



Recibe una cálida:

¡Bienvenida!

Te estábamos esperando 😊 

➤ Plan de búsqueda laboral

Plan formativo: Desarrollo de Aplicaciones Full Stack Java Trainee V2.0

HOJA DE RUTA

¿Cuáles **skill** conforman el programa?



REPASO CLASE ANTERIOR

En la clase anterior trabajamos :

- ✓ Sobre las características del mercado laboral TI, sus principales actores y que tipo de perfiles buscan.
- ✓ Acerca de la metodología de búsqueda de candidatos, conociendo el análisis detallado de las etapas de selección en el sector TI.
- ✓ Identificamos las empresas y áreas que llevan a cabo estas búsquedas, familiarizándonos con la variedad de cargos disponibles.
- ✓ Conocimos los distintos tipos de contratación que existen dentro del mercado TI.

LEARNING PATHWAY

¿Sobre qué temas trabajaremos?

8.1

Desarrollo de empleabilidad
en la Industria Digital

Plan de búsqueda laboral

Actividad N° 1: Crea tu perfil
profesional

OBJETIVOS DE APRENDIZAJE

¿Qué aprenderemos?

- **Comprender qué es el plan de búsqueda laboral, por qué es esencial planificar la búsqueda y reconocer sus principales elementos.**
- **Entender qué es un perfil profesional, cómo confeccionarlo adecuadamente y cómo se relaciona con las competencias técnicas y personales valoradas en la industria TI.**
- **Reconocer los niveles de experiencia y seniority, y cómo alinear nuestras aspiraciones profesionales con el desarrollo de carrera.**



OBJETIVOS DE APRENDIZAJE

¿Qué aprenderemos?



Definir qué es un desafío técnico y aprender qué habilidades y conocimientos se esperan demostrar durante uno.



Comprender en qué consiste una entrevista laboral y cómo prepararse adecuadamente para una entrevista individual.



Entender la finalidad de un test psicolaboral y recibir recomendaciones para enfrentarlo con éxito.



› Plan de búsqueda laboral



Plan de búsqueda laboral



Buscar trabajo demanda tiempo y la realización de varias tareas, hasta el punto de que se dice que buscar trabajo es un trabajo en sí mismo.



Es vital tener un plan de búsqueda laboral para identificar prioridades, organizar tiempos y definir objetivos.




Un plan de acción bien estructurado mejora la organización y eficacia de la búsqueda.





Para realizar una planificación de búsqueda laboral debes considerar:





- **Define cuántas horas le puedes dedicar por día:** será importante que establezcas horarios para poder organizarte mejor.
 - **Genera todos los elementos del plan de búsqueda:** más adelante veremos en detalle cada uno de éstos.
- 





Para realizar una planificación de búsqueda laboral debes considerar:

- Es esencial determinar a qué puestos te puedes postular según tu perfil: los nombres de los cargos pueden variar por empresa, así que observa las tareas requeridas para ampliar tus búsquedas. Esta información también ayuda a configurar alertas en portales laborales, permitiéndote recibir notificaciones o correos cuando se publiquen puestos de tu interés.
- 
- 





Para realizar una planificación de búsqueda laboral debes considerar:



- **Identifica empresas que busquen perfiles como el tuyo:** una vez que hagas esto, podrás subir tu CV a sus páginas web, o enviar una postulación espontánea a su mail de contacto.

En caso de que optes por esta última opción, es importante que tomes una serie de precauciones:



- ✓ **Sé claro e informativo en el asunto del mail:** por ejemplo “CV para Development | postulación espontánea”







- ✓ En el cuerpo del mail, escribí una **breve presentación** detallando quién sos, tu experiencia o formación y por qué querés ser parte de su empresa.
- ✓ Finaliza el mail **agradeciendo** y saludando de manera cordial.
- ✓ Envía el CV adjunto con tu **nombre y apellido**, por ejemplo “CV María Estévez”






Para realizar una planificación de búsqueda laboral debes considerar:




- **Mantente activo en la búsqueda:** una vez que hayas hecho los pasos anteriores, destina tu tiempo diario del plan de acción para enviar tu CV.
 - **Prepárate** para las entrevistas laborales, desafíos técnicos y test psicolaborales.
- 
- 




Elementos de un plan de búsqueda

El plan de búsqueda implica crear varios recursos y prepararse para distintas etapas. 
A continuación, detallamos cada apartado:

Perfil profesional: se trata de una sección del CV donde realizas una síntesis de tu trayectoria, será lo primero que lea un reclutador. 

CV: para que tu búsqueda de los resultados esperados, deberás crear un CV atractivo y bien organizado

Publicación y difusión del CV: una vez elaborado tu CV, es esencial que otros lo vean. Para ello, necesitás un buen plan de difusión. Podés subirlo a varios portales, compartirlo con colegas o amigos, y también publicarlo en las webs de las empresas de tu interés. 



Elementos de un plan de búsqueda

Portfolio: En la industria TI, es esencial tener un portfolio que muestre tus trabajos y proyectos destacados. Te permite presentar de forma ordenada y detallada tus desarrollos. Al crearlo, considera lo siguiente:

- Suele subirse a GitHub para trabajos de programación o a Behance para trabajos de diseño.
- Incluye una sección de “Quién soy” o “About me” para escribir una breve presentación personal.
- Incluye competencias técnicas e indica todos los lenguajes y herramientas digitales que utilices.





Elementos de un plan de búsqueda

- Incluye información de los proyectos como nombre, tecnologías utilizadas y logros alcanzados.
- Mantén el mismo orden y formato para cada proyecto. Por ejemplo: imagen de portada - nombre - resumen.
- Incluye tus datos de contacto y redes sociales profesionales.
- Luego, linkea la URL de tu portfolio a tu CV y perfil de LinkedIn.





Elementos de un plan de búsqueda

Tras crear todos los recursos y realizar una búsqueda activa, los reclutadores te contactarán para participar en las etapas del proceso de selección:

- 1 **Entrevista laboral:** una vez que los reclutadores hayan visto tu CV y consideren que tu perfil puede ser el adecuado para el puesto vacante, te contactarán para conocerte en mayor profundidad.

A medida que avances en esta lección, aprenderás en detalle en qué consisten las entrevistas y cómo prepararte para una.





Elementos de un plan de búsqueda

Tras crear todos los recursos y realizar una búsqueda activa, los reclutadores te contactarán para participar en las etapas del proceso de selección:

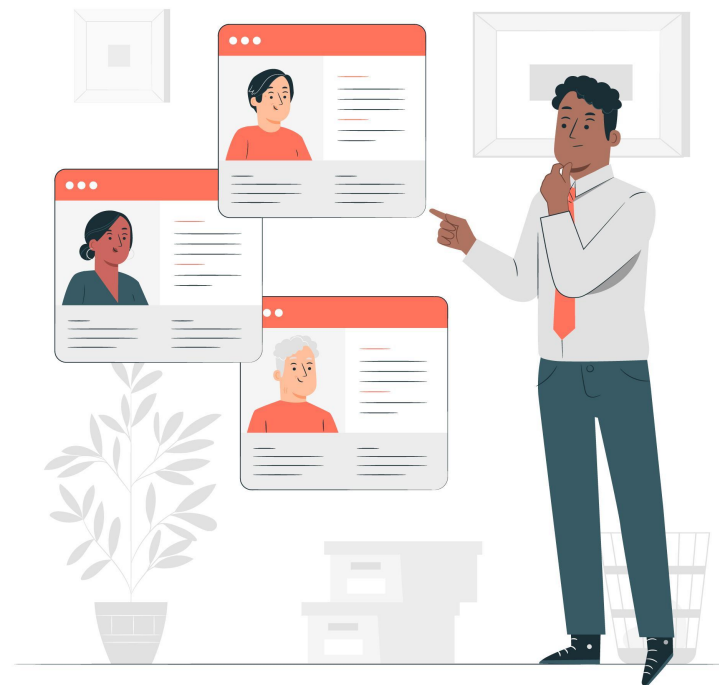
- 2 **Desafío técnico:** tras una entrevista exitosa en la industria TI, se asignan desafíos técnicos para evaluar habilidades. Estas tareas pueden tener un plazo específico o realizarse en tiempo real, según la empresa.
- 3 **Test psicolaboral:** es el momento en el cual se realizan una serie de test psicológicos para evaluar las características de cada candidato. Al final de la lección aprenderás más sobre esta instancia.





Perfil profesional

El perfil profesional es una breve presentación en el CV, generalmente de un párrafo. Es lo primero que un reclutador ve, buscando captar su atención. Un buen perfil puede destacarte entre otros candidatos, presentando tu trayectoria, competencias y objetivos profesionales.





Perfil profesional

Algunas cuestiones importantes a tener en cuenta a la hora de armar tu perfil profesional:

- Debes ser breve ya que su extensión es de un párrafo o cinco líneas.
- Inclúyelo al principio del CV para que sea efectivo.
- Escríbelo en primera persona.
- Indica tus mejores competencias y habilidades. Evalúa cuáles son las más requeridas en la industria TI para elegir las que coincidan con tu perfil.
- Si no tienes experiencia, comparte tus logros y motivaciones e intereses para ser parte de la industria TI.





Perfil profesional

- Destacá tus fortalezas.
- Si queda extenso, resúmelo aún más para que solo se lea lo más importante.
- Revisá la redacción y evita las faltas de ortografía.
- Sé original: podés inspirarte en otros perfiles, pero no copies, debe ser de autoría propia.
- Pedile a otra persona que lo lea para que pueda darte sugerencias.



+ Podés tomarlo como modelo, y redactarlo con mayor detalle en LinkedIn  donde sí se acostumbra a realizar presentaciones de mayor extensión

Competencias técnicas valoradas en industria TI

Las competencias técnicas aluden a los **conocimientos de herramientas específicas** de un candidato, representando el "saber hacer". Son esenciales para desempeñar adecuadamente un cargo. Cada industria y rol tiene competencias únicas según sus necesidades.



En el ámbito TI, las más destacadas son:

- ✓ **Desarrollo de software y coding**
- ✓ **Inteligencia Analítica** (Big Data, Data Scientist o Ciencia de Datos), para poder manejar grandes bases de datos.



Competencias técnicas valoradas en industria TI



- ✓ **Cloud Computing** es esencial para trasladar la información empresarial a la nube. Dada su popularidad creciente en años recientes, este sistema de almacenamiento es preferido por sus múltiples beneficios.
 - ✓ Conocimientos en **ciberseguridad**, para poder generar sistemas de protección de las empresas.
 - ✓ **Inteligencia Artificial**, para optimizar procesos y crear nuevos recursos.
- 
- 

Habilidades personales valoradas en la industria TI

Además de habilidades técnicas, la industria valora las soft skills, esenciales para el desempeño laboral. Al evaluar un candidato, es vital considerar tanto su conocimiento técnico como sus habilidades interpersonales.



Algunas de las más valoradas actualmente son:

- ✓ Adaptabilidad al cambio
- ✓ Organización
- ✓ Proactividad e iniciativa
- ✓ Pensamiento crítico y pensamiento estratégico
- ✓ Administración del tiempo



Habilidades personales valoradas en la industria TI



- ✓ Resolución de conflictos
 - ✓ Trabajo en equipo
 - ✓ Orientación al logro
 - ✓ Liderazgo
 - ✓ Comunicación
 - ✓ Creatividad
 - ✓ Negociación
 - ✓ Innovación
- 
- 

Habilidades personales valoradas en la industria TI

Por ejemplo, si una empresa requiere de un perfil que coordine distintas células de trabajo en un equipo de Desarrollo, necesitará que sea una persona con capacidad de:

- 💡 Liderazgo
- 💡 Resolución de problemas
- 💡 Pensamiento estratégico, para poder tener una visión general del proyecto
- 💡 Que pueda comunicarse de manera clara y efectiva
- 💡 Que sea capaz de administrar los plazos de trabajo



Fortalezas y debilidades

Al evaluar competencias técnicas y habilidades personales:

- Sé sincero en tus fortalezas y debilidades.
- Fortalezas: Lo que te destaca.
- Debilidades: Áreas de mejora.
- Presenta debilidades con actitud resolutiva.



Ejemplo: Me estreso ante fechas límite, por lo que ahora establezco un cronograma con fechas anteriores a las reales para tener margen y tranquilidad.



Niveles de experiencia y seniority

El seniority refiere a los niveles de experiencia y conocimiento que tiene un profesional de la industria TI, y se divide de la siguiente manera (es un genérico ya que en cada organización puede tener sus particularidades):



- **Trainee:** es una persona que se ha formado, pero que no cuenta con experiencia.
- **Junior:** es alguien con poca experiencia pero con los conocimientos técnicos para el puesto. Aunque está ganando trayectoria y suele requerir supervisión, se considera junior desde seis meses hasta dos años de experiencia antes de avanzar de categoría.





Niveles de experiencia y seniority

- **Semi-senior:** es una posición con más experiencia, capaz de trabajar de forma autónoma y asumir responsabilidades. Generalmente, se alcanza tras 3 años de experiencia.
- **Senior:** tiene un amplio conocimiento que le permite trabajar independientemente y resolver conflictos importantes. Puede guiar a juniors y semi-seniors y generalmente cuenta con más de 5 años de experiencia.
- **Teach lead:** lidera un equipo de desarrollo y asegura la calidad de sus productos. Establece una visión técnica con el equipo y colabora para alcanzar el objetivo.





Niveles de experiencia y seniority



- **CTO (Chief Technology Officer):** Encargado técnico del desarrollo y funcionamiento de los sistemas de información. Suele liderar el equipo de ingeniería e implementa la estrategia técnica para optimizar el producto



 Debido a que el seniority **depende de la experiencia**, también determina el **rango salarial** de un puesto y los **beneficios** que se le ofrecen.





Desarrollo de carrera

El plan de desarrollo de carrera alinea los objetivos de las empresas con los de sus colaboradores, estableciendo metas compartidas y proyectando el crecimiento profesional. Motiva a los trabajadores al ofrecerles desafíos y oportunidades, y permite a las empresas tomar decisiones estratégicas que generen comodidad, valoración y retención de su personal.





Desarrollo de carrera



Estos planes se definen según cada perfil y sus características, habrá quien necesite:

- ✓ Mayor capacitación técnica
- ✓ Fortalecer sus habilidades personales
- ✓ Aumentar su productividad
- ✓ Lograr que su vida profesional se alinee con su vida personal





Desarrollo de carrera

Los planes de carrera coinciden en las siguientes características:



- 1 Buscan generar puntos en común entre la organización y el colaborador
- 2 Pretenden motivar a los trabajadores y mejorar el rendimiento
- 3 Se basan en las necesidades y potencialidades de cada persona.





Desarrollo de carrera

Los planes de carrera coinciden en las siguientes características:



- 4 Establecen objetivos a corto, mediano y largo plazo
- 5 Establecen prioridades y un plan de acción
- 6 Fortalecen la estructura de la empresa





Desarrollo de carrera

Los planes de carrera coinciden en las siguientes características:



- 7 Controlan el progreso
- 8 Generan instancias de evaluación del desempeño e identifican oportunidades de mejora





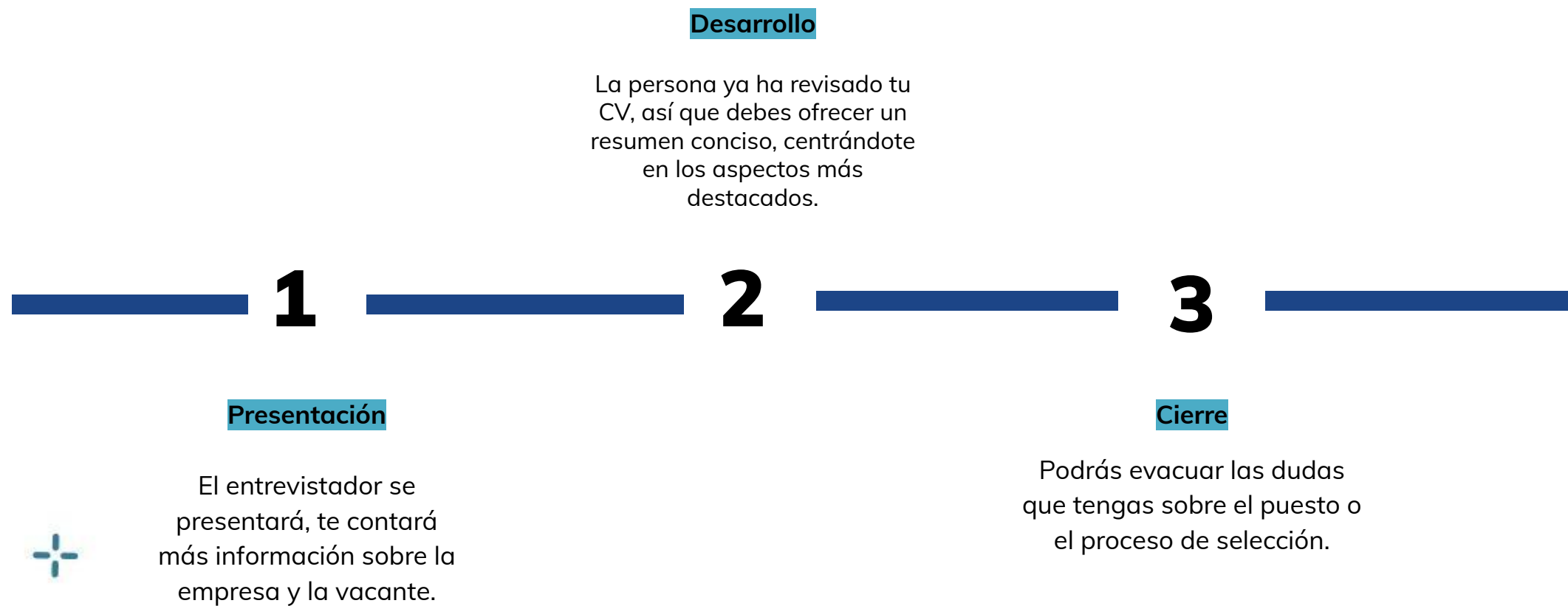
Entrevistas laborales

La entrevista laboral es la instancia de selección en la que el reclutador querrá **conocer más sobre vos**. Si bien depende de cada proceso, lo más probable es que exista más de una entrevista. En general suele haber como mínimo una con el recruiter, y luego una con algún líder del área a la que corresponda la vacante.



Entrevistas laborales

Usualmente la primera entrevista mantiene una estructura de tres partes:





Entrevistas laborales

¿Cómo prepararte para una entrevista?

Conocé en detalle cuál es el puesto para el que te convocan: ¿Cómo lo describen? ¿Qué tareas implican? ¿Tenés experiencia haciéndolas? Sabiendo esto podrás pensar algunas preguntas para tu entrevistador, por ejemplo “¿Cuáles consideran que son los principales desafíos de este rol?”





Entrevistas laborales

¿Cómo prepararte para una entrevista?

Investigá sobre tu posible contratador:

buscá su página web y perfil en LinkedIn,

¿Cómo se presenta? ¿Cuál es su misión y su

visión? ¿Ha trabajado con otras empresas?

¿Con cuáles? ¿Cuáles son los proyectos más

grandes que llevan a cabo? ¿Qué

publicaciones hacen en LinkedIn?





Entrevistas laborales

¿Cómo prepararte para una entrevista?

Estudiá tu CV: es importante que sepas cómo ordenás y presentás tu experiencia, para que puedas hablar de su contenido sin tener que leerlo e incluso para que puedas agregar información que a veces no figura, como

¿Cuáles fueron tus tareas más importantes en cada posición? ¿Qué resultados de impacto generaste?





Entrevistas laborales

¿Cómo prepararte para una entrevista?

Contá con un estimativo de tu pretensión

salarial: en general suelen preguntarte cuál es tu pretensión salarial para ese puesto, puedes responderles con un rango estimativo. Para calcularlo con mayor precisión, podés investigar en internet cuánto suele pagarse por ese puesto en función de tu experiencia, o consultar con colegas.





Entrevistas laborales

¿Cómo prepararte para una entrevista?

Ten cerca un elemento para tomar nota: puede que luego no recuerdes exactamente todo lo que te dijeron, por lo cual siempre te será de ayuda poder anotar lo más importante.





Entrevistas laborales

¿Cómo prepararte para una entrevista?

Investigá qué preguntas pueden hacerte y practicá tus respuestas: recordá que siempre es importante tener una actitud proactiva y propositiva. Por ejemplo: si tu CV tiene un período inactivo largo puede suceder que te pregunten a qué se debió, en ese caso podés explicarles brevemente la situación de ese momento y hacer énfasis en las tareas que hacías estando sin trabajo.





Test psicolaborales

- ✓ Los test psicolaborales son evaluaciones hechas por psicólogos especializados para conocer rasgos del candidato no visibles en el CV o entrevista.
- ✓ Buscan evaluar personalidad, habilidades y potencial. Los resultados orientan la selección del candidato.
- ✓ Los tipos de test psicolaborales varían según la vacante y las necesidades de la empresa. Pueden incluir pruebas de habilidades específicas o pruebas proyectivas, como dibujar o interpretar imágenes.





Test psicolaborales

A pesar de la ansiedad que pueden generar, hay aspectos que puedes anticipar:



- ✓ Te pedirán una breve presentación
- ✓ Te harán preguntas sobre tu experiencia y fortalezas.



En los test psicolaborales, es esencial **ser genuino** y seguir las instrucciones, ya que reflejan el subconsciente, el cual no podemos controlar ni juzgar. **No hay juicios de valor ni respuestas incorrectas** en estos tests. Aunque son una fase del proceso de selección, los reclutadores **evalúan el conjunto completo del candidato.**





Ejercicio N°

Crea tu perfil profesional



Creá tu perfil profesional



Contexto: 🙌

Teniendo en cuenta todo lo que aprendimos hoy, te invitamos a crear tu perfil profesional.



Consigna: 🖋️

En el programa de tu elección, ya sea Word, Canva u otro, te invitamos a reflexionar sobre un rol en el que creas que podrías destacar. Basándote en ello, crea tu perfil profesional. No olvides tener en cuenta todas las recomendaciones que ofrecemos en la clase de hoy.

Después, si te animás te invitamos a compartir lo que hiciste para que todos podamos enriquecernos con el trabajo y perspectivas de los demás.

Tiempo 🕒: 15 min

○

¿Alguna consulta?

+



RESUMEN

¿Qué logramos en esta clase?

- ✓ Logramos identificar y definir el plan de búsqueda laboral cómo así también su importancia y elementos clave.
- ✓ Adquirimos habilidades en la confección del perfil profesional y discernimos competencias técnicas y personales en TI.
- ✓ Comprendimos los niveles de experiencia y cómo alinearlos con nuestras aspiraciones.
- ✓ Entendimos el propósito de los desafíos técnicos y lo que se espera de nosotros.
- ✓ Logramos entender la naturaleza de las entrevistas y cómo prepararnos eficazmente.
- ✓ Asimilamos la finalidad de los test psicolaborales y obtuvimos recomendaciones para enfrentarlos.

#WorkingTime

Continuemos ejercitando

¡Antes de cerrar la clase! Te invitamos a: 🙌 🙌 🙌

1. Repasar nuevamente la grabación de esta clase
2. Revisar el material compartido en la plataforma de Moodle (lo que se vio en clase y algún ejercicio adicional)
 - a. Manual: El plan de búsqueda laboral (p. 6 a 10)
 - b. Responder Foro
 - c. Realizar Working Time
 - d. Ponte a prueba
3. Traer al próximo encuentro, todas tus dudas y consultas para verlas antes de iniciar nuevo tema.

¡Muchas Gracias!

Nos vemos en la próxima clase 🙌



Momento: ✚

Time-out!

🕒 5 min.

