada día fue mejor que el anterior. Te hace madurar, aprender más rápido de lo que nunca

habías pensado, perder miedos, abrirte a opiniones y gente distinta a la que normalmente puedes conocer en tu país, y proporciona muchas oportunidades de viajar. Además, por supuesto, te lo pasas fenomenal. Creo que la experiencia Erasmus te ayuda a conocerte mejor, te hace cambiar y es a mejor.

Desde el punto de vista académico/profesional

Al principio fue duro, ya que desconocía el lenguaje técnico en inglés y el manejo de muchos de los aparatos que usábamos para la investigación, pero sorprendentemente después de un par de semanas, todo estaba bajo control. Desde entonces, cualquier reto, por difícil que parezca sé que con un poco de esfuerzo y paciencia, puede salir adelante con éxito.

¿De qué guardas mejor recuerdo?

De mis compañeros Erasmus. Yo vivía en una residencia de estudiantes con gente de todo el mundo, no sólo europeos, los cuales se convirtieron más que en amigos en familia durante ese periodo.

¿Qué fue lo más difícil?

La despedida. Los últimos días en Ámsterdam cuando la gente empezaba a irse y había despedidas todos los días, y la sensación de que a algunos de ellos no volverás a verlos jamás.

¿Cuáles eran tus expectativas? ¿Se cumplieron?

Mis expectativas eran conocer gente para tener una estancia agradable, aprender inglés y realizar algún proyecto relacionado con la carrera que había estudiado. Todas estas expectativas se cumplieron con creces, todo fue mucho mejor de lo que esperaba: grandes amigos, alto nivel de inglés y un proyecto que no sólo estaba enfocado a mi carrera sino que además me descubrió nuevos campos de estudio y profesionales.

¿Cuáles eran tus principales motivaciones a la hora de buscar tu primer empleo?

INCORPORACIÓN A ACCIONA

Aprender lo máximo posible, del mayor número de campos, intentando no desviarme mucho de lo que en ese momento quería hacer y si era posible, poniendo en práctica el inglés que había aprendido.

¿Por qué hiciste llegar tu currículum a Acciona?

Yo estudié Ciencias Ambientales, y como ambientóloga pensaba (y ahora corroboro) que **Acciona** era una muy buena empresa para trabajar dado su compromiso con la sostenibilidad, el desarrollo sostenible y por su gran crecimiento en los últimos años.

Así que un día vi la oferta para este puesto en la página web de **Acciona** e inserte mi currículum y mis datos para iniciar el proceso de selección para una beca Optimus.

¿Cuáles eran tus expectativas antes de entrar en Acciona?

Iniciar mi carrera profesional en una empresa comprometida con los valores del desarrollo sostenible, donde pudiera aprender y contar con oportunidades laborales.

¿Cómo es la carrera en Acciona?

Pablo Félix del Cueto
(Gerente de Desarrollo y Directivos de Acciona)

ACCIONA, CARRERA, FORMACIÓN

Dada la naturaleza de nuestro negocio y la diversidad de sus actividades (Construcción, Inmobiliaria, Energía y Agua) la carrera profesional en **Acciona** se define a medida de las necesidades de cada colectivo o persona, con velocidades diferentes en función de los resultados obtenidos. Existe la posibilidad de realizar una carrera con exposición internacional si así lo desea la persona y siempre que el negocio lo demande, y también existe la posibilidad de participar en experiencias multisectoriales, pasando por diferentes negocios o sectores a lo largo de tu trayectoria profesional dentro de **Acciona**.

No debemos olvidar que el desarrollo profesional surge en un contexto de negocio donde siempre se impulsa la innovación y la iniciativa de las personas, estableciéndose sobre tres ejes fundamentales:

El primero la propia persona aportando a la Compañía capacidades y resultados, segundo trabajamos con los responsables directos de las personas para que aporten dirección, *feedback* y apoyo a los equipos de trabajo y tercero, desde RRHH, apoyamos a todos los profesionales (recién titulados, técnicos, mandos intermedios y Directivos) con programas de desarrollo de alta calidad que favorecen la evolución profesional y el crecimiento de las personas.

¿Qué tiene de diferente la carrera en Acciona con respecto a otras opciones?

En **Acciona** estamos incorporando procesos de planificación de carreras muy innovadores en el medio plazo, teniendo en cuenta:

- > Las necesidades de cada negocio.
- > Planificando, qué personas, dónde y cuándo son necesarias.
- > Premiando aquellos desempeños y contribuciones de éxito.

Éste ambicioso trabajo pretende hacerse con carácter anual siguiendo así muy de cerca las carreras profesionales de la gente con mayor potencial, cumpliendo con sus expectativas y cualificándoles cada vez más para asumir nuevos retos profesionales.

¿En qué crees que te ha servido haber vivido una experiencia Erasmus a la hora de tener éxito en Acciona?

Cristina Ruiz

Yo creo que vivir una experiencia Erasmus te abre puertas profesionalmente ya que es considerado como una muestra de iniciativa, de valentía, confianza, de interés por aprender cosas nuevas y por supuesto, el conocimiento de un idioma que para algunos puestos es obligatorio, y siempre supone una ventaja.

¿Cómo es la formación en Acciona?

Laura Alcaraz,
(Responsable del Área Corporativa de Formación Acciona.)

En **Acciona** contamos con lo que denominamos “Itinerarios Profesionales” en dos direcciones: dado nuestro componente de elevada expertise técnica, favorecemos el desarrollo técnico, capacitando a las personas para llegar a ser “expertos” dentro de su función. Además, también impulsamos las carreras hacia puestos de gestión para aquellas personas que presentan una mayor capacidad de gestión de equipos y liderazgo de personas.

Dada la naturaleza de **Acciona** y su alto componente técnico, éstas dos fórmulas de evolución profesional son muy importantes y constituyen un reto para todas las personas que formamos parte del equipo de RR.HH.

En resumen, la formación en **Acciona** está vinculada a “etapas” dentro del desarrollo profesional. Éste desarrollo en la carrera de las personas, viene dado fundamentalmente por tres factores: participación en proyectos, asunción de nuevos retos por parte de la persona y su interés de movilidad geográfica y funcional.

En éste contexto también somos conscientes (y así lo promovemos) que siempre es necesario asumir nuevos desafíos, como verdadero motor del aprendizaje.

Trabaja en Acciona

Trabajar en ACCIONA es igual a desarrollo; nuestra gente amplía su talento, y afronta los retos del futuro **liderazgo**.

Proporcionamos las herramientas para trazar tu propia trayectoria profesional.

Buscamos estudiantes y recién titulados de todos los estudios relacionados con nuestra actividad: Ingenierías Superiores y Técnicas, Dirección y Administración de Empresas, Derecho, Psicología (Especialidad RR.HH.), Ciencias Medioambientales, Periodismo, Comunicación y similares.

Valoramos buen nivel de Inglés y movilidad geográfica, en línea con una compañía de clara **vocación internacional**, trabajo en equipo, orientación a resultados, organización y planificación, y habilidad en las relaciones interpersonales.

Valoramos **iniciativa y flexibilidad**; competencias necesarias en una **compañía dinámica e innovadora**.

Todas nuestras divisiones y empresas tienen habitualmente en marcha procesos de selección; seguro que en alguno de ellos está tu oportunidad. Siempre estamos abiertos a recibir candidaturas interesantes para unirse a nuestro equipo y ayudarnos en nuestro reto de expansión nacional e internacional.

...te ofrecemos

> BECAS PARA ESTUDIANTES:

Estudiantes universitarios de todas las titulaciones, duración de 3 meses a 12 meses. Se realiza a través de entidades colaboradoras (COIES, Oficinas de prácticas, etc.)

> BECAS PARA TITULADOS:

Titulados de cualquier especialidad con una duración de 12 a 18 meses.

> BECAS DE POSGRADO

Estudiantes y titulados de posgrado (MBA, Masters, etc.) a través de distintos acuerdos con las escuelas de negocios y universidades.

> INCORPORACIÓN DIRECTA

A través de contrato laboral, para profesionales con experiencia, tanto en el territorio nacional como en todos los países donde ACCIONA tiene presencia.

Contacta con ACCIONA

Introduce tus datos en www.acciona.com

Buzón de sugerencias para estudiantes Erasmus:
erasmusacciona@empleo.es

Antes de cada entrevista laboral, en Banesto, enviamos un mensaje sms deseando buena suerte a nuestros candidatos.

¿esto no te dice nada acerca de
cómo somos?



Banesto, de persona a persona

Tienes la oportunidad de formar parte de la Experiencia Banesto. Únete a nuestro equipo y a nuestro proyecto. En Banesto valoramos a las personas, por eso ofrecemos un Plan de Carrera sostenible, apoyado en la innovación y en la ilusión. Un plan que te permitirá alcanzar tus objetivos y superar tus metas.

Crece con nosotros.

Inserta tu C.V. www.banesto.es

Banesto

Banesto

Quién es?

Banesto es una de las entidades financieras líderes en España. Durante los últimos años ha consolidado su posición como referente en la banca para PYMES de nuestro país, así como en las áreas de banca mayorista y banca de empresas. En 2008 ha sido elegido mejor banco comercial de España por Euromoney en los *"Euromoney Awards for Excellence"*, uno de los premios de mayor prestigio en el ámbito financiero internacional.

Con una apuesta clara por la innovación y centrándose en su actividad en la premisa de un servicio excelente, **Banesto** aspira a ser el mejor banco comercial de Europa y la primera entidad financiera para sus clientes, ya sean particulares o empresas.



Vanesa Sarandena / Juan León

Directores de Sucursal

“El perfil Erasmus encaja en Banesto”

Vanesa y Juan comenzaron su carrera profesional en **Banesto** como gerentes de pymes y ahora, apenas un año después, dirigen una sucursal en una de las principales entidades financieras de nuestro país. Antes de llegar aquí los dos han vivido una experiencia Erasmus.

Vanesa es licenciada en derecho por la universidad de Cáceres y fue una de las dos primeras estudiantes de este centro que obtuvieron una beca Erasmus, en su caso, para terminar sus estudios en Lisboa. La experiencia no sólo le ayudó a aprender una nueva lengua sino que además le permitió crecer en lo personal “durante ese año sales una persona y vuelves otra, mis expectativas iniciales de salir de casa y vivir una nueva experiencia que me ayudara a desarrollarme, a abrir miras... se cumplieron con creces”. Actualmente, después de dos años en **Banesto**, tiene a tres personas a su cargo en la oficina que dirige en Madrid.

Juan es licenciado en derecho y diplomado en empresariales y eligió Irlanda para hacer su Erasmus porque tenía como objetivo mejorar su inglés además de “vivir una nueva experiencia que le permitiera conocer mundo”. Cuando el inglés pasó

de ser su enemigo a su aliado, decidió volverse a España e incorporarse al mercado laboral, momento en el que consideró a **Banesto** como una opción prioritaria para desarrollar su carrera profesional.

Hoy Juan considera que las habilidades sociales que desarrolló en esa época le ayudan diariamente en su trabajo como director tanto desde el punto de vista comercial como de gestión de equipos, algo que corrobora Vanesa para quien “las experiencias personales son posiblemente lo más enriquecedor de vivir una Erasmus, [...] cuando vuelves a España te das cuenta de que eres capaz de enfrentarte sin ningún miedo a situaciones nuevas que antes posiblemente te habrían echado para atrás”.

“La beca Erasmus ha supuesto para mi un año intensivo de experiencias, que me ha ayudado a ampliar mi perspectiva, a evolucionar como persona y me ha permitido crear una extensa red de amistades de cada rincón del continente que mantendré toda la vida” señala Juan.

Trabajar en Banesto después de Erasmus.

A su regreso de Lisboa y después de una breve experiencia profesional, Vanesa decidió enviar su currículum a **Banesto** siguiendo la recomendación de una amiga, “me llamó y me habló del proyecto profesional que te ofrecía el banco, los retos que te marcaban y del buen ambiente que había. A los pocos días tuve mi primer contacto con **Banesto** a través de una entrevista personal”.

Por su parte, Juan tenía claro el perfil de empresa en la que quería trabajar, “buscaba un trabajo que me permitiera continuar mi formación, desarrollar las habilidades que había adquirido y que supusiera un reto personal”. Eligió **Banesto** porque, “además de ser una entidad de referencia en España, desde el primer momento me transmitieron una imagen de banco joven y dinámico”. “El proceso de selección es bastante atípico y desde la primera toma de contacto ya te das cuenta de que no es un banco al uso. El trato es mucho más cercano y personal. Cuando durante la entrevista me contaron el proyecto y el tipo de gente que estaban buscando pensé ¡si ese soy yo!”.

Al igual que Vanesa, Juan se unió al equipo de **Banesto** como gerente de pymes. Un año después de su entrada en el banco Juan asumía su primera dirección de oficina. En la actualidad es director de una sucursal en Madrid con un equipo de cuatro personas.

Carrera profesional y desarrollo a medida.

El día a día en **Banesto** es muy dinámico y el nivel de exigencia es alto. Como comenta Vanesa “te tiene que gustar la marcha para trabajar en esto”. Al contrario de lo que es habitual en banca, tu desarrollo profesional en **Banesto** no es lineal, lo que significa que tu carrera profesional no sigue en todos los casos la misma secuencia de hitos programados. En la mayoría de las entidades financieras españolas, tu carrera empieza en una posición de caja, y con el tiempo vas asumiendo distintas posiciones en la sucursal hasta alcanzar la dirección. Esas posiciones siguen una secuencia lineal tradicional: caja, atención al público, gestor de patio, gestor de PYMES, subdirector, director.

En **Banesto** sin embargo la posición de partida es siempre un puesto de responsabilidad comercial. Tu siguiente paso depende de cuáles sean tus expectativas profesionales, lo que te permite gestionar tu carrera de manera individualizada. Tú decides hasta dónde estás dispuesto a crecer y el ritmo de desarrollo de tu carrera vendrá determinado por tu ambición personal y por tu capacidad para conseguir resultados.

“Es imposible aburrirse aquí” señala Juan, “en **Banesto** estás continuamente aprendiendo y a medida que vas superando los retos de cada día vas creciendo y asumiendo nuevas responsabilidades”. Como comenta “yo llevo un año en el banco y ya dirijo una oficina con un equipo de cuatro personas”.

Desde la entidad afirman que las personas que han vivido una experiencia Erasmus suelen tener un mayor nivel de desarrollo en una serie de habilidades que se consideran imprescindibles en cualquier directivo: desde la comunicación, a la capacidad resolutoria, proactividad, iniciativa, flexibilidad, capacidad de aprendizaje, empatía, sociabilidad... la lista es extensa. Para Manuel Jiménez, de Recursos Humanos en **Banesto**, “el perfil prototípico de un Erasmus en lo que a habilidades se refiere, coincide en gran medida con el perfil de los candidatos que superan las pruebas de selección del banco, y por lo tanto con el perfil de aquellos que tienen éxito en nuestra organización. Su capacidad para resolver problemas en situaciones nuevas y a menudo en entorno complejos, por ejemplo, les será luego de gran ayuda cuando tengan que gestionar una cartera de clientes, o un equipo de personas. Para nosotros lo realmente valioso de la experiencia Erasmus no es tanto el dominio de un idioma extranjero, sino el crecimiento personal que implica haber vivido una experiencia de ese tipo”. Una vez dentro, tanto Juan como Vanesa coinciden

en que “**Banesto** engancha”, para Juan “quizás por la calidad profesional de los equipos de los que formas parte y lo cerca que te sientes del resto de compañeros”.

La formación en **Banesto** es un elemento clave para superar con éxito los retos del día a día. Se trata de una formación adaptada a las necesidades de cada persona y no sólo a la posición que ocupan. Como cuenta Vanesa, “yo tenía algunas carencias en formación relativa a determinados aspectos de mi trabajo por lo que solicité ayuda al equipo de soporte del banco y me ofrecieron varios cursos específicos sobre el tema”.

Aunque los programas de formación en **Banesto** siguen itinerarios genéricos definidos para cada puesto, es la componente “a medida” la que los hace realmente potentes. En ese sentido además, no se trata de una formación reactiva (no sólo tiene en cuenta tu situación actual) sino muy al contrario, se diseña para desarrollar a la persona en las áreas que necesite mejorar de manera que pueda alcanzar con éxito su siguiente paso profesional.

Recomendaciones

Tanto Juan como Vanesa coinciden en aconsejar a aquellos que ahora están de Erasmus, “que aprovechen al máximo lo que les queda porque es una gran experiencia y que, cuando vuelvan, busquen un trabajo en el que puedan seguir desarrollando esas cualidades que han adquirido durante este tiempo”.

Si deciden apostar por **Banesto**, Vanesa recomienda que durante el proceso de selección “sean ellos mismos porque aquí buscan personas por lo que son, por sus características personales y su potencial. Las habilidades propias de alguien que ha vivido una Erasmus suelen estar muy en línea con la filosofía del Banco”, para Juan, “ser uno mismo durante el proceso de selección es importante porque el banco está más interesado en las personas por cómo son que por los estudios que han cursado”.

Trabaja en Banesto

¿Cómo es el perfil de personas que busca Banesto?

En **Banesto**, nos resistimos a pensar que las personas se diferencien entre sí por los estudios que han realizado. Por eso nuestro perfil no se centra en los conocimientos concretos de nuestros candidatos, ni en su capacidad para rotar figuras en el espacio. El nuestro es un perfil abierto, multidisciplinar y está basado en las habilidades interpersonales antes que en la posesión de una titulación determinada.

...una manera de ser

En **Banesto**, nuestros clientes son lo más importante, lo que nos lleva a buscar personas que sean capaces de atenderlos de modo diferencial y que quieran desarrollar una carrera profesional en banca. En definitiva, personas con:

- Personas Positivas, que encuentren una oportunidad en las dificultades, alegres, sencillas.
- Personas Optimistas, que sientan la necesidad de transmitir optimismo y que lo contagien en su entorno.
- Personas Comprometidas, con ellas mismas, con los clientes y con nuestro proyecto.
- Personas Sociables, con capacidad para establecer redes sociales, agradables para los demás.

...una manera de pensar

- Que les gusten los Retos, **Banesto** tiene vocación de ser Número 1, nuestra gente tiene que estar motivada por alcanzar metas importantes.
- Que quieran progresar, porque su vida en **Banesto** será una continua carrera con oportunidades constantes de desarrollo.

...una manera de comportarse

- Que les guste el éxito, y se sientan cómodos/as en esforzarse para conseguirlo.
- En definitiva, que les guste Complicarse la Vida, no vivirla como un espectador sino siendo protagonistas de su futuro.
- Que tengan una serie de habilidades Interpersonales que les hagan excelentes interlocutores con nuestros clientes.
- Habilidades en Comunicación, para que sirvan de traductores de necesidades de los clientes para estar siempre en la vanguardia.
- Orientados al Cliente, con humildad, afán de servicio y en búsqueda constante de la excelencia en la relación con el cliente.

Tras su incorporación en **Banesto** trabajamos el desarrollo profesional de cada uno en función de sus expectativas tanto de velocidad de carrera como de alcance de la misma.

Contacta con BANESTO

A través de nuestra página Web, www.banesto.es, en la sección Empleo encontrarás la opción para enviarnos tu currículum.

La energía mueve el mundo, pero ¿quién mueve la energía?



En CLH contamos con un gran equipo de hombres y mujeres altamente cualificados y preparados para proporcionar un servicio de calidad, en una empresa en la que las palabras precisión, seguridad e innovación son claves para mover la energía.



Compañía Logística de Hidrocarburos

La energía mueve el mundo,
nosotros movemos la energía.

www.clh.es



Quién es?

El **Grupo CLH** está formado por la **Compañía Logística de Hidrocarburos CLH, S.A.** y su compañía filial, **CLH Aviación, S.A.** Es la empresa líder en transporte y almacenamiento de productos petrolíferos en el mercado español, así como de distribución y puesta a bordo de combustibles y lubricantes de aviación.

Para ello, la compañía posee una de las mayores y más eficientes redes integradas de transporte y almacenamiento de productos petrolíferos de todo el mundo, con más de 3.800 kilómetros de oleoductos y una capacidad de almacenamiento de 6,5 millones de metros cúbicos, a disposición de todos los operadores petrolíferos que actúan en España, distribuida en 66 instalaciones, 38 de almacenamiento y 28 aeroportuarias.

En la actualidad, **CLH** tiene concertados contratos de servicios logísticos para la utilización de sus instalaciones con la mayor parte de los operadores que actúan en España y compite con más de una decena de compañías logísticas que prestan servicio de almacenamiento y transporte en el mercado español.

Una compañía líder como ésta, con más de 80 años de historia, que ha sabido especializarse dentro del sector y adaptarse a las necesidades del mercado, necesita a los mejores profesionales, capaces de afrontar con entusiasmo, formación y talento los retos más ambiciosos.



Juan Rafael Bonilla Abascal

Director de Recursos Humanos

Natural de Sevilla, ciudad en la que cursa su licenciatura en Ciencias Químicas, enfoca sus primeros pasos profesionales hacia la investigación básica en el ámbito universitario. En 1983 entra a formar parte de CAMPSA en el área de Control de Calidad. Desde entonces, en esta compañía primero y en su heredera, la actual **CLH** después, ha desarrollado un buen número de proyectos de gestión de calidad en la zona de Andalucía y Extremadura. En 1992 es nombrado jefe de transporte por camión cisterna y en 1999, responsable de logística para la zona sur de **CLH**.

En 2002 se traslada a la sede central en Madrid, para ocupar el puesto de Subdirector de Relaciones Industriales, siendo posteriormente Subdirector Adjunto a la Dirección de Operaciones y, desde 2005, Director de Recursos Humanos, en lo que representa una apuesta de la compañía por incorporar profesionales con conocimientos del negocio en el área de la gestión de personas.

Además de la licenciatura citada, es Master en Técnicas y Gestión de la Calidad, y PDD por el IESE



¿Por qué CLH decidió embarcarse en el Proyecto RE?

Desde la primera reunión con PeopleMatters, la idea nos entusiasmó. Consideramos que se trata de un Proyecto innovador y muy positivo en los tiempos que estamos viviendo, y su continuidad podría convertirse en una herramienta más de Gestión de RRHH en las empresas.

Por otra parte, desde hace algunos años, **CLH** tiene como objetivo estratégico continuar con el relevo generacional de su plantilla. En este sentido, estamos favoreciendo contratos de relevo para aquellos empleados que quieran acogerse a la jubilación parcial.

Para que esta operación tenga éxito, es evidente que necesitamos personal joven, bien preparado, con ganas de aprender, y la ilusión por trabajar y desarrollarse.

De esta forma nuestra intención es explorar todas las fuentes de reclutamiento, por ello que el proyecto Erasmus nos resulta muy adecuado ya que apunta a un colectivo muy atractivo para nosotros.

¿Qué hace de los estudiantes Erasmus un colectivo atractivo para CLH?

El hecho de estudiar en el extranjero por un periodo prolongado hace de los Erasmus un colectivo con gran potencial en nuestra Compañía.

En primer lugar les hace poseedores de un mayor dominio de los idiomas que, en algunos casos, llega a la excelencia. Para **CLH** este aspecto resulta fundamental ya que nos da seguridad y garantías de éxito en una futura expansión internacional.

Por otro lado, buscamos iniciativa y autonomía. Una persona que ha tomado la decisión de salir del nido familiar para enfrentarse a un mundo y unas culturas ajenas, logrando organizar su tiempo para poder estudiar y resolviendo por sí mismo los problemas cotidianos, tendrá estas competencias más desarrolladas que alguien que no ha salido de su entorno.

Asimismo, estos estudiantes se tienen que adaptar a unos métodos de estudio de las facultades a las que llegan, que promueven el razonamiento crítico por lo que se acostumbran más a ejercitar el pensamiento creativo que a memorizar. Esto les convierte en un colectivo muy bien preparado para al mundo laboral. En las empresas es más necesario contar con personas proactivas y capaces de dar soluciones a los problemas que con grandes bases de datos.

También, al tener la posibilidad de compartir y convivir con otras culturas (en el campus, las residencias, en equipos de trabajo, etc.) y enfrentarse a problemas de comunicación, a costumbres diferentes, etc. los estudiantes Erasmus desarrollan un mayor entendimiento intercultural, son más tolerantes (se adaptan con mayor facilidad) y poseen una mayor inteligencia emocional, aspecto básico en las empresas hoy en día.

¿Por qué CLH puede ser una empresa atractiva para el colectivo de estudiantes Erasmus?

Como bien sabéis **CLH** es una compañía estable, que a lo largo de los tiempos (desde su fundación como CAMPSA en 1927) ha sabido adaptarse a los cambios y manteniendo siempre unos estándares de servicio excelentes hacia nuestros clientes.

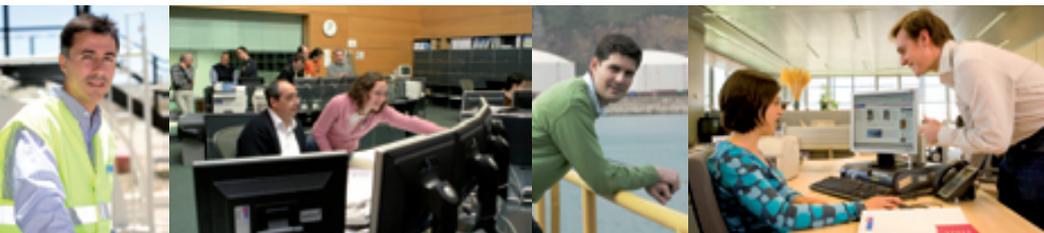
Hoy se vive también una época de cambio y dificultades. La crisis energética global tiene una especial relevancia en España dada la crucial importancia del petróleo y la dependencia de fuentes externas en nuestro país. Dentro de este escenario **CLH** se presenta como un agente vertebrador, de capital importancia.

Por otro lado, **CLH** está en disposición de continuar con su política de relevos, generando oportunidades de trabajo.

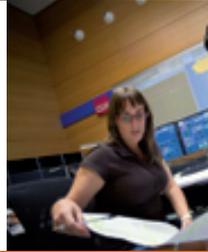
¿En qué medida se integra esta iniciativa dentro de las políticas de la Compañía?

CLH ha apostado decididamente por las políticas de Responsabilidad Social Corporativa y de atracción y retención del talento, prueba de lo cual ha sido la obtención, durante este último ejercicio, del certificado de Empresa Familiarmente Responsable (efr), el Certificado ISO 14001, de Gestión Medioambiental y el Sello 400+ de Excelencia Europea.

El proyecto Erasmus encaja perfectamente dentro de las líneas estratégicas marcadas por **CLH**, y en este aspecto, está absolutamente integrado en nuestra cultura. En la coyuntura económica en la que nos encontramos, **CLH** se siente orgullosa de poder contribuir a la creación de empleo, y ofrecer una oportunidad laboral a aquellos estudiantes que, sin experiencia, se enfrentan al difícil reto de conseguir un empleo en una empresa que les pueda proporcionar estabilidad, crecimiento y desarrollo profesional.



Trabaja en CLH



Bienvenido a nuestro nuevo Programa de Becas 2009-2010.

Si eres estudiante de penúltimo año de licenciatura y estás cursando una Beca Erasmus...

...podrás realizar:

- Prácticas de 6 meses prorrogables a 1 año a razón de 4 horas diarias de lunes a viernes en cualquiera de nuestros departamentos.
- Proyecto fin de carrera, teniendo como tutor a un profesional de CLH que desarrolle una actividad afín al tema objeto del Proyecto.

Si cumples los siguientes requisitos

- Haber estudiado un año de Erasmus en el extranjero.
- Estar cursando el último año de una carrera superior.
- Buen expediente académico.
- Nivel de inglés alto (mín.: 780 ptos TOIEC).
- Titulaciones:
 - Ingeniería Superior Industrial (Electricidad-Electrónica, Mecánica, Automática y Química).
 - Ingeniería Superior Química.
 - Ingeniería Superior de Minas (Preferiblemente Energía y combustibles).
 - Ingeniería Superior Informática.
 - LADE, Derecho y Psicología.
 - Licenciatura en Química.
- Tener ganas de aprender e ilusión por trabajar.



...te ofrecemos

Una oportunidad única para poner en práctica los conocimientos adquiridos en tus estudios, así como para compartir la cultura y forma de trabajo en una empresa líder en su sector, colaborando en el desarrollo de las tecnologías más avanzadas del mercado y poniendo en práctica tus aptitudes personales y profesionales.

y además...

- > Recibirás una gratificación de 600 €/mes
- > Tendrás la oportunidad de aprender de los mejores profesionales.
- > Participarás en proyectos retadores que te irán formando tanto personal como profesionalmente
- > Recibirás formación y apoyo por parte de la Compañía.

Contacta con CLH

Si nos quieres conocer estamos en:
 COMPAÑÍA LOGÍSTICA DE HIDROCARBUROS CLH, S.A.
 C/ Titán 13- 28045 MADRID
 Teléfono de contacto: 917746028/000
 seleccion@clh.es
 Fax: 917746068
www.clh.es



Seguros



Quién es?

Groupama seguros, primera mutua de seguros en Francia, es uno de los grupos más solventes en Europa y uno de los grupos aseguradores europeos líderes en el mercado.

Groupama es una empresa multinacional de prestigio internacional con presencia en diferentes países y con importante potencial de desarrollo económico.

En España contamos con una trayectoria de más de 100 años en el mercado asegurador español, siendo referentes en el sector por nuestra innovación tecnológica y su saber hacer en materia de seguros.

Contamos con más de 900 empleados, una red de 5.000 mediadores, 7 Direcciones Territoriales, 59 sucursales y 23 oficinas comerciales con presencia en todo el territorio nacional...y seguimos creciendo.

Trabajamos para crear un modelo de Gestión Integral de nuestros empleados basado en tres pilares: "Desarrollo de las Personas", "Gestión del Conocimiento" y "Gestión del talento".

El secreto de nuestra "receta" consiste en apostar por un equipo humano que trabaja día a día con el fin alcanzar un objetivo común: "Lograr la mejor rentabilidad al mejor servicio". Por este motivo, promovemos la mejora continua y potenciamos la formación permanente.

En nuestro día a día fomentamos un clima de confianza y un diálogo abierto que promueve la aportación de ideas de todos los que integran el equipo humano. El entusiasmo, la creatividad y una actitud positiva nos distinguen.

Si quieres compartir responsabilidades, aportar conocimientos y desarrollarte profesionalmente ahora es el momento. Queremos que te unas a **Groupama** y que nos ayudes a alcanzar nuestro objetivo común.

Por qué nosotros?

Nuestra filosofía está basada en el principio de que el éxito de la empresa depende de sus colaboradores, quienes aportan ese “valor añadido”, que contribuye a hacerla más competitiva, flexible y dinámica y a crear un proyecto de futuro.

Qué te ofrecemos?

- > Formación y plan de carrera adaptado a las necesidades individuales.
- > Movilidad funcional y geográfica.
- > Diversidad.
- > Innovación tecnológica.
- > Medidas de conciliación que permitan una combinación equilibrada entre la vida personal y profesional.
- > Respaldo de la internacionalización del grupo.

Qué buscamos?

Hombres y mujeres que ven el vaso medio lleno, que caminan empujados por sus ganas, a los que no les gustan las excusas, a los que no esperan que el futuro les llegue sino que lo están creando...

¿Estás listo para experiencias y desafíos nuevos?
¿Quieres caminar con nosotros? ¿Quieres compartir con **Groupama Seguros** tu presente construyendo tu futuro?

Tú eres importante. Anímate y da el salto al mundo laboral con nosotros. Te gustará. Nos gustará.



Elena Sevilla

Directora División Comunicación

¿Cómo fue tu experiencia profesional en el extranjero?

EXPERIENCIA EN EL EXTRANJERO

Recién terminada la carrera de derecho, me fui a Londres con el objetivo de aprender inglés y volví a España dos años y medio después con un idioma, experiencia laboral, mayor madurez e independencia y teniendo clara mi carrera profesional: trabajar en el ámbito de comunicación. ¿Qué más puedo pedir?

Fue en Londres donde tuve mi primer contacto con el mundo laboral en un despacho de abogados.

Después de seis meses me reafirmé en que éste no era el camino profesional que más me motivaba y entré a trabajar, casi por casualidad, en una consultora de comunicación de capital inglés y mejicano (Strategic Information Systems).

Mi trabajo consistía, básicamente, en la elaboración y envío, a través del satélite, de información a medida a clientes de Iberoamérica, aprovechando la diferencia horaria entre América y Europa.

Esta experiencia me sirvió para darme cuenta de que tenía una serie de cualidades o habilidades que encajan con la comunicación por lo que tomé la decisión de dedicarme a este campo.

¿De qué guardas mejor recuerdo?

Lo que te aporta la experiencia internacional es mucha cintura profesional, flexibilidad y un crecimiento personal que va en paralelo al profesional. Tienes que hacer un esfuerzo de adaptación a culturas diferentes. En mi caso, aparte de algún viaje de ocio, mi estancia en Inglaterra era mi primera salida al extranjero y supuso conocer de primera mano lo diferente que puede ser la cultura de otro país. La idea que tenía preconcebida, por mi familia o gente cercana, de la forma de trabajar no se ajustaba en nada a lo que me encontré o lo que viví allí.

En el campo de la comunicación, por ejemplo, me he creado un esquema claro a partir del cual lo que primero que hago es fijar un objetivo bien definido y, en segundo lugar, conocer lo mejor posible al público al que me dirijo. Esto es importante porque es muy diferente dirigirte a un público joven o a uno adulto, o dirigirte a un público inglés o a uno español, de un sector o de otro. La experiencia internacional me sirvió para interiorizar esto y desarrollar una serie de habilidades que me permitieron interactuar con un público muy variado. Recuerdo mis primeras reuniones en las que me costaba sacar las conclusiones porque no es fácil entender los giros del lenguaje, el humor, la psicología...

¿Cuáles eran tus expectativas?

Realmente mi motivación para viajar a Londres era aprender inglés. Este objetivo se podría decir que se cumplió a los seis meses o un año



de estar allí pero finalmente, gracias a la oportunidad laboral, mi estancia en Inglaterra se prolongó más de dos años y medio.

¿Cómo fue el regreso /qué hiciste a tu regreso?

REGRESO A ESPAÑA, INCORPORACIÓN A GROUPAMA

Después de la experiencia en Inglaterra, me traslado a Méjico y regreso a España cuando me doy cuenta que he cerrado una etapa y que me gustaría mejorar mi formación.

Ya a la vuelta, después de terminar el master en el que me embarqué, busqué un trabajo que me permitiera desarrollar todo lo aprendido, algo que, aunque no lo conseguí a la primera, posteriormente sí que lo encontré.

¿Cómo es la carrera en Groupama?

GROUPAMA, CARRERA, FORMACIÓN

Es una carrera diseñada a medida del empleado. Como muestra de esto, pondría el ejemplo de mi equipo. La compañía me permite ofrecer una carrera profesional diferente y muy personal a cada una de las compañeras que trabajan conmigo. Son personas de perfiles y objetivos muy diferentes y la empresa les ofrece un desarrollo formativo afín a cada una.

¿Qué tiene de diferente la carrera en Groupama con respecto a otras entidades aseguradoras según tu experiencia?

A pesar de la imagen tan tradicional que tiene este sector, **Groupama** es una empresa apasionante. Disfruto diariamente con mi trabajo. Me divierto. Me parece una empresa muy dinámica e innovadora donde la dirección se implica en el día a día de la empresa: podía decir, haciendo un símil con la vida privada, que estoy en plena etapa de enamoramiento.

¿Qué es lo que más te ha sorprendido de Groupama?

Quizás la buena relación entre toda la plantilla empezando, por la propia dirección. Las relaciones profesionales son horizontales, directas y eso algo que ha calado en la organización.

¿Qué es lo mejor de trabajar aquí?

Además de lo ya comentado, destacaría que el empleado nota el compromiso y responsabilidad que tiene la empresa con cada uno de sus empleados. Tenemos, desde mi punto de vista, muchas ventajas no sólo sociales sino humanas, de calidad en el ambiente de trabajo.

¿Cuál es el valor añadido de un Erasmus en Groupama?

El valor diferencial de un Erasmus es su empleabilidad, pues ha desarrollado unas habilidades y ha adquirido un idioma que no tienen otros estudiantes que no han salido fuera. **Groupama** es una compañía francesa, actualmente estamos en pleno proceso de internacionalización del grupo, por lo que el perfil Erasmus no sólo encaja en nuestra compañía sino que tiene la posibilidad de desarrollarse personal y profesionalmente.

¿A qué tipo de personas recomendarías Groupama como lugar para trabajar?

A un Erasmus desde luego. Aquí no debería entrar nadie que no tenga inquietud y dinamismo, y alguien que vive la experiencia Erasmus ya se presupone que tiene estas cualidades. Además, el idioma, el francés y el inglés, es una herramienta de trabajo que les da otra ventaja a estos estudiantes.

¿Qué recomendarías a aquellos que están haciendo su Erasmus en este momento?

Que disfruten y sean conscientes de que la experiencia que están viviendo es única por lo que tienen que intentar exprimirla al máximo.

RECOMENDACIONES

Trabaja en Groupama

Los perfiles que habitualmente solicitamos son:

...formación

- > Económicas
- > Empresariales
- > Derecho
- > Administración de empresas
- > Marketing
- > Comunicación
- > Ingeniería Industrial (especialidad organización)

Nos interesan fundamentalmente las ramas financieras, actuariales, matemáticas, estadísticas....

...idiomas

Preferiblemente inglés y/o francés.

...informática

Microsoft Office (Nivel avanzado).

Contacta con Groupama

Envío del CV: a través de la WEB de Groupama en el apartado de información corporativa/RRHH donde se pueden ver las ofertas disponibles e introducir el CV, www.groupama.es.

O directamente a la siguiente Dirección de Correo Electrónico: paloma.paris@groupama.es



Si para ti no existen
las fronteras
**tienes
mucho
valor**

Creemos que en tu formación no deben existir barreras. Que la distancia puede ser el camino más corto para llegar a donde tú quieres. Que el mundo es de quienes como tú tienen un espíritu abierto y gran iniciativa. Y esto es lo que a nuestros ojos te hace diferente. Tienes mucho valor. Y queremos esa clase de valor con nosotros.

Janssen-Cilag, Compañía farmacéutica del grupo Johnson & Johnson, número uno mundial en el sector de la salud, te busca a ti, titulado superior.

Si tienes interés en saber más acerca de la experiencia de trabajar en Janssen-Cilag, escríbenos a la siguiente dirección: ppatino@its.jnj.com o visita nuestra web: www.janssen-cilag.es



JANSSEN-CILAG

El valor de innovar

Una compañía del grupo

Johnson & Johnson

www.janssen-cilag.es

Querido Estudiante ERASMUS,

Antes de nada, presentarme. Soy Paula Patiño, Responsable de Selección y Organización de la **Multinacional Farmacéutica Janssen-Cilag**. Dicho así, es probable que no acabes de ubicarme, pero estoy segura que si te digo que pertenezco al grupo Johnson & Johnson, te resulte más familiar.

Porque de hecho, Johnson & Johnson es mucho más que los champús para niños, los geles de ducha, etc... Johnson & Johnson es la Compañía nº1 a nivel mundial dentro del sector sanitario. Cuenta con una amplísima diversificación de su negocio, del cual forman parte más de 230 compañías repartidas por todo el mundo y a su vez distribuidas en tres líneas de negocio: Consumo, Medical Devices e Industria Farmacéutica.

Pues bien, **Janssen-Cilag** es el nombre comercial que recibimos como la división farmacéutica de Johnson & Johnson.

El motivo de dirigirme a ti en esta carta es que nos gustaría que nos conocieras un poco más, pero sobre todo que nos valoraras como una alternativa donde comenzar tu andadura profesional ahora que te encuentras al final de tu período académico.

Lógicamente la pregunta que te estarás haciendo es: y por qué **Janssen-Cilag**?

Porque somos la Multinacional Líder en el sector Farmacéutico.

Por nuestra política interna de desarrollo de personas.

Por las posibilidades reales de desarrollo profesional que ofrecemos a nuestros empleados.

Porque te apetece trabajar en un entorno dinámico y joven, donde las posibilidades de crecimiento son una constante.

Porque te motiva trabajar en una Compañía donde las ideas son reconocidas e incentivadas.

Porque Janssen-Cilag es una Compañía que cuida a sus empleados, y como prueba de ello estamos certificados como **Compañía TOP para Trabajar** y como **Empresa Familiarmente Responsable**.

Por nuestro compromiso con la sociedad y el medio ambiente.

Y por otras muchas cosas que nos gustaría que descubrieras.....

Pero, y por qué tu? Porque en Janssen-Cilag estamos interesados en incorporar recién licenciados. Porque lo que realmente nos importa es tu potencial. Tus ganas de desarrollarte profesionalmente. Tu apertura de miras. Tus valores. Tu dinamismo. Tus ganas de conocer y de aprender. Tu entusiasmo al enfrentarte a retos dentro de un entorno puntero, donde cada día es diferente y donde trabajan los profesionales más cualificados.

Como ves, son muchos los motivos por los que deberíamos conocernos.

Pero por ahora, disfruta de tu año ERASMUS!!

Nos vemos a tu vuelta.....

PD: Si quieres ir poniéndote en contacto con nosotros puedes enviar tu CV a Paula Patiño: ppatino@its.jnj.com o a través de nuestra web: www.janssen-cilag.es, donde también podrás encontrar más información sobre nosotros.



María José Saura / Paula Patiño

Técnico de Selección / Responsable de Selección y Organización

Paula Patiño es licenciada en Ciencias Económicas por la Universidad de Oviedo. Su trayectoria profesional comienza en Andersen Consulting y posteriormente en Arthur Andersen, donde desempeñó labores de consultoría para el sector Banca y Seguros.

En el año 2002 se incorpora a **Janssen-Cilag** como Responsable del departamento de Organización y Procesos. Desempeña este papel durante 4 años, compaginándolo con proyectos de carácter internacional, hasta que en el año 2006 se suma a su responsabilidad el área de Selección, convirtiéndose en Responsable de Selección para la Compañía hasta la fecha.

María José Saura es licenciada en Psicología por la Universidad San Pablo (CEU) y Master en RR.HH por la Universidad Pontificia de Comillas. Comenzó su carrera profesional en Accenture dentro del departamento de RRHH, área a la que sigue ligada hoy en día. Posteriormente desempeñó funciones como Responsable de Comunicación Interna en la Compañía BMB. Actualmente, trabaja como Técnico de Selección en **Janssen-Cilag**, puesto que lleva desempeñando desde julio del año 2006.



¿Por qué participa Janssen-Cilag en el proyecto Regreso de Erasmus? ¿Qué cualidades busca y valora en los candidatos?

Paula Patiño) La respuesta es fácil, el perfil del estudiante Erasmus coincide totalmente con el del candidato que buscamos en **Janssen-Cilag**: Joven, recién titulado entre 22 y 30 años... con mucho potencial, y recalco esto porque priorizamos mucho más el potencial antes que una titulación determinada. Buscamos gente que se sepa mover, flexible, que ha viajado.... De hecho, un porcentaje muy importante de la gente que estamos contratando a día de hoy son Erasmus.

Maria José Saura) La iniciativa que demuestras al irte a terminar los estudios fuera y los aspectos que te aporta esta experiencia como la flexibilidad, el conocer a gente nueva, sus culturas, adaptarte a otras maneras de ver la vida, desarrollar la autonomía... son las cualidades que nosotros creemos que reúnen los Erasmus.

¿Por qué es Janssen-Cilag una buena opción laboral?

REGRESO A ESPAÑA, INCORPORACIÓN A JANSSEN-CILAG

MJ) Formar parte de Johnson & Johnson nos da una perspectiva como empresa multinacional muy interesante. Otro aspecto muy atractivo es que contamos con una plantilla muy joven. Nuestra edad media es de 34 años y sigue bajando dado que nuestro crecimiento se basa sobre todo en perfiles muy jóvenes.

P) Lo que creo que realmente diferencia a **Janssen-Cilag** del resto de compañías es nuestro desarrollo interno. Nos comprometemos a dar la formación necesaria y no ponemos barreras a nadie. Somos una empresa que nunca cubrimos una vacante interna con gente de fuera sino que nuestra política es promocionar a nuestros empleados. Únicamente las posiciones de inicio son las que están abiertas a personas externas que se quieran incorporar a **Janssen-Cilag**, lo que justifica la importancia de estas incorporaciones.

Más importante que el tipo de titulación que tenga la persona, es el potencial y las ganas que tenga de crecer. Cuando nos preguntan por la carrera interna siempre contestamos que se puede llegar hasta donde uno quiera.

**¿Cómo es
“la gente Janssen-Cilag”?**

MJ) Gente que viene a divertirse... gente con buenas capacidades de comunicación, que sabe empatizar, con trato correcto, con capacidad de análisis y toma de decisiones importantes y que sabe trasladar la presión. Se trabaja mucho pero damos todas las herramientas necesarias para hacerlo muy bien.

**¿Cómo pueden
llegar a Janssen-Cilag?**

MJ) Todos los días del año revisamos el buzón de entrada de currícula de nuestra Web por lo que ésta es la mejor opción. A partir de aquí, tenemos procesos de selección prácticamente todos los meses.

¿Cómo es este proceso?

P) Después de la criba curricular, todos los empleados, independientemente del puesto al que opten, tienen que pasar un *assessment*, una serie de pruebas o actividades en las que se simulan situaciones y en el que se detectan las cualidades que nosotros pensamos que hay que tener para entrar en la compañía. El siguiente paso son una serie de entrevistas con puestos relevantes en nuestra organización como el director general, el director comercial o el responsable de la unidad de negocio donde van a trabajar así como el supervisor directo.

MJ) Aunque el proceso consta de varias fases, intentamos hacerlo lo más ágil posible por lo que, normalmente, todo se concentra en dos jornadas. Inmediatamente después, nos reunimos con los resultados y se decide si el candidato encaja con el perfil que buscamos.

P) No se debe preparar... tiene que ser el mismo. Que venga tranquilo y con ganas.

**¿Cómo es la carrera
en Janssen-Cilag?**

LA CARRERA PROFESIONAL

P) No hay una carrera estipulada. Depende mucho de la valía y de los movimientos internos. Estamos en un buen momento por el crecimiento que estamos experimentando y las diversas vacantes que van surgiendo.

¿En qué creéis que puede servir haber vivido una experiencia Erasmus a la hora de tener éxito en Janssen-Cilag?

MJ) Como comenta Paula, ahora es un buen momento para entrar ya que el próximo año tenemos pensado lanzar siete nuevos productos.

P) Desde mi punto de vista destacaría la proactividad e independencia que se adquiere durante ese año. Estas habilidades son muy necesarias y se potencian muchísimo en este tipo de empresa por lo que, si ya las tienes desarrolladas lo normal es que la carrera profesional sea más rápida.

MJ) Otro aspecto importante es que trabajamos mucho con equipos internacionales, por lo que tener un nivel alto en un idioma, especialmente en inglés, es una clara ventaja.

¿Cómo es la formación en Janssen-Cilag?

P) Es uno de los pilares de nuestro modelo de negocio ya que, partiendo de que priorizamos en el potencial y no en el título académico, tenemos que convertir en expertos, cuyos interlocutores habituales serán médicos u otros profesionales del sector, a gente sin formación en la materia.

Tenemos planes de formación continua donde hay una parte específica del trabajo, otra parte más genérica de compañía donde se ven, entre otras cosas, nuestro “credo” o valores y una última de formación más “ad hoc” cuando se necesita algún curso más concreto.

MJ) A parte de la formación, nos hemos certificado como “Empresa Familiarmente Responsable” y tenemos muchos otros beneficios como planes de pensiones, seguro médico, seguro de vida, ayuda para el matrimonio, de natalidad, ayudas para gente que tiene familiares con discapacidad a su cargo... además, la gran mayoría de estos beneficios, al igual que el contrato indefinido, están disponibles desde el primer día.

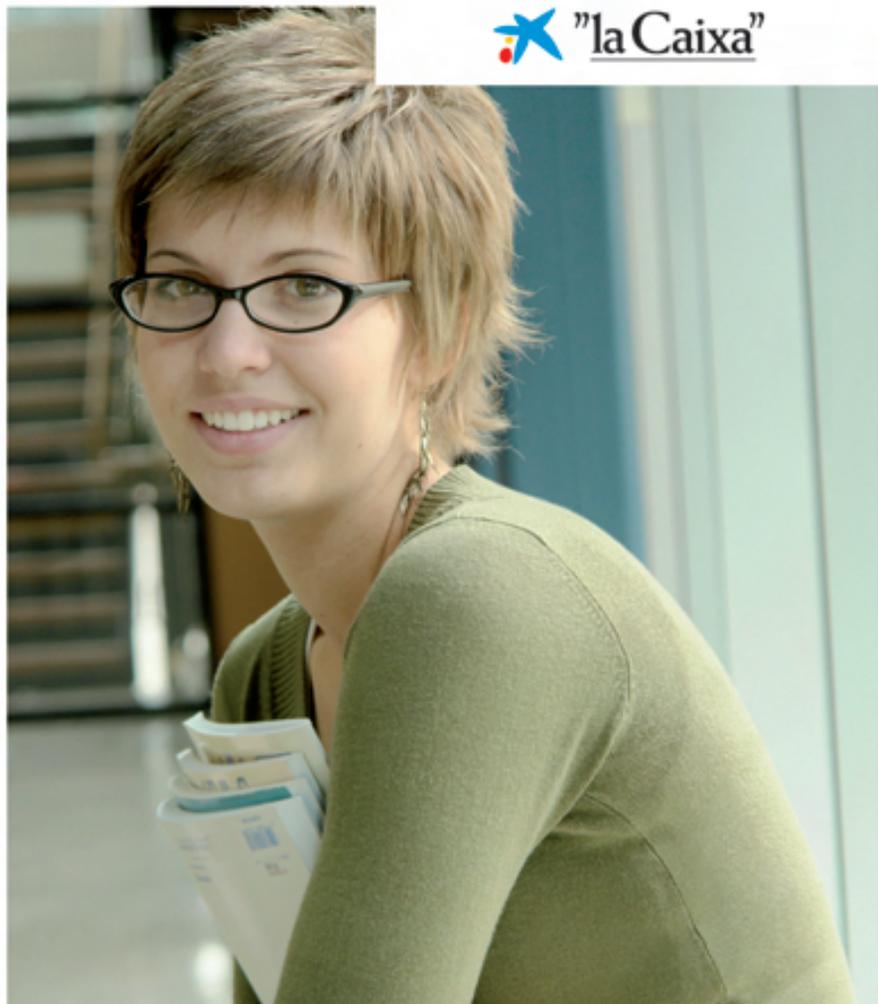
¿Qué recomendaríais a aquellos estudiantes que están haciendo su Erasmus en este momento?

P) Ahora que se lo pasen muy bien y disfruten y que si quieren, nos puede enviar ya su CV porque nuestra intención es organizar una prueba especial para los estudiantes que no están en España y no pueden acceder a los procesos habituales.

**¿Quieres trabajar
en "la Caixa"?**

Si quieres desarrollar tu carrera profesional con nosotros, haznos llegar tu curriculum vitae a través de www.laCaixa.com

¿Hablamos?



 **"la Caixa"**

www.laCaixa.com



Quién es?

La Caja de Ahorros y Pensiones de Barcelona, **“la Caixa”**, es el resultado de la fusión, en el año 1990, entre la Caja de Pensiones y la Caja de Barcelona. Desde sus inicios, **“la Caixa”** se dedicó al ahorro familiar y ofrecía a sus clientes un seguro para la vejez, cuando todavía no existía en España este tipo de prestación social. **“la Caixa”** se ha caracterizado siempre por un fuerte compromiso social, tanto a través de su actividad financiera como de su Obra Social. Vocación de servicio que se ha mantenido y consolidado a lo largo de estos años.

“la Caixa” se ha convertido en la primera caja de ahorros de España y en la tercera entidad financiera del país. Actualmente cuenta con más de 26.000 empleados que trabajan en más de 5.400 oficinas. **“la Caixa”** se ha situado como una entidad líder con 10 millones de clientes que la convierten en un referente en el sector financiero español.

Las claves estratégicas del negocio bancario de **“la Caixa”** son fortalecer el servicio personalizado de calidad e innovación adaptado a las necesidades de los clientes mediante una eficiente distribución multicanal, en donde la oficina es el núcleo de la relación con el cliente con un apoyo tecnológico de vanguardia. La gestión comercial prioriza los negocios con los particulares/familias, autónomos y empresas, focalizando una especial atención a las pymes.

- > **“la Caixa” es líder en número de clientes en banca on-line y cuenta con más de 7000 terminales de autoservicio en España.**
- > **“la Caixa” es la entidad financiera a nivel internacional que más recursos destina a proyectos sociales.**
- > **“la Caixa” ha sido reconocida, los últimos seis años, como la marca financiera con mejor reputación en España, según el estudio MercoMarcas**
- > **“la Caixa” está considerada la mejor empresa donde trabajar en España, según MercoPersonas en 2005, 2006 y 2007.**
- > **El 48% de la plantilla tiene menos de 35 años.**
- > **“la Caixa” impulsa programas de responsabilidad y compromiso con los empleados y también ofrece numerosos beneficios sociales.**



Alex Berzosa

Técnico de Formación

¿Por qué participa La Caixa en el proyecto Regreso de Erasmus?

“la Caixa” ha venido incorporando en los últimos años una media de 1500 nuevos empleados por año, todos ellos licenciados o diplomados universitarios. Erasmus proporciona a los universitarios la posibilidad de desarrollar las habilidades de flexibilidad, capacidad de adaptación e integración, apertura a cambios, experiencia internacional y multicultural, etc, lo cual los hace muy adecuados para las exigencias del negocio.

¿Qué cualidades busca y valora en los candidatos?

El perfil que busca **“la Caixa”** es el de profesionales con muy buena capacidad relacional, polivalentes, que aporten iniciativa, trabajo en equipo, ilusión y compromiso.

REGRESO A ESPAÑA, INCORPORACIÓN A La Caixa

¿Por qué es La Caixa una buena oferta laboral?

Por que es una entidad financiera líder en el sector. Por su alta innovación y calidad. Por el fuerte compromiso social que tiene a través de la Obra Social. Por que está altamente valorada por los propios empleados en el Informe Merco-personas (1.er puesto)

¿Cómo es “la gente de La Caixa”?

La **“gente de la Caixa”** se caracteriza por ofrecer un excelente trato al cliente, generar muy buen ambiente entre los propios compañeros y una iniciativa y responsabilidad que le permite desempeñar su trabajo del día a día con calidad, flexibilidad y compromiso.

¿Cómo pueden llegar a La Caixa?

A través de la página web, **www.lacaixa.es** apartado “trabaja con nosotros”.

¿Qué consejo le daría a un estudiante que quiera trabajar en La Caixa?

El proceso de selección es dinámico y abierto, en el que los candidatos tienen la posibilidad de demostrar todas sus competencias, habilidades y conocimientos. En las diferentes fases de las que se compone el proceso, el candidato debe aportar todo lo que ha ido aprendiendo en su fase de formación, demostrando iniciativa y sin miedo a equivocarse.

LA CARRERA PROFESIONAL

¿Cómo es la carrera en La Caixa?

El empleado de **“la Caixa”** tiene la posibilidad de desarrollar su carrera en las distintas unidades de negocio, como son la banca de familias, la banca personal y privada, la banca de empresas

y corporativa así como la banca internacional. Para cada una de estas opciones, el empleado tiene a su disposición itinerarios formativos que le acompañan en su desarrollo.

¿A qué tipo de puesto puede optar un estudiante Erasmus?

A cualquiera. Un estudiante Erasmus se caracteriza por haber completado su formación en un entorno internacional, diferente a su ámbito local donde desarrollará su trabajo. El haber convivido en culturas diferentes y entornos de trabajo distintos, desarrolla la flexibilidad y la adaptación, por lo que fortalece las competencias profesionales para trabajar en cualquier ámbito profesional o desempeñar cualquier tipo de función.

¿Qué tiene de diferente la carrera en LaCaixa?

Todas las oportunidades profesionales que surgen en “**la Caixa**”, son conocidas por todos los empleados al ser publicadas en la intranet. Ello hace posible que todos los empleados con ambición de crecimiento puedan acceder a los procesos de selección interna adecuados a su perfil, tanto de la red comercial como de los Servicios Corporativos. Esta transparencia en los procesos permite una mayor movilidad funcional entre los profesionales de la entidad.

¿Cuál es el valor añadido de unErasmus?

“**la Caixa**” es una entidad financiera que desarrolla su actividad en todo el mercado nacional y que se encuentra inmersa en un proceso de internacionalización por lo que va a exigir perfiles heterogéneos y que tengan visión global. Además, el fenómeno de la inmigración ha hecho que la actividad de la organización se globalice, tratando con diferentes tipos de necesidades y culturas, algo con lo que un estudiante Erasmus ha aprendido a tratar. La flexibilidad y adaptación son competencias que un Erasmus ha desarrollado en su experiencia en el extranjero y la velocidad con la que cambia el entorno hoy en

día hacen que las empresas en general y “la Caixa” en particular valoren en gran manera esas competencias.

¿Cómo es la formación en La Caixa?

Uno de los puntos clave en la formación de “la Caixa” es la participación de una red de formadores internos de hasta unas 800 personas, que incorporan a la formación la transmisión de los valores y de la cultura de la empresa. Por otro lado, acabamos de implantar la nueva plataforma Virtaula 2.0, que promueve la gestión del conocimiento y el aprendizaje en red.

A destacar en La Caixa

Beneficios sociales: “la Caixa” ofrece un amplio paquete de beneficios sociales que el empleado puede disfrutar, desde un seguro médico privado con cobertura internacional hasta un plan de pensiones personalizado, pasando por diferentes y variadas ofertas de ayudas económicas para que el empleado pueda formarse externamente (master, posgrados, licenciaturas, cursos en el extranjero, etc.).

Formación permanente y continuada: “la Caixa” es una entidad que apuesta firmemente por la formación y desarrollo profesional de sus empleados, ofreciéndoles una amplia oferta formativa virtual y presencial. A destacar Virtaula 2.0, una plataforma de formación de las más avanzadas del mercado que permite gestionar la inteligencia colectiva de todas las personas de la organización.

Amplia cobertura territorial nacional e internacional, lo que permite ampliar las posibilidades de movilidad interna, potenciando la formación y el desarrollo profesional.

Compromiso social: formar parte de una entidad cuya Obra Social es la primera a nivel nacional y la tercera a nivel europeo es un foco de orgullo para todos los empleados que la hacemos posible.

La diversidad de programas de desarrollo social y cultural que potencia la entidad es un factor de orgullo para cualquier empleado de la misma.

RECOMENDACIONES

¿Qué recomendaría a aquellos estudiantes que están haciendo su Erasmus en este momento?

Que aprovechen al máximo la experiencia, ya que aunque ahora no sean conscientes, están desarrollando unas competencias y una visión global que les dará un factor diferencial y una ventaja competitiva cuando accedan al mercado laboral.

¿A qué tipo de personas recomendaría LaCaixa como lugar para trabajar?

A cualquier persona joven, dinámica y con ganas de desarrollar su carrera profesional en una entidad líder y que posibilita el desarrollo profesional de sus empleados a través de una oferta formativa potente y una constante innovación.

Trabaja en La Caixa

¿Qué buscamos?

La búsqueda va en función del puesto a cubrir, si bien el perfil que mayoritariamente buscamos es el de un profesional con vocación para desarrollar una carrera como Gestor de Servicios Financieros en la red comercial de oficinas. Ello se traduce en la búsqueda de personas con actitud proactiva, abiertos a la formación y al aprendizaje continuado y con habilidades de comunicación y de trabajo en equipo.

¿Cuál es el perfil que busca en los candidatos?

Buscamos personas con formación universitaria que sean polivalentes, con iniciativa, capacidad para asumir responsabilidades y con habilidades de relación. El profesional de “la Caixa” debe ser una persona que aporte ilusión, ganas de aprender y crecer profesionalmente, facilidad para el trabajo en equipo y capacidad de adaptación a los cambios.

Toda formación complementaria a los estudios universitarios se valora positivamente dentro del proceso de selección.

...la carrera profesional

“la Caixa” apuesta por la promoción interna y para ello existen programas de apoyo a la promoción y al desarrollo profesional, con la finalidad de que los puestos directivos sean cubiertos a través de selección interna.



RED
ELÉCTRICA
DE ESPAÑA

Nos tu gusta energía

Envíanos tu candidatura
a través de nuestra web

www.ree.es





RED ELÉCTRICA DE ESPAÑA

Quién es?



Nombre **RED ELÉCTRICA DE ESPAÑA, S.A.U.**

Dirección **Paseo Conde de los Gaitanes, 177, 28109, Alcobendas. Madrid.**

Facturación Importe neto de la cifra de negocio 2007: **1.030.910 miles de euros.**

Plantilla **1.445 profesionales.**

Web **www.ree.es**

Desde su creación en 1985, la actividad de **Red Eléctrica** ha estado guiada por una clara directriz: proporcionar al sistema eléctrico y a los ciudadanos un servicio de calidad, continuidad y eficiencia, lo que supone asegurar el funcionamiento del sistema eléctrico español de forma permanente.

Actualmente, está estructurada como un holding empresarial, basado en las actividades de transporte de energía eléctrica en alta tensión y del correcto funcionamiento del sistema eléctrico. Desde que se fundara, la compañía ha ido evolucionando, tanto en su estructura accionarial como en una gestión de los recursos humanos basada en una gestión por competencias y en el contacto directo entre todos los trabajadores.

Buscar el desarrollo

Red Eléctrica de España (REE) ha evolucionado en la gestión de los recursos humanos hacia un sistema que permita a los empleados conseguir el mayor desarrollo posible tanto en su puesto actual como en los puestos futuros que puedan ocupar, y les prepara para ello. Un claro ejemplo es Ángel Ibisate, jefe del departamento de Responsabilidad Corporativa y Calidad quien, desde que entró en la compañía hace 20 años, ha pasado por diferentes puestos de responsabilidad y ha recibido la formación necesaria para cada uno de ellos. “Empecé como jefe de departamento de formación y desarrollo, y de ahí pasé a ser el jefe de calidad de una de las tres direcciones generales. Cuando la empresa decidió colaborar y hacer frente, de forma corporativa, al desarrollo sostenible la compañía me propuso ampliar mis responsabilidades de gestión y pasé a encargarme de la parte de RSC y Calidad. A lo largo de estos años, la empresa me ha dado mucha formación. He cursado un master en ingeniería de calidad, un master en Responsabilidad Social Corporativa, un master en gerencia de administración, y un título especializado en calidad por la Unión Europea”, indica.

REE ayuda a los empleados a desarrollar sus ideas y fomenta la participación de los trabajadores en grupos de trabajo, seminarios, talleres o conferencias.

Además de la formación, Ibisate destaca la buena relación que siempre ha tenido con sus superiores con los que “he mantenido una relación muy abierta, muy cercana y de delegación”. Características que la empresa quiere fomentar para lo que se desarrollan distintas iniciativas.

Relaciones cercanas

REE busca que todos sus empleados mantengan una comunicación directa y abierta. Por eso, aunque los objetivos se marcan anualmente para la empresa, éstos se desglosan en diferentes grupos (empresa, gerencial, direcciones generales y direcciones) y de ahí a los departamentos y a cada uno de sus miembros, que se reúnen anualmente para conocer de primera mano todos los objetivos y de manera especial los de su dirección junto con los suyos individuales que le son indicados en las reuniones que mantienen con sus superiores directos en el momento de analizar su evolución. De hecho, desde que un empleado se incorpora a la empresa, se incorpora a un programa de integración y su responsable directo debe transmitirle los objetivos anuales de la unidad, como ocurrió en el caso de María González Guerrero, técnico del departamento de Comunicación Interna, que se incorporó en enero de 2008 y que, como explica, “me

encargo del portal del empleado, de incorporar foros que es un objetivo del departamento para este año”.

A la comunicación directa y formal entre los distintos niveles dentro de la organización, se suman otras herramientas de comunicación interna como el portal del empleado, donde cada uno de los trabajadores de **REE** puede encontrar información sobre las novedades de la compañía, realizar gestiones, o comunicarse tanto para asuntos profesionales como personales con sus compañeros, o como los desayunos del presidente o los miembros del Comité de Dirección con pequeños grupos de empleados para dar a conocer nuevas situaciones, la revista interna “Entrelíneas” o comunicados de la dirección vía e-mail, entre otros.

Además de estos mecanismos formales de comunicación, la compañía energética ha puesto en marcha distintas iniciativas para que la comunicación sea lo más fluida y directa posible entre los distintos niveles de responsabilidad de la empresa. Por ejemplo, la técnica de Comunicación Interna indica que “mi jefe nos cuenta muchas cosas, no sólo de lo que nos puede afectar directamente, sino también las novedades que están ocurriendo dentro de la organización”. Y, según explica José García Moreno, director de Recursos Humanos, “las puertas de los miembros del Comité de Dirección siempre están abiertas y siempre estamos dispuestos a hablar y reunirnos con las personas que lo necesiten. De hecho, las secretarías tienen orden de facilitar los contactos entre los miembros del Comité de Dirección y los empleados”.

La compañía ha establecido mecanismos más informales en los que se ponen en contacto los distintos miembros de la plantilla. Algunos de ellos son los campeonatos de padel, tenis, fútbol, ciclismo, etc en el que participan todos aquellos empleados que estén interesados y que, como indica García Moreno, “te acerca mucho a la gente porque estás compartiendo los mismos objetivos sin ningún tipo de jerarquía”, o el comedor de empresa, donde se reúnen a comer todos los empleados.

Estas iniciativas logran acercar a los miembros de la plantilla entre sí y con la empresa y han tenido como resultado un estilo de liderazgo “muy abierto”, según indica García Moreno, a la vez que “delegativo, con unas directrices muy claras pero dando a las personas la oportunidad de desarrollarse en su puesto de trabajo”, observa Ángel Ibisate.

Retribución personal y global

Al igual que ocurre con los objetivos, todos los empleados de Red Eléctrica de España conocen sus condiciones salariales actuales y el recorrido que pueden seguir. Los directivos de la compañía tienen fijada una parte de la retribución fija y otra variable, que depende del cumplimiento de los objetivos y de su evaluación. El resto de la plantilla, que se rige por el convenio colectivo, cuenta con una retribución fija a la que se suma, según explica el director de Recursos Humanos, “un complemento de mejora voluntaria, en función de las competencias individuales de cada uno de los empleados, y una gratificación especial, que es una cantidad que fija la empresa al año”.

Este sistema permite, según indica María González Guerrero, “contar con un sueldo bueno cuando entras y mejorar en los primeros años muy rápidamente. Después, el crecimiento es algo más lento porque depende de ti y de tu desarrollo”.

Todos los empleados cuentan también con una parte de retribución flexible al disponer de una bolsa de retribución en especie que permite que los empleados puedan aplicar parte de sus ingresos con un tratamiento fiscal más favorable (p.e. adquisición de cheque guardería o restaurante, alquiler de piso, etc). A éstos, se suman los beneficios sociales que la compañía pone a disposición de los empleados, como seguros de vida, médico o plan de pensiones.

Flexibilidad horaria

Uno de los aspectos que más valoran los empleados es la flexibilidad horaria con la que cuentan. **REE** tiene establecida la obligatoriedad de estar en el puesto de trabajo entre las 9.30 y las 13.30 horas y entre las 15.30 y las 17.00, permitiendo que los empleados puedan comenzar a trabajar entre las 7.30 y las 9.30 horas y destinar a comer entre una hora y dos horas. Además todos los viernes del año y en verano se realiza solo jornada de mañana de 6,50 y 6,25 horas respectivamente.

***REE** destaca por la flexibilidad horaria de la que disfrutan todos los empleados, a lo que se suma que pueden utilizar bolsas de horas para gestionar dicha flexibilidad y compensar los esfuerzos realizados.*

Por otra parte, para disponer de un horario más flexible, existen dos bolsas de horas de trabajo, para compensar los excesos de trabajo, con descansos.

La compañía también está realizando pruebas piloto de teletrabajo y para ello dota a los empleados de ordenador portátil y conexión ADSL. Sin embargo, como indica José García Moreno, “sólo es factible para ciertos grupos profesionales, y se tiene que demostrar que tienes un sitio adecuado en tu casa para trabajar”.

Todos estos aspectos han incidido en los buenos resultados de las encuestas de clima laboral que la empresa realiza cada dos años. Según recuerda el director de Recursos Humanos, el año pasado a las preguntas sobre el orgullo de pertenencia y la posibilidad de permanecer en la compañía el resto de la vida laboral, la respuesta de los empleados ha alcanzado, en ambos caso, 8,1 puntos sobre 10.

Banco móvil de talento

REE cuenta con un plan estructurado de desarrollo para todos sus empleados. De hecho, cuando un empleado se incorpora a la empresa tiene que pasar por “un itinerario de desarrollo y salarial que puede durar hasta cinco años. Durante este tiempo existen evaluaciones anuales (una inicial a los 6 meses) sobre las competencias y los conocimientos que tienen que haber adquirido. Si no superan el 80% de los factores valorados, no alcanzan el siguiente nivel retributivo y deben volver a ser evaluados en esa fase al año siguiente”, explica José García Moreno. María González Herrero acaba de superar su primera evaluación en la que, según recuerda, “analicé con mi jefe la integración y si he adquirido los conocimientos técnicos, además me explicó cómo va a funcionar la siguiente evaluación. Durante estos seis meses, he estado participando en el plan de integración, que dura tres años, y durante este tiempo he visitado subestaciones y he realizado por lo menos seis cursos”.

Una vez superados los distintos estadios de los itinerarios, las personas con mayor potencial pueden pasar al programa de gestión del talento que la compañía ha diseñado. Se trata, como indica el director de Recursos Humanos, “de un banco móvil de talento porque hay personas que pueden salir”, y que incluye a esas personas en el plan de sucesión de puestos de responsabilidad. Este programa incluye, entre otras actuaciones, un programa de formación especial en el que los empleados con mayor potencial de desarrollo reciben formación en competencias directivas, en gestión y en idiomas, entre otros aspectos. “Me llena de orgullo haber empezado de becaria; tengo claro el concepto de que soy un activo para **REE**. La empresa me ha dado las herramientas y oportunidades para poder aprovecharlas” declara Eva Pagán, Directora de mantenimiento de instalaciones,

quien se incorporó en **REE** en 1994 por medio de una beca, luego ocupó la posición de Técnico de mantenimiento de subestaciones, promocionando en 2003 a jefe de departamento de mantenimiento de subestaciones, y desde 2007 ocupa el puesto de Directora de mantenimiento de instalaciones, gestionando en la actualidad a más de 500 personas.

Todos los empleados de Red Eléctrica de España cuentan con un plan de formación anual. La compañía destina anualmente el 6% de la masa salarial a formación. Para los distintos programas, la compañía cuenta con sus propias Escuelas de Operación y de Transporte, con profesores propios y externos, que según indica José García Moreno, “cuentan con la tecnología más avanzada”. Además, en el caso de la Escuela de Operación, **REE** ha diseñado, junto con la Universidad Pontificia de Comillas, un Título de “Especialista en Operación del Sistema Eléctrico” que, entre otras cosas, ha servido para “mejorar el sistema de reclutamiento, en vez de reclutar y luego formar, ahora formamos a más personas, a través de becas, y luego fichamos a los mejores”.

La compañía cuenta con sus propias escuelas técnicas de Operación y Transporte y con un Título de Especialista en Operación del Sistema Eléctrico, concedido por la Universidad Pontificia de Comillas.

Además de la formación técnica, la compañía ofrece a los empleados cursos de idiomas y de competencias. En concreto, los cursos de idiomas se fijan en función de los perfiles e incluyen cursos en grupos, individuales e inmersiones con estancias en el extranjero si fuese necesario.

La formación que cada empleado va a recibir anualmente se decide en la reunión de evaluación del desempeño. Para los miembros del Comité de Dirección, los directores y “para aquellos directivos que les falte alguna competencia pero que son muy válidos”, indica el director de Recursos Humanos, incluye programas de desarrollo directivo y de coaching. “Participé en varias sesiones de coaching”, recuerda Ángel Ibisate, “plantee la posibilidad de cualificarme como coach acreditado y ahora ya los estoy aplicando en el desarrollo de las relaciones dentro de mi dirección”.

Fomentar la presencia femenina

La plantilla de **REE** está compuesta en un 23% por mujeres, aunque “nuestro objetivo sería cumplir con la Ley de Igualdad”, indica García Moreno. Sin embargo, el directivo cree que, por el momento, llegar

a una plantilla compuesta entre el 40% y el 60% hombres y mujeres va a ser complicado. “El 40% de nuestros empleados están realizando labores en el campo manteniendo las instalaciones (líneas y subestaciones), y esos puestos no son solicitados por mujeres. Sin embargo, la empresa está haciendo un esfuerzo por aumentar la presencia femenina. De tres directores generales, uno es una mujer y de 11 miembros de Consejo de Administración, tres son mujeres”, apunta.

Para ayudar a ampliar estas cifras, la empresa cuenta con diferentes políticas que ayuden a conciliar la vida profesional y personal. Además de la flexibilidad de horarios y las bolsas de horas, la compañía cuenta con reducciones de jornada por debajo del mínimo legal, desde un 7% del horario laboral hasta el máximo legal, pudiendo acumular las horas de reducción en días alternos. La compañía garantiza por Convenio estar siempre un año por encima que lo que se marca legalmente. También cuenta con bajas y permisos de paternidad/maternidad ampliados sobre lo que está recogido en la ley.

Responsabilidad de todos

La Responsabilidad Corporativa en Red Eléctrica de España forma parte, como indica Ángel Ibisate, “de una actuación clave de la estrategia empresarial, con el objetivo de ser una empresa ética, responsable y sostenible y lo aplicamos en todos los procesos y por parte de todos los empleados”.

De hecho, muchas de las iniciativas que se llevan a cabo parten de la participación de los propios empleados, como el Grupo de Voluntariado Corporativo, que cuenta con uno de los eventos con uno de los niveles más altos de participación de empleados, la Semana del Deporte Solidario.

Además, y dadas las dificultades para incorporar personal discapacitado, la compañía ha llegado a acuerdos con distintas organizaciones a las que ayudan a desarrollar centros de formación y de trabajo especiales aunque, como indica Ibisate, “estamos intentado incorporar a personas con discapacidad en aquellos puestos en los cuales hay personas que se presentan a nuestras coberturas de vacante”.

Ayudar a crear

REE va a poner en marcha, a partir de las dos escuelas técnicas con las que cuenta, su propia Universidad Corporativa que sirva de foro de intercambio de experiencias y conocimiento. Si ésta es una de sus apuestas de futuro, la compañía también quiere que

sus empleados sigan creciendo y creando y, por eso, apoya el desarrollo de ideas.

“Hay que trabajar en una gestión del talento selectiva. Tienes que conseguir verdaderos líderes que sepan gestionar personas, tiempo y objetivos”, indica José García Moreno, director de Recursos Humanos.

En el futuro, además de seguir trabajando en esta línea, lo continuará haciendo también en el desarrollo del talento. “Nos encontramos con generaciones diferentes, y hay que trabajar en una gestión del talento más selectiva, antes te podías equivocar pero ahora tienes que conseguir verdaderos líderes que sepan gestionar personas, tiempo y objetivos”, indica José García Moreno.

Sabías qué?

Cultura de trabajo

Red Eléctrica de España ha puesto en marcha diferentes iniciativas para conseguir que todos sus empleados mantengan una comunicación fluida y directa tanto a la hora de fijar los objetivos de cada uno como para tratar de solucionar cualquier problema. Además de las reuniones formales y comunicaciones oficiales, la empresa promueve la comunicación directa entre los empleados y los miembros del Comité de Dirección facilitando las reuniones personales o con actividades deportivas.

Condiciones laborales

La compañía eléctrica tiene definido un sistema de remuneración que incluye salario fijo más variable, en el caso de los directivos, y salario fijo más complementos por mejoras personales y gratificaciones especiales, para el resto de personal de convenio. La empresa cuenta con otros beneficios extrasalariales como plan de pensiones o seguros de vida y accidentes, a los que suma la flexibilidad horaria de la que disfrutaban los empleados que, además, pueden utilizar bolsas de horas para compensar los esfuerzos realizados.

Desarrollo del talento

Los empleados, desde que se incorporan a la empresa, cuentan con un plan de desarrollo profesional. Aquellos que son identificados con un alto potencial, entran a formar parte de un programa de talento que pone a su disposición formación específica para el desarrollo de competencias directivas. Además, la compañía cuenta con dos escuelas técnicas que utilizan para formar a sus profesionales y ha diseñado, junto a la Universidad Pontificia de Comillas, su propio Master de Especialización en Operación del Sistema Eléctrico.

Compromiso con la sociedad

Los empleados de Red Eléctrica de España participan activamente en la política de Responsabilidad Corporativa. Además de contar con su propio departamento, la empresa ha puesto en marcha diferentes actividades como el Grupo de Voluntariado Corporativo y ha firmado diferentes acuerdos de colaboración con fundaciones y organizaciones para ayudar al desarrollo de personas con discapacidad.

Políticas de igualdad

El 23% de la plantilla de **REE** son mujeres, cifra que la empresa trabaja por aumentar fomentando la incorporación de mujeres a los puestos directivos. Aunque aún les queda camino para llegar a la paridad, la compañía cuenta ya con una directora general (de los tres que hay) y tres consejeras. Para facilitar la incorporación de las mujeres, la empresa cuenta con políticas como reducción de jornada, ampliación de las bajas y permisos por maternidad y cuidado de dependientes, o excedencias.

Innovación/Futuro

REE ayuda a los empleados a desarrollar sus ideas y fomenta la participación de los trabajadores en grupos de trabajo, seminarios, talleres o conferencias. El futuro, además de venir de la mano de las mejoras técnicas, llegará con un mayor esfuerzo en la selección y retención del talento para contar con líderes capaces de gestionar equipos, objetivos y tiempo.

Trabaja en REE

RED ELÉCTRICA DE ESPAÑA

...actividad

Desde su creación en 1985, la actividad de Red Eléctrica ha estado guiada por una clara directriz: proporcionar al sistema eléctrico y a los ciudadanos un servicio de calidad, continuidad y eficiencia, lo que supone asegurar el funcionamiento del sistema eléctrico español de forma permanente.

Red Eléctrica nació como la primera empresa en el mundo dedicada en exclusividad al transporte de la electricidad y a la operación de sistemas eléctricos, siempre desde una perspectiva responsable con el Medio Ambiente. Pionera en su clase, hoy mantiene una posición de liderazgo en estas actividades y en la gestión de la red de transporte, siendo un referente que ha permitido a otros países establecer sistemas liberalizados.

...perfiles solicitados

Las titulaciones más valoradas en nuestros procesos de selección son los orientados a nuestras Actividades principales:

- > Ingeniería Superior Industrial, preferentemente eléctricos, electrónicos, mecánicos y organización.
- > Ingeniería Técnica Industrial, especialidad eléctrica, electrónica, mecánica.
- > Formación Profesional de Grado Superior en Electricidad, Electrónica, Mantenimiento y Servicios a la Producción y Administración.
- > Otras Licenciaturas: Economía, ADE, Ciencias Ambientales, Derecho, etc.

...oferta

Red Eléctrica mantiene procesos de selección permanentemente para dar respuesta a las necesidades de las diferentes áreas a nivel nacional, con política de rotación interna.



...te ofrecemos

Incorporación en una empresa sólida mediante contrato de trabajo estable.

Desarrollo profesional y formación especializada para la mejora continúa.

Bolsa de Retribución en Especie para destinar a diferentes beneficios (seguro médico privado, cheques comida, cheques guardería, seguro de vida...).

También incorporamos estudiantes a través de programas de cooperación con las Universidades, mediante entidades colaboradoras (Coies, Fundaciones, oficinas de prácticas, etc.).

Se favorece la incorporación de personas con alta cualificación, potencial y compromiso, a las que se ofrece un desarrollo profesional acompañado de un itinerario salarial acorde con la evolución de cada persona. Valoramos buen expediente académico, conocimiento de idiomas e informática, disponibilidad para viajar y movilidad geográfica para incorporarse en nuestros diferentes centros de trabajo.

El proceso de selección e incorporación de empleados se efectúa con criterios de transparencia, integridad y no discriminación. Red Eléctrica mantiene una política de integración, favoreciendo la inserción laboral y social de personas con discapacidad.

Damos respuesta a todas las candidaturas recibidas.

Contacta con REE

Nos gusta tu energía...

Recepción de Candidaturas

www.ree.es: inserta tu CV a través de nuestra página web en el apartado "Trabaja con nosotros"

Departamento de Gestión de Recursos Humanos
Paseo Conde de los Gaitanes, 177
Alcobendas (La Moraleja) - 28109 Madrid



En un mundo competitivo se necesita
aportar el máximo nivel de Compromiso

PeopleMatters es líder en desarrollar el
Compromiso de las Personas con su proyecto
empresarial, creando auténticos
“embajadores de marca”



vodafone

**Es tu momento.
Es Vodafone.**



Consejos de Empleo

consejo de **CLH**

CÓMO HACER TU CURRÍCULUM

Actualmente puedes encontrar casi en cualquier parte información sobre cómo elaborar tu Currículum Vitae, pero si comparas diversas fuentes te darás cuenta de que las recomendaciones nunca son iguales. Efectivamente, lo confirmamos: no existe una única forma de redactar tu C.V. De hecho, cuando llegue la hora de enviarlo a las empresas, haz la prueba antes, pásaselo a amigos o familiares que estén conectados con el mundo laboral o en el área de recursos humanos, y cada uno te hará una sugerencia distinta.

Por eso, en este apartado queremos orientarte en los aspectos que consideramos que no puedes pasar por alto y que te servirán para redactar un C.V. adecuado; pero no olvides que las formas o modelos son múltiples y que uno no tiene necesariamente que ser mejor que otro.

Extensión:

Si crees que puedes redactar tu trayectoria académica y profesional en dos hojas, estás equivocado. Sintetiza aún más, cuéntalo en una sola.

Orden:

- > si tienes **menos de 2 años** de experiencia profesional: Datos personales, formación académica, idiomas, informática, otros datos de interés.
- > con **más de 2 años** de experiencia laboral: trayectoria profesional, formación académica, idiomas, informática, otros datos de interés.

Fechas:

Establece siempre las fechas en las que has realizado tu Erasmus, la carrera universitaria, la experiencia profesional, etc. Le facilitarás la lectura al técnico de selección.

Recuerda que cada apartado deberá reflejar sus fechas desde la más reciente a la menos actual.

Ojo en...

la redacción: Asegúrate de que la información sea real. No pienses que tu currículum tiene poco contenido; eres joven, no buscamos experiencia, sino una formación adecuada, coherencia en tu trayectoria y demostrar mucho potencial o habilidades interpersonales.

También es fundamental que expreses lo más importante de forma breve y clara. Es la oportunidad que tienes de que te conozcan; si no convences, irás a la carpeta de “cv’s rechazados”.

el apartado de datos personales: Da una imagen profesional en tu correo electrónico personal. Lo más sencillo es que te crees una cuenta nueva con tu nombrepellidos@...

otros datos de interés: Sirve muchas veces de cajón de sastre, pero el objetivo de este apartado es que reflejes aspectos que demuestran de ti que eres una persona con habilidades (interés, dinámica, sana, comprometida, responsable).

En este sentido puedes expresar aspectos relacionado con el deporte, voluntariado, trabajos que hayas realizado mientras has estado estudiando, etc.

Ahora ya estás preparado para redactar tu C.V., abre tu ordenador y... a escribir. Envíanoslo, seguro que nos gustas.

LAS FUENTES DE BÚSQUEDA DE EMPLEO

Cuando busques trabajo debes tener en cuenta que existen diferentes opciones donde buscar y enviar tu c.v.

Una de las opciones más utilizadas son los **portales de empleo**: Infojobs o Infoempleo (portales web nacionales) y Monster (portal web internacional) son de los más conocidos.

La **prensa** es otro recurso que también tienes a tu disposición. En los periódicos de tirada nacional, normalmente los de fin de semana, encontrarás anuncios de empresas que buscan gente como tú.

Los **Foros de Empleo** también son otra fuente de búsqueda de empleo que no debes dejar pasar. En este tipo de ferias y tours, puedes acercarte a los stands que más te interesen y dejar tu curriculum. Las personas que se encuentran en los stands, suelen ser del Área de Recursos Humanos, por lo que podrán ayudarte a resolver aquellas dudas o inquietudes que te surjan (vacantes que tengan activas, cómo es el proceso de selección, cómo aplicar a un puesto, etc.)

De gran utilidad son las **páginas web** de las propias compañías. De hecho, muchas empresas suelen trabajar en sus procesos de selección con currículums que les llegan a través de la Web, ya que son currículums que suelen estar muy actualizados y además se refieren a un interés concreto (puesto de trabajo publicado en la Web de la compañía).

Las consultoras especializadas son otra fuente de reclutamiento muy importante. Puedes encontrarlas a través de buscadores, en Internet. Éstas trabajan para los Departamentos de Recursos Humanos de las empresas, buscando personas y ayudándoles con los procesos de selección activos.

Por último no olvides acudir a tu **red de amigos** que trabajan en empresas que puedan resultar interesantes para ti. Envíales tu curriculum y pídeles que a su vez lo entreguen a su departamento de Recursos Humanos. ¡Seguro que tienes suerte!

EL PROCESO DE SELECCIÓN

Es probable que si participas en algún proceso de selección, desde la empresa te inviten en algún momento a formar parte de un *assessment center*.

El *assessment center* es una herramienta de evaluación de personas, y aunque no se trata de una metodología nueva, hasta hace pocos años no ha empezado a convertirse en un elemento habitual en los procesos de selección diseñados por las empresas españolas.

¿Qué es un *Assessment Center*?

En realidad, el *assessment center* no es una prueba sino todo un conjunto de ellas celebradas de manera sucesiva a lo largo de una jornada. Para la realización de estas pruebas se suele convocar a un grupo de candidatos (entre 6 y 10 normalmente) que interactúan durante el desarrollo de las mismas, a veces con todo el grupo y otras de manera individual con los evaluadores que controlan el desarrollo del *assessment*, en función de la prueba que se esté ejecutando en cada momento.

Todas ellas se diseñan con un mismo fin: evaluar a cada uno de los miembros del grupo en una serie de habilidades específicas que la empresa puede considerar necesarias para el puesto al que quieres optar.

Pero entonces ¿cómo se evalúa una habilidad? En el *assessment center*, las habilidades se evalúan a través de la observación de los comportamientos de los candidatos a lo largo de las pruebas. Es decir, el evaluador se hará una idea de tu perfil en base a cómo te ha visto actuar y comportarte durante el desarrollo de las pruebas, y no sólo en base a lo que cuentas de ti, como ocurre en la entrevista.

Algunas de las modalidades de pruebas que te puedes encontrar en un *assessment*:

Role play. En una entrevista individual, cada una de las partes (candidato y evaluador) asume un rol en base al cual se tiene que abordar y resolver una situación determinada.

Presentación al grupo. Se solicita al candidato que realice una presentación al grupo sobre algún tema determinado, contando con un tiempo limitado. Al final de la presentación o durante la misma, los evaluadores pueden hacer preguntas al candidato sobre alguno de los puntos de su discurso.

In basket (o “ejercicio de bandeja de entrada”). Se entrega al candidato un conjunto de documentos, e-mails, dossiers, correspondencia y mensajes recibidos en su ausencia, y se le solicita que procese dicha información resolviendo una problemática que le haya sido planteada.

Dinámica de grupo. Se asigna al grupo en su conjunto una misión, a menudo relacionada con llegar a un consenso sobre una decisión que se ha de tomar en relación a una situación que se pretende resolver.

Test y pruebas escritas. Desde los clásicos psicotécnicos, a los tests de personalidad, pudiendo incluir un “*business case*” o algún otro ejercicio de análisis relacionado con el puesto a cubrir para medir tu nivel de conocimiento sobre una materia.

Algunos consejos a tener en cuenta. No existe una receta infalible que permita superar con éxito cualquier tipo de *assessment*, en tanto que este tipo de pruebas se diseñan con la intención de llegar a conocer de una forma más profunda tu manera de ser y entender si tu perfil de habilidades se ajusta a lo que la empresa entiende como necesario para tener éxito en el puesto de trabajo para el que estás siendo seleccionado.

El *assessment* **no es una competición** de la que resulten ganadores y perdedores. Por lo tanto, un error que debes evitar es el de plantearlo como una lucha entre tú y el resto de candidatos en la que sólo se puede ganar o perder. Ésta es quizás la peor de las actitudes y la que más puede contaminar tu forma de enfrentarte a las distintas pruebas.

Durante el desarrollo del *assessment*, **se tú mismo**, afronta cada decisión durante las pruebas de la misma manera que lo harías en la vida real. Si tienes compañeros o amigos que han pasado el mismo tipo de pruebas, incluso el mismo proceso de selección, procura no condicionar tu comportamiento durante las mismas a la experiencia que ellos te hayan contado.

En las pruebas, participa, toma acción, hazte ver, **permite que los evaluadores te conozcan**. Si no aportas información sobre ti, difícilmente vas a poder dar argumentos al evaluador para que considere apta tu candidatura.

Descansa la víspera, ve despejado y con fuerzas para aguantar una jornada larga y muy intensa.

Es probable que se generen situaciones de tensión con los demás participantes, por eso es importante que **abordes las pruebas con la mejor de las actitudes**, y que asistas al *assessment* bien descansado y con todos tus sentidos alerta.

Disfruta de la experiencia. La mayoría de las personas que han podido participar en un *assessment center* suelen valorar la experiencia de manera muy positiva. Es una fantástica oportunidad para medirte a ti mismo y para conocerte mejor.

consejo de **JANSSEN-CILAG**

LA ENTREVISTA

¡Y al fin llega el momento de tener una entrevista!

En **Janssen-Cilag**, somos conscientes de la importancia que tiene el primer encuentro entre el candidato y la empresa.

Importancia para la empresa, porque es el momento en el que nosotros tenemos la oportunidad de conocerte, de contarte en primera persona en qué consiste nuestra Compañía, nuestra manera de hacer y de trabajar en el día a día, nuestras políticas de desarrollo, etc. Nuestro objetivo: poder transmitirte qué es lo que esperamos de ti.

Pero del mismo modo, entendemos que la primera entrevista es tu momento.

Es la primera oportunidad para generar un buen impacto con tu interlocutor, para explicar los distintos pasos de tu trayectoria curricular, para transmitir interés en el Compañía, demostrar tus conocimientos de idiomas ... ¡una tarea nada fácil!

Por todo ello te sugerimos los siguientes consejos:

- > Puntualidad
- > Trae una imagen cuidada. Adapta tu vestimenta a la cultura de la empresa.
- > ¡Conócenos! Visita nuestra página web (www.janssen-cilag)
- > Antes de asistir a la entrevista, repasa tu currículum de manera que puedas argumentar con facilidad los distintos pasos en tu trayectoria, cambios, motivaciones, etc.
- > Cuida la comunicación y argumenta tus respuestas.
- > Muestra ilusión y ganas por comenzar tu carrera profesional
- > Se honesto y transparente

¡Esperamos que todos estos consejos te sirvan de ayuda! Y recuerda: ¡nos vemos en **Janssen-Cilag**!

consejo de **REE**

LA INCORPORACIÓN A LA EMPRESA

Es tu primer día, en el que queremos darte la bienvenida y hacer que te sientas uno más desde el primer momento. Nueva empresa, nuevo proyecto, nuevos compañeros, ¿Y ahora qué? Normalmente las empresas tenemos un procedimiento para que tu integración sea lo más fácil posible, que nosotros denominamos, Plan de Acogida.

Este plan consiste, en un conjunto de acciones que las compañías ponemos en marcha, orientadas a los empleados de nueva incorporación, con el objetivo de:

- > orientarte durante las primeras horas con nosotros
- > dar a conocer nuestros valores y que los hagas tuyos
- > establecer desde el principio una relación de confianza y seguridad

- > facilitarte el conocimiento básico de los servicios generales de la empresa
- > dar a conocer tu papel en tu nuevo equipo de trabajo

Cómo lo hacemos:

- > dándote la bienvenida
- > presentándote la visión general, estructura y objetivos de la compañía
- > ayudándote en la integración dentro de la empresa, de tu dirección, de tu departamento, de tu equipo, de tus compañeros...

Además del apoyo de Recursos Humanos, el/la jefe de departamento de la unidad asignada, es responsable de enseñarte las instalaciones de tu departamento, puesto de trabajo, directivo de la unidad y compañeros en general.

En **REE**, existe la asignación de la figura de un/una “tutor/a” del nuevo/a empleado/a, quien cuidará en todo momento de asistir al nuevo/a empleado/a y de ayudarte en tus primeros pasos en la empresa.

REE completa el Plan de Acogida, con un Plan de Integración de 2 años de duración, basado en acciones formativas repartidas en tres áreas: conocimiento de la compañía, visitas guiadas relacionadas con el negocio: visita a una central hidráulica, visita a una subestación eléctrica, visita Centro de Control Eléctrico...; y acciones en competencias: trabajo en equipo, iniciativa y habilidades de comunicación. Todo ello con la finalidad de que cada persona incorporada en la compañía, reciba un proceso de formación adecuado para alcanzar la máxima eficiencia en su puesto de trabajo.

Es de gran utilidad que aproveches al máximo esta etapa, pregunta todas las dudas que te vayan surgiendo, indaga en la empresa, ábrete a la gente y observa el entorno, para que en muy poco tiempo te sientas con plena comodidad y seguridad en tu nuevo puesto de trabajo, en tu nuevo proyecto profesional...

consejo de **ABBOTT**

LOS ERRORES MÁS COMUNES EN EL PROCESO

Presentar un CV mal redactado, desestructurado, con fechas poco claras, sin actualizar, con foto informal o poco seria. Piensa que el CV es el primer filtro en un proceso de selección y tu objetivo es pasarlo.

No estar debidamente informado sobre la empresa - no conocer su posición en el sector, negocio y productos-. Recomendamos visitar la página web de la empresa antes de acudir a la entrevista, para obtener información sobre sus objetivos, valores, estructura, noticias recientes sobre la compañía, etc.

Ser impuntual. Es importante que localices previamente donde se ubica la empresa y que calcules el tiempo que vas a necesitar para llegar a esta. Si sabes que vas a llegar tarde, llama a la persona de contacto y avísale de ello.

Descuidar la comunicación. Contestar a las preguntas con monosílabos (sí/no, bien/mal, etc.) Debes justificar brevemente tu respuesta y argumentarla con algún ejemplo práctico, así darás más veracidad a tu respuesta y ayudarás al entrevistador a tener más información sobre ti.

consejo de **GROUPAMA**

CLAVES DE ÉXITO PARA AFRONTAR UN PROCESO

- > Descansa el día de antes de ir a un proceso, es importante que llegues con las ideas claras y la cabeza despejada.
- > Infórmate bien de la Compañía antes de ir a la entrevista y del puesto concreto para el que te hacen la entrevista.

- > Mejor ven con buena presencia, sé amable y correcto en el trato.
- > Sé sincero, cercano y positivo...mejor una sonrisa.
- > No hace falta ponerse nervioso, intenta relajarte y mostrarte como TÚ eres.
- > Cíñete a las preguntas de tu entrevistador y contesta de forma clara, con ejemplos o experiencias aprendidas.
- > Intercambia información con tu entrevistador, date a conocer y muestra tus habilidades...Eres importante...Hazte valer.
- > Si tienes dudas, formula las preguntas al final de la entrevista, no son señal de ignorancia sino de interés.

TE ESPERAMOS. CON NOSOTROS TE SENTIRÁS SEGURO...

consejo de **PEOPLEMATTERS**

REDES SOCIALES PROFESIONALES

LinkedIn, Xing o Viadeo son ejemplos de redes sociales profesionales a las que las empresas acuden en busca de determinados perfiles. Este tipo de red, a diferencia de otras como Facebook o Tuenti de carácter fundamentalmente lúdico, son una fuente de reclutamiento muy eficaz tanto desde el punto de vista del candidato como de la empresa.

Pero, ¿en qué consiste exactamente una red social profesional? A grandes rasgos, la gran diferencia con respecto a las redes sociales más populares está en que en las redes profesionales los usuarios cuelgan sus currículos y definen lo que pueden aportar laboralmente, sus puntos fuertes, además de sus intereses concretos: búsqueda de un nuevo empleo, ampliar conocimientos, etc. Otros aspectos más comunes como compartir imágenes o chatear nunca

los encontrarás, por lo menos como función principal, en una red profesional. Por el contrario, si que son habituales los grupos de trabajo de antiguos estudiantes, de ex-empleados de una empresa (Alumni) o de profesionales de un sector que utilizan estas redes para debatir sobre temas de actualidad o compartir información.

Uno de los grandes beneficios de estas herramientas reside en la explotación del sistema de referencias ya que la información sobre tu perfil puede ser corroborada con la opinión o recomendaciones de cualquier persona que haya compartido contigo esa etapa ya sean compañeros, ex-compañeros, clientes... en definitiva tu currículum gana credibilidad lo que supone una gran ventaja sobre los canales habituales.

La esencia de las redes sociales, los contactos, facilita el networking y la aparición de oportunidades profesionales. Cada vez son más habituales las personas que han encontrado un trabajo gracias a que algún contacto de su red, después de leer su perfil, descubre que encaja en el puesto que requiere su empresa. Los *headhunter*, por ejemplo, son usuarios habituales de estas redes.

Otra gran ventaja para los estudiantes Erasmus es que este tipo de red social, como cualquier plataforma online, no entiende de fronteras y por lo tanto estas oportunidades pueden surgir de cualquier punto del planeta.

Ahora bien, hay algunos aspectos que deberías tener en cuenta:

- a) Cuida la información pública de tu perfil. Piensa en qué datos quieres mostrar ya que supone pasar o no pasar la primer criba.
- b) Cuida tanto el estilo como el contenido (¡cuidado con las faltas ortográficas!).
- c) Cíñete a información relativa a tu formación o experiencia profesional.
- d) No aceptes a cualquier persona que pida unirse a tu red. Admite únicamente a las personas que conozcas, aquellas que te recomienden o a las que sepas claramente quiénes son o cómo han llegado a ti.



FAQ

M^o Carmen Écija Gallardo

Universidad Rey Juan Carlos

¿Qué correspondencia de créditos existe entre las asignaturas de la universidad de origen y la universidad extranjera y cuándo debo realizar las convalidaciones?

Normalmente, el sistema de equivalencias de créditos suele ser establecido por la comisión de relaciones internacionales, compuesta por profesores de las correspondientes secciones departamentales. Las equivalencias para las diferentes universidades de destino se pueden consultar en la mayoría de los casos en la página web de la facultad según la implantación del sistema ECTS (sistema europeo de transferencia de créditos) en cuanto a la movilidad de estudiantes.

Cada estudiante Erasmus recibirá antes de su partida una propuesta de

contrato de estudios (reconocimiento académico) adaptado a cada universidad extranjera, establecido y aprobado por la autoridad académica. Toda la tramitación de equivalencias se realizará a la vuelta de la universidad de destino, en la propia universidad de origen (facultad), con la supervisión de los profesores pertenecientes a la comisión de relaciones internacionales, bajo la coordinación académica del vicedecano/a de relaciones exteriores. Posteriormente, serán ratificadas por el vicerrector/a de la universidad mediante un acta de equivalencias individualizada para cada estudiante.

¿Dónde y cómo debe hacer la matrícula el alumno Erasmus?

Los estudiantes Erasmus deben cumplir su matrícula en la facultad

de origen, incluyendo los créditos que desea convalidar, y matricularse o registrarse en la universidad de destino a su llegada, según las reglas de la misma. Debe abonar su matrícula en la universidad de origen, pero están exentos de pago de matrícula en la universidad extranjera.

¿Qué becas de ayuda económica puede pedir el alumno Erasmus? ¿Está incluido el alojamiento y la manutención?

La ayuda económica estaría compuesta por la Prestación de movilidad de la Comisión Europea, la Bolsa de viaje de cada universidad, la subvención de la Comunidad de Madrid y la subvención del ministerio de Educación. La cuota estimada depende de la fecha de la publicación de la convocatoria de la beca. Todos los estudiantes deberán firmar un Convenio Financiero antes de su partida en el que se fijara la cuantía inicial de la beca. Estos importes serán ingresados a cada alumno, a partir de la fecha establecida por la universidad, a condición de que el estudiante haya enviado el certificado de llegada a la Universidad Extranjera. Las subvenciones serán ingresadas después del año de estancia en el extranjero.

Los alumnos que permanezcan menos de tres meses en la universidad de

destino extranjera no podrán obtener dotación económica alguna.

Los gastos de alojamiento y manutención en el extranjero correrán en cualquier caso a cargo del estudiante, así como su búsqueda y reserva. En algunas ocasiones la universidad de destino suele ofrecer residencias universitarias que tienen convenios con la universidad con el fin de facilitar el alojamiento a los estudiantes extranjeros.

¿Cuál es la documentación obligatoria que debe cumplimentar el alumno Erasmus al finalizar su beca?

- > Impreso de solicitud oficial Sócrates Erasmus (application form) una vez que ha sido seleccionado.
- > Credencial o certificado Erasmus expedido por la universidad de origen facilitado por la oficina Erasmus de la universidad o facultad correspondiente como mínimo 10 días antes de la partida que acredita al estudiante como estudiante Erasmus.
- > Tarjeta sanitaria europea de la Seguridad Social. Este documento suele facilitarse en las oficinas de la seguridad social a la que pertenece el alumno. En el caso

de que existan personas con seguros privados deberán consultar en las oficinas de sus respectivos seguros los acuerdos que mantienen con los diferentes países de destino.

> Convenio financiero firmado antes de marcharse al extranjero.

> Certificado de finalización de la estancia. Este debe ser firmado y sellado por la universidad de destino y entregado en el mismo lugar que el certificado de llegada cuando el alumno haya acabado el periodo de su beca, en el pabellón de gobierno de la universidad de origen.

> Contrato de estudios (learning agreement). Este documento será facilitado por la oficina Erasmus de su universidad de origen y será necesario para llevar a cabo la equivalencia de asignaturas o créditos antes de marcharse a la universidad de destino extranjera. Además, si el alumno quiere ampliar su estancia, todas las asignaturas cursadas deben quedar reflejadas en este contrato.

> Además, el estudiante deberá cumplimentar y enviar por su

cuenta todos los formularios que las universidades extranjeras le envíen con objeto de formalizar su inscripción.

> Al terminar el intercambio el alumno deberá entregar un documento con las calificaciones acreditativas de las asignaturas cursadas. En algunos casos será necesario acreditar también el programa oficial de las asignaturas realizadas en el extranjero, firmados y sellados por la universidad extranjera.

¿Dónde puede ponerse en contacto el alumno Erasmus con estudiantes de la universidad de destino para que le orienten sobre diversos temas como asignaturas, actividades de ocio, lugares de ocio, asociaciones de estudiantes...etc.?

En la mayoría de las universidades existe la figura del MENTOR. Esta, suele ser un alumno de la universidad de destino que presta ayuda y acogida a estudiantes extranjeros facilitando su integración y acomodamiento. El contacto con esta figura suele ser facilitado por la universidad extranjera. Además, estos alumnos suelen pertenecer a una organización dentro de la universidad de destino, encargada de la organización de eventos

sociales para fomentar las relaciones entre todos los estudiantes. Es importante identificar estas redes en las universidades de destino, y contactar con ellas lo antes posible.

En algunas universidades también se hacen actividades de acogida Erasmus al comienzo del curso escolar, que consisten en viajes organizados y planificación de actividades de ocio únicamente para estudiantes Erasmus, fomentando las relaciones entre estudiantes, los recursos de acogida y la calidad de vida de los alumnos.

¿Puedo ampliar mi estancia?

La estancia en el extranjero puede ser ampliada un cuatrimestre más, siempre y cuando estén de acuerdo tanto la universidad de origen como la universidad de destino. El responsable de la tramitación suele ser la persona de contacto encargada de relaciones internacionales de la universidad de origen. Así mismo, el alumno debe ponerse en contacto con la figura mencionada en la universidad extranjera, para cumplimentar los documentos necesarios para la tramitación de la ampliación de matrícula.

¿Quién puede informarme de la disponibilidad de alojamiento en el país de destino?

Dentro de las posibilidades de alojamiento en el país extranjero, existen diversas opciones en función del país y la ciudad correspondiente. En la mayoría de los casos, las universidades tienen convenios con residencias de estudiantes de diferentes características relacionadas con las necesidades de los alumnos. Estas residencias suelen albergar estudiantes de todas las nacionalidades, intentando favorecer la creación de redes sociales de todos los estudiantes, así como su integración.

Paralelamente, el alumno tiene la opción de ponerse en contacto con la figura del Mentor, persona que suele tener conocimiento de posibles alumnos extranjeros con las mismas necesidades, facilitando la búsqueda de pisos de estudiantes compartidos.

Finalmente, otra posibilidad a mencionar sería contactar con alumnos Erasmus de años anteriores, los cuales pueden dar información adicional sobre los recursos de esa universidad en particu.

¿Qué recursos baratos existen para comunicarme con mi país de origen?

Como recursos claves cabe mencionar el nombre de dos programas informáticos que pueden favorecer la comunicación gratis o con bajo coste:

El Skipe es un programa informático que puedes descargar totalmente gratis en Internet, que te ofrece la posibilidad de hablar gratis de ordenador a ordenador o llamar a fijos introduciendo el saldo que cada persona considere oportuno.

El Voip-Buster es un software gratuito que utiliza la última tecnología para ofrecer comunicación gratuita de alta calidad a gente en todo el mundo. Te permite llamar a teléfonos fijos en varios países populares de forma gratuita o llamar a tarifas increíblemente bajas a cualquier teléfono. También podrás llamar de ordenador a ordenador a todos tus amigos conectados por el tiempo que quieras, totalmente gratis.

M^a Carmen Écija Gallardo

EL EQUIPO RECRUITING ERASMUS
QUIERE AGRADECER SINCERAMENTE LA COLABORACIÓN DE:



- | | |
|-------------------------------------|---------------------------------------|
| UNED | Universidad de Murcia |
| Universidad de Alcalá | Universidad Pablo de Olavide |
| Universidad Autónoma de Barcelona | Universidad del País Vasco |
| Universidad Carlos III | Universitat Pompeu Fabra |
| Universidad Politécnica de Cataluña | Universidad Rovira i Virgili |
| Universidad de Deusto | Universidad de Santiago de Compostela |
| Universidad Autónoma de Madrid | Universidad de Sevilla |
| Universidad Europea de Madrid | Universidad Politécnica de Valencia |
| Universidad Politécnica de Madrid | Universidad de Vigo |
| Universidad de Málaga | Universidad de Zaragoza |



www.recruitingerasmus.com