

TEXT CLASS REVIEW

TEMAS A TRATAR EN LA CUE:

- Marca personal
- El currículum vitae
- Portafolio laboral
- Plataformas laborales donde puedes buscar empleo TI
- Entrevista técnica: Pruebas y desafíos técnicos
- Las entrevistas laborales
- Los test psicolaborales

MARCA PERSONAL

Varios autores definen la marca personal o “personal Branding” como la forma de comunicar claramente quién eres, lo que representas y sabes hacer. Esto toma suma relevancia especialmente por el contexto que estamos viviendo; un contexto donde hay una gran variedad de profesionales y en donde la competencia no es solo a nivel nacional, si no que internacional.

Cuando se construye la marca personal se debe tener en cuenta que ella debe clarificar y comunicar aquello que te hace diferente a los demás. Se trata de comprender cuáles son tus fortalezas, habilidades, área de mejora, valores, motivaciones, etc. En modo sencillo, la marca personal consiste en dejar claro cuál es la oferta de valor que ofreces.

¿Qué es lo primero que hay que hacer para trabajar la marca personal? Es comprender quién eres y que puedes ofrecer. A pesar de lo simple que se ve, en la vida cotidiana raramente se deja tiempo para reflexionar sobre uno mismo.

Para hacer más fácil y objetiva esta reflexión, te invitamos a contestar el Test VIA de las 24 fortalezas del carácter, lo puedes realizar en forma online y gratuita <https://www.authentic happiness.sas.upenn.edu/es/user/login?destination=node/629>

Este Test fue creado en la década del 2000, por los psicólogos Martín Seligman y Chris Peterson, quienes descubrieron un lenguaje común de 24 fortalezas de carácter que componen la personalidad humana. Todas las personas tienen 24 fortalezas en cierta medida, pero este test permite saber cuáles son las que tenemos más desarrolladas.

Ya teniendo claro cuáles son tus fortalezas, es importante empezar a identificar cuáles son las habilidades y competencias técnicas que posees. Se trata de puntualizar las cosas que sabes hacer desde lo técnico; ¿Cuáles serían esas 6 competencias técnicas que manejas?

Otra parte importante de la marca persona, es definir cuáles son tus motivaciones, es decir, que es lo que te mueve, lo que te gusta hacer. A veces no se tiene tan claro, por lo que se recomienda hablar con familiares, amigos, etc. Establecer conversaciones con otros sobre quienes somos, para que somos buenos, en que nos ven a futuro, etc., puede ser de gran ayuda para tener una perspectiva mayor sobre nosotros mismos.

Por último y no menos importante, la marca persona se lleva en el día a día, es decir, que se refleja en todo lo que decimos, lo que hacemos y en nuestra actitud.

- Lo que decimos: Todo aquello que expresamos (el qué y el cómo) independiente del contexto, habla por nosotros.
- Lo que hacemos: Las acciones definen más que las palabras. Se debe ser coherente y responsable con lo que se dice y hace.
- Actitud: La actitud determina nuestra forma de ser. Victor Kupper, plantea la fórmula para el valor profesional:

$$V = (C + H) * A$$

$$\text{Valor persona} = (\text{Conocimientos} + \text{Habilidades}) \times \text{Actitud}$$

Para todo en esta vida es importante tener conocimientos, para todo en esta vida es importante la habilidad o experiencia que tengas en el área en la que quieres trabajar, pero lo más importante de la fórmula es que la C, suma, la H, suma, pero la A, multiplica. Porque la actitud que se toma frente a las diversas situaciones es lo que determina la forma de resolución.

¿CÓMO USAR LAS REDES SOCIALES PARA CONSTRUIR LA MARCA PERSONAL?

Es un hecho que hoy en día la digitalización domina todo y el mercado laboral no se queda afuera. Existen plataformas que han modificado la forma en que nos relacionamos laboralmente, por lo tanto, son claves al momento de proyectar el perfil profesional y de construir la marca personal. A través de las redes sociales, se puede mostrar al mercado laboral objetivo, el valor que se tiene como profesional.

Las redes sociales tienen influencia en la evaluación sobre los perfiles profesionales. Existe un debate abierto respecto si es correcto o no que los contenidos que se comparten en RRSS personales, como Facebook, Instagram, Twitter, etc. influyan en el ámbito laboral. De todas formas, independiente de si es correcto o no, es importante cuidar lo que se publica para que esto no tenga una repercusión negativa en tu perfil profesional.

Elementos a considerar en el mundo de las redes sociales:



- **Peso de la huella virtual:** Hay que tener claro que desde que se abre una red social, todo lo que se comparta o haga en ella, quedará guardado, es decir, será parte de tu huella virtual por un tiempo considerable.
- **Coherencia:** Las acciones que se generen en las redes sociales deben ser coherente a la marca personal que estamos queriendo proyectar.
- **Visibilidad con estrategia:** A raíz del análisis del perfil profesional, el plan de carrera y la imagen que se quiere proyectar se debe elegir cual sería la plataforma más adecuada para mostrarme profesionalmente y que acciones debiese realizar.
- **Administrar la visibilidad de las redes:** Se puede gestionar la privacidad de las RRSS, por lo tanto, es importante que se tome una decisión a cuánto se quiere vincular las redes sociales con el mundo laboral.

EL CURRÍCULUM VITAE

El Currículum Vitae es la primera presentación profesional que tiene de ti, tu posiblemente futuro empleador. Es decir que tu CV lo recibirá la persona encargada del reclutamiento de candidatos – persona que recibe una gran cantidad de CV - por lo que es de suma importancia que el CV sea claro, conciso y que logre resaltar los aspectos más importantes de tu trayectoria académica y laboral. El principal objetivo de un CV es obtener la anhelada entrevista laboral.

El Currículum Vitae debe destacar los aspectos más importantes de un profesional en adecuación al puesto al que se postula, mientras más calce haya, más probabilidades hay de obtener una entrevista. Por ejemplo: si un desarrollador backend quiere postular a un cargo de desarrollador frontend, debe priorizar sus estudios, conocimientos y experiencia de frontend por sobre su experiencia de backend, ya que esta será la más interesante para los reclutadores.

ELEMENTOS QUE COMPONEN UN CURRICULUM VITAE

- 1) **Datos de Contacto:** Nombre y apellidos, teléfono de contacto, dirección de correo electrónico, son los más importantes. Adicionalmente, se pueden incluir los links a LinkedIn y Portafolio, además de la ubicación geográfica.
- 2) **Formación Académica:** Estudios realizados, indicando fechas, centro de estudios, y lugar donde se han realizado.
- 3) **Formación Complementaria:** Estudios, cursos y formaciones que complementan la formación de base, indicando las fechas, el centro de estudios y el lugar donde fueron realizados.



- 4) **Experiencia Profesional:** Aquí se deben señalar los cargos desempeñados anteriormente, en orden cronológico, desde el más reciente al más antiguo, importante incluir el título del cargo, la empresa donde se desempeñó, el periodo de duración, y un resumen de las funciones y/o logros alcanzados en el cargo.

En la industria TI se suelen mencionar aspectos como los proyectos a los cuales el profesional estuvo asignado, su objetivo, la conformación del equipo de trabajo y el rol al cual estuvo asignado.

- 5) **Idiomas:** En este apartado se mencionan los idiomas que se manejan y el nivel. En caso de contar con alguna certificación reconocida, como por ejemplo el TOEFL en inglés, que acredite los conocimientos, se debe mencionar.
- 6) **Tecnologías:** Este apartado es de los más importantes en un currículum TI, ya que señala las herramientas, frameworks y lenguajes de programación que el profesional maneja (las búsquedas TI se basan en tecnologías). Para cada uno, se deben indicar los niveles en que se manejan, preferentemente bajo la lógica de: básico, medio, avanzado, y profesional. Esto permitirá al reclutador tener una visión más concreta de tus habilidades y de tu nivel de uso.
- 7) **Elementos diferenciadores:** Adjunta un enlace hacia tu blog personal, un QR Code hacia un video o hacia tu portafolio, pueden ser elementos decisivos a la hora de elegir un candidato.

A CONTINUACIÓN, TE COMPARTIMOS ALGUNOS DATOS IMPORTANTES PARA TENER EN CUENTA:

- Las empresas en Chile ya no pueden solicitar datos personales como estado civil, número de hijos, dirección, u otros, ya que se consideran como elementos que pudiesen llevar a discriminación o priorizaciones arbitrarias.
- El 80% de los CV terminan en la basura.
- Los reclutadores leen un CV por no más de un minuto.
- El propósito de un CV es resaltar las cualidades que se tienen.
- El CV no consigue trabajo, consigue entrevistas.



ERRORES MÁS COMUNES AL MOMENTO DE DISEÑAR UN CV:

- Faltas de ortografía y problemas de redacción
- Incluir demasiada información, o muy poca. Lo ideal es que un CV no pase de 1 a 2 páginas.
- No actualizar los cambios de contacto.
- Usar correos poco serios.
- Abusar de un formato (negrita, subrayado, mayúsculas)
- Incluir certificados, recomendaciones o pretensiones de renta. Esto se envían solo cuando la empresa lo solicite.
- Incorporar información falsa. Todo lo que se escribe en el Cv debe ser verificable.
- No indicar tu nombre completo, en el nombre del archivo del Cv. Muchas veces el nombre del archivo no tiene relación con el candidato, esto se puede interpretar como desprolijidad.
- Detallar experiencias laborales muy antiguas. Dale hincapié a las experiencias más nuevas y relevantes.

REGLAS DE ORO PARA REDACTAR UN CV EFECTIVO

- No ocupar dos palabras para lo que puede decir en una:

Ejemplo: "Mi función como desarrollador back end", las palabras "mi función" y "como" no aportan nada.

- No escribir frases que no aportan nada y ocupan espacio:

Ejemplo: *"Cuando me incorporé al proyecto tuve que analizar y desarrollar todos los requerimientos para el portal del banco para las empresas para poder gestionar el pago de sueldo y pensiones"*

Mejor escriba: *"Análisis y desarrollos de requerimientos para el portal del Banco para las Empresas para poder gestionar el pago de Sueldos y Pensiones"*

- Expresa una idea en cada frase.

No tienes que escribir todo, destaca lo más relevante.

- Utiliza palabras, frases y párrafos cortos.



- Ocupa las palabras claves de la publicación laboral:

Esto le muestra al reclutador que tu perfil realmente se ajusta a lo que están buscando.

- Remarca los titulares y aspectos más importantes o interesantes
- Cuida todos los detalles (abreviaturas, fechas, etc.)
- Usa viñetas de para presentar cada función.
- Redactar las funciones y/o logros comenzando con verbos de acción:

Ejemplo: Desarrollar, gestionar, liderar, administrar, etc.

- No hables en primera persona.

Ejemplo: "Administre una BBDD Oracle 10 y MySQL"

Usa la 3ra persona singular: Ej. "Administra BBDD Oracle 10 y MySQL"

- Usa datos concretos y evita adjetivos calificativos.

PORTAFOLIO LABORAL

Un portafolio sirve para mostrar de manera visual y ordenada los proyectos que se han realizado, lo que es sumamente importante y solicitado para cargos de Desarrollador y Diseño UX/UI.

A muchos profesionales se les dificulta su elaboración, ya que no saben qué destacar y cómo, lo que lleva a resultados poco favorables.

¿CÓMO PREPARAR UN PORTAFOLIO ATRACTIVO PARA LOS RECLUTADORES?

1. Recopilar los Esfuerzos Pasados: Antes de empezar, es necesario tener claro el cargo al que se busca postular y lo que a los reclutadores les interesará mirar. Debes recopilar los trabajos realizados durante tu desarrollo profesional.
2. Seleccionar lo Mejor de lo Mejor: Una vez ya se cuenta con un grupo de trabajos útiles, es necesario seleccionar los más atractivos o que calcen con las skills solicitadas por el cargo. Calidad sobre cantidad.
3. Lo visual no es suficiente: En el caso de los trabajos visuales, no basta solo con mostrar imágenes y resultados finales, sino que es necesario explicar el contexto, proceso y resultados. Para ello, se puede comentar: ¿De qué trató el proyecto?, ¿Qué hay detrás de esa obra, ¿cuál era su propósito?, ¿Cuál era el objetivo del proyecto?, ¿Se cumplió dicho objetivo con tu trabajo?, ¿Qué responsabilidades tuviste en el proyecto?, ¿Cómo lo



abordaste?, ¿Utilizaste alguna técnica, software o equipamiento relevante? Organización La forma en la que una profesional estructura su portafolio puede decir mucho de su trabajo, permitiendo visualizar aspectos como su organización, capacidades de diseño, y dedicación. En un portafolio se debe priorizar que la estructura sea fácil de leer, entender, analizar y navegar.

4. El orden debe ser de forma lógica (en orden cronológico, por ejemplo), y si es necesario, clasificando el material según diferentes categorías (tipo de tecnologías, tipo de proyectos, complejidad, etc).
5. Actualización constante: Se debe tener actualizado el portafolio. Presentar trabajos desactualizados y no en línea con lo que se solicita probablemente te dejará fuera de la postulación.
6. Medios de Contacto: Se deben incluir los medios de contacto: teléfono, correo electrónico o red social.

PLATAFORMAS LABORALES DONDE PUEDES BUSCAR EMPLEO TI

Cuando ya tenemos el CV listo, comienza la etapa 2, la socialización del CV, esto se puede realizar a través de diferentes plataformas laborales y/o de empleos.

LINKEDIN

La primera recomendación para incrementar tus posibilidades de ser empleado es la creación de un perfil en la red social LinkedIn, puesto que la mayoría de las empresas que está buscando candidatos verifica la información, de todos los postulantes en esta red social.

De igual forma, es recomendable aplicar ciertas técnicas que ayudan a posicionar tu CV en LinkedIn, ya que de esta forma nos podemos asegurar que aparezca tu CV en los primeros lugares de una búsqueda laboral.

Te compartimos 2 buenos consejos para posicionar tu CV en LinkedIn:

1. **Utilizar las palabras claves (Keywords) de tu sector profesional;** para que tu CV se posicione, es muy importante que se identifiquen cuáles son las palabras claves del rubro TI para incluirlas en el CV.
2. **Pon los enlaces de tus perfiles y/o portafolio en el CV;** importante aclara que esos perfiles deben ser en el ámbito laboral, especialmente si tienes un rol activo en esos perfiles.

3. **Conecta con otras personas;** ampliar tu red de contactos facilita que tu CV sea visualizado por otras personas, lo cual te puede entregar mayores posibilidades de encontrar nuevas oportunidades laborales.

TRABAJANDO.COM

Trabajando.com es un portal de búsqueda de empleo con cobertura en toda Iberoamérica, que ofrece actualmente más de 100.000 ofertas laborales, en todos los países de Latinoamérica y España. Para registrarte en esta plataforma el procedimiento es muy sencillo debes tener a mano una cuenta de correo electrónico y tu currículum Vitae.

Es de acotar que trabajando.com posee dos servicios bien diferenciados uno para empleadores y otro para candidatos que buscan empleo, su operación es muy sencilla y permite hacer seguimiento a todas tus postulaciones y mantenerte informado vía correo mediante un sistema de alertas que te notifica como va tu proceso de selección, si deseas profundizar en el proceso de creación de tu perfil puedes revisar el siguiente enlace que detalla las posibles consultas: <https://ayuda.trabajando.com/portal/es/kb/articles/preguntas-frecuentes-trabajando-com-premium>

LABORUM.COM

Laborum.com, es un portal especializado para la búsqueda de empleo en Internet, el URL para usarlo es www.laborum.cl, su manejo es muy sencillo, debes tener a mano a tu correo electrónico y tu currículum vitae actualizado, crea tu cuenta siguiendo las instrucciones de la página, crea tu perfil y comienza a postular.

GETONBOARD.CL

Get on Board, nació en el año 2011, como un side-project de Continuum, surgido de una hackatón de fin de semana. El motivo de su origen era satisfacer una necesidad que (al menos entonces) era bastante concreta: había una gran cantidad de startups llegando al país (entre otras cosas, por el inicio del programa Startup Chile), cada una en búsqueda de programadores y diseñadores. El producto resultante fue una bolsa de empleos bastante básica y de acceso libre e irrestricto para quien lo necesitara.

Hoy Get on Board funciona y se financia de manera autónoma y está presente en varios países de Latinoamérica.

FIRSTJOB.ME

FirstJob es un portal de empleos que conecta a estudiantes y jóvenes profesionales con prácticas y primeros trabajos Latinoamérica. Su foco es la publicación de ofertas de trabajo con un perfil de vacantes con experiencia laboral desde 0 a 2 años.

HIREWEB.CL

Portal de empleo tecnológicos con una modalidad distinta; se trata de que las empresas son las que te invitan a participar en sus procesos de selección. Solo debes registrarte, subir tu Cv e indicar tus preferencias laborales. De esta forma las empresas que tienen relación con tus preferencias e intereses te envían una invitación personalizada para participar de su proceso de selección.

ENTREVISTA TÉCNICA: PRUEBAS Y DESAFÍOS TÉCNICOS

En la Industria TI, cobra suma relevancia el filtro de entrevista técnica, ya que permite evaluar y verificar el nivel de manejo de las herramientas y tecnologías que se requieren para desempeñarse con éxito en el puesto laboral.

Las entrevistas técnicas suelen basarse en preguntas y tareas específicas del puesto. Proporcionan al posible empleador información sobre las habilidades de codificación del candidato, su forma de abordar los problemas y su manera de comunicarse.

Por lo general, cada empresa suele manejar y articular este tipo de entrevista según su propia necesidad y los requerimientos del área técnica que solicita el cargo, por lo que también suelen ser ellos los encargados de aplicarlo.

PREGUNTAS CLÁSICAS EN UNA ENTREVISTA TÉCNICA

1. ¿Puedes contarme sobre tu ultimo mejor proyecto?
2. Acaban de asignarte a un proyecto que implica una nueva tecnología. ¿Cómo empezarías?
3. ¿Cómo mantienes tus habilidades tecnológicas actualizadas?
4. ¿Puedes contarme sobre momentos en que las cosas no salieron como querías en el trabajo? ¿Algún proyecto que no funcionó?
5. ¿Cuáles son tus productos tecnológicos favoritos y menos favoritos, y por qué?

6. ¿Qué haces cuando te quedas atascado en un problema que no puedes resolver?
7. Describe algún código malo que hayas leído o recibido recientemente.

¿QUÉ ES UNA PRUEBA Y/O DESAFÍO TÉCNICO?

Dentro de las pruebas y desafíos técnicos más comunes, se encuentran las entrevistas con líderes técnicos o jefes de proyectos del área, quienes se encargan de realizar una serie de preguntas ligadas a las funciones del cargo, las tecnologías y herramientas que se utilizarán; y desafíos de código, donde las empresas envían un desafío a los postulantes, y dan un plazo de tiempo para que estos envíen su desarrollo con la solución. Para este último, no hay una respuesta única, sino que la empresa puede dar relevancia a distintos aspectos dentro de la solución, como la limpieza y eficiencia del código, la propuesta de solución, o el desarrollo final.

Por lo general, lo que se busca evaluar en estas pruebas y/o desafíos técnicos es la lógica que se utiliza para resolver las problemáticas presentadas, que tan eficiente es la solución y que mecanismos se usan para llegar a eso.

Te invitamos a mirar este material complementario, para comprender un poco más sobre estas evaluaciones; <https://www.youtube.com/watch?v=swnsn4bdaME&t=9s>

LAS ENTREVISTAS LABORALES

La entrevista laboral es una de las etapas claves del proceso de selección de personal. La podemos definir como una conversación en la cual el entrevistador (generalmente psicólogo/a) busca indagar el tipo y nivel de desarrollo de actitudes, habilidades, competencias, motivaciones e intereses del postulante con el objetivo de detectar si calza con el perfil que necesita la empresa. Por ejemplo, se realizan preguntas relacionadas con:

- Experiencia laboral pasada y actual
- Competencias y habilidades desarrolladas
- Motivaciones e intereses
- Situaciones laborales significativas y/o difíciles
- Fortalezas y/o debilidades
- Logros realizados
- Entre otros.

Las entrevistas laborales que realizan los psicólogos de selección, por lo general son “Entrevistas por competencias”, ¿Qué significa eso?, significa que previo a la entrevista, se definen y

estructuran las preguntas que se realizarán en base a un perfil de cargo, el cuál define claramente cuáles son los requisitos excluyentes, competencias y habilidades que debe poseer la persona que finalmente ocupe la vacante laboral.

El psicólogo realizará preguntas sobre situaciones reales buscando ejemplos de comportamientos pasados, ya que la base de una entrevista por competencia es que el comportamiento pasado es el mejor predictor del desempeño laboral futuro. Por lo tanto, el entrevistador, indagará para saber exactamente como enfrentó ciertas situaciones.

El foco en la indagación de comportamientos se orientará a aquellas competencias y/o habilidades que el perfil de cargo requiere. Por ejemplo, como vimos anteriormente la comunicación, el trabajo en equipo y la orientación al cliente son competencia altamente demandas en el rubro TI. Por lo que, algunas preguntas podrían ser:

- Orientación al cliente:
 - Cuéntame la última vez que tuviste que convencer a un cliente de que aquello que te estaba solicitando iba en contra de sus propios intereses.
 - Descríbeme una situación en la que te haya costado trabajo satisfacer el pedido de un cliente.
- Comunicación:
 - Describe una situación que haya tenido una conversación difícil con una persona de su equipo de trabajo.
 - Cuéntame una situación en donde hayas tenido que exponer tu implicancia en el desarrollo de un proyecto
- Trabajo en equipo:
 - Describe una situación en la que trabajó con éxito como parte de un equipo.
 - Cuénteme de alguna ocasión donde hizo una contribución significativa a un meta grupal.
 - ¿Por lo general que rol cumples dentro de un equipo de trabajo? Descríbelo

La idea de todo esto, es que logres contextualizar cada competencia dentro de tu experiencia laboral, dando cuenta de situaciones que hayas vivido.

Errores que debes evitar al momento de contestar las preguntas:

- Opiniones: el entrevistador está interesado en datos y situaciones, no en tus creencias o juicios personales.



- Afirmaciones teóricas: no describas lo que “harías”, sino lo que hiciste en una situación real
- Afirmaciones generales: sé tan específico como te sea posible y evita generalizaciones

TIPOS DE ENTREVISTAS LABORALES: INDIVIDUAL Y GRUPAL

La entrevista laboral puede clasificarse de diversas formas, para efectos prácticos usaremos una división basada en la cantidad de personas que asisten a la entrevista

El primer tipo de entrevista es la individual, es la más popular de todas. El candidato se entrevista con algún profesional del área de selección. Se busca en esta instancia alcanzar una mayor profundidad del conocimiento del perfil del candidato.

Con las nuevas condiciones laborales se ha implementado con mucha efectividad las entrevistas online y/o remotas.

Te dejamos a continuación algunos de los consejos para las entrevistas online:

- Prepárate como si fueras a una entrevista presencial, la vestimenta debe ser formal o semiformal de acuerdo con la cultura de la empresa.
- Revisa tu conexión a internet, la iluminación y el sonido.
- Encuentra un lugar de la casa que te permita realizar la entrevista sin interrupciones.
- Revisa tu entorno para que aquello que se vea en la cámara esté ordenado. La idea es transmitir profesionalismo. Debes estar en un ambiente despejado y privado.
- Cuida el lenguaje corporal, postura adecuada, que se vean los hombros.
- Enfócate, mantente concentrado.

El segundo tipo de entrevista se denomina grupal, a diferencia de la individual permite la interacción de un entrevistador con varios candidatos, la entrevista grupal puede tener dos modalidades:

a) Entrevista grupal como filtro general para conocer a los distintos postulantes. En este tipo de entrevista se realizan por lo general preguntas que apuntan a que los candidatos se presenten, comenten su experiencia laboral y motivaciones con relación al cargo. Esto permite conocerlos, evaluar lenguaje no verbal, capacidad para esperar, claridad en su comunicación, entre otros elementos.

b) Entrevista grupal como mecanismo para conocer la manera en que interactúan los participantes. En este tipo de entrevista grupal se suele proponer al grupo de participantes un desafío y se observa el rol que cada uno adopta, sus mecanismos de negociación, tolerancia a la frustración, lógica de pensamiento, capacidad para dialogar y expresarse con claridad.

¿CÓMO ENFRENTAR UNA ENTREVISTA INDIVIDUAL?

Primero que todo debes saber que el 90% de las preguntas en una entrevista son predecibles, por lo tanto, tienes la posibilidad de poder ensayar la entrevista, punto fundamental para lograr un buen desempeño en esta.

La gran mayoría de las personas piensan que la entrevista es un escenario terrible, en donde el entrevistador solo busca que te sientas tenso, nervioso y estresado. Lamento comentarte que esta forma es la peor forma para abordar una entrevista laboral.

Te invito a resignificar la entrevista laboral, ¿cómo?, pensando en que la entrevista laboral es una conversación en donde tú tienes el control, ¿Por qué? Porque solo tu manejas lo que quieres contar, como lo quieres contar y sobre qué quieres hablar. Recuerda: nadie conoce tu experiencia, tus habilidades y conocimientos mejor que tú.

Saber escuchar y tener confianza son aspectos claves para una entrevista exitosa. Los empleadores quieren verte entusiasta e informada/o sobre la compañía. También es una oportunidad para que evalúes a la compañía. ¿Quieres trabajar ahí? ¿Puedes contribuir, aprender nuevas habilidades o tener la oportunidad de avanzar? ¿Se te abrirán puertas con este puesto?

Tips para enfrentar una entrevista laboral:

- Utilizar vestimenta semiformal o formal, de acuerdo a la cultura de la empresa.
- Puntualidad. Si por algún motivo no llegarás a la hora, dar aviso para que sepan que has tenido un problema.
- Lenguaje profesional (por muy simpático o cercano que sea el evaluador, debes demostrar que eres profesional en todo momento)
- Investigar la empresa antes de ir a la entrevista ya que te permitirá conocer su misión, visión y cultura. Lo que te permitirá analizar la relevancia del cargo para la organización, como así también, tu *fit* con la cultura organizacional.
- Estudiar tu CV. La preparación es la clave del éxito. Debes ser capaz de reconocer que tipo de información señalaste en tu CV.
- Tener en claro cuáles son tus fortalezas y habilidades. Es primordial que sepas conjugarlas con los logros que hayas tenido en tus anteriores trabajos. Si nunca has trabajado, puedes trasladarlo a actividades que hayas realizado en el pasado, como voluntariados, eventos académicos, tutorías, entre otros.
- Tener en claro tus debilidades o áreas de mejora. Recomendamos que enumeres tus principales debilidades y que las complementes con las instancias en que te han jugado en contra, al mismo tiempo que muestres las soluciones que has presentado.
- Ensayar la entrevista para bajar el estrés, ansiedad o nerviosismo.



- Entender el cargo al que estás postulando. Debes informarte bien sobre el cargo al que estás postulando.

LA PRIMERA IMPRESIÓN, SI IMPORTA

¿Sabes en cuanto tiempo se genera el 70% de la primera impresión? en 7 segundos. Además, nunca tendrás una segunda impresión para causar una buena primera impresión. Como cualquier persona, un entrevistador se forma una impresión de un candidato en cuestión de segundos y tiende, luego, a interpretarlo todo según esa primera impresión. Por esto mismo, es imprescindible dar una buena primera impresión: llegar minutos antes, tener buena apariencia, mostrarse entusiasta, transmitir confianza y amabilidad.

Con nuestra educación predominantemente racional creemos que lo más importante es el mensaje verbal: conceptos, argumentos, opiniones, etc. Incluso tenemos la percepción de que es el único mensaje que enviamos. Esto ha provocado que por lo general ignoremos los mensajes que envuelven a los anteriores y que inevitablemente transmitimos: ilusión, compromiso, desánimo, nerviosismo, confianza, etc.

Un estudio realizado por el psicólogo Mehrabian sobre la comunicación, señala que el 93% del impacto de nuestra comunicación depende de elementos no verbales:

- El 38% de aspectos paraverbales, es decir, el cómo dices lo que dices: tono de voz, velocidad en el discurso y volumen.
- El 55% de expresiones no verbales: todas las pistas y señales que emites sin decir nada, como tu aspecto general, la expresión facial, tu lenguaje corporal y los gestos.
- El 7% tiene relación con lo que dices, es decir, las palabras que usas.

En conclusión, tu lenguaje corporal puede expresar más sobre tu personalidad de lo que dices. Adopta una postura erguida. Nada peor que andar encorvado, ya que refleja flojera, indecisión, y falta de profesionalismo. Evita todo tipo de movimientos nerviosos con tus manos o pies. Sonríe. Los empleadores siempre prefieren un candidato alegre y entusiasta que a una persona aparentemente hostil o estresada. Sin embargo, trata de no excederte. Las sonrisas falsas y el humor forzado tampoco son recomendables.

PREPARAR UN ELEVATOR PITCH PARA LA ENTREVISTA LABORAL

- ¿Qué es un Elevator Pitch?



Es una técnica que tradicionalmente se utiliza para armar un discurso de venta sobre algún proyecto o emprendimiento, ante potenciales clientes o accionistas. Se le conoce como discurso de elevador porque debería durar menos de un minuto (máximo 2 min), que es lo que te toma viajar en el ascensor.

¿Por qué usar un Elevator Pitch en la entrevista de trabajo? Porque permite construir un discurso impactante, en forma clara, concisa y articulada sobre nuestro perfil profesional, logrando la atención de nuestro entrevistador.

¿CÓMO CONFECCIONAR UN ELEVATOR PITCH?

1. Crea un buen titular: Empezar bien es clave para captar la atención. Empieza con una afirmación importante.
2. Responde estas preguntas: ¿Quién eres? ¿Cuál ha sido tu trayectoria profesional? ¿Qué te diferencia de los demás?
3. Trata de ser breve, recuerda máximo 2 minutos.
4. Utiliza un lenguaje apreciativo, positivo; ¿En qué puedes aportar a la empresa?, ¿Para que eres bueno?
5. Escribe tu discurso y ensáyalo, hasta que te salga de forma natural y con pasión (por tu trabajo)
6. Incluye logros profesionales, habla de datos concretos.
7. Personaliza tu Elevator Pitch para cada empresa a la que postules.

A continuación, te dejamos un ejemplo:

"Entiendo que el mayor problema que tiene la empresa son sus sistemas anticuados y poco eficientes. Soy Jorge Santander, con más de 10 años de experiencia gestionando proyectos de digitalización, puedo optimizar sus procesos tecnológicos para agilizar la toma de decisiones y la obtención de resultados. Como hice en la empresa ZYC, con un presupuesto muy limitado, donde junto con otros compañeros implementamos un dashboard para todos los equipos de marketing. Gracias a ellos han descubierto una nueva segmentación y diseñado campañas que les ha aumentado las ventas un 20%"

LOS TEST PSICOLABORALES

Como hemos visto, en la mayoría de los procesos de selección, se utilizan diferentes tipos de evaluaciones para analizar si el perfil del candidato es idóneo para la vacante laboral.

Generalmente, después de las etapas de: análisis curricular, revisión de portafolio, entrevista técnica y entrevista laboral (individual y/o grupal, se aplican diferentes test psicolaborales. La etapa de aplicación de estos test varía dependiendo de cómo la empresa quiere llevar a cabo el proceso de selección, muchas veces los test psicolaborales se aplican en un inicio y otras, después de la entrevista con el psicólogo/a.

Es importante indicar que los test psicolaborales en selección de personal son una herramienta más dentro del proceso de selección, y que no son determinantes. Por lo general, estos test no son los responsables de que no sigas en el proceso.

- ¿Qué es un test psicolaboral y para qué sirve?

El test psicolaboral otorga indicadores claros de la personalidad del candidato, actitudes, inteligencia, habilidades y motivaciones.

Por lo general se aplican 2 tipos de test psicolaborales:

1. Test psicométrico: Los cuales brindan resultados objetivos y numéricos de características de candidatos, por ejemplo, su nivel de asertividad, empatía, atención a normas, apertura al cambio, razonamiento lógico, entre muchas otras. Algunos test psicométricos que se aplican son el test 16 PF, MBTI, Wonderlic, Edwards, entre otros.
 2. Test Proyectivos: Los cuales apunta a conocer el inconsciente del candidato. Estos test son en base a estímulos no estructurados, es decir, se le muestra al candidato una serie de láminas con manchas y/o colores que no tienen estructura y el candidato debe contestar que es lo que ve en cada una de las láminas. Algunos test proyectivos que se aplican son el test de Luscher (test de colores), Zulliger (3 lámina de "manchas"), Rorschach, entre otros.
- Recomendaciones para enfrentar un test psicolaboral:
 1. Debes darte el tiempo para responder estos test. Ideal que estés descansado y hayas dormido bien la noche anterior.
 2. Si no entendiste algo en la instrucción, debes preguntar antes de comenzar a realizar el test.



3. No te estreses si no alcanzaste a responder. Por lo general muchos test están diseñados para realizarlos en un tiempo menor que al que se da.
4. Siempre responde de forma sincera.
5. En estos test no hay respuestas buenas o malas.