



TEMA : DONDE BUSCAR TRABAJO

DOCENTE: QUISPE PALOMINO, JONATHAN

SEMESTRE: 2025 – IB

BUSQUEDA DE EMPLEO

MEDIOS DE BUSQUEDA DE EMPLEO

Los jóvenes que quieren insertarse al mercado laboral deben tener en cuenta que, tan importante es estar preparado para conseguir el puesto laboral, se tiene que ser eficiente en la búsqueda de ofertas laborales. Para ello, es importante conocer los diferentes medios que actualmente ofrecen puestos laborales y utilizar los que más se adecúan a sus necesidades, eso es ser eficientes al momento de buscarlas.

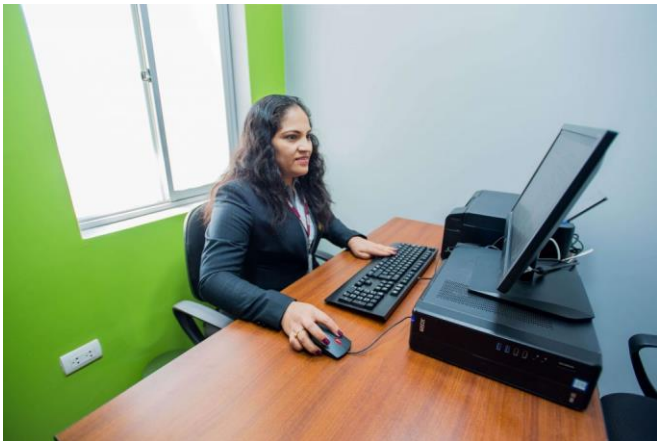


A continuación, le damos unas pautas para lograr la eficiencia en la búsqueda de ofertas laborales.

MEDIOS DE BÚSQUEDA DE EMPLEO SEGÚN EL PERFIL PROFESIONAL

1. OFICINA LABORAL DE SU INSTITUCIÓN EDUCATIVA

- ✓ Servicio de empleabilidad ofrecido por su centro de estudios.
- ✓ Ideal cuando se buscan las primeras prácticas o su primer empleo.
- ✓ Tienes menos competencia.



2. MEDIOS LABORALES EXTERNOS

- ✓ Como portales de empleo, periódicos, ferias laborales organizadas por entidades externas a su centro de estudios.
- ✓ Generalmente, son medios digitales y automatizados de búsqueda de empleo.
- ✓ Variedad de empleos.
- ✓ Mucha competencia.
- ✓ Ideal cuando busca gran cantidad y variedad de ofertas.



NUEVA

OPORTUNIDAD LABORAL EN MINISTERIOS DEL ESTADO

**PERÚ** **Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo**

Esta importante institución del sector público

BUSCA NUEVO PERSONAL

Infórmate y participa de los concursos públicos para servir al Perú

MÁS INFORMACION  www.convocatoriasdetrabajo.com

3. REDES SOCIALES

- ✓ Ideales porque tienen una buena cobertura y son muy utilizadas.
- ✓ La más usada es LinkedIn porque es especializada en temas laborales.
- ✓ Se utiliza mejor esta red cuando ya se tiene experiencia laboral.
- ✓ Ideal para ampliar tu red de contactos profesionales.



4. RED DE CONTACTOS

- ✓ Búsqueda a través de referencias como familiares, compañeros de trabajo, ex jefes, profesores, amigos.
- ✓ En esta categoría también se ubican pertenecer a comunidades con intereses comunes, asistir a eventos, etc.
- ✓ Efectiva para empresas que no tienen políticas muy estrictas de selección o empresas pequeñas.



COMO POSTULAR EFICIENTEMENTE A OFERTAS LABORALES

La otra razón por la que no se logra eficiencia en la búsqueda de empleo es porque el candidato postula o envía el currículum a ofertas donde no tienen el perfil que busca la empresa, es decir, no cumple con los requisitos obligatorios que pide la empresa en la oferta laboral.

Para que seas eficiente al momento de postular a las ofertas y elijan tu CV, se sugiere lo siguiente:



- ✓ Envíe su currículum a las ofertas de acuerdo con su perfil y cumpla con el 80% de los requisitos que piden en la oferta.
- ✓ Si en la oferta señalan algunos requisitos como **"OBLIGATORIOS"** y no cumple con ellos, es mejor no postular.
- ✓ Mantenga su currículum actualizado y, antes de postular, asegúrese que su CV cumpla con los requisitos que pida la oferta.
- ✓ Nunca mienta en su CV para lograr cumplir con los requisitos de las ofertas.
- ✓ Siempre que postule a una oferta, guarde la oferta, prepare un cuadro de registro de las ofertas a las que ha postulado para que lleve un control. Recuerde que cuando la empresa lo llame, debe tener esta información a la mano para que se prepare para el proceso de selección.

Ejemplo de Reporte de Registros de Ofertas

NOMBRE DE LA EMPRESA	PUESTO	FECHA LÍMITE	FECHA DE POSTULACIÓN	OBSERVACIONES
CIBERTEC PERU SAC	PRACTICANTE DE SOPORTE	Desde 12/07/2015 hasta 31/08/2015	25/07/2015	OK
CORPORACIÓN DE SERVICIOS GR SA	PRACTICANTE DE DISEÑO	Desde 13/08/2015 hasta 31/08/2015	23/08/2015	INGLES INTERMEDIC
GSA CONSULTORES PERU SAC	ASISTENTE ADMINISTRATIVO	Desde 24/08/2015 hasta 27/08/2015	25/08/2015	EXPERIENCIA 6 MESES

SEÑALES DE ALERTA

Las señales de alerta son indicadores que permiten saber si nuestro proceso de búsqueda de empleo está correcto o si hay que realizar ajustes para conseguir nuestro objetivo, es decir, conseguir el empleo.

A continuación, presentamos las principales señales de alerta:



Alerta # 1

- Si postulas menos de 8 veces en un mes.

Alerta # 2

- Si has postulado más de 8 veces en un mes y no te llaman las empresas.

Alerta # 3

- Si has pasado por 3 entrevistas y no te contratan.

SOLUCIONES A LAS SEÑALES DE ALERTA

Solución Alerta # 1

- ¿Porqué estás postulando poco? Identifica el problema: ¿No cumples con el 80% de los requisitos?, ¿Eres muy exigente?, ¿No te sientes preparado? ¿Estás usando los medios adecuados para enviar tu CV?
- Postula a más ofertas!!!

Solución Alerta # 2

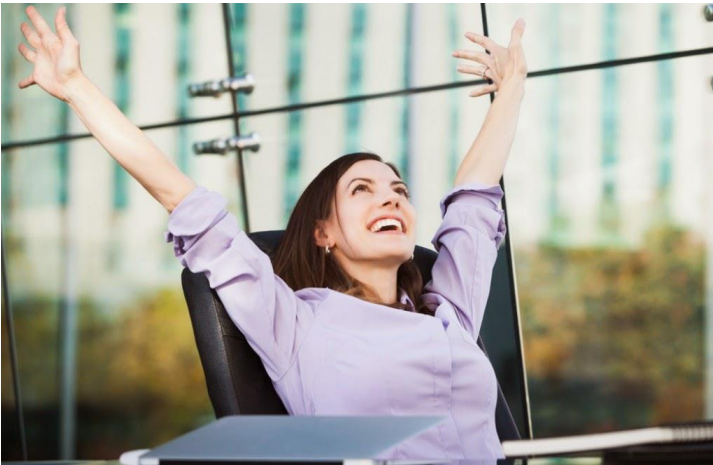
- ¿Está correcto y actualizado tu CV? ¿Estás cumpliendo por lo menos con el 80% de requisitos que pide la oferta? ¿Estás conectado realmente o podrías estar perdiendo llamadas? ¿Te han llamado pero no concretaste la entrevista?
- Verifica que tu CV sea vendedor y no pierdas llamadas de empresas!!

Solución Alerta # 3

- ¿Porqué crees que no te llamaron? ¿En qué parte del proceso de selección te quedaste?
- Entrénate para aprobar el proceso de selección!!!

CONSIDERACIONES IMPORTANTES SI CONSIGUES EMPLEO O PRACTICA

Actualmente, los millennials (la nueva generación de jóvenes profesionales) solo componen el 28% de la fuerza laboral en el Perú, pero se estima que en los próximos 7 años llegue al 70%. Esto significa que actualmente los millennials son dirigidos por líderes que pertenecen a otra generación de profesionales y es natural que exista un choque generacional. Lo importante, es que ambas generaciones aprendan a "adaptarse" y potencien lo mejor de cada generación.

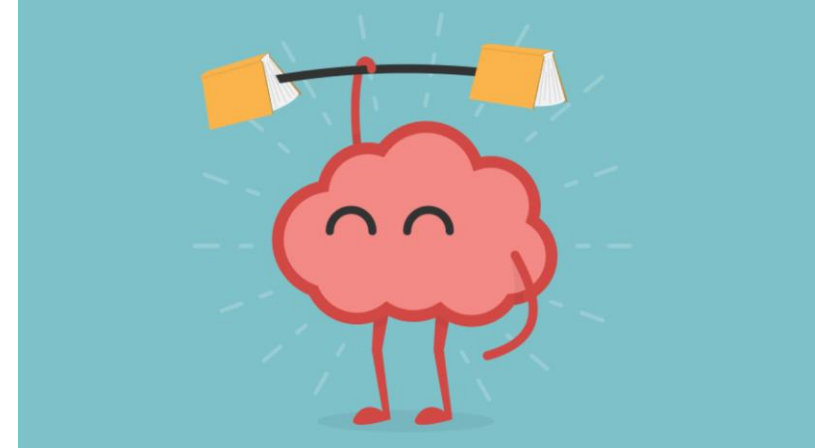


A continuación presentamos un caso típico de percepciones profesionales cuando el jefe y su equipo de trabajo pertenecen a generaciones diferentes:

Francisco, el líder del área, le comenta al consultor: "Estoy muy contento con los nuevos jóvenes que estamos incorporando a la empresa. Traen ideas de negocios digitales que reflejan tal cual su vida, más simple y realmente es una mirada refrescante a cada proceso y línea de negocio. Pero, en este proceso, sí estoy teniendo algunas dificultades y no tengo muy claras cómo enfrentarlas, por ejemplo, muchos de estos jóvenes abandonan el trabajo en menos de 3 meses porque sienten que sus funciones son repetitivas y quieren aprender y agregar valor en muy corto tiempo".



“Lo que sucede es que no son las típicas dificultades de cualquier proceso de cambio. Ahora, los líderes, adicionalmente a la gestión de equipos milenials, tienen que desarrollar competencias nuevas y distintas adaptándose a estos nuevos tiempos. Por ejemplo, si tu equipo siente que sus funciones son repetitivas y poco retadoras en corto tiempo, debes tener muy desarrollado tu liderazgo inspirador, que transmita un propósito en lo que se hace, el aporte la empresa, a los clientes o la sociedad”.



Cuando ingrese a un nuevo empleo, es muy importante que sepa que entrará a una fase de adaptación. A continuación se presentan algunos consejos prácticos para que su fase de adaptación sea exitosa:

- Siempre hay un proceso de adaptación que demora en promedio 3 meses aproximadamente.
- Si sus expectativas sobre el trabajo fueron mayores a lo que es su puesto real, no se desanime, esto forma parte de su proceso de adaptación. Es cuestión de tiempo. A menos que sea un tema ético.
- En el proceso de adaptación, aprenda, pregunte. No haga cambios hasta que conozca bien los procesos.
- Conozca las políticas de la empresa, aprenda su puesto y lo que esperan de usted.
- Preocúpese por integrarte a su equipo de trabajo y conocer el estilo de liderazgo de su jefe inmediato.
- Organícese para que pueda cumplir con tus objetivos y lo que espera su jefe.

CASOS ÉTICOS: “LAS LEYES INCAS”



Un profesional debe ser íntegro, es decir, cultivar valores. Uno de los mejores ejemplos por su simpleza, claridad y contenido son los Principios o Leyes Incas que heredamos de nuestros antepasados. Los tres Principios Incas han sido adaptados a la vida laboral; si los ponemos en práctica siempre, nos permitirán ser profesionales virtuosos:


AMA SUA: NO SEAS LADRÓN

- Extraer información de la empresa y clientes no autorizados.
- Compartir información de la empresa y clientes no autorizados con personas externas.
- Sustraer bienes de la empresa.
- Usar ideas de otros compañeros para beneficio personal.
- Utilizar bienes de la empresa para uso personal.

AMA LLULLA : NO SEAS MENTIROSO

- No pongas excusas para justificar errores.
- No culpes a otros.
- No hables mal de tu empresa ni de tu jefe.
- No hagas abandono de trabajo.
- No seas cómplice de malas conductas. No te quedes callado si ves algo poco ético.
- Cumple lo que prometes.

AMA QELLA: NO SEAS PEREZOSO

- No llegues tarde al trabajo.
 - No faltes al trabajo injustificadamente.
 - No des un mal servicio a tus clientes.
 - Presenta tus informes a tiempo.
 - Sé puntual
- 

FUNCION DEL AREA DE RECURSOS HUMANOS

La función del departamento de Recursos Humanos es encontrar el talento humano indicado para cumplir con los objetivos estipulados por una empresa. Aun así, muchas veces el proceso de selección no es el indicado, lo que puede traer como consecuencia una alta tasa de rotación de personal.

Para elegir el empleo correcto es indispensable conocer el perfil, los requisitos como así también los tipos de entrevistas de trabajo que existen y evaluar cuál es la opción que más se ajusta con las necesidades, tiempos y requisitos con los que uno cuenta.



CUATRO TIPOS DE ENTREVISTA DE TRABAJO MÁS UTILIZADOS EN NUESTRO PAÍS

1. ENTREVISTAS POR DINÁMICA.
2. ENTREVISTAS POR NÚMERO DE CANDIDATOS.
3. ENTREVISTAS POR TIPO DE PREGUNTAS.
4. ENTREVISTAS POR ESTRUCTURA.

1. ENTREVISTAS POR DINÁMICA

Las entrevistas por formato son las más tradicionales que hay actualmente y que muchas empresas llevan a cabo. Existen dos tipos de entrevistas de trabajo bajo este estándar y te las mencionaré a continuación.




1.1 ENTREVISTA PRESENCIAL

La entrevista presencial o física es la más común entre las empresas y consiste en que el candidato debe acudir al punto de reunión establecido previamente por la persona encargada de entrevistarlo. Usualmente la conversación se realiza en las instalaciones de la compañía. Aun así, dependiendo del nivel de formalidad de la cita, también puede llevarse a cabo en un restaurante o cafetería.

1.2 ENTREVISTA A DISTANCIA

Las entrevistas de trabajo a distancia pueden realizarse por diferentes canales, siendo el teléfono y las videoconferencias los principales. Se trata de conversaciones estructuradas o no estructuradas en las que se realizan una serie de preguntas para conocer a los candidatos.

Las empresas utilizan las entrevistas por teléfono sobre todo para conversar brevemente con los interesados en un puesto, **a quienes les hacen preguntas clave y así determinan si pasan o no a una entrevista presencial o por videollamada.**



Justamente esta última se ha convertido en uno de los formatos más adoptados por las compañías desde 2020, con un incremento de uso de 150 %. Es un dato bastante interesante, ya que antes de la pandemia tan solo un 40 % de los procesos de selección se realizaban de esta manera. (ADECCO 2020)

Los beneficios que ven las organizaciones de hacer una entrevista de trabajo por videollamada consisten en tener un primer encuentro con el candidato antes de convocarlo a una conversación presencial y la oportunidad de entrevistar fácilmente a participantes de otras ciudades o incluso de más países.



2. ENTREVISTAS POR NÚMERO DE PARTICIPANTES

Estos tipos de entrevistas de trabajo sí determinan puntos clave para llevar a cabo una dinámica específica. Cada una de las categorías tiene diferentes características.

2.1 ENTREVISTA UNO A UNO

Este es el tipo de entrevista de trabajo más utilizado por las empresas; se caracteriza por realizarse de forma física e involucra una conversación directa entre el reclutador y el candidato.

La entrevista uno a uno o tradicional permite al entrevistador hacer preguntas claras para conocer la experiencia y las habilidades de la persona que tiene al frente. Además, la vista física le da la oportunidad de evaluar la forma de responder, la actitud e incluso la honestidad del candidato.

Una de las grandes ventajas de este tipo de entrevista de trabajo para la organización es que puede optimizar las preguntas para cada puesto disponible, hasta lograr una estructura general que puede usar en cada sesión que tenga. También puede improvisar algunos cuestionamientos con base en las respuestas que le da la persona a la que está entrevistando.



2.2 ENTREVISTA GRUPAL

Este tipo de entrevista de trabajo involucra a múltiples candidatos que son entrevistados al mismo tiempo; puede ser para el mismo puesto o para diferentes vacantes. Las razones por las que una empresa elige esta opción pueden variar entre atender rápida y eficientemente a varias personas a la vez y acelerar el proceso, o evaluar el comportamiento de cada uno en un entorno grupal.

No obstante, las entrevistas grupales suelen tener la desventaja de no dedicar el tiempo suficiente a cada uno de los candidatos, lo que puede llevar a una mala selección de personal.



2.3 PANEL DE ENTREVISTAS

Es similar a la entrevista grupal, pero en este tipo de entrevistas de trabajo hay varios reclutadores que interrogan a un solo candidato. Este panel se conforma mayormente por tres a cinco entrevistadores, aunque puede darse el caso de que los grupos sean más grandes.

La dinámica permite que cada reclutador se turne para realizar las preguntas. Aunque, en algunas ocasiones, puede haber entrevistadores que solo funjan como observadores.

Una de las ventajas de este tipo de entrevista de trabajo es que puedes analizar a un candidato desde diferentes puntos de vista o áreas técnicas. También pueden realizarse de forma presencial o por videollamada.



2.4 ENTREVISTAS EN CADENA

Estas entrevistas manejan una dinámica parecida al panel, pues varias personas entrevistan a un candidato. La diferencia más notable es que cada una de las conversaciones se realiza en distintos momentos.

Estas entrevistas suelen ser mucho más largas y se emplean para procesos de selección más rigurosos. Permiten establecer filtros estratégicos, en los que poco a poco se van eliminando candidatos hasta llegar al perfil indicado.



AulaFacil.com



3. ENTREVISTAS POR TIPO DE PREGUNTAS

Estos tipos de entrevistas de trabajo pueden ser presenciales o a distancia, pero se concentran en medir al candidato a partir de alguna situación en específico. Pueden dividirse en las siguientes categorías:

3.1 ENTREVISTA CONDUCTUAL

En estas entrevistas el reclutador evalúa el desempeño de los candidatos en situaciones determinadas del trabajo. Más allá de realizar preguntas estructuradas, el entrevistador le pide al participante que describa sus experiencias en otros trabajos, a fin de analizar el comportamiento que tuvo y predecir la manera en que se desenvolverá en el puesto solicitado.

Aunque pueden ser determinantes y realizarse de forma independiente, usualmente forman parte de otros tipos de entrevistas de trabajo para complementar el proceso de selección.

3.2 ENTREVISTA POR COMPETENCIAS

En este tipo de proceso las empresas evalúan las habilidades y competencias de los solicitantes. Regularmente se concentran en aquellas relacionadas a la vacante; por ejemplo, el nivel de liderazgo y comunicación en caso de estar buscando a un gerente.

Al igual que las entrevistas conductuales, estas pueden combinarse con otros tipos para incluir preguntas que permitan conocer experiencias pasadas y la forma en que manejaron situaciones específicas. Sin embargo, el objetivo de este tipo de selección es buscar evidencia de las habilidades de un candidato.



3.3 ENTREVISTAS DE ESTRÉS

Este es un tipo de entrevista mucho más desafiante, pues los candidatos son evaluados con preguntas y situaciones inesperadas que pueden generar un alto nivel de presión. Las preguntas son mucho más retadoras e incluso conflictivas, cuyo fin es medir el nivel de frustración que el entrevistado puede tener.

Si bien este tipo de entrevistas no suelen implementarse con regularidad, el objetivo no es ver “qué tanto soporta un colaborador”, sino confirmar que la persona sea capaz de mantener la calma y no reaccionar con ira.



3.4 ENTREVISTA DE CASO

Estas entrevistas tienen por objeto ver el comportamiento y proceso de un candidato con una situación hipotética, compartida con anterioridad por la empresa. En ellas los reclutadores analizan el nivel de resolución de problemas y el pensamiento analítico del participante.

Es importante que, para llevarlas a cabo, se brinden instrucciones de lo que se debe realizar y ser claros en el tiempo disponible para resolver y dar una solución.



4. ENTREVISTAS POR ESTRUCTURA

Las estructuras en una entrevista de trabajo son determinadas por la empresa y sirven para tener una mejor organización y aprovechamiento del tiempo con cada candidato. Existen tres tipos:

4.1 ENTREVISTA ESTRUCTURADA

Los reclutadores se circunscriben a la misma estructura de preguntas y ritmo de entrevistas con todos los candidatos, sin diferenciar entre una vacante y otra. Suelen implementarse en procesos de selección masivos o puestos que se renuevan constantemente.

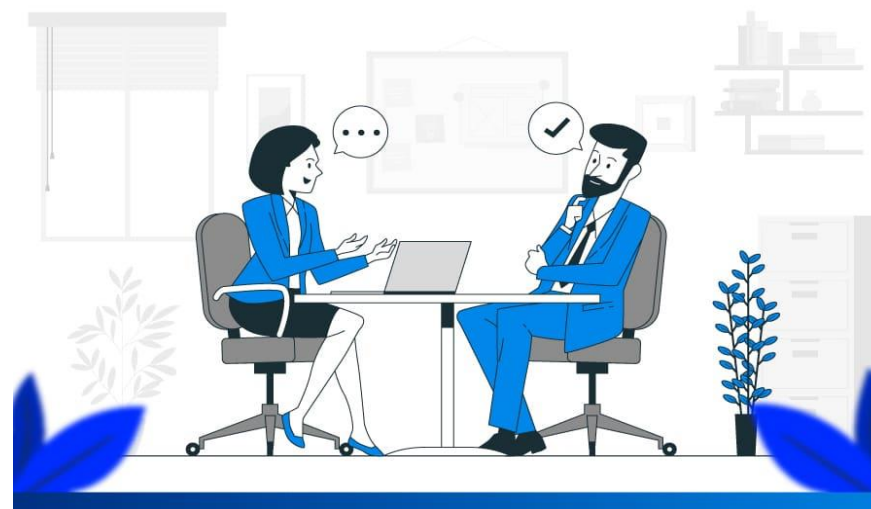


4.2 ENTREVISTA NO ESTRUCTURADA

En este tipo de entrevista de trabajo los reclutadores suelen improvisar y tienen la libertad de realizar las preguntas que consideren necesarias para los diferentes entrevistados.

4.3 ENTREVISTA MIXTA

Con una combinación de las dos anteriores, esta entrevista da mucha más libertad a los reclutadores para analizar los criterios necesarios para el puesto, pero también para indagar en cuanto a la experiencia, habilidades y comportamientos que pudieran aportar positivamente al puesto.



ACTIVIDAD

REALIZAR UN MAPA CONCEPTUAL SOBRE LOS TIPOS DE ENTREVISTA, REALIZAR EL CONCEPTO DE CADA TIPO Y SU CLASIFICACIÓN ASÍ COMO TAMBIÉN UN EJEMPLO DE CADA UNO.

TOMAR EN CUENTA LA INFORMACIÓN DESARROLLADA EN CLASE.

