



Instituto Profesional AIEP Spa.
Dirección Nacional de Educación Continua
Programa Talento Digital 2021

Curso Diseñador UX/UI

Módulo 6: Apresto laboral (2 unidades)

MANUAL DEL PARTICIPANTE

Temario de unidades

1. Unidad 1

1.1) Estrategias de búsqueda de empleo

Temas: El plan de búsqueda de empleo, necesidad de un plan para la búsqueda de empleo, el modelo de logros, acciones, competencias y habilidades, el currículum vitae: importancia y utilización, elementos de un currículum vitae, construcción de un currículum vitae efectivo sobre la base de logros, redes sociales y plataformas de búsqueda de empleo, los portales laborales, utilización efectiva de Linked In, plan de redes, elementos de un plan de redes y nutriendo las redes.

1.2) El proceso de selección laboral

Temas: En qué consiste el proceso de selección, etapas de un proceso de selección, las entrevistas laborales: importancia y utilización, como preparar una entrevista, abordando

una entrevista laboral de forma efectiva, plan de búsqueda: elementos de un plan de búsqueda y desarrollo de un plan de búsqueda.

2. Unidad 2

2.1) Escucha activa

Temas: El modelo de escucha activa, acotar la brecha comunicacional, ejercicio de aplicación práctica.

2.2) Modelo de competencias

Temas: Tipos de competencias, competencias genéricas, clasificación de competencias genéricas y autoevaluación competencias genéricas

2.3) Gestión emocional

Temas: Pitch de logros, modelo de logros, acciones, competencias y habilidades, desarrollo de logros, presentación de logros (pitch de logros), gestión emocional al servicio de la búsqueda de oportunidades laborales, que son las emociones, emociones básicas, gestión emocional, estados de ánimo básicos, competencias genéricas y relacionales básicas, autodomínio, trabajo en equipo y colaborativo, iniciativa y mirada sistémica.

UNIDAD 1

Estrategias de búsqueda de empleo

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

Al querer prepararnos para la búsqueda de empleo, debemos tener en cuenta varios aspectos fundamentales en este proceso; para esto debemos estudiar el contexto, las dificultades que puedan surgir, y diseñar una metodología adecuada que permita conseguir los objetivos propuestos. Cuando construimos un plan de actividades debemos organizar una

serie de tareas y establecer su prioridad teniendo en cuenta el tiempo y los recursos con que contamos.

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

Otro recurso necesario en la búsqueda de la empleabilidad se relaciona con lograr gestionar el tiempo adecuadamente. Esto se aplica tanto si estás buscando empleo o si quieres realizar un emprendimiento.

Establecer prioridades es, por ende, la única forma de poder asegurarnos de que abordamos correctamente las tareas y objetivos principales, dejando para después, todo lo secundario. Los expertos en productividad y trabajo han desarrollado multitud de metodologías que ayudan en este necesario proceso; entre ellas, una de las más conocidas es la denominada Matriz de Eisenhower.

Matriz de Eisenhower

- Importancia: Consiste en los objetivos que uno se propone
- Urgencia: Temporalidad de la tarea y con las consecuencias que conlleva no hacerla

Cuadrante A: HACER:

Se deben colocar todas aquellas tareas que son tanto importantes como urgentes. Es decir, todas las actividades que deben realizarse de inmediato o a corto plazo.

Debes priorizar las más relevantes

	URGENTE	NO URGENTE
IMPORTANTE	HAZ Hazlo ahora	DECIDE Programa tiempo para hacerlo
NO IMPORTANTE	DELEGA ¿Quién puede hacerlo por ti?	BORRA Eliminalo

Cuadrante C: DELEGAR:

Corresponde a todas aquellas tareas que son urgentes, pero no importantes. Este tipo de actividades pueden no ser prioritarias y por lo general son tareas que otras personas podrían hacer por ti

Cuadrante B: PLANIFICAR:

Se debe añadir todo el conjunto de actividades que son importantes, pero no urgentes. Las tareas son significativas y traen consigo muchos beneficios, pero pueden cumplirse a largo plazo. Es importante preocuparse de realizar estas tareas.

Cuadrante D: ELIMINAR:

Contiene las tareas que pueden Eliminarsse, ya que representan una pérdida de tiempo y no te ayudan a cumplir tus metas

Al comenzar nuestra búsqueda de empleo debemos tener claridad de los objetivos que queremos lograr (a corto, mediano y largo plazo), estableciendo nuestro itinerario o pasos necesarios para lograr encontrar el empleo deseado.

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

1. Autoconocimiento: El autoconocimiento es la base para perseguir el objetivo apropiado de nuestras vidas y en lo laboral propiamente tal, algunas veces seguimos objetivos que no tienes coherencia con lo que queremos o con nuestras habilidades, es por ello que es importante que paremos a reflexionar sobre nosotros mismos y así poder lograr una mejor comprensión de quienes somos y de que queremos. Para realizar el autoconocimiento puedes utilizar la herramienta del FODA Personal.
2. Desarrolla tu Marca personal (personal Branding): Es el valor que los demás perciben y recuerdan de nosotros en una determinada área profesional. La marca personal depende que coincida con tus objetivos, sea potente y más visible. * Personal Branding: Construcción de una marca personal visible, fuerte y honesta con los valores de cada uno, potenciando siempre lo mejor del individuo*
3. Estudia el mercado laboral: Es importante mantenerse interiorizado y actualizados a las transformaciones que se producen en el mercado del trabajo. Es importante ir observando el mercado laboral y actualizar permanentemente tu perfil teniendo en cuenta las demandas laborales.
4. Establece claramente tus metas: Después de los pasos anteriores, debes plantearte tu objetivo laboral, lo que permitirá una búsqueda de empleo más efectiva.
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

" Si queremos lograr encontrar el empleo deseado debemos marcar presencia en los distintos portales de empleo y generar redes de contactos"

La forma en la que buscamos trabajo ha cambiado mucho gracias a la digitalización de los distintos procesos. Pasamos de ir "puerta a puerta" entregando currículums impresos, a simplemente enviarlos por correo electrónico a las empresas a las que queremos postular. Así mismo, los reclutadores buscan a sus candidatos a través de distintos portales de empleo o LinkedIn.

Portales Laborales

1. Crea tu perfil: Tener tu Información actualizada y pública en un portal, permite a los reclutadores encontrarte, aunque no te hayas postulado a una oferta en específico.
2. Activa las alertas: Programa que el portal te envíe un mail automático, cada vez que se dé de alta una oferta que encaje con tu búsqueda; de esta manera, podrás reducir el tiempo que dedicas a revisar páginas cada día, y puedes aprovechar ese tiempo a tu formación online para prepararte mejor para el puesto o ampliar tu red de contactos, entre otras cosas. Es importante que las postulaciones y el cargo al que postulas estén clara así te llegan alertas del cargo que tú realmente buscas.
3. Detecta las keywords o palabras clave que tienen que estar en tu currículum: Las palabras clave son los términos que ayudan a los reclutadores a encontrar lo que están buscando, cuando realizan una consulta contra la base de datos de un portal de empleo. Para saber qué palabras clave debes utilizar, tienes que fijarte bien cómo está redactada la oferta de empleo y qué palabras usa. Por otra parte, si usas palabras clave en la descripción de tus habilidades, procura volver a usarlas en el resumen de alguna de tus experiencias, pero de manera contextualizada. Y otro consejo, no te excedas en la cantidad de palabras clave, ya que siempre hay una persona que valora si tu currículum es coherente o no.
4. Analiza las empresas de tu interés: En algunos portales laborales es posible buscar las empresas de tu interés e informarte de cómo es la valoración de empleados o ex-empleados con respecto a la empresa. Esta función es clave para no tener que volver a buscar trabajo a los pocos meses. Pasamos más de ocho horas trabajando, lo menos que se puede pedir es que sea un trabajo ameno

Portales Laborales

- Trabajando: www.trabajando.com
Uno de los portales con mayor oferta laboral.
- Laborum: www.laborum.com
Uno de los portales con mayor oferta laboral
- FirstJob: www.firstjob.me
Sitio recomendado para prácticas de estudio y primeros empleos.
- Computrabajo: www.computrabajo.cl
Puedes buscar empleos por localización, cargos profesionales, categorías o realizando una búsqueda libre.
- Indeed: www.indeed.cl
Buscador de trabajo sencillo que facilita la opción de realizar evaluaciones a empresas y comparaciones de sueldos por parte de sus trabajadores.
- Pegas consentido: www.pegasconsentido.cl
Para profesionales que quieran dejar un impacto positivo en la sociedad.
- Empleos públicos: www.empleospublicos.cl
Empleos en organizaciones públicas chilenas.
- Bolsa Nacional de empleo: www.bne.cl
Oferta de diversos organismos y empresas a lo largo de Chile.
- Chiletrabajos www.chiletrabajos.cl
A diferencia de los otros portales, solo se muestra un directorio pequeño de categorías, unas cuantas ofertas destacadas, algunas empresas que publican con ellos y una barra de búsqueda en la que exclusivamente se puede insertar el trabajo que deseas, excluyendo la región.
- LinkedIn LinkedIn.com
Es una gran red de profesionales, que, si bien cuenta con una bolsa de empleo, directamente reclutadores y empresas buscan perfiles que calcen con cargos para sus empresas. Es por ello por lo que esta red ha producido un cambio de paradigma, en la forma de buscar empleo y además en la forma en cómo reclutan a su personal las empresas

actualmente. Es en esta red en la que tú debes estar integrado y además preocuparte de marcar presencia en ella, si es que quieres conseguir un empleo.

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

Acciones para mantenernos activos y conectados

Networking

es una práctica común en el mundo empresarial y emprendedor. Es una palabra que ya se utiliza de forma cotidiana en el ámbito profesional y que hace referencia a eventos, tanto

de tipo formal como informal, en los que puedes construir una red de contactos que te ayuden a generar oportunidades tanto de negocio como laborales.

Mercado Objetivo

Es importante analizar a las empresas a la que queremos llegar; en marketing se llama target, quien es a quien te interesa llegar. Debes de tener diferentes tipos de target dentro de un mismo mercado. Como el mundo de las redes sociales es muy competitivo, te recomendamos investigar quienes son las empresas que más te interesa y su funcionamiento en redes sociales. Debes seguirlos y si te interesa tenerlos identificados y conocer a los influencers de tu sector desde el principio, ya que ellos te ayudarán a ganar visibilidad y credibilidad. *Target: Nuestro mercado objetivo, vale decir la construcción teórica ideal que remite a una parte de la población que presenta ciertas características particulares que los vuelven potenciales consumidores o usuarios del producto.

Ser visible Redes sociales y Blog

Hoy en día, tener un cv sigue siendo necesario, pero no lo suficiente, ya que es importante que en redes sociales se pueda destacar tu marca personal. (Crear tu propio blog te dará un plus en las redes sociales). Es fundamental que ajustes tus estrategias a las tendencias de uso de redes sociales ante esta nueva realidad. Se trata de aprovechar que las personas están cada vez más conectadas a ellas. Por este motivo, es necesario que tengas presencia en las plataformas que mejor se adapten a tu mercado.

Currículum 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.

Datos Básicos

Existen distintas maneras para construir un curriculum vitae, sin embargo, todos deben tener los datos básicos como son:

- “Datos de contacto”: Nombre completo, fecha de nacimiento, rut, Dirección completa(elección), Teléfono (móvil/red fija opcional) y correo electrónico.
- “Resumen laboral”, para poder mostrar al reclutador en qué podría ser útil para la empresa y si realmente cuento con lo necesario para poder ser parte de esta, y si tengo ciertas aptitudes relacionadas con el puesto.
- “Experiencia profesional”, Se muestra tu trayecto laboral. Se recomienda elaborar una lista nombrando a todas las empresas en las cuales hayas trabajado
- “Formación académica”. Debes mostrar el trayecto que realizamos para lograr ser un profesional en el mundo laboral. Aquí debemos incluir la institución, fechas (años) y lugar, ya se dé doctorados, magíster, postítulos, diplomados y colegios (opcional).
- “Otros conocimientos” Por ejemplo, conocimientos en “técnicas de manejo de equipo”, idiomas, conocimientos computacionales, entre otras.

Tipos de CV

- **Cronológico:** Es el más utilizado. En este debes presentar la información laboral organizado por fechas, comenzando por el más actual y/o reciente. Se recomienda utilizar este tipo de CV si actualmente cuentas con una larga trayectoria profesional sin interrupciones, reflejando una carrera y ascenso profesional.
- **Funcional:** Se enfoca en mostrar las competencias y logros, no entregando información detallada acerca de dónde y cuándo se obtuvo. Aquí, las experiencias se agrupan por categorías, destacando en la primera la experiencia que se asemeja al cargo al cual se está postulando. Se recomienda este formato cuando se ha estado largos periodos sin trabajo o se ha cambiado de trabajo frecuentemente.
- **Combinado o Mixto:** Se recomienda utilizar este formato para personas con gran trayectoria profesional, que con el paso del tiempo ha adquirido capacidades necesarias para destacar en el sector donde postula.

Currículum vitae sobre la base de logros

Exponer sobre los logros es un indicador de valor potencial para una empresa

Consideraciones para describir tus logros

- Todas las posiciones tienen logros, no solo los directivos: Aunque hay algunas posiciones donde es mucho más fácil identificar logros, todos los trabajos producen resultados. No te quedes con la idea de que sólo los directivos o altos cargos tienen logros. Cada puesto de trabajo en una empresa existe porque se espera un resultado, de lo contrario no existiría. Por ello, aunque en un primer momento no encuentres ningún resultado tangible de tu trabajo, no te desanimes porque sí que los hay. Ten claro que los logros no se refieren solo a acciones con resultados extraordinarios, sino también a mejoras puntuales, retos asumidos y tu capacidad de alcanzarlos. Debes contestar las siguientes preguntas:
- ¿Qué hice exactamente?
- ¿Cómo impactó en la empresa, departamento y/o cliente?
- Empieza haciendo una lista: Para hacer un mapa general y tener un punto de partida, lo primero que debes hacer es un listado de todas las funciones que has desempeñado, solo a partir de ellas puedes identificar los logros. Puedes ayudarte haciendo una búsqueda

queda en páginas de empleo y enumerar las funciones más comunes. Da un orden y jerarquía de los logros más relevantes y luego de los de menor relevancia.

- No olvides ser conciso: Una vez identificados tus logros, la idea no es que los incluyas todos en tu cv, ya que otro aspecto que hay que respetar siempre es: ser conciso. Para que tu cv pueda adaptarse a un espacio máximo de dos páginas, de cada experiencia laboral escoge uno o dos logros importantes, que expliquen el valor potencial que puedes aportar a la nueva empresa. Enfócate en logros más determinantes de tu carrera: hay información que debes sacrificar porque es menos relevante que otra, siempre tendrás tiempo después de destacarla en una entrevista personal.
- Es relevante que adaptes tus logros a la oferta que deseas postular, tienes que detectar cuales son los aspectos que más se van a valorar, también te ayudará conocer e investigar a la empresa que estás postulando. Utilizar verbos para indicar los logros en base a competencias, por ejemplo: promover, poner en marcha, ejecutar, diseñar, desarrollar, estandarizar, entre otros.
- Cuantificar el impacto de los logros, Para una persona que está revisando tu cv es más fácil medir los resultados de tu experiencia si hay algún dato numérico que pueda ayudarle a ubicar los objetivos alcanzados. Cada vez que vayas a incluir un logro en tu experiencia profesional, piensa si hay algún dato cuantitativo y medible que puedas agregar.
- Extracto enfocado a logros, Actualmente es de gran ayuda incluir un pequeño extracto al inicio del cv que consta de un máximo de 3 líneas, donde se hace un resumen muy corto de tu perfil. Para que tu cv esté completamente enfocado a logros y objetivos, te recomendamos que también adaptes el extracto, agregando un objetivo claro que quieras alcanzar en tu siguiente cargo. En este caso debes identificar cuál es tu siguiente meta profesional y exponerla claramente.

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.

EL proceso de selección laboral

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.

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: Se guía al entrevistado/a hacia los aspectos considerados más relevantes a través de preguntas preestablecidas. Este formato limita las respuestas a ofrecer, se tienen pocas oportunidades para mostrar los aspectos que queremos destacar, pero, por otro lado, también se tienen menos oportunidades para equivocarse.
- Entrevista no directiva: Aparentemente, no cuenta con un esquema previo de desarrollo, se limita a sugerir temas. A veces las preguntas son amplias. Ante esta situación es fácil que “nos bloqueemos”, es necesario saber organizar las respuestas, enlazando unos temas con otros y Llevándolos al foco de mayor interés.

- Entrevista mixta: Se encuentra a medio camino entre las dos anteriores; no se trata de un cuestionario con preguntas prefijadas sino más bien de una especie de guía que, más que preguntas concretas, plantea áreas a estudiar.

Según su Número de Participantes

- Individual: Una sola persona entrevistando y una única persona entrevistada
- De tribunal: Más de una persona entrevistando a un candidato (diversos expertos o responsables de distintos departamentos)
- En grupo: Usualmente se expone un tema (real o ficticio) que ha de comentarse o resolverse entre todo el grupo.

Preparación de la Entrevista

Objetivos Relevantes al preparar la Entrevista

En la fase de preparación de la entrevista se debe contrastar el perfil personal con el perfil del puesto de trabajo, en las diversas competencias que éste incluya. También es primordial que previo a la entrevista se cuiden otros aspectos tales como el aspecto físico, la forma de vestir y el lenguaje no verbal

- Conocer los posibles tipos de entrevista: Estructurada o no estructurada; individual o grupal
- Estar al tanto de lo que pueden preguntar: Según el cargo, le empresa, entre otros
- Identificar tipos de preguntas y cómo responderlas
- Poner en práctica las competencias que contribuirán a aumentar sus posibilidades de éxito Intentar que dichas competencias sean acordes al perfil del puesto de trabajo
- Mantener un estilo asertivo: Decir las cosas de manera apropiada, en el momento oportuno

Como abordar la Entrevista en forma efectiva

Para considerar:

No hay procedimientos únicos sobre cómo debe ser el comportamiento en una entrevista laboral para obtener un buen resultado, sin embargo, existen ciertas recomendaciones para orientar:

- La organización: Se debe tener conocimiento de consideraciones y aspectos fundamentales del lugar al cual se está postulando, el tipo, el giro o tamaño de la empresa, ya que toda organización maneja ciertos códigos, y estilos. Esta información general no es compleja de conseguir, ya que se puede acceder desde el sitio web de la empresa. El postulante debe intentar visualizarse como parte de la organización, de verse en el cargo en cuestión.
- El cargo: Es relevante hacerse un panorama previo de las funciones y tareas que correspondería desempeñar. Es una perspectiva general que posibilite identificar experiencias previas, habilidades o talentos personales que estén en sintonía con los requerimientos.
- La apariencia: Lo importante es la coherencia respecto del lugar y el cargo al que se aspira. En términos generales se requiere de formalidad, pero una formalidad acorde al contexto. Se sugiere reflexionar y preguntarse qué se quiere transmitir.
- El saludo: La puntualidad es fundamental, llegar a la entrevista a la hora, 10 minutos antes aproximadamente. Se aconseja saludar con una sonrisa, acceder a entrar primero y esperar a que ofrezcan asiento.

Pruebas psicológicas

Según el modo de aplicación:

- Orales: (Pregunta-respuesta directa en la conversación)
- Escritas: (Se utilizan cuestionarios o formatos)
- De ejecución: (Se pide que resuelvan o ejecuten alguna actividad)

Según el conocimiento que explora

- Generales: (Nociones de cultura o conocimientos generales)

- Específicas: (Conocimientos técnicos directamente relacionados con el cargo)

Según la forma de exploración

- Objetivas: (Responden a preguntas directas en un cuestionario)
- Proyectivas: (Evalúa de manera indirecta ideas, interpretaciones o verbalizaciones, en general se usan láminas con manchas o imágenes)

El cierre: Suele hacerlo el entrevistador, habitualmente se entrega algún tipo de información respecto al proceso de selección, los pasos a seguir. Podría ser útil un listado de cosas que se debiese tener claro y que, de no estarlo, se debiese consultar en esta instancia.

Como abordar las Preguntas Claves

Temáticas abordadas:

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

Tipos de Preguntas:

Preguntas indirectas:

Pueden considerarse preguntas sesgadas, la información se obtiene por deducción a partir de respuestas con contenido diferente en apariencia. La habilidad consiste aquí en intuir qué es lo que se está intentando averiguar.

Preguntas de reiteración:

Permiten a quien entrevista precisar mejor una información o una pregunta. A la persona candidata le facilitan pistas sobre qué es lo que se busca y valora. Si el entrevistador vuelve sobre un tema ya tratado, o nos solicita más información será indicativo de que el asunto es importante.

Preguntas abiertas:

Son utilizadas principalmente en las entrevistas no directivas. Dejan la oportunidad de emitir una respuesta personal y amplia. Existe la oportunidad para elegir entre variadas respuestas, por ende, se debe aprovechar de dar la información más favorecedora ajustada a la realidad.

Preguntas Cerradas:

Preguntas que exigen una respuesta de sí o no, o que dejan unas posibilidades limitadas de respuesta. Con este tipo de preguntas se debe intentar añadir información favorecedora, extendiéndose en las respuestas, argumentando y sin contestar con monosílabos.

Como Resumen...

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: Mirar directamente a la persona que nos entrevista tiene un efecto positivo. Puede transmitir: seguridad, honestidad, confianza, interés. La evitación del contacto ocular es totalmente contraproducente, pero tampoco es conveniente el extremo opuesto: “clavar la mirada”, pues puede resultar agresivo e incómodo.

- Tono emocional: Incluye entonación: (volumen y claridad de la voz), postura corporal, expresión facial que denote interés, sonrisas en los momentos oportunos. Se trata de mostrar empatía con lo que el entrevistador nos plantea, reaccionando en concordancia.
- Fluidez verbal: Se trata de la capacidad de las personas para expresarse oralmente. Tendrá fluidez verbal quien utiliza un lenguaje y un vocabulario ricos, sin emplear continuas muletillas. Es importante dar respuestas amplias, no limitarse a utilizar monosílabos.
- Comentarios positivos acerca de la experiencia anterior (laboral, formativa, personal): Se trata de hablar directamente de los logros, es una habilidad fundamental para la venta de sí mismo: hablar bien del producto. Muchas personas no consiguen transmitir durante las entrevistas suficiente información específica positiva acerca de sus anteriores experiencias, a veces por pudor y a veces porque piensan que su pasado no tiene suficiente valor o mérito.

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

Para las Entrevistas grupales:

La técnica de las Dinámicas de Grupo suele aplicarse para observar determinadas actitudes, cualidades y habilidades que en una entrevista individual no se verían. Con esta técnica grupal, es posible observar cómo el candidato o candidata se desenvuelve con otras personas y sobre todo frente a un grupo de trabajo.

UNIDAD 2

Escucha activa

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.

Para diseñarme como una oferta de valor en el mercado laboral, debo saber que el secreto de impactar, seducir y generar vínculo con otros no solo está en mi habla, sino en mi escucha: Sus inquietudes, sus motivaciones, sus necesidades, su forma de ser. Por eso es importante invertir tiempo para conocer a mi interlocutor.

¿Qué es lo que percibo?

- Corporalidad
- Emocionalidad
- Inquietudes

La acción de escuchar activamente no tiene que ver con el simple acto de oír. Escuchar tiene que ver con la comprensión de un otro diferente, y si no se produce esa comprensión, sólo nos estamos escuchando a nosotros mismos.

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

Existen tipologías o clasificaciones de competencias, entre las cuales se destacan:

- Competencias “Umbral” o “Esenciales”: Son aquellas competencias requeridas por la organización, para alcanzar un desempeño promedio o mínimamente adecuado de los trabajadores.

- Competencias Diferenciadoras: Son competencias que permiten hacer una diferencia entre los trabajadores con desempeño superior, con aquellos que presentan un desempeño promedio.
- Competencias Genéricas: Son aquellas que se repiten sistemáticamente de un puesto a otro, y se van aplicando a un conjunto amplio de puestos de trabajo. Además se relacionan con los comportamientos y actitudes laborales propios de diferentes ámbitos de producción, algunas de ellas son: capacidad para trabajar en equipo, habilidades para la negociación, planificación entre otras.
- Competencias Específicas: Son aquellas competencias particulares de cada puesto de trabajo, que consideran los conocimientos necesarios para poder manejarse adecuadamente en el cargo. Se asocian con aspectos técnicos relacionados con la ocupación, los cuales no se pueden transferir de manera fácil a otros contextos laborales, ejemplo de ellas son: la operación de maquinaria especializada, la formulación de proyectos de infraestructura, entre otras.¹

Crear contexto y negociar en forma efectiva

Crear Contexto adecuado para que mi oferta sea aceptada

Una adecuada creación de contexto tiene una alta probabilidad de que una oferta sea aceptada, y para ello tengo que ser competente persuadiendo.

Por tanto (en el escenario ideal), antes de la instancia de encuentro con mi potencial empleador, ya hice un trabajo por escucharlo activamente, y en dicha instancia mi foco será seducirlo en base a esa escucha.

- 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.

- Ofertar
- Establecer condiciones de satisfacción
- Ante el rechazo formular una contra-oferta
- Evaluar la viabilidad de contra-ofertar
- Postergar o posponer
- Declaración de aceptación de mi oferta

Reflexión

Otra competencia blanda, es la capacidad de reflexionar autónomamente para mejorar resultados, lo que me permitirá ser más exitoso en mi proceso de búsqueda de empleo, y mejorar de forma constante mi desempeño laboral.

¿Qué acciones significa reflexionar autónomamente para mejorar resultados?

- Evaluación de mi contexto actual (con criterios de urgencia y recursos)
- Diseñar un plan de acción (que incluye acciones, tiempos de ejecución)
- Ejecución del plan de acción
- Evaluar los resultados del plan de acción
- Rediseñar un plan de acción

Reflexionar autónomamente, significa desarrollar un conjunto de prácticas reflexivas que me permitan aprender de los aciertos e insuficiencias de mis propias acciones, para cumplir con mis objetivos. Para lograr este nivel de reflexión, debo enfrentar de una manera distinta un proceso de búsqueda de empleo, y cualquier objetivo que me proponga. Si no le doy cabida a la reflexión a mis actos, es improbable que pueda comprender las causas de mis errores, ni menos tomar nuevas acciones que me permitan mejorar.

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

Luego de evaluar ambos criterios, me encuentro en condiciones de diseñar un plan de acción, dado que conozco el plazo que tengo para encontrar un empleo antes de estar en la línea de la supervivencia, y además conozco los recursos que poseo para escoger un camino de búsqueda.

Este diseño debe incluir las acciones de búsqueda, los tiempos de ejecución y su posterior evaluación.

- 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.

Juicios Críticos

- Un elemento importante para identificar qué acciones de mi desempeño me están llevando a obtener un resultado inadecuado, es contar con los juicios críticos que otros tengan sobre mis actos. Pero también es sustancial que yo aprenda a fundar mis propios juicios críticos sobre mi desempeño.
- Los juicios remiten al comportamiento de las personas, a sus acciones. Si una persona cambia sus acciones, modificaremos los juicios que tenemos de esta.
- Los juicios no son ni verdaderos ni falsos, sino que fundados o infundados.
- Un juicio es una particular forma de evaluar a una persona, dada mi forma de ser, mi experiencia y mis estándares.
- Los juicios no son afirmaciones, son evaluaciones.

Como Resumen...

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

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

Es posible observar aspectos negativos como:

- Manifestar tensiones
- Expresar obstinación
- Indicar hostilidad y oposición
- Exponer dudas y no propuestas
- Rechazar sistemáticamente y sin razón las ideas propuestas
- Intolerancia

- Actitudes violentas

Es posible detectar capacidades y habilidades positivas de las personas para:

- Participar, aportar sus opiniones y expresar sus deseos
- Persuadir y convencer a los demás
- Animar la participación de las personas silenciosas
- Escuchar las opiniones de los demás
- Distender el ambiente
- Trabajar en equipo
- Liderar
- Negociar
- Resolver problemas y aportar soluciones