

SESIÓN 1: EL PLAN DE BÚSQUEDA LABORAL Y EL CURRICULUM VITAE

Buscar trabajo no es simplemente enviar currículums al azar. Requiere estrategia, organización y claridad de objetivos. Un plan de búsqueda laboral es una herramienta que permite organizar todos los pasos necesarios para alcanzar una meta profesional, definiendo tiempos, acciones, y recursos necesarios.

 **por Kibernet Capacitación S.A. Kibernet Capacitación S.A.**

¿QUÉ ES UN PLAN DE BÚSQUEDA LABORAL Y POR QUÉ DEBEMOS PLANIFICAR?

Un plan de búsqueda laboral es una herramienta que permite organizar todos los pasos necesarios para alcanzar una meta profesional, definiendo tiempos, acciones, y recursos necesarios.

¿Por qué es importante planificar?

- Aumenta las probabilidades de encontrar oportunidades alineadas a tus intereses.
- Permite enfocarse en empresas y cargos compatibles con tu perfil.
- Reduce el estrés y la ansiedad del proceso.
- Te permite evaluar avances y ajustar tu estrategia según los resultados.

ELEMENTOS DE UN PLAN DE BÚSQUEDA

Perfil laboral

Es la definición clara de quién eres profesionalmente: tus habilidades, conocimientos, intereses y objetivos. Responde a preguntas como:

- ¿En qué tipo de cargos quiero trabajar?
- ¿Qué herramientas o lenguajes domino?
- ¿Cuál es mi experiencia previa?
- ¿En qué áreas me gustaría seguir desarrollándome?

Currículum Vitae

Es tu carta de presentación formal. Debe reflejar tu perfil profesional, logros, estudios, experiencia y habilidades de forma clara y efectiva (más abajo se detalla su contenido).

Publicación y difusión

Una vez tengas tu CV listo, debes distribuirlo de forma inteligente:

- Plataformas como LinkedIn, Get on Board, Indeed, Computrabajo, Laborum.
- Portales de empresas tecnológicas.
- Networking: participa en eventos, ferias laborales y comunidades online.

Portafolio de productos

En áreas como desarrollo, diseño o análisis, tener un portafolio es esencial para mostrar tus proyectos, habilidades y estilo de trabajo. Puede incluir:

- Proyectos personales.
- Trabajos freelance.
- Contribuciones a software libre.
- Repositorios en GitHub o presentaciones en línea.

DESAFÍOS TÉCNICOS

Los desafíos técnicos son pruebas prácticas que las empresas aplican para evaluar tus conocimientos. Pueden incluir:



Algoritmos y estructuras de datos

Pruebas que evalúan tu capacidad para resolver problemas de programación.



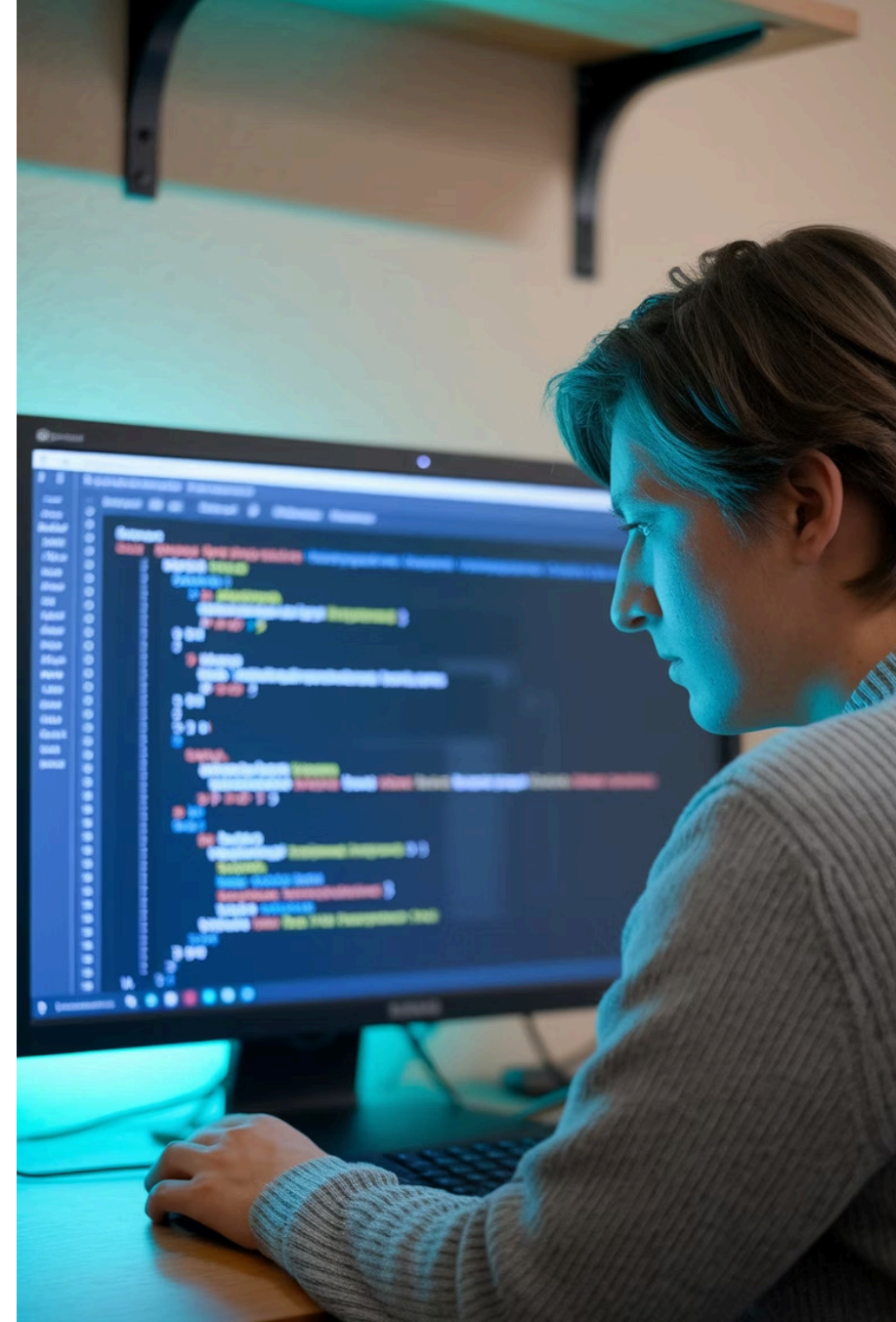
Proyectos pequeños

Por ejemplo: crear una API, maqueta en frontend.



Pruebas en plataformas

Como HackerRank, CodeSignal o Codility. Prepárate practicando con ejercicios en línea y repasando tus fundamentos.



ENTREVISTAS LABORALES

La entrevista es el espacio donde puedes demostrar tu valor humano y profesional. Existen distintos tipos:

Entrevistas técnicas

Donde se evalúa tu capacidad para resolver problemas.



Entrevistas conductuales

Centradas en tu forma de trabajar en equipo, liderazgo, resolución de conflictos.

Entrevistas grupales

Observan cómo te relacionas con otros candidatos.

Consejo: Prepárate revisando posibles preguntas y haciendo simulaciones.

TEST PSICOLABORALES

Los test psicolaborales son herramientas utilizadas durante los procesos de selección para conocer aspectos de la personalidad, habilidades cognitivas, manejo emocional, aptitudes específicas, entre otros factores relevantes para un cargo.

No buscan "aprobar" o "reprobar", sino evaluar la compatibilidad entre el perfil del postulante y el cargo/empresa.

EJEMPLOS COMUNES DE TEST PSICOLABORALES

Test de Lüscher (Test de los colores)

- Qué mide: Estado emocional, nivel de estrés, motivación.
- Cómo es: Se elige un orden de preferencia entre colores presentados.
- Tip: No hay respuestas correctas; se recomienda responder sin sobrepensar.

Test de Zulliger (similar al Rorschach)

- Qué mide: Dinámicas internas de personalidad y forma de relacionarse con los demás.
- Cómo es: El postulante interpreta láminas con figuras abstractas (tipo manchas).
- Tip: Es aplicado por psicólogos, no requiere preparación previa.

Test de Cleaver o DISC

- Qué mide: Estilo de comportamiento en el trabajo (Dominancia, Influencia, Estabilidad, Conformidad).
- Cómo es: El postulante elige palabras que más/menos lo representan en diferentes situaciones.
- Tip: Sé coherente con tu estilo natural, no intentes "forzar" un perfil.

MÁS EJEMPLOS DE TEST PSICOLABORALES

Test de aptitudes

Razonamiento lógico, verbal, numérico

- Qué miden: Capacidad de análisis, pensamiento lógico, comprensión de textos, cálculos.
- Cómo son: Preguntas cronometradas de tipo test (muy similares a ejercicios tipo PSU/SAT).
- Tip: Practicar con tests online puede ser útil para mejorar la agilidad mental.

Cuestionarios de personalidad

BFQ, 16PF, etc.

- Qué miden: Rasgos de personalidad (introversión, responsabilidad, emocionalidad, etc.).
- Cómo son: Preguntas sobre actitudes, preferencias y formas de actuar.
- Tip: Sé honesto/a. Buscan consistencia, no perfección.

CONSEJOS GENERALES PARA ENFRENTAR TEST PSICOLABORALES



Descansa bien la noche anterior

Un descanso adecuado mejora tu rendimiento cognitivo.



Llega puntual y con una actitud tranquila

La puntualidad y la calma son fundamentales para un buen desempeño.



Lee bien las instrucciones antes de responder

Comprender correctamente lo que se pide es esencial.



Sé tú mismo/a

Buscan coherencia, no un perfil artificial.



Si es online, asegúrate de tener buena conexión

Y un entorno sin distracciones.

CARACTERÍSTICAS DEL MERCADO LABORAL TI

¿Qué tipo de empresas y áreas contratan estos perfiles?

Startups

Suelen buscar desarrolladores full-stack, diseñadores UX/UI, data scientists.



Empresas grandes o corporativas

Roles más especializados, estructuras claras y posibilidades de escalar.

Consultoras

Múltiples proyectos, contacto con diversos clientes.

Gobierno / sector público

Procesos más formales, estabilidad.

TIPOS DE CARGOS DISPONIBLES EN TI



Frontend /
Backend / Full-
Stack
Developer



QA Engineer /
Tester



UX/UI Designer



Product Owner
/ Scrum Master



Data Analyst /
Data Scientist



DevOps
Engineer /
SysAdmin

BÚSQUEDA DE CANDIDATOS EN EL SECTOR TI

¿Cómo se realiza la búsqueda de candidatos?

Las empresas usan diversas fuentes para buscar talentos:



Plataformas especializadas

Get on Board, LinkedIn, etc.



Headhunters y reclutadores TI

Profesionales dedicados a la búsqueda de talento.



Redes de contacto internas

Referencias de empleados actuales.



Eventos y hackatones

Espacios para conocer talento en acción.

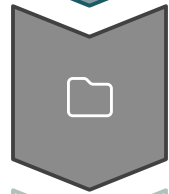
Es clave mantener actualizado tu perfil y portafolio para aumentar tus oportunidades.

ETAPAS DEL PROCESO DE SELECCIÓN



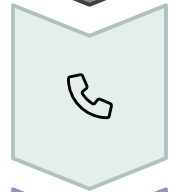
Publicación de oferta

La empresa publica la vacante en diferentes plataformas.



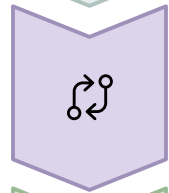
Recepción y análisis de CVs

Revisión de perfiles y selección inicial.



Preselección telefónica

Primer contacto para verificar disponibilidad e interés.



Entrevista(s) técnica(s)

Evaluación de conocimientos y habilidades específicas.



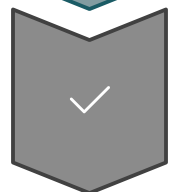
Entrevista psicolaboral / cultural

Evaluación de compatibilidad con la cultura de la empresa.



Oferta laboral

Presentación formal de condiciones.



Negociación y cierre

Acuerdo final entre ambas partes.

EL CURRÍCULUM VITAE (CV)

¿Qué es?

Un CV es un documento que resume tu experiencia, formación, habilidades y logros de forma ordenada y profesional. Es tu primera oportunidad de generar interés.

Elementos que lo componen

- Datos personales y contacto
- Extracto o perfil profesional
- Experiencia laboral
- Formación académica
- Habilidades técnicas y blandas
- Certificaciones (si corresponde)
- Portafolio y enlaces (GitHub, LinkedIn)
- Idiomas
- Referencias (opcional)

REGLAS DE ORO PARA LA CONFECCIÓN DE UN CV EFECTIVO



Claridad

Usa lenguaje simple y evita párrafos largos.



Extensión adecuada

Máximo 1 o 2 páginas.



Personalización

Adaptar el CV a la oferta (usa palabras clave del anuncio).



Diseño limpio y profesional

Formato consistente y fácil de leer.



Sin errores

Sin errores ortográficos ni gramaticales.



Verbos de acción

Usa verbos como "Desarrollé", "Lideré", "Implementé".

BUENAS PRÁCTICAS PARA LA REDACCIÓN

Un CV efectivo es claro, preciso y está enfocado en resaltar lo que puedes aportar al cargo al que postulas. A continuación, veamos buenas prácticas para redactar las secciones más relevantes:

Redacción de la experiencia laboral

Objetivo: Mostrar tus logros y responsabilidades de manera clara y relevante.

Buenas prácticas:

- Usa verbos de acción al inicio de cada ítem: "Desarrollé", "Implementé", "Coordiné", "Optimicé".
- Incluye logros cuantificables cuando sea posible: "Reduje los tiempos de carga del sitio web en un 40% mediante optimización del código".
- Adapta la experiencia al cargo que postulas: destaca tareas y logros más relevantes según la oferta.
- Ordena en orden cronológico inverso (de lo más reciente hacia atrás).
- Indica el nombre de la empresa, cargo, periodo trabajado y funciones principales.

EJEMPLO DE REDACCIÓN DE EXPERIENCIA LABORAL

Desarrollador Full Stack – Empresa XYZ

Enero 2023 – Diciembre 2024 - Lideré el desarrollo de un sistema de gestión interna con React y Node.js. - Implementé una base de datos PostgreSQL optimizada, reduciendo consultas en un 30%. - Participé en reuniones Scrum y trabajé en sprints de 2 semanas.

Redacción de los datos educacionales

Objetivo: Mostrar tu formación de manera clara y resumida.

Buenas prácticas:

- Menciona título obtenido, institución y año (de inicio y término o en curso).
- No incluyas educación básica, a menos que no tengas otra formación.
- Si tienes educación técnica y universitaria, parte por la más reciente o relevante.
- Puedes agregar certificaciones o cursos si están relacionados con el cargo.

Técnico en Análisis de Sistemas – Instituto Profesional ABC

2021 – 2023 Curso: Fundamentos de Python – Coursera (Google)

Completado en abril 2024 – Certificado digital

SELECCIÓN Y REDACCIÓN DE HABILIDADES

Objetivo: Destacar tus competencias técnicas y blandas más relevantes.

Buenas prácticas:

- Separa habilidades técnicas (software, lenguajes, herramientas) y habilidades blandas (trabajo en equipo, proactividad, comunicación).
- No pongas habilidades genéricas sin respaldo ("responsable", "multitarea") a menos que puedas evidenciar con experiencia.
- Usa listas ordenadas o íconos para facilitar la lectura.
- Alinea las habilidades con lo que se pide en la oferta laboral.

Ejemplo de habilidades técnicas:

- JavaScript, Vue.js, Python, PostgreSQL
- Git, Docker, Firebase, REST APIs

Ejemplo de habilidades blandas:

- Resolución de problemas
- Comunicación efectiva en equipos ágiles
- Adaptabilidad a nuevos entornos

SECCIONES ADICIONALES DEL CV

Estas secciones te permiten personalizar y fortalecer tu perfil.

Opcionales que puedes incluir:

Idiomas

Especifica nivel (básico, intermedio, avanzado). Puedes usar el estándar CEFR (A1–C2).

Idiomas: - Inglés: Intermedio alto (B2 – puede mantener una conversación técnica) - Español: Nativo

Portafolio o proyectos personales

Incluye enlaces a GitHub, portafolios online o sitios web que hayas creado.

Portafolio: - [github.com/tuusuario](#) - [tuportafolio.com](#)

Otros elementos

- Voluntariado o participación en comunidades tech.
- Intereses personales: opcional, si se relacionan con el cargo (ej. diseño, videojuegos, robótica).

FUENTES PARA LA DISTRIBUCIÓN DEL CURRÍCULUM Y ACTIVIDAD PRÁCTICA

Fuentes para distribuir tu CV

- LinkedIn: optimiza tu perfil con palabras clave.
- Portales de empleo: Get on Board, Computrabajo, Indeed, Laborum.
- Correo directo a empresas (si aceptan postulaciones espontáneas).
- Redes profesionales y comunidades online.

Publicación y difusión

Tu presencia digital también comunica tu perfil profesional. Asegúrate de:

- Mantener actualizado tu LinkedIn.
- Tener un portafolio disponible en línea.
- Participar activamente en comunidades o foros (GitHub, Discord, Slack).

ACTIVIDAD PRÁCTICA GUIADA

Objetivo: Que los estudiantes comprendan los elementos claves de un plan de búsqueda laboral y sepan cómo aplicarlos mediante el análisis de ejemplos reales y la creación de su propio CV en una plataforma profesional.

Pasos:

1. Abre en pantalla una plataforma como [Get on Board](#), [LinkedIn Empleos](#), o [Indeed](#).
2. Elige una oferta atractiva.
3. Guía la lectura del aviso:
 - ¿Qué busca la empresa?
 - ¿Qué tecnologías se piden?
 - ¿Qué habilidades blandas mencionan?
 - ¿Cómo adaptarías tu CV para esta oferta?

Pd: El profesor elige la oferta y responde en conjunto con los estudiantes las preguntas