

Módulo Apresto Laboral

**La utilización adecuada de las
redes sociales son un factor
fundamental en la preparación
exitosa a la empleabilidad**

Pasos para lograr nuestros objetivos

Debemos **evaluar** el contexto, **conocer** las dificultades que puedan surgir y **diseñar** la metodología más adecuada para poder conseguir nuestras metas.

Identificar los
posibles
obstáculos que
puedan surgir en
la elaboración
de tu
planificación

Conocer y operar
las herramientas
necesarias para la
adecuada
búsqueda de
empleo

Estar al tanto
del contexto
del lugar en
el que
quieres
desarrollarte

Pasos para crear un plan de acción en la búsqueda de Empleo.

1. Autoconocimiento
2. Desarrolla tu **Marca personal** (personal Branding)
3. Estudia el **mercado laboral**
4. Establece claramente tus **metas**
5. Construye tu **plan de acción**: Es importante que definas las acciones a llevar a cabo para encontrar todas las ofertas de trabajo que corresponden a los trabajos que te gustan. Formula y planifica las acciones, de las más simples a las más complejas.

FODA Personal

(Autoconocimiento)

FODA (fortaleza, oportunidades, debilidades y amenazas) es un esquema de análisis que permiten diagnosticar la situación estratégica en la que se encuentra una persona.

Fortalezas

Identifica las características en las que te destacas y que te ayudarán a alcanzar tus objetivos y concretar tus planes

Debilidades

Determina tus puntos negativos y aquellas características que necesitas mejorar, bien sea en tu área personal o profesional

Amenazas

Detecta aquellas situaciones y/o acontecimientos que impidan o pongan en peligro la consecución de tus objetivos

Oportunidades

Estudia aquellos elementos externos, cambios o tendencias de las cuales podrías sacar una ventaja o beneficio

Actualmente es de suma importancia las redes sociales en la búsqueda de empleo, por lo que es fundamental conocer el mercado laboral para decidir qué tipo de redes sociales vamos a ocupar.

Las empresas miran tus perfiles de Redes Sociales

Los Head-Hunter generalmente revisan los perfiles de sus candidatos en Facebook, Instagram, Twitter, LinkedIn cuando comienzan un proceso de selección de personal. Por eso, debes mantener actualizados los siguientes datos en tus perfiles de Redes Sociales: * [Headhunting: Método de selección de personal en el que el cazatalentos \(Head-Hunter\) realiza una búsqueda directa del perfil que le han solicitado, sin que el candidato tenga la necesidad de buscar trabajo y se haya dirigido a éste.](#)

1. Trayectoria profesional
2. Manejo de herramientas y habilidades TIC
3. Ejemplos de tu trabajo que aporten valor como profesional
4. Experiencia en puestos similares
5. Recomendaciones de otros profesionales (especialmente en LinkedIn)
6. Comentarios y publicaciones que hayas realizado y que tengan visibilidad pública
7. Actividad y actualización de los perfiles de redes sociales
8. Número de contactos y/o seguidores

Curriculum Vitae

Hoy en día sabemos la importancia de un CV y lo fundamental que es una buena confección de éste ante un proceso de selección para poder optar a algún puesto de trabajo.

Aspectos importantes de un CV

- **Es nuestra carta de presentación:** Primera toma de contacto entre la empresa y un futuro trabajador es por esto por lo que debes preocuparte de crear un curriculum vitae apto para el cargo al cual estás postulando.
- **Es una herramienta que sirve como guía para una futura entrevista:** El entrevistador lo utiliza como mapa para marcar la pauta de preguntas de acuerdo con la información entregada sobre las habilidades, competencias, formación y experiencias.
- **Elemento recordatorio:** Cuando el entrevistador tome alguna decisión sobre el cargo en cuestión, y desee contactar al candidato seleccionado recurrirá al curriculum vitae.

Por lo que para la correcta creación de este debemos contar con lo siguiente puntos:

- ✓ **Debe ser breve:** Idealmente de dos páginas, en el caso de un profesional con gran trayectoria.
- ✓ **Confiable:** Adulterar o exagerar datos puede dejarte fuera de un proceso.
- ✓ **Ganador:** Debes resaltar tus fortalezas para convencer al reclutador que eres el mejor candidato para el cargo.
- ✓ **Concreto:** No trates de rellenar.

Como resumen...

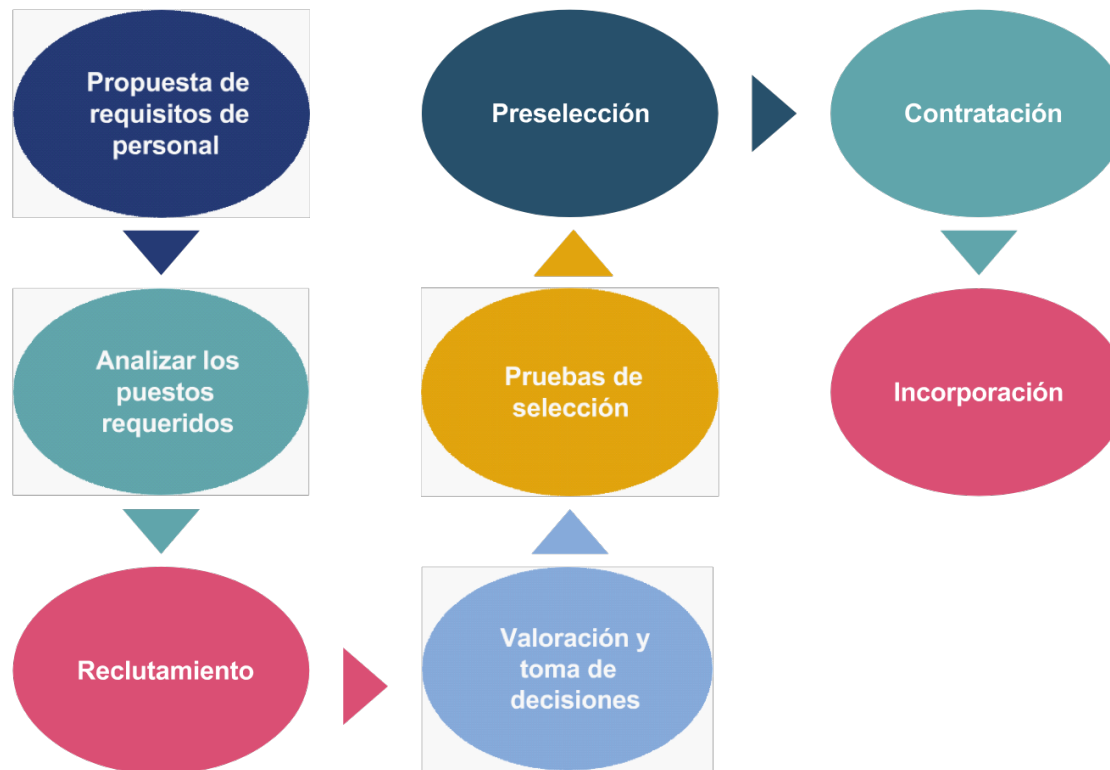
- El curriculum vitae debe estar basado en logros y competencias
- Las redes sociales ayudan a entregar más información sobre ti a las reclutadoras y empresas
- Investiga tu sector u empresa en la que quieres trabajar
- Crea una identidad laboral en redes sociales
- Planifica y gestiona bien tu tiempo
- Conócete a ti mismo, identificando tus fortalezas, habilidades, conocimientos, experiencias, intereses, entre otros.
- Marca Personal, debes preocuparte de descubrir y que los demás vean tu valor agregado.

Plan de Reclutamiento y Selección

La selección de Personal puede definirse como el proceso de escoger al individuo más competente para el cargo adecuado, o, en un sentido más amplio, escoger entre los candidatos reclutados a los más adecuados, para ocupar los cargos existentes en la empresa, tratando de mantener o aumentar la eficiencia y el rendimiento del personal.

Reclutamiento y Selección

- Escoger y clasificar los candidatos más adecuados para satisfacer las necesidades de la organización.
- La selección debe considerarse como un proceso realista de comparación, lo más objetivo y preciso posible entre dos variables: los requisitos del cargo (requisitos que el cargo exige de los ocupantes) y las características, competencias y conocimientos de los candidatos que se presenten. (Chiavenato ;1990).
- Las condiciones de selección se basan en las especificaciones del Perfil de Cargo, cuya finalidad es dar mayor objetividad y precisión a la selección de personal para ese cargo



Etapas del Proceso

1. Detección de necesidades
2. Definición del perfil del candidato
3. Reclutamiento (Búsqueda)
4. Entrevista Preliminar
5. Selección

**Enfrentar cada etapa,
necesita preparación:**

Como Resumen...

- **Realiza una investigación del puesto, de la empresa, del reclutador y si es posible incluso de los trabajadores de la empresa:** Esto te permitirá formarte una imagen propia de cada uno de estos aspectos, que no dependerá de lo que te digan durante el proceso, y además te evitará quedar en evidencia si te preguntan algo sobre la empresa.
- **Estudia el puesto:** Por lo general los procesos de selección buscan lograr identificar mediante distintas técnicas a los trabajadores más adecuados para el puesto. Lo tendrás mucho más fácil si como paso previo a esta entrevista te visualizas a ti mismo en esa labor, y estudiar en profundidad las tareas que corresponden a un profesional asignado a esa posición. Esta investigación te permitirá conocerte a ti mismo y tus habilidades para el puesto, haciendo que sea más fácil transmitirlos si te las preguntan.
- **Investiga sobre la empresa a la que quieres postular:** Conocer su cultura, el tamaño, sus objetivos, su misión su visión.
- Ten claro el cargo al que se **quieres postular:** Para poder tener claro el perfil laboral y poder venderse de manera efectiva, frente al proceso de selección de acuerdo a lo que requiere la empresa y lo que buscas.
- **Autodiagnóstico:** Ten claro cuáles son tus competencias y habilidades

Entrevistas para la Empleabilidad

Dentro de los procesos de reclutamiento y selección, las entrevistas laborales adquieren un rol preponderante en la vida y ejercicio profesional de muchos. La gran mayoría de los empleos tienen esta etapa incluida en las fases iniciales de todo proceso de selección, transformándola así en el método usado con mayor frecuencia. Conocer con mayor detalle cómo se conforma la entrevista de trabajo es posible que facilite el afrontarla de una manera óptima con tal de conseguir finalmente el empleo.

Importancia y Utilización

Motivos de la Organización

Al momento de analizar la necesidad de tener conocimiento del proceso de entrevista y saber desarrollar una, o en su defecto asistir a una de ellas, nos vemos enfrentados a que las organizaciones, pueden tener diversos motivos para iniciar un proceso de selección:

- ✓ Cubrir un puesto nuevo
- ✓ Sustituir a un trabajador
- ✓ Iniciar una nueva actividad
- ✓ Reemplazar un puesto que ha quedado vacante

Tipos de Entrevista

Según su Desarrollo

- Entrevista directiva
- Entrevista no directiva
- Entrevista mixta

Según su Número de Participantes

- Individual
- De tribunal
- En grupo

Objetivos Relevantes al preparar la Entrevista:

- Conocer los posibles tipos de entrevista
- Estar al tanto de lo que pueden preguntar
- Identificar tipos de preguntas y cómo responderlas
- Poner en práctica las competencias que contribuirán a aumentar sus posibilidades de éxito
- Mantener un estilo asertivo

Como abordar la Entrevista en forma efectiva

Para considerar:

- La organización
- El cargo
- La apariencia
- El saludo
- El cierre

Como abordar las Preguntas Claves

Usualmente el entrevistador elabora un esquema, que le ayuda a realizar la entrevista. Algunos datos ya son conocidos, por el CV que se envía previamente.

Hay otras temáticas que se abordarán y preguntarán, por lo cual se debe estar preparado para responder, por ejemplo:

- Datos personales y socio familiares
- Antecedentes académicos
- Antecedentes laborales
- Personalidad

Para tener en cuenta durante la Entrevista:

Parte fundamental de estas habilidades valoradas y destacadas en una entrevista son de naturaleza no verbal (contacto ocular, tono emocional, volumen y claridad de la voz) y el resto son verbales.

- **Contacto visual**
- **Tono emocional**
- **Fluidez verbal**
- **Comentarios positivos acerca de la experiencia anterior**

Lo que se debe evitar durante la Entrevista:

Hay que tener en cuenta una serie de elementos que se debe evitar durante la entrevista laboral, ya que representan un factor de riesgo con el objetivo, que es quedarse con el puesto de trabajo:

- Inadecuada presentación.
- Llegar tarde a la entrevista, o llegar con una hora de anticipación o ir acompañado.
- Falta de preparación de la entrevista.
- No colaborar con el entrevistador.
- Falta de cortesía:
- Falta de control emocional:
- Motivación poco clara por el puesto
- Deficiente expresión verbal
- Carencia de objetivos profesionales concretos y razonables
- No plantear preguntas sobre el trabajo y sobre la empresa (o plantearlas de forma inadecuada)
- Agresividad excesiva, o actitud demasiado pasiva, lo adecuado es: ASERTIVIDAD

Comunicación Efectiva

Para enfrentar el desafío de ingresar al mundo laboral y mantenerme activo en el tiempo, es importante aprender a desarrollarse como una oferta diferenciadora en el mercado. Para ello, las habilidades técnicas o formación profesional no son suficientes. Es necesario desarrollar competencias blandas que nos constituyen como un profesional íntegro. Una de las competencias más valoradas en el mercado actual son las relacionadas con las habilidades comunicativas.

Comunicación Efectiva

Escucha Activa

Escuchar
percibiendo a un
otro

Construir una
interpretación de lo
que se percibe

Disminuir Brechas Comunicacionales

Verificar
escuchas

Compartir
inquietudes

Indagar

Competencias Blandas

- Una de las principales competencias blandas es la escucha activa, sin embargo, en el dominio de las relaciones interpersonales existe una diversidad de habilidades blandas que día a día ponemos en práctica, las cuales son de índole genérico. (al adquirirlas me hago competente en ellas para cualquier ámbito de mi vida)
- **Competencias Blandas:** Es un tipo de competencia que me permite ser efectivo en el ámbito de mis conversaciones, y coordinando acciones con otros.

Para efectos de identificar el tipo de contexto en que hago uso de una competencia blanda, es que las clasifico por “tipos de competencias”.

Tipo de Competencias

Existen tipos de competencias según el desafío de aprendizaje, las competencias blandas para desarrollar el liderazgo son mucho mayor que el desafío de aprendizaje de ser efectivo buscando empleo

Cada competencia es enseñada como un conjunto de estándares de desempeño (acciones) que se debe cumplir para adquirir cada competencia Algunos de los estándares de desempeño más relevantes de adquirir son

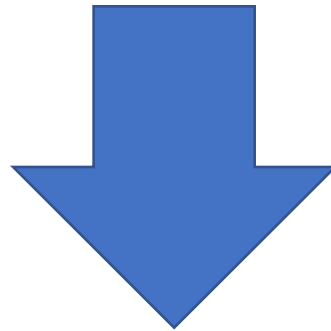
- Escuchar inquietudes
- Persuadir
- Ofertar
- Diseñar un plan de acción y evaluarlo
- Identificar las acciones de mi desempeño y los estándares que deseo alcanzar

Crear contexto y negociar en forma efectiva

A la hora de enfrentarse a entrevistas laborales, o instancias con potenciales clientes, con el objetivo de conseguir oportunidades de empleabilidad, es relevante ganar competencias en:

Crear Contexto adecuado
para que mi oferta sea
aceptada

Ser efectivo negociando para
lograr la empleabilidad



Crear Contexto adecuado

- ✓ Persuadir
- ✓ Identificar un problema (una carencia) y declararlo
- ✓ Escuchar inquietudes
- ✓ Compartir inquietudes y declararlas
- ✓ Reconocer el momento oportuno para ofertar
- ✓ Plasticidad para modificar mi oferta
- ✓ Indagar

Negociar de Forma Efectiva

- Supone lograr que mi oferta sea aceptada, y para el caso de la empleabilidad, lograr que mi potencial empleador me acepte como colaborador.
-
- Lo esencial es adaptar mi oferta de acuerdo con las inquietudes declaradas por mi interlocutor.

Reflexionar sobre mis acciones

Evaluar mi contexto Actual

Criterio de urgencia:

- ¿Cuál es mi situación financiera actual?
- ¿Con qué ingresos estoy sobreviviendo?
- ¿Cuáles son mis gastos fijos y variables?
- Entre otros

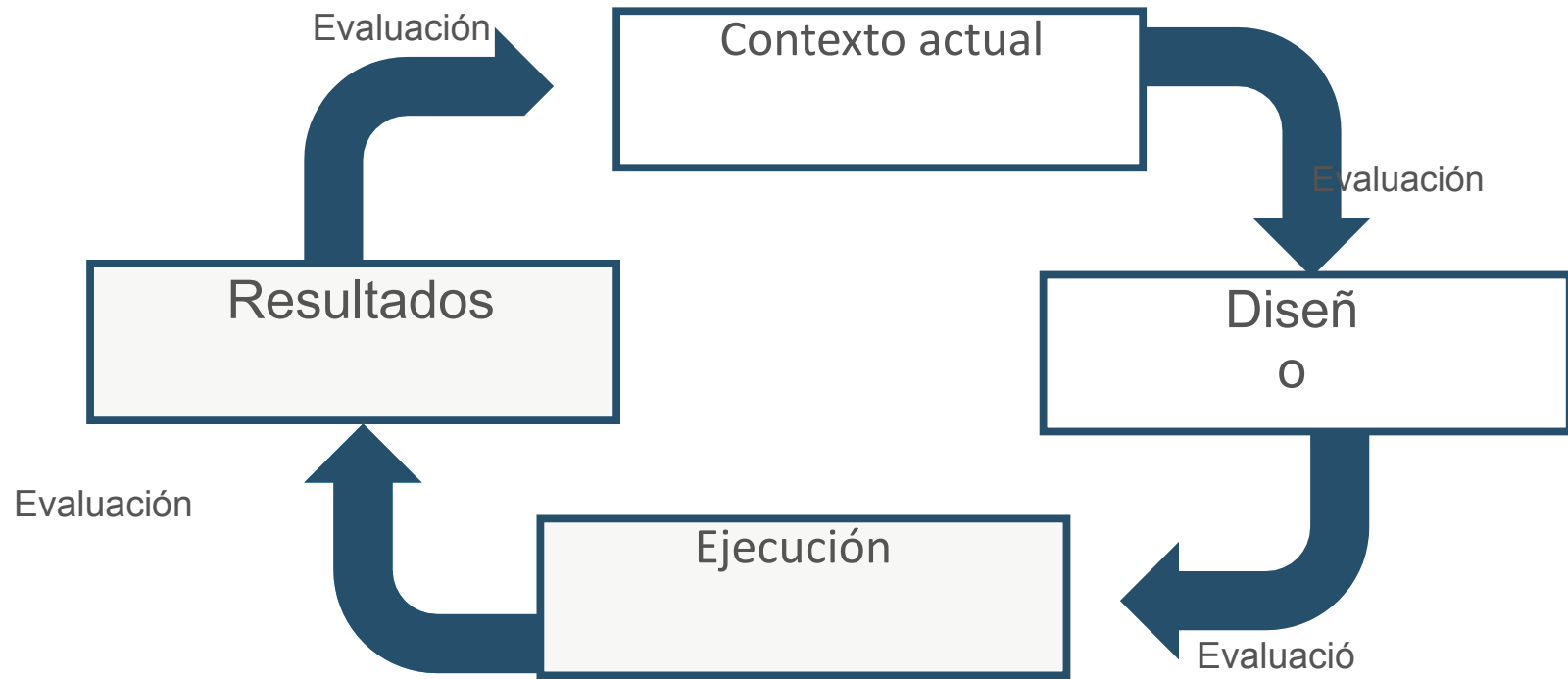
Recursos:

- ¿Cuáles son mis redes de contacto?
- ¿Cuán vigente es mi relación con estas personas?
- ¿Qué estrategias de búsqueda con resultados exitosos conozco?
- ¿Cuáles son los empleadores con los que me gustaría trabajar?
- ¿Qué empresas son las que más demandan ofertas en mi rubro?
- ¿Cuáles son las competencias blandas que requiero para que un proceso de búsqueda sea exitoso?
- ¿Cuál o cuáles de ellas tengo?
- Entre otros

Diseñar Plan de Acción

- Elaborar un curriculum atractivo para los reclutadores
- Publicarlo en los portales de empleo con más ofertas en mi rubro
- Escuchar activamente a mis potenciales empleadores
- En base a la escucha activa preparar una oferta persuasiva
- Dedicar al menos 3 horas diarias al envío de postulaciones
- Evaluar los resultados de la ejecución de este diseño; ante un mal resultado debo disponerme a reflexionar sobre sus causas.

Evaluar Resultados



Fundamentar Juicios Críticos

Acciones para Fundar un Juicio Crítico:

Identificar un juicio crítico

Identificar la
situación o contexto

Identificar las acciones

Identificar la inquietud
de la cual estoy
haciendo
este juicio

Identificar los estándares

**Para el dominio de las conversaciones a través de la
corporalidad:**

Si deseo lograr persuadir con mi corporalidad, necesito transmitir entusiasmo, confianza y positividad emocional:

- **Mantener siempre el contacto visual**
- **Postura erguida en 90°**
- **Hombros extendidos**
- **Pies firmes tocando el suelo con toda la planta de los pies**
- **Respiración profunda desde el abdomen**
- **Tono de voz seguro y confiado**
- **No cruzar las piernas**

Para el dominio de las conversaciones a través de la corporalidad:

Si deseo que mi interlocutor concrete y sintetice, dado que está perdiendo el foco:

- **Pies firmes tocando el suelo con toda la planta de los pies**
- **Postura de espalda en 45° si se está sentado**
- **Postura de manos en forma de triángulo (apoyándome cerca de la zona de la barbilla o entre las piernas)**
- **Mantener siempre el contacto visual**