IPLACEX
TECNOLÓGICO NACIONAL

APRESTO LABORAL

UNIDAD Nº I
MERCADO LABORAL ACTUAL

WWW.IPLACEX.CL

Introducción:

Actualmente el mercado Laboral, ha ido transformándose radicalmente, debido al fenómeno de la globalización y la tecnología de la información, dando lugar a una sociedad del conocimiento. Ante esto, la empresa se torna más competitiva y dinámica, esto implica ser más productivas hacia dentro (personas altamente calificadas), como hacia afuera de la organización. Por ello, se vuelve más estratégica en todo sentido, ya que debe ponerse a la altura de las exigencias que rige el mercado y las economías del globo, y de esta forma lograr sus objetivos. El foco que permite el éxito y la optimización de los procesos son las personas, por lo tanto la gestión de personas dentro de la nueva empresa, está enfocada en el capital humano e intelectual, considerado como un agente activo de cambio y que continuamente está aprendiendo e incorporando conocimientos a la vanguardia, poseedor de un gran talento, capaz de transformar, adaptarse y marcada la diferencia en el entorno de la organización.

1-Cita concepto globalización. http://www.profesorenlinea.cl/geografiagral/GlobalizacionEs.htm

Ideas Fuerza

- La globalización como proceso de trasformación de las economías y el mercado, trae consigo el desarrollo tecnológico y las nuevas formas de organización.
- El mercado actual y los cambios que esto significan, influye en el destino de la empresa y el nuevo modelo de ser empresa, privilegiando a las personas, junto a los conocimientos y habilidades intelectuales, se convierte en la base principal de una nueva organización. La importancia de las competencias laborales en el mercado actual
- El profesional, tiene un grande desafío en cuanto al posicionamiento profesional, y así poder destacar dentro de una organización, de esta forma, para que movilicen y generen sinergia dentro de la empresa. Esto quiere decir, que necesitan nuevas ideas, innovación, superación y actualización de conocimientos, por tanto que revolucione la organización, siendo un real aporte o valor, para poder alcanzar otro nivel.
- Los desafíos de las empresas emergentes para con los profesionales es crear conocimiento y entregar las instancias para utilizarlos y añadirlos a la organización, mediante el conocimiento de las fortalezas y debilidades que posee sus personas para desarrollar el talento o nivelarlo.

1-Cita concepto globalización. http://www.profesorenlinea.cl/geografiagral/GlobalizacionEs.htm

Desarrollo

1. La Globalización, contexto, beneficios y desafío

Para comenzar a hablar sobre la globalización, es preciso saber que Según el Fondo Monetario Internacional (FMI) "La globalización es una interdependencia económica creciente del conjunto de países del mundo, provocada por el aumento del volumen y la variedad de las transacciones transfronterizas de bienes y servicios, así como de los flujos internacionales de capitales, al tiempo que la difusión acelerada de generalizada de tecnología".
Por lo tanto, en este contexto nos hemos ido desenvolviendo, ya hace desde a finales del siglo XX y a comienzo de XXI fuertemente, gracias los principales avances **tecnológicos** (revolución tecnológica) y de la necesidad de expansión del flujo comercial mundial, ha permitido romper las fronteras a cabo de transacciones económicas y expansión de los negocios por todo el globo.
Dado este fenómeno, el impacto ejercido por la globalización ha tocado aspectos tan profundos como la economía (**mercado laboral**, comercio internacional), la política (instauración de sistemas democráticos, respeto por las libertades individuales y los DDHH), acceso a la educación o la tecnología, que ha ido impactando en la vida y en desarrollo de cada país o nación.
Siendo entonces, la tecnología un factor trascendental para transformar considerablemente la actividad económica, con nuevas y valiosas herramientas de materializar oportunidades en todo el mundo con actores económicos individuales (consumidores, inversionistas y comercios), logrando un gran impacto en el mercado del trabajo y el comercio internacional.

1-Cita concepto globalización. http://www.profesorenlinea.cl/geografiagral/GlobalizacionEs.htm

Una mirada

- Según el Banco Nacional Mundial, la globalización, *"en general, privilegia una mayor apertura de comercio y de IED porque los datos indican que los beneficios en materia de desarrollo económico y reducción de la pobreza tienden a ser relativamente mayores que los costos o riesgos potenciales (aunque también se preste atención a las políticas específicas para mitigar o atenuar costos y riesgos)"*.

- Concluyendo así, "*la mejor forma de hacer frente a los cambios ocasionados por la integración internacional de los mercados de bienes, servicios y capitales, es ser francos y abiertos hacia ellos. Como se señala en esta serie de reseñas informativas, la globalización genera oportunidades, pero también ocasiona riesgos. A la vez que aprovechan las oportunidades de mayor crecimiento económico y el mejor nivel de vida que trae consigo una mayor apertura, las autoridades a cargo de formular políticas –en el ámbito internacional, nacional y local– también enfrentan el desafío de mitigar los riesgos para los pobres, vulnerables y marginados, y de aumentar la igualdad y la* ***inclusión".***

1.2Efectos de la globalización

Positivos

- Hay más posibilidades de inversión, especialmente en los países en vías de desarrollo.
- Existe un mayor intercambio de ideas y difusión de elementos culturales.
- El intercambio de bienes y servicios es más expedito por las facilidades del intercambio de información, acceso a transporte y medios de pago.
- Mayor acceso a mejores bienes y servicios. Y a mejores precios.
- Más personas viajando por turismo y trabajo (quienes hablen inglés tienen más posibilidades).
- Capacidad de informar y recibir información de temas globales (como el cambio climático y la deforestación) y locales (compartiendo el resultado del partido de fútbol con los compatriotas que viven en otro país).

Negativos

- Algunos grupos antiglobalización acusan que las facilidades para el mayor intercambio sólo facilitan el acceso a compañías trasnacionales para que continúen una acción explotadora del hombre y la

1-Cita concepto globalización. http://www.profesorenlinea.cl/geografiagral/GlobalizacionEs.htm

naturaleza.

- La inversión extrajera no garantiza que parte del valor generado se quede en las naciones que las reciben.
- Los mismos grupos acusan que multinacionales podrían abusar de la falta de regulación que existe en los países menos desarrollados, aprovechando legislaciones laborales más relajadas y controles ambientales menos estrictos.
- Una posible amenaza para la identidad local, en la medida que los países más desarrollados y las trasnacionales impongan sus valores, estéticas y forma de ver el mundo a los países menos desarrollados.

1.3 Desafíos venideros

Si bien la globalización, un proceso inevitable para el avance de la tecnología, las comunicaciones, economía y el mercado, también trae consigo desventajas y riesgos, que impactan en la identidad cultural de cada sociedad a la homogenización, ya que se va perdiendo la identidad propia de cada cultura, gracias a la aceleración de la tecnologías que traspasa hoy en día cada barrera comunicacional. Este proceso es propiciado por los poderes generadores de nuevas necesidades de consumo manejan a su vez los medios de comunicación social y la producción ofrecida. La globalización se ha vuelto casi un lugar común en la justificación de cualquier medida o en la interpretación del cambio que se produce, tanto en la esfera pública como en la privada.

Por tanto, unos de los desafíos que repercute en el mundo, es diversificar la mirada actual sobre la globalización, con el fin de reconocer de manera objetiva las variadas interrelaciones que existen entre lo global como lo local, lo público de lo privado, la ganancia individual y el bien común, son aristas que hoy debemos tener presentes, y no caer en justificaciones, ya que beneficia mucho y a muy pocos a la vez, ya que excluye o margina a dos tercios de la población mundial.

1-Cita concepto globalización. http://www.profesorenlinea.cl/geografiagral/GlobalizacionEs.htm

2. Transformación de la empresa chilena desde sus orígenes a la actualidad

El desarrollo de la empresa en chile tiene sus orígenes con el desarrollo industrial en una economía que desde un comienzo fue exportadora y que durante la segunda mitad de siglo XIX y XX chile y Sudamérica dependían económicamente de Europa, gracias s la exportación de sus manufacturas.

- En un primer periodo, 1880 nuestra economía adquiere un rol protagónico a nivel nacional, debido a las ganancias del Salitre, posteriormente se desarrolla el mercado agrícola y manufacturero, abriendo un nicho tremendamente rentable que es la industrial minera, como también, obras públicas (ferrocarriles).
- La Gran Depresión del 29, impacta significativamente sobre la industrial. Desde entonces los distintos gobiernos comienzan a tomar un rol más participativo en la economía (1929), surgiendo si las primeras empresas estatales (CORFO, ENAP, CFE, etc).
- Se crean sociedad mixtas o estatales (LAN, FAMAE,ENDESA, CAP).
- El periodo 40 y 70, se puede definir como una etapa de fuerte control y restricción financiera para el desarrollo de las empresas en chile, llevando al mercado de capitales prácticamente a desaparecer.
- La globalización comienza a asomarse ya a mediados del 70 y 80, donde surgen grupos económicos con iniciativas e ideologías del mercado propias, que impulsan a nuevos grupos empresariales, surgiendo nuevas empresas (ley de la libre competencia).
- Hoy, ya en el siglo XX la globalización es conexión, y cada nuevo adelanto tecnológico que permite el intercambio de ideas, bienes, servicios e información hace un concepto de empresa globalizada, **fortaleciendo la calidad del capital humano para participar en la nueva oleada de industrias que usan intensivamente la tecnología**, mejorando la eficiencia de las industrias locales y desarrollando una nueva visión de empresa y con un perfil profesional que este a la altura de estos tiempos.

Actividad

1- ¿Qué diferencias significativas existen entre la empresa del S. XX y XXI? comente.

2-Cuales son los orígenes y el desarrollo de la empresa chilena?.

3-En un primer periodo nuestra empresa chilena que tipo de mercado tenia?.

4-Como comienzan las primeras empresas?

1-Cita concepto globalización. http://www.profesorenlinea.cl/geografiagral/GlobalizacionEs.htm

2.1Competencias generales valoradas en el mercado actual

En un escenario, donde el mercado del trabajo es muy dinámico, exigente, diverso y competitivo en todos los sectores de la economía, por tanto exige ser competentes laboralmente frente al desempeño o una situación de trabajo, entendiendo el concepto de competencia como: **"Un conjunto de destrezas, habilidades, conocimientos y características conductuales que, correctamente combinadas, predicen un desempeño superior. Es aquello que distingue el rendimiento excepcional de lo normal y que se observa directamente a través de las conductas de cada empleado, en la ejecución diaria de su cargo"(Daiziel, Cubeiro y Fernández, 1996).** Por lo tanto, en la medida en que seamos competitivos tendremos un desempeño exitoso en un puesto de trabajo.
Para ello, las competencias más valoradas en mercado actual son la (**capacidad de iniciativa, creatividad, innovación, liderazgo, ciudadanía y trabajo en equipo que permiten una buena resolución de los problemas que ocurren en contexto laboral**).

A considerar

- Estas características, aptitudes y atributos personales, marcaran la diferencia a la hora incursionar en el mercado laboral, ya que gracias a esta categorización, podemos definir qué perfil del candidato se requiere para cierto cargo, y que tan alineado podría estar con los objetivos estratégicos de la empresa u organización.

- El desafío de las empresas con un modelo de gestión de personas, es definir y evaluar estratégicamente las capacidades de nuevos candidatos o trabajadores, para detectar el talento o potencial humano, según sus competencias, para seleccionar al más idóneo según el puesto y organización.

- Junto con esto, ser un agente activo en el desarrollo de estas competencias, para que permitan a los nuevos colaboradores ser más eficaz y competitivos tanto para la empresa como para ellos mismo. Jamás olvidando que las personas constituyen un principal activo de la

1-Cita concepto globalización. http://www.profesorenlinea.cl/geografiagral/GlobalizacionEs.htm

organización.

Tipos de competencias

Existen dos grupos de Competencias que constituyen la estructura de un perfil profesional, y está compuesto por:

I. **Competencias Blandas:** Son las habilidades que van más allá de las técnicas de un oficio u profesión, vinculadas a la parte emocional, la conducta, las motivaciones, los valores y la cultura de las personas.

a) **Competencias Genéricas o Transversales:** son aquellas competencias transferibles a multitud de funciones y tareas dentro de una organización.
Ejemplo: Trabajo en equipo, Capacidad para adaptarse, Capacidad para generar nuevas ideas, disposición al aprendizaje

b) **Competencias específicas:** son aquellas competencias relacionadas con la ocupación o propias de la profesión.
Ejemplo: Comunicación fluida, Capacidad analítica, innovación, Capacidad de gestión.

II. **Competencias Duras:** son todas aquellas habilidades relacionadas con los conocimientos técnicos determinados por oficios o

1-Cita concepto globalización. http://www.profesorenlinea.cl/geografiagral/GlobalizacionEs.htm

profesiones.

Ejemplo:

a) Conocimientos informáticos.
b) Cenicientos en logística
c) Conocimientos en Gestión de Personas

Actividad

1-Que entiende Ud. por competencias laborales?.
2.Cual es la diferencia entre las competencias blandas y las competencias duras?.
3.Identifique sus competencias blandas y descríbalas?.
4.Que es ser competente, según lo repasado hasta acá?.

3. Mercado laboral objetivo y perfil profesional.

En la actualidad el mercado laboral, se basa en leyes de oferta y demanda, donde la industria está desplazando con rapidez el sector industrial hacia la economía de servicios, dando pasos y cambios más acelerados e intensos en el ambiente, organizaciones y en las personas. Por tanto la globalización trae consigo nuevas tendencias ligadas a la tecnología, información, conocimientos específicos,

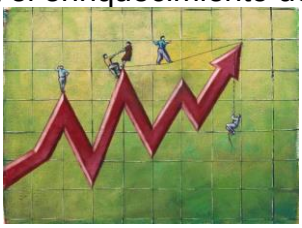
1-Cita concepto globalización. http://www.profesorenlinea.cl/geografiagral/GlobalizacionEs.htm

calidad, productividad y competitividad en todos los sectores.
Este último, hace mención a un nuevo perfil donde el aumento de la productividad y la calidad son el objetivo central. Pero para lograr esta competitividad, se está demandando un personal altamente calificado o capacitado para adecuarse multidisciplinariamente a su cargo, esto quiere decir, que para que un profesional altamente competitivo pueda agregar valor y obtener resultados, debe desempeñar papeles operacionales y, con simultaneidad, ósea estratégicos.

Los profesionales requieren aprender a ser estratégicos a largo plazo y operacional en un corto plazo, y por sobre todo, con una lata disposición al cambio y dinamismo.
Y por último, no debemos olvidar que nos encontramos en un contexto social y económico basado en el conocimiento, cuyo soporte son las **tecnologías digitales (Tic´s)** como herramientas técnicas de competencia dura, que va desde el usos de instrumental de las tecnologías hasta el uso de la información y aplicación de conocimientos para trabajar individual y colaborativamente en contexto cambiantes.

Ej: Clases modalidad de B-Learning

- Por tanto, podemos concluir que para adecuarse a un mercado altamente competitivo y dinámico, se requieren contar con un perfil donde se involucre tanto las **competencias blandas** (Conocimientos, habilidades, aptitudes), como las **competencias duras** (conocimientos técnicos), de estar forma asumir un rol activo y desarrollador para el enriquecimiento de su cargo.



3.1- El perfil profesional en la evolución de los requerimientos del negocio

Para simplificar podemos agrupar en cinco áreas las capacidades y competencias necesarias para el desempeño del rol laboral profesional en una empresa:

a) La técnico-profesional, que hace al aporte específico de cada especialidad.

b) La actitudinal, que hace al posicionamiento personal en el trabajo.

c) La operativa, que hace a la[11] realización y concreción de las tareas

1-Cita concepto globalización. http://www.profesorenlinea.cl/geografiagral/GlobalizacionEs.htm

definidas.

d) La estratégica, que hace a la definición de “lo va hacer”.

e) La organizativo-social, que hace al trabajo en una organización. La evolución del contexto del negocio requirió en los últimos 15 años profundos cambios en las competencias necesarias en cada una de estas dimensiones, con las consiguientes crisis a nivel personal y organizacional, que no en todos los casos pudieron ser superadas.

1-Cita concepto globalización. http://www.profesorenlinea.cl/geografiagral/GlobalizacionEs.htm

Conclusión

Es importante considerar el cambio que ha sufrido en mercado laboral actual y los desafíos que trajo consigo a la mano de la globalización como proceso de cambio en la economía y el mercado, ha impactado nivel organizacional y de empresa, cambiando su paradigma por uno donde la gestión de se plantean a las personas, como capital humano e intelectual, fundamental para el éxito.

Por lo tanto la fuerza laboral representa un agente de cambio, donde se espera que genere impacto en su desempeño con este modelo de empresa.

Ya inmersos en la globalización, hemos tenido que adaptarnos a nuevas tendencias del mercado laboral, para poder mantenerlos competitivos y subsistir, donde se espera tener, una mayor preparación, habilidades y conocimientos específicos para adaptarse a esta nueva era dinámica, cambiante, exigente y tremendamente competitivo.

Esto trae consigo un gran desafío para los profesionales que están ad portas de incursionar en el mercado laboral, con esta nueva concepción de empresa, es pues, el aprendizaje contante, aprender a aprender, destacando el valor al conocimiento, como objetivo fortalecer y nutrirse de la mejor forma posible para posicionarse estar un mercado altamente exigente, competitivo, versátil y desafiante. Las competencias juegan rol fundamental en estos tiempos.

Y por último; el gran desafío de la empresa emergente, es crear conocimiento y entregar las instancias para utilizarlos y añadirlos a la organización, mediante el conocimiento de las fortalezas y debilidades que posee sus personas para desarrollar el talento o nivelarlo.

1-Cita concepto globalización. http://www.profesorenlinea.cl/geografiagral/GlobalizacionEs.htm

Bibliografía

2- http://www.memoriachilena.cl/602/w3-article-647.html#presentacion
3- http://www.cigessa.com/wp/mercado-de-trabajo-nuevas-competencias-nuevas-necesidades-formativas/
4- Gestión del Talento Humano, Idalberto Chiavenato (2002).
5- http://www.gestiopolis.com/el-recurso-humano-en-las-organizaciones-de-alto-desempeno/
6- http://www.calidad-gestion.com.ar/boletin/60_trabajo_en_equipo_y_sistemas_de_gestion.html
7- http://www.monografias.com/trabajos64/desafios-globalizacion/desafios-globalizacion2.shtml#ixzz3p3XjKREV

1-Cita concepto globalización. http://www.profesorenlinea.cl/geografiagral/GlobalizacionEs.htm

IPLACEX
TECNOLÓGICO NACIONAL

IPLACEX
TECNOLÓGICO NACIONAL

IPLACEX
TECNOLÓGICO NACIONAL

APRESTO LABORAL

UNIDAD Nº I
MERCADO LABORAL ACTUAL

WWW.IPLACEX.CL

Introducción:

La Organizaciones de hoy, ha ido modificando su modelo de hacer y ser empresa, debido al fenómeno de la globalización, la tecnología de la información y el foco que hoy se tienen de las personas.

Esto quiere decir, que el panorama es mucho más dinámico y competitivo, donde se requieren personas (colaboradores) que permitan y hagan de las organizaciones de alto desempeño. No solo siendo más productivas y generando rentabilidad, sino también con foco en la gestión de personas, para ello la estrategia es dotarse de personal altamente calificado, pero que a su vez reúna todas las características personales para adaptarse a una nueva cultura con objetivos claros.

El nuevo capital humano son los futuros egresados, que tendrán la ardua tarea de convertirse en un agente activo y participativo en el desarrollo de carrera, donde comprenda que la responsabilidad radica en la compresión de su rol y como este debe estar constantemente perfeccionándose (actualización de permanente de conocimientos y la base personal).

.

Ideas Fuerza

- Las organizaciones actuales han ido transformado su modelo de empresa, hacia un modelo orientado a las personas, apostando por el mejor y el más competente, capaz de agregar valor gracias a sus competencias y recursos personales.
- El profesional de hoy, tiene un grande desafío en cuanto al rol que actualmente desempeña en el desarrollo de carrera. Deberá posicionarse profesionalmente y destacar dentro de una organización. Y junto con esto asumir una actitud proactiva, comprometida y con disposición al aprendizaje y actualización de información, es fundamental, para tener resultados positivos en el rol profesional.
- El desarrollo de la carrera profesional, es una responsabilidad personal, que implica un trabajo personal de autodescubrimiento y de compromiso que comienza ya en pregrado.
- La organizaciones requieren de profesionales que movilicen y generen sinergia dentro de una empresa, que sean capaces de proponer ideas nuevas y espíritu de auto superación, para alcanzar niveles de desarrollo y desempeño a lo largo de la carrera profesional.
- Los desafíos de las empresas emergentes para con los profesionales es crear conocimiento y entregar las instancias para utilizarlos y añadirlos a la organización, mediante el conocimiento de las fortalezas y debilidades que posee sus personas para desarrollar el talento o nivelarlo.

Desarrollo

4. El sujeto y su rol en la organización de hoy

El panorama que compartimos hoy en un mundo globalizado, nos lleva a estar más preocupados por nuestro futuro laboral, donde se nos exige niveles de preparación que va más allá de un título profesional, pues hoy en día no es un indicador de éxito.

El sujeto de hoy, debe ser un agente competente y dispuesto al cambio, con apertura al aprendizaje continuo, ya que al no estar preparado debidamente, no será capaz de cumplir con las exigencias que tienen las organizaciones hoy en día, quedando relegado en un segundo plano. Esto significa que cada día hay que buscar la forma de aumentar o mejorar nuestro servicio o producto, ya que al estar compitiendo con el mundo entero, las empresas y organizaciones se vuelven más selectivas a la hora de elegir a su colaborador.

4.1. Responsabilidad en el desarrollo de la carrera

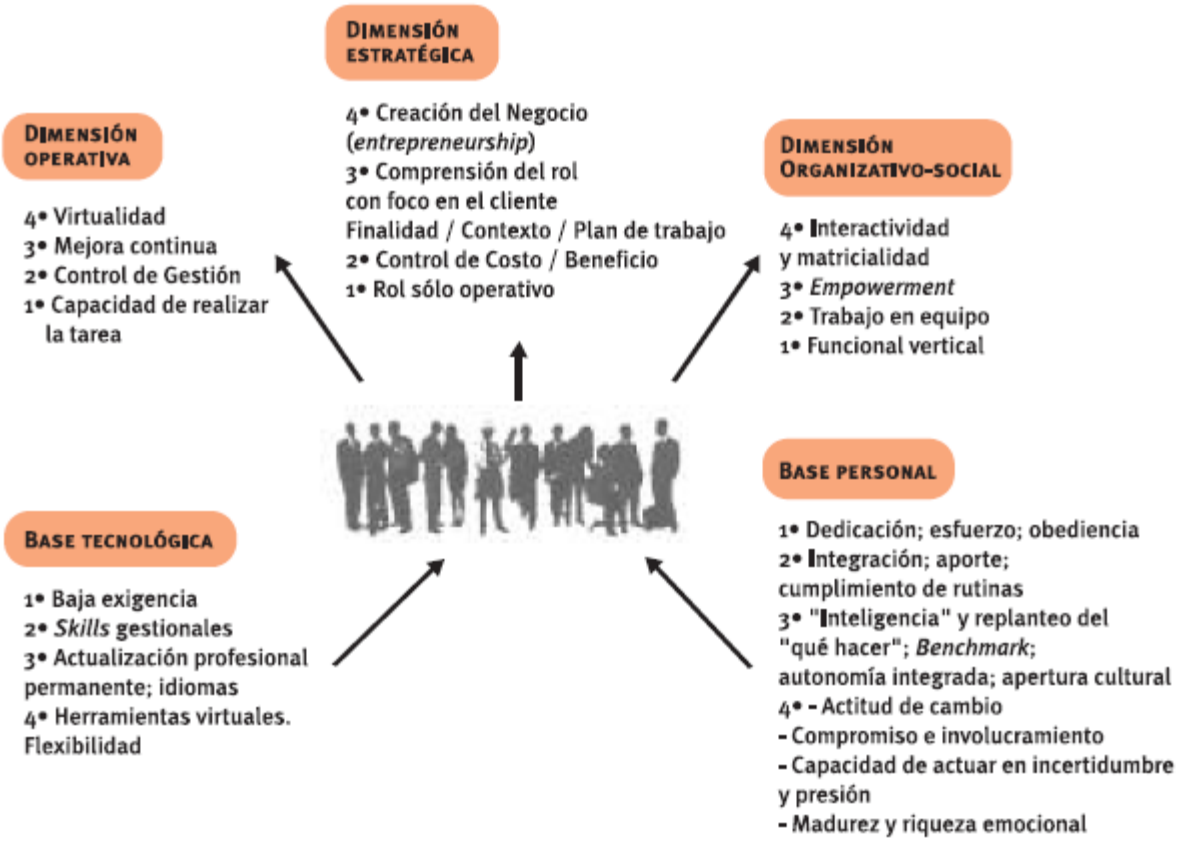
La organización más que buscar un "Titulo" o un "Curriculum", requiere de profesionales que movilicen y generen sinergia dentro de la empresa. Esto quiere decir que, necesitan nuevas ideas, innovación, superación y actualización de conocimientos, por tanto que revolucione la organización, siendo un real aporte o valor, para poder alcanzar otro nivel.

El papel del sujeto (futuro profesional) hoy en día, es asumir como **colaborador** que ayude a la organización, empresa o institución a ser más efectiva, eficiente, y mayormente competitiva. Y para esto, resalta el desafío del rol que tiene la educación pre grado en este gran reto, que es competir en el mercado laboral, para sostenerse y crecer dentro de una organización, como así también lo es fortalecer las competencias laborales que permitan adecuarse de mejor forma a las demandas de los diversos cargos.
Pero no podemos dejar toda la responsabilidad al rol docente, ya que el principal gestor de cambio y mejora somos nosotros mismos.

- ✓ Asumir una actitud proactiva, comprometida y con disposición al aprendizaje y actualización de la información es necesario para desempeñar un rol profesional
- ✓ Aprender a conocernos (habilidades, virtudes, motivaciones, expectativas, conocimientos, aptitudes) y fortalecer estas.
- ✓ Aprender a detectar las falencias o aspectos que se consideren débiles, para oportunidad de mejora.

- ✓ Estar consiente que las capacidades necesarias en un contexto global reforzado por la virtualidad pasa a ver vital para poderse insertarse en la gestión.
  - ☝ Existen cinco áreas donde agrupamos las capacidades necesarias para desempeñarse en una empresa u organización:

El perfil profesional en la evolución de los requerimientos del negocio



Hoy en día aún se está en deuda con la formación sobre la transición hacia el mundo del trabajo, ya que no se encuentra del todo alineada con las exigencias del mercado laboral que necesita un empleador, ya que los programas curriculares están más centrados en la enseñanza de modelos teóricos. Quedando el desarrollo de habilidades y capacidades reducidos en una mínima expresión.

4.2 La organización de alto desempeño

Una organización del alto desempeño, es aquella que sobresale y tiende a convertirse en un modelo a seguir. Y no solo tiene que ver con aspectos productivos o financieros, sino más bien con la estrategia organizacional (corporativa) en un mundo cambiante, dinámico y competitivo. Esta estrategia define el comportamiento organizacional, condicionado por la misión, visión y objetivos estratégicos, siendo el único integrante racional e inteligente, el elemento humano (activo estratégico de alto desempeño). El alto desempeño, sugiere que cada elemento del Recurso Humano (las personas) está alineado para potenciar la calidad del capital humano.

Es fundamental que los miembros de la organización funcionen como equipos, que compartan objetivos en común, para lograr organizaciones de alto rendimiento o desempeño. Esto debe ser bien entendido y aceptado por cada uno de ellos, generando compromiso, confianza, involucramiento y sentido de pertenencia. Ósea lograr un espíritu de equipo.

A considerar

Un factor fundamental para que las personas permanezcan en sus empresas es el orgullo de pertenecer a un equipo que logra resultados sobresalientes y es reconocido como tal.

Importante

- Una empresa de alto desempeño se destaca por convertir a sus colaboradores en un actor principal para lograr las estratégicas corporativas (identificando las competencias requeridas para aquello).
- Genera satisfacción a sus empleados, por tanto trabaja más motivado.
- Posee líderes que crean ambientes de trabajo apropiados, empoderando a sus colaboradores para que aprenda permanentemente
- Se preocupan en brindar espacios de desarrollo (crecimiento personal, oportunidad de accenso, plan de carrera, capacitación, beneficios y equilibro en la calidad de vida (personal con lo laboral).

Ejercitemos

1-Cual es el desafío actual de la Empresa moderna?
2-Cual es el rol que juega hoy en día el colaborador dentro de una organización?.
3-Cual o cuales son las responsabilidades del desarrollo de carrera? Comente.
4-Que entiende usted, por organizaciones de alto desempeño?
5-Cual cree usted es el rol de sujeto en las organizaciones de hoy? comente

4.3. Tipos de Liderazgo

Como hemos mencionado anteriormente, para que las organizaciones sean altamente competitivas, es necesario contar con equipos de trabajo de alto desempeño, que se alinean a los objetivos estratégicos de cada empresa u organización. Pero para esto, debe existir un conductor o un guía que dirija con excelente habilidad a sus colaboradores o pares para el logro de metas en común, logrando comprometerlos y motivarlos.

- Un buen Líder, permite sostenibilidad en la organización, ya que es un modelo conductual de grupo, con capacidad de persuasión y alta iniciativa para gestionar, convocar, promover, incentivar, y evaluar a un equipo hacia el bien común.

- Según Chiavenato, la definición de liderazgo es: ***"La influencia interpersonal ejercida en una situación, dirigida a través del proceso de comunicación humana a la consecución de uno o diversos objetivos específicos".***

- **Características de un líder**

El líder es una persona que posee ciertos rasgos o características personales y cierta actitud emocional, que le permite captar sensiblemente las necesidades de las demás personas, es capaz de influir y transmitir energía a los individuos, motivarlos y empoderarlos para alcanzar los objetivos con entusiasmo y dedicación. Sus competencias son las siguientes: (capacidad de comunicarse asertivamente, posee inteligencia emocional, establece metas y objetivos, posee capacidad de planeación, conoce sus fortalezas y las aprovecha al máximo, crece y hace que su gente crezca, tiene carisma, es innovador, responsable, y se informa).

Tipos de liderazgo:

1. **Liderazgo Autocrático:** los líderes tienen el poder absoluto sobre sus trabajadores o equipos. Los colaboradores tienen una pequeña oportunidad de dar sugerencias. A mendo tiene altos niveles de ausentismo y rotación de personal.
2. **Liderazgo Democrático:** a pesar que es el líder que toma la última decisión, ellos invitan a otros miembros del equipo a contribuir con el proceso de toma de decisiones. Ayuda a aumentar la satisfacción y a desarrollar habilidades. Este estilo puede adoptarse cuando es esencial el trabajo en equipo y cuando la calidad es más importante que la velocidad de la productividad.
3. **Liderazgo Paternalista:** tiene confianza en sus colaboradores dando recompensas y castigos. Su labor es que los trabajadores ofrezcan mejores resultados, que trabajen mejor y más, por lo que los motiva, incentiva y le ofrece recompensas por lograr objetivos.
4. **Estilo de Liderazgo Laissez Faire:** significa déjalo hacer. Es utilizada para describir líderes que dejan a sus miembros del equipo trabajar por su cuenta. Es efectivo, si los líderes monitorean lo que se está logrando y lo comunican al equipo regularmente.
5. **Liderazgo Carismático:** inspiran muchísimo entusiasmo en sus equipos y son muy enérgicos al conducir a los demás. Tienden a creer más en sí mismos que en sus equipos y esto genera problemas. A ojo de los seguidores, el éxito está ligado a la presencia del líder carismático.
6. **Liderazgo Lateral:** consiste en la capacidad para influir en las personas del mismo nivel para conseguir objetivos en común y se da entre personas del mismo rango.

4.5- Trabajando en equipo

El trabajo en equipo implica pensar siempre en función del grupo y no de forma individual, debido a que cada uno aporta con elementos claves para lograr objetivos en común, pero para poder trabajar en equipo debe existir un ambiente de trabajo armónico, que promueva la participación de los equipos siempre en base a la confianza y el mentor del trabajo en equipo es el rol del Líder, que es el que moldea o da forma a la estructura de cada grupo y desarrolla estos.

- Según Katzenbach y K. Smith. El trabajo en equipo es: "***Número reducido de personas con capacidades complementarias, comprometidas con un propósito, un objetivo de trabajo y un planeamiento comunes y con responsabilidad mutua compartida".***

Por lo tanto, un factor esencial para el éxito de una organización es la participación completa de cada uno de los integrantes. Previo a esto, es necesario que los lideres trabajen sobre el sentido de partencia (sentirse parte de la organización), lo cual induce a tomar decisiones y acciones de mejora.

Para que funcionen eficientemente los equipos y permitan desarrollo del aprendizaje colaborativo, es necesario establecer la diferenciación entre grupo y equipo:

Características del trabajo en equipo

El grupo es un conjunto de personas que comparten un nombre, una misión, una historia, un conjunto de metas u objetivos y de expectativas en común. Pero para que un grupo se trasforme en equipo es necesario favorecer un proceso en el cual exploren y elaboren aspectos relacionados a los siguientes:

- ✓ **Cohesión**
- ✓ **Asignación de roles y normas**
- ✓ **Comunicación**
- ✓ **Definición de objetivos**
- ✓ **Interdependencia**

Condiciones que deben reunir los miembros de un equipo:

1. Ser capaces de establecer relaciones satisfactorias con los integrantes del equipo
2. Ser leales consigo mismo y con los demás
3. Tener espíritu de autocrítica y de crítica constructiva
4. Tener sentido de responsabilidad para cumplir con los objetivos

5. Tener capacidad de autodeterminación, optimismo, iniciativa y tenacidad
6. Tener inquietud de perfeccionamiento, para la superación.

- **Ventajas del trabajo en equipo**

Integración, mayor claridad, aumento de la tolerancia, mayor motivación, mayor compromiso y responsabilidad hacia las tareas, resolución, aprovechamiento de la diversidad de ideas y mejores resultados por el fenómeno de la sinergia conseguida.

5. Las empresas emergentes y los desafíos asociados a su transformación

La empresa actual se ha trasformado a pasos agigantados frente al mercado, debido al inmenso avance de la tecnología a la mano de la globalización, generando el aumento de la competitividad y la participación activa en el negocio, generando cierto cambio gradual en las organizaciones.
Surge entonces un nuevo modelo de Empresa, que requiere alcanzar los estándares y niveles de gestión con óptimos resultados, donde los conocimientos y los cambios rápidos, exigen tener miembros efectivos en todos los rubros de la industria.

Es por esto, que la “empresa emergente", se destaca por sobre el resto de las empresas con un modelo orientado hacia las personas, apostando decididamente por el desarrollo de este, para agregar valor a la organización, sosteniéndose bajo Tecnologías de la Información (Tic´s) para una mejor gestión, y un fuerte enfoque al cliente y la innovación. Se mueve bajo principios claros como la confianza, colaboración y le nivel de conocimiento como recurso estratégico, fundamental para la ventaja competitiva para mejores resultados que conduzcan a acciones trasformadoras, capaces de generar y conquistar futuros y posibilidades.

Esto quiere decir, que: “Las personas hacen las Empresas”, gracias a equipos de alto desempeño. Este panorama organizacional tiene sin duda, un pronóstico orientado al éxito, pero no es tan simple, ya que para atraer a los mejores, debemos considerar que tanto los objetivos generales de la empresa converjan con los objetivos personales de las personas, y el primer paso del ciclo laboral es la admisión del personal, siendo la selección un punto trascendental, en la búsqueda de personas idóneos para desempeñar cierto cargo. Siendo ese el desafío, capturar al talento humano, en base a sus competencias e invertir en ellos.

📖 Refresquemos los conocimientos

1- De acuerdo a su criterio. ¿Por qué son tan importantes las competencias laborales en las organizaciones?.
2-Que entiende usted, por el concepto de Liderazgo?
3-Cual es el concepto de Trabajo en equipo?
4-Porque, cree usted que son tan importantes las competencias “Liderazgo y Trabajo en Equipo”? Argumente.
5-Como funciona una empresa emergente? Explique.

Conclusión

El desarrollo de carrera es responsabilidad del futuro profesional que incursionará por primera vez en el mercado laboral. La importancia de que los nuevos profesionales comprendan la dinámica transformacional de las nuevas organizaciones y los desafíos que trae consigo, permite un mayor empoderamiento del rol profesional, los hace actores principales y gestores de su propia carrera. Es sin duda un gran desafío que promete acompañarlos continuamente, estar consciente de las oportunidades que pueda acceder dependiendo de nuestras habilidades y competencias puede ayudar en la elección de una oportunidad laboral.

Comprender que uno mismo es líder de su propia carrera profesional, que deberá auto motivarse para el actualizar los conocimientos a la vanguardia, aprender a detectar las reales fortalezas para potenciarlas y resaltarlas, aprender que el nivel de compromiso y el involucramiento que se despiste en cada labor que se desempeñe traerá resultados éxitos o desfavorables, y que el trabajo en equipo es el medio para lograr los objetivos organizacionales como los propios, es el gran desafío para el futuro laboral profesional, ya que somos parte de un sistema interconectado y dependiente llamado empresa u organización.

Bibliografía

1- Gestión del Talento Humano, Idalberto Chiavenato (2002).
2- http://www.gestiopolis.com/el-recurso-humano-en-las-organizaciones-de-alto-desempeno/
3- http://www.calidad-gestion.com.ar/boletin/60_trabajo_en_equipo_y_sistemas_de_gestion.html
4- http://www.gestiopolis.com/teoria-del-trabajo-en-equipo/

IPLACEX
TECNOLÓGICO NACIONAL

IPLACEX
TECNOLÓGICO NACIONAL

APRESTO LABORAL

UNIDAD Nº II
FORMULACIÖN DEL PROYECTO PERSONAL LABORAL

WWW.IPLACEX.CL

Introducción

La incursión al mundo laboral es una etapa de gran desafío y preparación continua, que asume el futuro profesional a lo largo de su vida, implica estar al tanto de los procesos a los cuales se verá enfrentado él y las variables más importantes que permitirán ser elegida en un proceso de selección de personal.

La dinámica relacional entre el entrevistador y el entrevistado, es una de las instancias más debeladoras acerca del desempeño y las competencias que tenga el candidato, por lo tanto, la importancia de "venderse adecuadamente" (aptitudes, conocimientos, habilidades y experiencia) para ocupar un puesto es reto más complejo. Es por esto que mostraremos algunas consideraciones técnicas para hacer más eficiente el proceso de búsqueda y de entrevista.

Ideas Fuerza

- El proceso de selección de personas funciona como un filtro que permite que solo algunas personas puedan entrar en la organización: las que presenta características deseadas por la organización.
- Métodos de selección atraviese por varias etapas o fases secuenciales que cada candidato debe enfrentarse, donde deberá superar ciertos obstáculos para pasar al siguiente nivel. Se combinan varias técnicas y procedimientos que varían de acuerdo al perfil y la complejidad de la vacante.
- La entrevista laboral es la técnica más utilizada para levantar información relevante sobre el candidato. Es una herramienta por excelencia en la selección de personal, es uno de los factores que más influencia tienen en la decisión final respecto de la vinculación o no de un candidato a un puesto.
- Elaboración de CV es el primer acercamiento donde quien lo lee, recibe su imagen y profesionalismo, es la carta de presentación y lo que nos distingue de los demás.
- El proceso de entrevista labora, es una de las instancias más importantes por lo tanto la información que trasmitirá el candidato es decisivo, a la hora de verificar la compatibilidad de la personalidad, competencias y motivaciones con el cargo.

Desarrollo

6. Proceso de selección de persona

El proceso de selección de personas funciona como un filtro que permite que solo algunas personas puedan entrar en la organización: las que presenta características deseadas por la organización.

"En otras palabras, la selección de personal es un proceso de toma de decisión sobre el ajuste de los candidatos a los puestos ofertados" (Salgado, pp. 2, 2010)

- ✓ Busca los candidatos (entre varios reclutados), más adecuados para cierto cargo, con el fin de mantener o aumentar la eficiencia y el desempeño del personal.
- ✓ Es un proceso de varias etapas o fases secuenciales que atraviesan los candidatos, donde combina varias técnicas y procedimientos que varían de acuerdo al perfil.
- ✓ Podemos representarla como una comparación entre dos variables: por un lado los requisitos del cargo que debe llevar, y por otro lado, el perfil de las características de los candidatos que se presentan en un proceso.

☝ **Objetivo:**

Escoger a aquellos postulantes que se adecuen en mayor medida al cargo ofrecido, satisfaciendo las necesidades de la organización, en concordancia con el perfil establecido.

Modalidades de Selección

Selección Interna –Búsqueda interna:

Consiste en utilizar los recursos humanos en el proceso de selección de personal, es decir, identificar al candidato que mejor de adecue a las necesidades específicas del puesto y a las de la misma organización.

- ✓ Posee ventajas, ya que se optimiza recursos económicos y tiempo, debido a que de los candidatos previamente evaluados se obtiene mayor información acerca d su desempeño, características y actitudes, facilitando mayor información.
- ✓ Además, representa valoración de los profesionales generado mayor motivación y satisfacción, aumento de productividad y motivación, debido a que existe una política de desarrollo y proyección.

Ejemplo:

-Movilidades internas
-Ascensos o promociones
-Planes de sucesión

b) Selección externa
Consiste en unos procesos de reclutamiento y selección donde los potenciales candidatos, postulan espontáneamente por diversos medios de difusión a la oferta publicada.

- ✓ Posee un mayor nivel de objetividad en la elección del candidato, ya que el representar una visión externa disminuye el sesgo.

6.1Variables en el proceso de selección de personal
Existen diversos factores que se deben considera en el proceso de selección de personas, debido a que la responsabilidad de pronosticar a futuro el desempeño laboral de una persona en un puesto preciso, sin embargo, el hecho de trabajar con personas en un sistema organizacional, dinámico y cambiante, nos hace considerar las siguientes variables:

a) Tipo de Cargo: se refiere a las funciones, tareas y actividades que va a desarrollar estén claramente definidas y claras (que es lo que se espera). Las variables personales que están íntimamente ligadas a habilidades y competencias personales.
b) El candidato: la persona evaluada en su conjunto, posee experiencia técnica (se mide con pruebas técnicas específicas de conocimiento, por medio de cuestionarios), experiencia laboral (habilidad) y cumplimiento de perfil psicológico (personalidad, motivaciones e intereses).
c) La organización o Empresa: tiene que ver con la dinámica que se da entre la organización que elige a sus colaboradores y los colaboradores que eligen entre varias empresas y como estos logran encajar en la cultura corporativa, influyendo el estilo personal, valores y forma de trabajar no se ajusta con el entorno cultural de la empresa.

7. Métodos de selección de personal

El proceso de selección de personal atraviese por varias etapas o fases secuenciales que cada candidato debe enfrentarse, donde deberá superar ciertos obstáculos para pasar al siguiente nivel. Se combinan varias técnicas y procedimientos que varían de acuerdo al perfil y la complejidad de la vacante.
Las Técnicas de selección se agrupan en cinco categorías: Entrevista, pruebas de conocimiento o capacidad, pruebas psicométricas, pruebas de personalidad y técnicas de simulación.

- ✓ Permiten rastrear las características personales del candidato a través de muestras de su comportamiento
- ✓ Una buena técnica de selección debe tener ciertos atributos, como rapidez y Confiabilidad.
- ✓ Es un buen predictor de un buen desempeño a futuro de un candidato.

2.1 Etapas del proceso de selección

Las técnicas de selección se agrupan en varias categorías o fases:

Entrevista de selección	• Entrevista dirigida (con derrotero o guión preestablecido) • Entrevista libre (sin derrotero definido)
Pruebas de conocimientos o de capacidad	• Generales (Cultural general, Lenguas) • Especificas (Conocimientos técnicos, cultura profesional)
Pruebas psicométricas	• Pruebas de aptitud (Generales, Especificas)
Pruebas de personalidad	• Expresivas (PMK) • Proyectivas (Rorschach, Prueba del árbol, TAT) • Inventarios (de Motivación, de Intereses)
Técnicas de simulación	• Psicodrama • Dramatización *(Role Playing)*

📖 **Actividad**

1-Cuàles son las etapas del proceso de selección y que aspectos hay que considerar a la hora de enfrentarse a esta.
2- Cuál es la instancia más debeladora acerca de nuestras competencias, según Ud. y por qué? Argumente.
4-Cual de las etapas de proceso de selección, considera es la más compleja para Ud.? Comente

Cómo realizar un currículum vitae

Acercarnos al mundo laboral, debemos tener en consideración 2 cosas fundamentales "generar interés y desatacar sobre los otros candidatos". Nuestro objetivo es diferenciarnos del resto, siendo estratégico a la hora de redactar la experiencia laboral.

- ✓ **El Curriculum es el primer acercamiento donde quien lo lee, recibe su imagen y profesionalismo.**
- ✓ **Es la carta de presentación y lo que nos distingue de los demás.**
- ✓ **Debe ser claro, conciso y sencillo en la información (de un solo vistazo el empleador debe saber qué puedes aportar en la empresa).**
- ✓ **Conocer a fondo su curriculum, logros y personalidad.**

Veamos e siguiente ejemplo:

Contenido del Curriculum

- **Encabezado**
  Nombre y apellidos
  Dirección, Teléfono, Email
- **Datos Personales**
  - Lugar y fecha de nacimiento
  - Estado Civil
  - Titulo Profesional
  - Numero de colegiatura
- **Formación Académica**
  Estudios realizados
  -Estudios de Nivel Superior(Grados académico obtenido)
  -Otros Niveles de Educación (si lo requieren)
  -Meritos académicos obtenidos
- **Experiencia profesional**
  Trabajos (posición ocupada, funciones o logros obtenidos)
  Ayudantías, prácticas .
- **Otras Actividades**
  -Idiomas
  -Conocimientos computacionales
  -Participación en otras actividades (hobbie, deportes etc)

☝ **Importante**

La presentación del Curriculum Vitae:
-No debe exceder a uno o dos páginas.
-La información debe ser precisa, positiva y veraz.
-Se debe cuidar el estilo y no cometer errores de ortografía.
-Se debe cuidar la presentación profesional al inicio.
-Optimiza el espacio cuidando el orden de la información.
-Destacar logros, cualidades y perfeccionamientos.

8. La entrevista de trabajo

La entrevista de selección, es la técnica más utilizada para levantar información relevante sobre el candidato. Es una herramienta por excelencia en la selección de personal, es uno de los factores que más influencia tienen en la decisión final respecto de la vinculación o no de un candidato a un puesto.

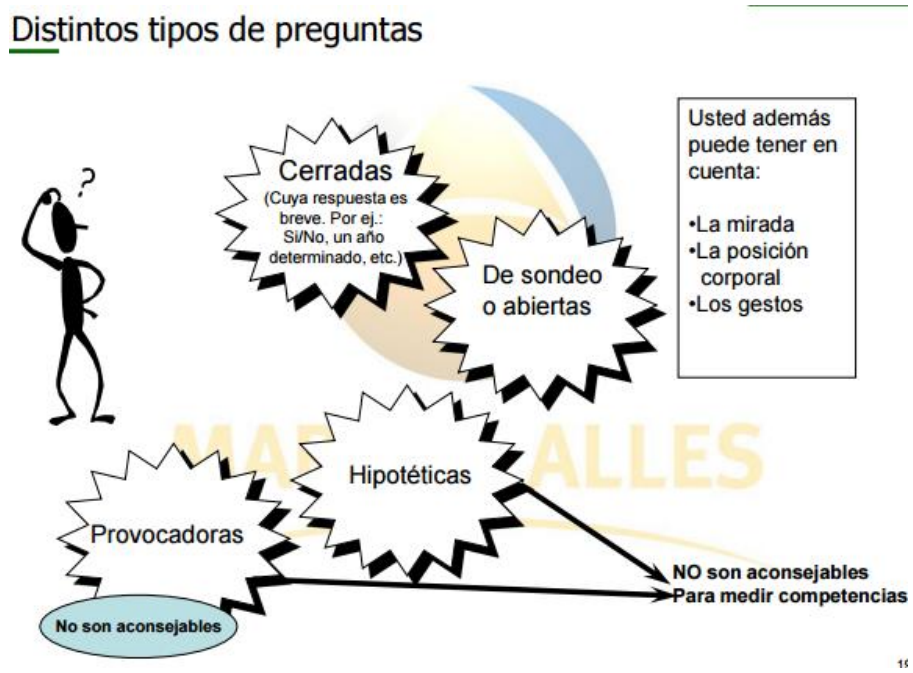
- ✓ Es un proceso de comunicación entre dos o más personas que interactúan, y una de las partes está interesada en conocer mejor a la otra.
- ✓ Tiene por objetivo buscar la mayor cantidad de evidencia acerca de su desempeño previo y de las competencias subyacentes.
- ✓ El entrevistador o encargado de tomar la decisión, basándose en verificar sus reacciones, y con base a estas, establecer posibles relaciones de causa y efecto.

8.1 Tipos de entrevistas en selección

a) Entrevista Tradicional: determina que tan adecuado es un candidato a una vacante específica dentro de una organización determinada, en base a su currículo (formación, experiencia y conocimientos).

Pude ser:

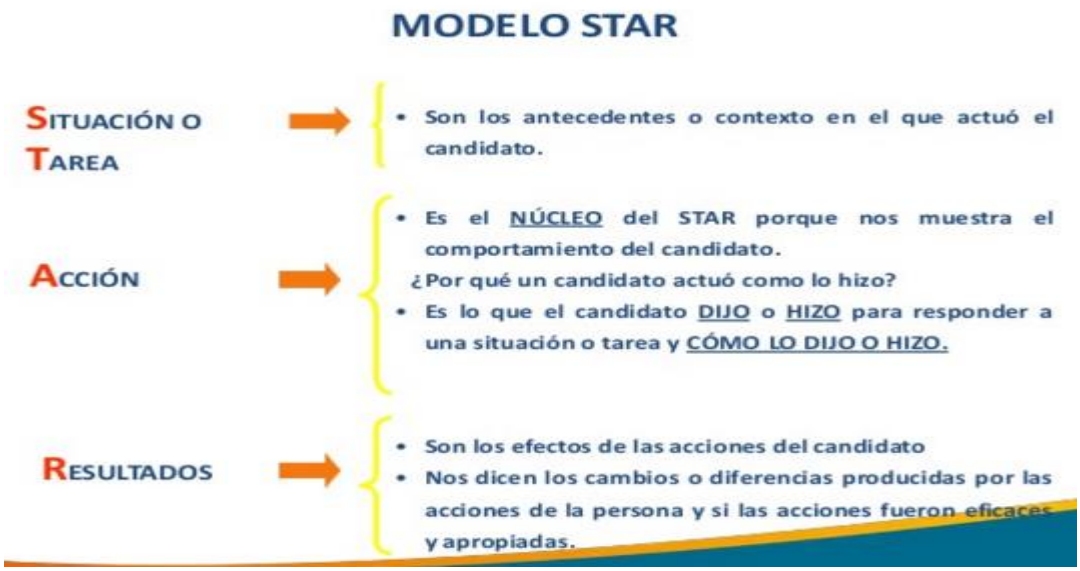
- No estructurada (entrevistador realiza preguntas no previstas y es más distendida)
- Estructurada (basada en un marco de preguntas predeterminadas)
- Mixta (es la más utilizada, utilizando preguntas estructuradas y no estructuradas)



El rol del entrevistador tiene como objetivo, conocer al candidato en un ambiente formal, donde se establece un nivel de comunicación verbal y no verbal. Donde el principio de observación y análisis juega un papel fundamental al evaluar las actitudes personales, personalidad y compatibilidad con el ambiente de trabajo y competencias del candidato para el desarrollo de óptimo de cargo.

b) Entrevista por Competencia

La entrevista por competencias, requiere por una parte del entrevistador, la agilidad para identificar los comportamientos críticos de acuerdo a sus comportamientos, a partir del relato que en candidato exponga.
Es una herramienta que permite obtener información del candidato e identificar sus comportamientos, la premisa de que **"El comportamiento pasado predice el comportamiento futuro"**



Entrevista por incidentes críticos:
Cuanta con preguntas diseñadas para medir la capacidad para manejar las funciones y responsabilidad de un cargo ante ciertas situaciones específicas. Busca eventos efectivamente realizados y donde puedan identificarse:

- Las acciones realizadas durante la situación (¿Qué hiciste?)
- Los pensamientos asociados al mismo (¿Qué pensaste cuándo?)
- Los resultados obtenidos (¿Qué lograste?)
- La dificultad enfrentada (¿Cómo lo superaste?).

☝ **Importante**

¿Cómo debo responder?

- Mencione la situación en que se dio el comportamiento.
- Describa las funciones que desempeñaba
- Cual fue la acción que realizo
- Cuál fue el resultado.

9.-. La estructura de la Entrevista en Selección

I. Presentación o Saludo

Es el primer contacto entre el entrevistador y el candidato, por lo cual se debe ser los más correcto y cordial posible.

- ✓ Se debe procurar no precipitarse, y esperar hasta que el entrevistador guie y dirija las preguntas.
- ✓ Se aconseja mantener una actitud de respeto y cortesía hacía en entrevistador.

II. Conversación informal o introductora

En esta etapa, se conversa sobre temas sin importancia o de la cotidianeidad, para romper el hielo para relajar el ambiente y establecer mayor confianza.

III. Conversación Sobre el puesto

Es la base de la entrevista, donde se indaga sobre la formación, experiencia laboral, factores personales, motivacionales o vida privada.

IV. Cierre de la entrevista

El entrevistador terminara informando o aclarando información sobre el puesto, la empresa, condiciones contractuales y el siguiente paso en la selección (en esta etapa se aconseja realizar todas las consultas o dudas que surjan).

V. Despedida

Se aconseje ser cortés como la acogida, hay que finalizar intentado causar buena impresión.

9.1 Los “Sí” y los “No” en una entrevista laboral

☝ **Importante**

Se debe tener presente:

- Conocer su CV y logros
- Conocimiento de la empresa
- Analizar aspectos que se considera claves en una entrevista.
- Repasar preguntas tipo de entrevistas.
- Ser puntual
- Cuidar la presentación personal
- Participar
- Mostrarse dialogante, abierto y capaz de escuchar
- Mantener contacto visual con el entrevistador
- Mostrarse con disposición y actuar con consecuencia
- Cuidar la comunicación verbal (la actitud mantenida al hablar es muy relevante, ya que lo realmente importante no es lo que se dice sino como se dice)
- Actitud de respeto hacia los demás, escuchando.
- Recordar el nombre de quien te entrevisto
- Evaluar lo positivo y negativo de tu desempeño en la entrevista.

Debes cuidar de no caer en los siguientes errores:

- Hablar en exceso
- Ser centro de mesa
- Ser excesivamente rígido en una postura
- No siempre ganar asumiendo una actitud “me las se todas”
- Cuidar el aislarse
- Cuidar de mantener conversaciones paralelas a menos que sea necesario
- Jactarse de logros anteriores
- No escuchar al entrevistador
- No estar debidamente preparado para la entrevista

📖 **Ejercicios**

1-Qué es lo más importante que hay que considerar a la hora de elaborar un CV?.
2- Cuál es lo más relevante a la hora de enfrentase a una entrevista psicolaboral.
3- Qué características debemos resaltar de nosotros mismos en el contexto de entrevista.
4-Que aspectos personales, considera ud que debería mejorar o fortalecer para enfrentarse a un proceso de selección?.

Conclusión

El proceso de Selección de Personas es una de las estrategias más importantes para la competitividad de una a organización, por lo tanto el punto neurálgico para que una empresa este a capacitada para desafiar y competir en el mercado, es la calidad de las personas que trabajan en ellas.

Son las personas, es decir, los colaboradores de una organización, son los que hacen la empresa que una organización sea productiva y sostenible en el tiempo, y para ello la importancia de la forma en que se elige al personal determinará en gran medida el éxito de una organización. Para esto, se han establecido procesos y metodologías de reclutamiento y selección, cuyo objetivo es atraer, divulgar y comunicar puestos y vacantes (Reclutamiento), para posteriormente seleccionar, clasificar y decidir los candidatos más adecuados al cargo y a la organización.

Por lo tanto, considerar y comprender como funciona el proceso de selección, permite emprender una búsqueda de empleo con más posibilidades de éxito, debido al nivel de preparación para enfrentarse a una entrevista y evaluaciones, comprendiendo que es un proceso necesario, donde el profesional debe creer en sí mismo, en sus capacidades y en lo que puede entregar como valor a la organización. Para ello, la actitud, la seguridad en cuanto a las competencias que se tenga, los conocimientos y las características personales, son la calve del éxito a la hora de ser elegidos.

Bibliografía

1- Gestión del Talento Humano, Idalberto Chiavenato, 2002. Capítulo 5 "Selección de Personas".
2- Dirección estratégica de Recursos Humanos, Martha Alles, 2006, Capitulo 4, "Gestión por competencias".
3- "Talento y Confiabilidad Humana", Víctor Caicedo Bustamente. http://es.slideshare.net/preppie83/proceso-de-reclutamiento-seleccion-y-contratacion-de-personal?next_slideshow=2

IPLACEX
TECNOLÓGICO NACIONAL

IPLACEX
TECNOLÓGICO NACIONAL

IPLACEX
TECNOLÓGICO NACIONAL

APRESTO LABORAL

UNIDAD Nº II
FORMULACIÖN DEL PROYECTO PERSONAL LABORAL

WWW.IPLACEX.CL

Introducción

Evaluarse profesionalmente es unos procesos continuos y una tarea de responsabilidad y compromiso con la construcción del futuro profesional de cada uno. Pero no es fácil esta tarea, ya que son múltiples variables que debemos evaluar a la hora de salir a competir y proyectarnos en el mundo laboral, partiendo aprender a reconocer nuestras competencias, empezando por la auto compresión o autoevaluación de nosotros mismos, situándonos en una posición para establecer metas reales y determinar que hacer para lograrlas (Quién soy?, Que es lo que quiero?, cuáles son mis fortalezas?, Cuales son mis potenciales debilidades?), estas preguntas solo tienen respuesta desde uno mismo, definiendo de manera realista sobre sí mismo.

Ideas Fuerza

- Un buen punto de partida para orientar la búsqueda laboral es asumir una un rol estratégico actualizándose con la contingencia del mercado (**Qué ofrezco?, en qué mercado me ubicaría mejor?, cómo me identificarían, cómo me promociono?.**

- La autoevaluación laboral, permite orientar la búsqueda y la inserción laboral, desde una perspectiva de autoconocimiento, identificando características personales, motivaciones (intereses) y conocimientos, facilitando la búsqueda de alternativas.

- La herramienta de autoconocimiento laboral, permite orientar la búsqueda y la inserción laboral, desde una perspectiva de autoconocimiento, identificando características personales, motivaciones (intereses) y conocimientos, facilitando la búsqueda de alternativas.

Desarrollo

10.-Evaluación individual de fortalezas mediante Test de Fortalezas de Seligman

Martin Seligman y Christopher Peterson quienes comenzaron a trabajar desde 1998 en una clasificación **"positiva" de virtudes y fortalezas**, desarrollando el test de fortalezas personales (VIA) que se centra en las fortalezas psicológicas que nos ayudan a tener una mejor salud mental enfocado en el ambiente laboral.
Clasificaron 24 fortalezas psicológicas universales agrupadas en 6 categorías y construyeron un cuestionario psicológico, el VIA Inventory of Strengt, un cuestionario que mide cada una de estas 24 fortalezas y virtudes.

	VIRTUDES UNIVERSALES					
	Sabiduría y Conocimiento	Coraje	Humanidad	Justicia	Templanza	Trascendencia
FORTALEZAS	Creatividad	Valentía	Amor	Civismo	Perdón y Compasión	Apreciación de la Belleza y la Excelencia
	Curiosidad	Persistencia	Generosidad	Justicia	Humildad y Modestia	Gratitud
	Mente Abierta	Integridad	Inteligencia Social	Liderazgo	Prudencia	Esperanza
	Pasión por aprender	Vitalidad			Autocontrol	Humor
	Perspectiva					Espiritualidad

- Cada persona posee seis fortalezas características. Cuando conocemos los resultados del test, la mayoría de ellas las sentimos como propias, pero es posible que una o dos no nos resulten demasiado reales o afines a nosotros. Esto puede deberse a que a veces no somos conscientes de que "valemos" para algo, pero suele ser normal que las personas a nuestro alrededor sí se den cuenta.

A continuación las 6 virtudes básicas:

1- Sabiduría y Conocimiento. Las virtudes que implican adquisición y uso del conocimiento.
Habilidad para usar inteligencia y experiencia al buscar soluciones y respuestas.
En esta categoría están las fortalezas cognitivas: creatividad, curiosidad apertura espíritu, amor por el aprendizaje , perspectiva.

2-El coraje.
Implica el uso y fortalecimiento de la voluntad para lograr metas.
En esa categoría están las fortalezas emocionales, valentía, persistencia, vitalidad, integridad.

3- La Humanidad,
Implica preocuparse de los demás, sensibilidad al dolor ajeno, solidaridad.
En esta categoría se agrupan fortalezas, amor, inteligencia emocional, bondad.

4- La Justicia:
Implican rasgos cívicos, la concepción que cada cultura tiene de un bien común.
En esta categoría están la equidad, la ciudadanía, el Liderazgo.

5-La Templanza.
La virtud que nos hace fuertes ante los excesos, nos permite aprender cuales son nuestras necesidades reales. No dejarnos llevar por todos los caprichos y tentaciones que puedan surgir. La templanza trata de buscar la moderación.
En esta categoría, la auto regulación, la prudencia, el perdón, la misericordia, la humildad- modestia.

6-La Trascendencia.
Se refiere a la capacidad del ser humano para experimentar su experiencia en la vida como parte de una totalidad más amplia dentro de un contexto global.
Se basa en recocer que nuestra vida se está dentro de procesos más amplios dentro del espacio – tiempo (aquí caben todas las creencias y religiones humanas) que tratan de dar un sentido distinto, una dirección a la vida humana.

Cuál es la utilidad de esta herramienta?:

Para recoger información sobre nuestras **fortalezas y/o recursos personales**, ser consciente de aquello que poseo y como poder destacarlas en virtud de resultados exitosos en el contexto laboral.
Haciendo consiente nuestros recursos, virtudes o potencialidades, nos sitúa en un posición aventajada, ya que conocemos nuestros fuertes y debilidades, exigiendo destacar y desarrollar aún más estas y en sentido opuesto fortalecer otras que consideremos nos falta. De esta forma nos permite identificar alternativas y mayor posibilidad de obtener un mejor desempeño y acertar en las decisiones futuras.
En esta categoría, apreciación de la belleza y la excelencia, Espiritualidad, sentido del humor, la gratitud, la esperanza.

Importante

En la búsqueda de trabajo, es crucial realizar un proceso de autoconocimiento que permita tener claras tus fortalezas con la finalidad que destaques las características que te diferencian de otros candidatos, y así orientes tu búsqueda laboral de una manera más certera.
Asumir una actitud de plena disposición, honestidad y seguridad al momento de la aplicación de estas pruebas, genera una mayor probabilidad para obtener resultados certeros y lo más cercano a lo que uno mismo es.

10.1Cuestionario de preferencias personales de Edwards

El inventario de preferencias personales de Allen L.Edwards, es una herramienta de evaluación, consignado como un Test de Personalidad, debido a que se basa en la estadística, midiendo ciertos rasgos identificables, descritos y cuantificables. Siendo posible evalúa las necesidades e intereses de las personas a partir de descripciones.

Para que nos sirve?
Es de gran aporte para identificar los intereses vocacionales o motivaciones, en función de la necesidad que tengamos, a partir de 15 factores o variables de personalidad que son:

1. **Logro:** tendencia a hacer las cosas tan rápidamente y tan bien como sea posible, el deseo de superación, etc.

2. **Deferencia:** tendencia a cooperar con los objetivos superiores, acepta ser conducido, estar ansioso de agradar, expresar admiración y obedecer.
3. **Orden:** implica la tendencia hacia la organización del ambiente, limpieza, cuidado y planificación.
4. **Exhibicionismo:** el deseo de causar impresión, ser escuchado, visto, entretener, seducir, ser el centro de atención-
5. **Autonomía:** tendencia a ser independiente y libre, hacer lo que se quiere sin tomar en cuenta las reglas y convenciones.
6. **Afiliación:** implica la tendencia a acercarse y cooperar gustosamente en forma recíproca con un objeto, ser sociable, amistoso, afectuoso.
7. **Intracepción:** disposición a ser determinado por sentimientos personales, a analizar los propios sentimientos.
8. **Ser protegido:** tendencia a pedir sustento, protección, ayuda, depender de alguien y gozar logrando simpatía.
9. **Dominio:** deseo de controlar los sentimientos y conductas de otros, de tener una posición de mando, control y gobierno.
10. **Degradación:** tendencia a someterse pasivamente a las fuerzas externas, aceptar la crítica sin rebelarse, admitir la inferioridad, someterse a coerciones.
11. **Proteger:** deseo de satisfacer necesidades en un objeto necesitado de ayuda, proteger, defender a un objeto.
12. **Cambio:** implica la tendencia a la flexibilidad, a hacer cosas nuevas, cambiar de métodos, hábitos y preferencias.
13. **Persistencia:** involucra la mantención del esfuerzo, trabajar sin distraerse.
14. **Heterosexualidad:** tendencia a promover relaciones eróticas.
15. **Agresión:** tendencia a vencer la oposición mediante la fuerza, atacar, censurar, ridiculizar

📖 Internalicemos la materia

Responda las siguientes preguntas en base al material de estudio:

1) Cuál es la utilidad de Test de fortalezas en el proceso de desarrollo de carrera?.
2) Según usted, cual es la utilidad del cuestionario de preferencias Edwards?
3) Por qué cosiera usted que estas pruebas son un aporte al proceso de búsqueda laboral? Comente.

Autodiagnóstico de perfil laboral

El perfil laboral, se entiende como el conjunto de rasgos y capacidades que permite que alguien sea reconocido por la sociedad como "profesional" acreditado de alguna profesión, donde es capaz de realizar tareas y funciones donde se le supone capacitado y competente.

El autodiagnóstico del nuestro perfil laboral, implica mayor control sobre el futuro, esto quiere decir que al tener claridad de los que somos como profesionales, lo que podemos ofrecer y lo que se está demandando de acuerdo a nuestro perfil y especialidad de carrera, nos sitúa en contexto donde puedo actuar con un nivel mayor de seguridad y preparación.

Nuestro punto de partida es "conocerse a sí mismo" :**quién soy?, cuales son las cosas que se hacer?, cuales con mis competencias?, cuales son los resultados?**. Estas preguntas nos las debemos hacer a nosotros mismos, con una mirada lo más objetivamente posible, de esta forma poder identificar nuestras fortalezas profesionales en función a lo que se demanda y las oportunidades de mejora o perfeccionamiento profesional, si es que nos faltase algo por incorporar o mejorar.

La importancia del autoconocimiento es punto de partida de nuestro propio desarrollo laboral.

Una de las formas más simples para esto es asumir una apertura al autoaprendizaje y búsqueda de herramientas que estén a la mano para evaluarnos.

Evaluarse con herramientas que nos revelen virtudes o aspectos favorables de acerca

de nuestro perfil laboral, es de ayuda para guiar y encaminar el proceso del desarrollo continuo de la carrera laboral o profesional.

- ✓ La autoevaluación laboral, permite orientar la búsqueda y la inserción laboral, desde una perspectiva de autoconocimiento, identificando características personales, motivaciones (intereses) y conocimientos, facilitando la búsqueda de alternativas.

- ✓ Pero no es todo, ya que el AUTOCONOCIMIENTO parte desde uno mismo, y tiene que ver con el grado de conciencia sobre nuestras competencias (conocimientos, habilidades y actitudes) en función del mercado actual.

☝ **A considerar**

- Ser protagonista de tu propio destino, exige que asumas un rol activo de ti mismo.
- No existen recetas exactas que nos aseguren que aprendiendo ciertos test laborales, seremos los mejores y adecuados para cierto perfil. Un buen punto de partida para orientar la búsqueda laboral es asumir una un rol estratégico actualizándose con la contingencia del mercado (**Que ofrezco?, en que mercado me ubicaría mejor?, como me identificarían, como me promociono?.**

11. FODA aplicado al perfil laboral del alumno

F.O.D.A, es una herramienta para evaluar las **Fortalezas y Debilidades** que están relacionadas con nuestros aspectos personales por naturaleza (virtudes y defectos) y los adquiridos (habilidades, estudios). Es una matriz de análisis que permite tomar una radiografía de nosotros mismos.
Las oportunidades y Amenazas se refieren al ámbito profesional en el cual nos desenvolvemos cotidianamente.

- ✓ Nos prepara mejo para futuros desafíos y nos permite un crecimiento, tanto en lo personal como en lo laboral.
- ✓ Es un cuadro de estrategia para nuestro desarrollo laboral
- ✓ Se puede utilizar para enfrentar procesos de entrevista de trabajo.

La matriz FODA, permite relacionar dos perspectivas de la persona:

a) Su situación interna (su perfil propio)
b) La exigencia externa (perfil demandado)

El perfil propio, tiene que ver con las Fortalezas y Debilidades que tenemos como profesionales (atributos propios)
El perfil demandado, tiene que ver con las Amenazas y las Oportunidades del mercado.

1) Fortalezas: capacidades o recursos en condiciones de ser aplicado para alcanzar los objetivos.

- **Para que se tiene facilidad**
- **Cuáles son las cualidades sobresalientes**
- **Con qué competencias (talentos) se cuenta**

2) Oportunidades: Ver opciones de vida laboral que pueden aprovecharse.
Ejemplo: momento ideal para desarrollar una carrera
Ampliar nuestra carrera

3) Debilidades: Posee dificultad de tomar conciencia de estos aspectos. En este caso, una vez detectadas, es donde más importante resulta hacer acciones para superarlas.

- Todas las debilidades pueden superarse.

4) Amenazas: Requieren de un examen atento y lúcido del entorno

- Que puede afectarme en el futuro próximo?
- Que cambios pueden suceder que si me pillan sin preparación me perjudiquen?

✍ **Factores o variables a considera en un F.O.D.A**

☝ **Este es un ejemplo de un F.O.D.A. personal:**

Fortalezas

- Capacidad analítica
- Tolerancia al riesgo
- Dominio de inglés
- Experiencia laboral
- Innovador
- Adaptación al cambio

Oportunidades

Bolsa de trabajo de la Universidad o Instituto

Incremento de empresas en el país

Internet: herramienta para búsquedas de empleos

Red de contactos

Debilidades

- Falta de tolerancia a la frustración
- Impaciente
- Ansiedad
- Autoexigente

Amenazas

Alta rotación de personal en algunas empresas

Crisis económica mundial

Costos económicos para realizar una maestría

Competencias laborales

El análisis FODA, al ser una herramienta de fácil administración, es aconsejable realizar a cada cierto tiempo sucesivos análisis teniendo como referencia el primero, de esta forma visualizar si hemos generado cambios positivos en funciones de los objetivos que nos planteamos al comienzo.

Es importante considerar que con el paso del tiempo sufra modificaciones, lo cual implica reformularse nuevos desafíos que permitan avanzar hacia el perfil deseado.

📖 **Analicemos**

1- Cuál es la importancia del Autodiagnóstico del perfil laboral en el desarrollo de la empleabilidad?.
2- Opine. ¿Cuál es el rol que se debe asumir a la hora de formular un proyecto personal laboral?.
3- Realice un cuadro FODA personal, identificando sus fortalezas, debilidades, oportunidades de mejora y posibles amenazas, a modo de autoconocimiento. Esquematice.

Conclusión

La existencia de herramientas de autoevaluación profesional, viene a complementar el proceso de autoaprendizaje en la carrera profesional, ya que al tener una metodología de aplicación ayuda a elaborar un mapa fortalezas y debilidades, siendo una oportunidad de mejora a la hora de buscar ofertas laborales o elegir una cierta carrera. Lograr conocerse a sí mismo no es un acontecimiento que ocurre una sola vez, la que a medida que vivimos experiencias de vida, las prioridades y motivaciones cambian. Por tanto, este trabajo de autoaprendizaje y autoconocimiento profesional es continuo.
Comprender el valor del trabajo como profesionales suficientemente competentes, ayudará a relacionar nuestras cualidades v/s un empleo adecuado, y como prestar atención a las habilidades que deseamos utilizar y la que no queremos usar.

Bibliografía

1-José Alberto Martínez, 2011. http://www.eumed.net/rev/cccss/15/jamg.html
2-"Psicología Positiva: Una perspectiva en Psicología", Francoise Contreras, 2006.http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?pid=S1794-99982006000200011&script=sci_arttext
3-"Las 6 virtudes básicas", Martin Seligman, http://www.eticauniversal.net/2011/08/las-6-virtudes-basicas-martin-seligman.html
6-Maketing Personal para la inserción Laboral. 2008. http://es.slideshare.net/jcfdezmx5/marketing-personal-para-insercion-laboral

IPLACEX
TECNOLÓGICO NACIONAL

IPLACEX
TECNOLÓGICO NACIONAL

IPLACEX
TECNOLÓGICO NACIONAL

APRESTO LABORAL

UNIDAD Nº III

BUSQUEDA DE EMPLEO Y PERPARACION DE ENTREVISTA LABORAL

WWW.IPLACEX.CL

Introducción:

La incursión al mundo laboral es una etapa de gran desafío y preparación continua, que asume el futuro profesional a lo largo de su vida, implica estar al tanto de los procesos a los cuales se verá enfrentado el o profesional y las variables más importantes que permitirán ser elegida en un proceso de selección de personal. La dinámica relacional entre el entrevistador y el entrevistado, es una de las instancias más debeladoras acerca del desempeño y las competencias que tenga el candidato, por lo tanto, la importancia de "venderse adecuadamente" (aptitudes, conocimientos, habilidades y experiencia) para ocupar un puesto es reto más complejo. Es por esto que mostraremos algunas consideraciones técnicas para hacer más eficiente el proceso de búsqueda y de entrevista.

Ideas Fuerza

- El proceso de selección de personas funciona como un filtro que permite que solo algunas personas puedan entrar en la organización: las que presenta características deseadas por la organización.
- El proceso de entrevista labora, es una de las instancias más importantes por lo tanto la información que trasmitirá el candidato es decisivo, a la hora de verificar la compatibilidad de la personalidad, competencias y motivaciones con el cargo.
- Métodos de selección atraviese por varias etapas o fases secuenciales que cada candidato debe enfrentarse, donde deberá superar ciertos obstáculos para pasar al siguiente nivel. Se combinan varias técnicas y procedimientos que varían de acuerdo al perfil y la complejidad de la vacante.

Desarrollo

12. Proceso de selección de personal

El proceso de Selección de personal es el punto de partida, donde se genera el primer contacto entre el reclutador y los profesionales, siendo fundamental considerar que es una instancia evaluativa acerca de nuestras actitudes hacia en trabajo, expectativas, motivaciones y nivel de expertis en el cargo en cuestión.

La interacción que se genera entre futuro colaborador- organización, también es un proceso de comunicación que será vital para el desarrollo entre ambas partes mediante la escucha activa, para interpretar adecuadamente el contexto y como debemos irnos desenvolviendo estratégicamente en el trascurso de la selección. Aquí se ponen en juego todo lo aprendido anteriormente, desde el rol que asumimos como futuros profesionales, como logramos mostrarnos frente al evaluador, como destacar las habilidades y fortalezas.

Por lo tanto, el proceso de selección de personas funciona como un filtro que permite que solo algunas personas puedan entrar en la organización: las que presenta características deseadas por la organización.

"En otras palabras, la selección de personal es un proceso de toma de decisión sobre el ajuste de los candidatos a los puestos ofertados" (Salgado, pp. 2, 2010)

Existen fases de desarrollo en el proceso de Selección de personas, que comienza con el proceso de admisión de personas, siendo la puerta de entrada de los candidatos al mundo laboral, sólo aquellos capaces de adaptar sus características personales a las características predominantes de cada organización. Hoy en día esta dinámica, esta basad en una elección reciproca; las empresas escogen a las personas y las personas a sus vez eligen a las organizaciones donde quieren trabajar.

1-Comienza con el Reclutamiento: Proceso para atraer candidatos calificados, a través de divulgación masiva a diversos medios.

-Reclutamiento Interno: se enfoca en los actuales colaboradores, y se lleva a cabo a través de oferta de ascensos, movilidades internas.

-Reclutamiento Externo: se enfoca en candidatos fuera de la organización para traer experiencia y habilidades que no existen actualmente. La mera de atraer y buscar candidatos debe ser precisa y eficaz.

13-Recepcion de datos curriculares: Se genera un análisis curricular de los antecedentes profesionales del candidato, donde se estudia y verifica datos personales (información básica: nombre, edad, contactos y referencias laborales), objetivos propuestos (cargo o posición deseada), formación académica (cursos realizados, especialidades), experiencia profesional (empresas donde trabaja o donde ha trabajado) y habilidades y calificaciones profesionales (fortalezas y competencias), siendo de gran importancia la elaboración de un buen Curriculum Vitae.

3-Preseleccion: En esta instancia queda preseleccionado en candidato debido a que sus antecedentes curriculares aplican con los requisitos técnicos profesionales del cargo.
Es aquí donde se genera el primer contacto entre evaluador y candidato, para coordinar el proceso de selección.

- **Considerar**

En esta etapa, ya que se está evaluados al candidato mediante comunicación vía telefónica. Que también permite levantar información inicial, acerca de su motivación, capacidad comunicacional, intencionalidad etc.

-Pruebas de aptitudes, técnicas y Psicológicas: Proceso evaluativo, donde se aplican pruebas para medir las habilidades, aptitudes y capacidades con las que cuenta el candidato.

-Entrevista Psicoloaboral: Proceso de interacción donde permite conocer los interés profesional, formación académica habilidades, competencias y experiencia y lo que lo motiva para tener éxito en el trabajo.

-Referencias Laborales: Se solicita referencias laborales de las 2 últimas jefaturas que trabajaron con el candidato de manera directa, para preguntar sobre su rendimiento, fortalezas, aspectos de mejora eventos críticos en general.

-Valoración y decisión: Es la instancia donde se toma la decisión final, mediante los resultados obtenidos en el proceso de Selección. Se hace entrega al mandante los informes Psicolaborales de los candidatos seleccionados (Terna).

-Contratación: Este es el proceso es donde se le presenta al candidato carta oferta anunciando que ha sido seleccionado para el cargo que postuló, respondiendo a las preguntas que pueda tener.

-Incorporación: El candidato pasa a ser parte de la organización como un colaborador más, donde deberá someterse a un proceso de inducción corporativa, con el objetivo de para empaparse de la nueva cultura organización, los objetivos estratégicos de la compañía, la estructura organizacional etc,

- **Objetivo del Proceso de Selección de Personal es:**

Escoger a aquellos postulantes que se adecuen en mayor medida al cargo ofrecido, satisfaciendo las necesidades de la organización, en concordancia con el perfil establecido.

- ✓ Busca los candidatos (entre varios reclutados), más adecuados para cierto cargo, con el fin de mantener o aumentar la eficiencia y el desempeño del personal.
- ✓ Es un proceso de varias etapas o fases secuenciales que atraviesan los candidatos, donde combina varias técnicas y procedimientos que varían de acuerdo al perfil.
- ✓ Podemos representarla como una comparación entre dos variables: por un lado los requisitos del cargo que debe llevar, y por otro lado, el perfil de las características de los candidatos que se presentan en un proceso.

13.1-Modalidades o Métodos de Selección

Existen varias estrategias para seleccionar a los candidatos, y depende del tipo de cargo y perfil que se requiera, ya que para algunos cargos es preciso utilizar herramientas más específicas que otras según la complejidad de la vacante.

Cada técnica de selección entrega información sobre los candidatos, ayudando a conocer a y a predecir su conducta futura.

- **Importante**

No existe técnica alguna que entregue respuestas exactas sobre una persona, es sólo una apreciación de aspectos parciales de la conducta.

Las conductas, se componen en: inteligencia, personalidad y aptitudes, y estas van cambiando en el transcurso del tiempo, debido a las experiencias y vivencias, por lo tanto no es indicador estático.

📖 **Ejercitemos**

1-Defina en que es la Selección del personas?
2- Identifique cuales son las fases de la Selección de Personas?
3-Cual es el objetivo principal de la Selección de personas?
4-De acuerdo a lo comprendido en el material de trabajo, cual técnica de selección de personal considera es más idóneo?. Argumente.

. Técnicas en Selección de Personal

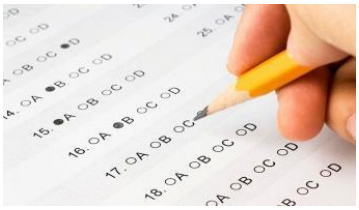
El proceso de selección de personal atraviese por varias etapas o fases secuenciales que cada candidato debe enfrentarse, donde deberá superar ciertos obstáculos para pasar al siguiente nivel. Se combinan varias técnicas y procedimientos que varían de acuerdo al perfil y la complejidad de la vacante.
Las Técnicas de selección se agrupan en cinco categorías: **Entrevista, pruebas de conocimiento o capacidad, pruebas psicométricas, pruebas de personalidad y técnicas de simulación.**

- ✓ Permiten rastrear las características personales del candidato a través de muestras de su comportamiento
- ✓ Una buena técnica de selección debe tener ciertos atributos, como rapidez y Confiabilidad.
- ✓ Es un buen predictor de un buen desempeño a futuro de un candidato.

Tipos de Técnicas de Selección

1-Prueba de conocimientos generales (Prueba Técnica de conocimientos específicos de la profesión)
El objetivo es poder evaluar los conocimientos propios de la profesión u oficio, conocer cuál es el nivel conocimientos que se tiene sobre ciertas tareas del cargo.

Ejemplos: Examen de inglés, resolución de casos prácticos, pruebas informáticas etc.



- **Tips para enfrentarse a Pruebas**

-Asegurarse de haber comprendido bien las instrucciones y lo que se solicita responder.
-Leer y reflexionar con atención antes de contestar las pruebas considerando el tiempo de entrega.
-Consultar dudas sin reparo, es mejor preguntar inquietudes, que contestar con inseguridad.
-Considerar que nuestro modo de trabajo también cuenta

2-Assesmet Center o Dinámicas de grupos

Su objetivo principal es poder evaluar al candidato en grupo y ante circunstancias concretas. Demostrando habilidades en: Trabajo en equipo, Capacidad de comunicación efectiva, Resolución, Liderazgo, Persuasión, Escucha, etc.
Se evalúa al candidato en el ambiente social y como se desenvuelve ante simulaciones o actividades.

- **Tips para enfrentarse a un Assesmet Center:**

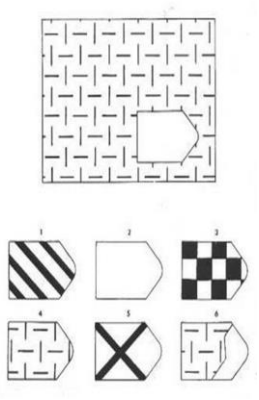
-No ver a los demás candidatos como contrincante o enemigos.
-La idea siempre es resolver las problemáticas que se planteen, y no eliminar a los demás.
-Utilizar argumentos claros a la hora de defender una idea y luchar por ellos.
-Participar activamente.

14-Pruebas Psicolaborales o Test Psicoténicos (Test laborales)
El objetivo es medir factores relevantes para el desempeño el cargo en cuestión, mediante su potencial de Inteligencia, Personalidad, aptitudes específicas, Proyectivos.

Test Zulliger

Test Luscher

Test Persona Bajo la Lluvia



Test Raven

- **Tips para enfrentar Pruebas Psicolaborales**

-Olvidar los consejos, intentar ser uno mismo.
-Procurar mostrarse lo más naturalmente posible.
-No intentar respuestas políticamente correctas.
-Olvidar en dar una imagen diferente, ya que también se mide el grado de sinceridad y de congruencia.
-Intentar estar relajado y en condiciones de tener un bien nivel de alerta.
-Escuchar con atención lo que se pide y actuar en consecuencia.
-Mostrar buena disposición.

4-Entrevistas por competencias
Es una fase decisiva, donde se evalúan muchos aspectos personales y profesionales en poco tiempo.
Existen estrategias de preguntas para descubrir si: Puedes (aptitudes), Sabes (conocimientos y/o experiencia) y Quieres (actitud y motivación).
El objetivo es averiguar si el candidato es el idóneo.

Tips para enfrentar una entrevista Psicolaboral

-Transmitir tus competencias laborales
-Demostrar con hechos o eventos puntuales que puedes, sabes y quieres.
-Probar que estás realmente interesado
-Causar una impresión positiva.

Actividad

1-En que consistente las Técnicas de Selección? Defina.
2-Mencione los tipos de técnicas o categorías en Selección de personal. Defina.
3-Que son las pruebas Psicolaborales y cuál es la utilidad? Explique.
4- Que es la entrevista psicolaboral y cuáles son los tips para enfrentar estas?. Argumente.

14.1Variables en el proceso de selección de personal

La Selección como proceso, es una dinámica de comparación entre dos variables principales:

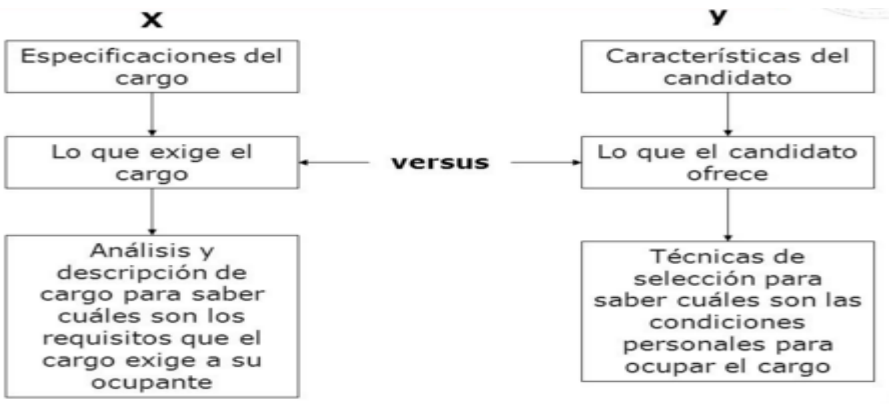
Variable X	**Variable Y**
Requisitos de cargo	**Perfil de las caracterizas de los candidatos**
Esta 1° variable es suministrada por la descripción y análisis del cargo	Esta 2° variable se obtienen mediante técnicas de Selección

☝ **Entonces**

Cuando **X** es mayor que **Y**: el candidato no satisface las condiciones para ocupar el puesto de cargo, siendo **RECHAZADO.**

Cuando **X y Y** son iguale: el candidato reúne las competencias ideas para el cargo, siendo **ACEPTADO.**

Cuando **Y es mayor que X**: el candidato posee más competencias y condiciones exigidas por el cargo, siendo **SOBRECALIFICADO** para el cargo.



Por lo tanto, la responsabilidad de elección para un puesto, cuando hay varios que aplican en la Variable **X y Y** como iguales, no radica solamente en el órgano seleccionador (Psicólogo), ya que su labor no es imponer al órgano solicitador (Jefatura mandante) la aceptación de ciertos candidatos, sino más bien prestar servicio especializado (como línea Estaff), aplicando técnicas de selección y recomendando aquellos candidatos más adecuados al cargo y a la jefatura que solicita.

Sin embargo, la decisión final, para elegir o rechazar a los candidatos, pasa siempre por el órgano solicitante.

Responsabilidad de línea	Función de staff
• Decidir respecto de cubrir el cargo vacante mediante la emisión de la solicitud de empleado (SE) • Decidir respecto de las características básicas de los candidatos • Entrevistar a los candidatos • Evaluar y comparar a los candidatos mediante los resultados de las entrevistas y las demás técnicas de selección • Decidir respecto de la aprobación y el rechazo de los candidatos • Escoger el candidato final al cargo	• Verificar el archivo de candidatos y ejecutar el proceso de reclutamiento • Realizar las entrevistas de selección de los candidatos que se presentan • Desarrollar técnicas de selección mas adecuadas • Preparar y entrenar a los gerentes en las técnicas para entrevistar candidatos • Aplicar pruebas psicometrías o de personalidad, si es necesario • Asesorar a los gerentes en el proceso de selección, si es necesario

Por lo tanto existen diversos factores que debemos considerar a la hora de participar en un proceso de selección, incluyendo una última variable como

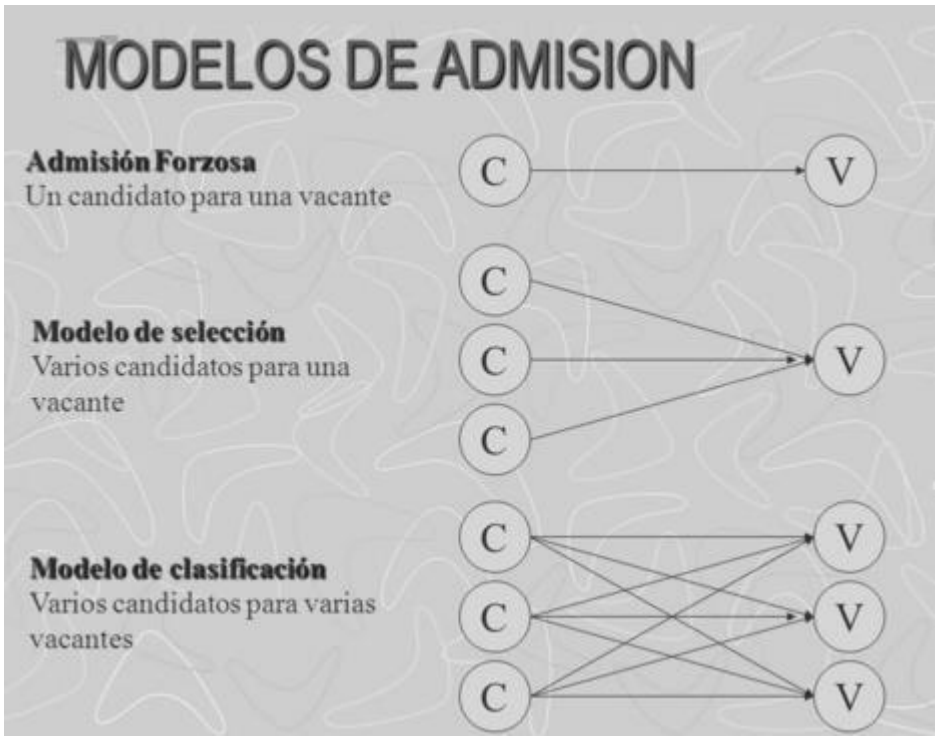
a) **La organización o Empresa:** tiene que ver con la dinámica que se da entre la organización que elige a sus colaboradores y los colaboradores que eligen entre varias empresas y como estos logran encajar en la cultura corporativa, influyendo el estilo personal, valores y forma de trabajar no se ajusta con el entorno cultural de la empresa.

Dentro de las Variables de Selección, existen modelos de decisión sobre los candidatos, que es importante considerar en el proceso de selección:

-Modelo de Administración Forzosa: cuando existe un solo candidato y solo una vacante.
No incluye la alternativa de rechazar o sobrecalificar a un candidato, siendo riesgoso su elección.

-Modelo de Selección: cuando existen varios candidatos y una sola vacante que deberá ser cubierta.
Se presentan solo dos alternativas (aprobación o rechazo).

-Modelo de Clasificación: existen varios candidatos y varias vacantes.



📖 Ejercicios

1-Ilustre las variables que existen en el Proceso de Selección.
2-De acuerdo a su comprensión. El nivel de responsabilidad de la decisión final radica en?. Identifique relaciones.
3-Comente cual es la función del Estaff en el proceso de Selección?
4-¿Cuáles son los modelos de decisión sobre los candidatos en el proceso de selección?.

Conclusión

El proceso de Selección de Personas es una de las estrategias más importantes para la competitividad de una a organización, por lo tanto el punto neurálgico para que una empresa este a capacitada para desafiar y competir en el mercado, es la calidad de las personas que trabajan en ellas.

Son las personas, es decir, los colaboradores de una organización, son los que hacen la empresa que una organización sea productiva y sostenible en el tiempo, y para ello la importancia de la forma en que se elige al personal determinará en gran medida el éxito de una organización. Para esto, se han establecido procesos y metodologías de reclutamiento y selección, cuyo objetivo es atraer, divulgar y comunicar puestos y vacantes (Reclutamiento), para posteriormente seleccionar, clasificar y decidir los candidatos más adecuados al cargo y a la organización.

Por lo tanto, considerar y comprender como funciona el proceso de selección, permite emprender una búsqueda de empleo con más posibilidades de éxito, debido al nivel de preparación para enfrentarse a una entrevista y evaluaciones, comprendiendo que es un proceso necesario, donde el profesional debe creer en sí mismo, en sus capacidades y en lo que puede entregar como valor a la organización. Para ello, la actitud, la seguridad en cuanto a las competencias que se tenga, los conocimientos y las características personales, son la calve del éxito a la hora de ser elegidos.

Bibliografía

1- Gestión del Talento Humano, Idalberto Chiavenato, 2002. Capítulo 5 "Selección de Personas".
2- Dirección estratégica de Recursos Humanos, Martha Alles, 2006, Capitulo 4, "Gestión por competencias".
3- "Talento y Confiabilidad Humana", Víctor Caicedo Bustamente. http://es.slideshare.net/preppie83/proceso-de-reclutamiento-seleccion-y-contratacion-de-personal?next_slideshow=2
4- "Selección de Personal", Tito Acosta Castro, 2011. http://es.slideshare.net/venturaluyo/seleccin-de-personal-8801191

IPLACEX
TECNOLÓGICO NACIONAL

IPLACEX
TECNOLÓGICO NACIONAL

IPLACEX
TECNOLÓGICO NACIONAL

APRESTO LABORAL

UNIDAD Nº III

BUSQUEDA DE EMPLEO Y PERPARACION DE ENTREVISTA LABORAL

WWW.IPLACEX.CL

SEMANA6

Introducción

En la búsqueda de empleo y la preparación laboral es un proceso que atraviese prácticamente durante todo el ciclo de vida profesional, comenzando una vez se egresa de la carrera o profesión elegida. Y sin duda aluna, es una situación compleja, donde implica preparación, actualización de conocimientos para enfrentarse a ésta, y los medios o recursos que se tienen para prepararse de la mejor forma posible.

Entender cuales son los métodos de Selección, cuales el su utilidad y como debo enfrentar adecuadamente cada uno de las técnicas de Selección, permite sin duda estar a la altura de las circunstancia, despejando dudas, incertidumbre, e inseguridad.

Aprender a elaborar la carta de presentación profesional como es el currículum y la autoevaluación personal, es el punto de partida para alcanzar el éxito deseado y triunfar en una entrevista de trabajo.

SEMANA6

Ideas Fuerza

- La entrevista laboral es la técnica más utilizada para levantar información relevante sobre el candidato. Es una herramienta por excelencia en la selección de personal, es uno de los factores que más influencia tienen en la decisión final respecto de la vinculación o no de un candidato a un puesto.
- Elaboración de CV es el primer acercamiento donde quien lo lee, recibe su imagen y profesionalismo, es la carta de presentación y lo que nos distingue de los demás.
- El proceso de entrevista labora, es una de las instancias más importantes por lo tanto la información que trasmitirá el candidato es decisivo, a la hora de verificar la compatibilidad de la personalidad, competencias y motivaciones con el cargo.

SEMANA6

Desarrollo

1. Métodos de selección de personal actuales

Como hemos mencionado anteriormente, en el proceso de selección de personal existen varias etapas o fases secuenciales que cada candidato debe enfrentarse, y donde deberá superar ciertos obstáculos para pasar al siguiente nivel. Se combinan varias técnicas y procedimientos que varían según la organización y el nivel del puesto que se deba ocupar (perfil y la complejidad de la vacante).

- En algunas empresas y organizaciones solo se selecciona con éxito utilizando una entrevista por competencia y un examen médico, tanto que para otras, utilizan un preciso más completo y elaborado.
- Es importante entender que las técnicas de Selección de Personal irán variando según las características del puesto.

Las Técnicas de selección tradicionales se agrupan en cinco categorías: Entrevista, pruebas de conocimiento o capacidad, pruebas psicométricas, pruebas de personalidad y técnicas de simulación.

- ✓ Permiten rastrear las características personales del candidato a través de muestras de su comportamiento
- ✓ Una buena técnica de selección debe tener ciertos atributos, como rapidez y Confiabilidad.
- ✓ Es un buen predictor de un buen desempeño a futuro de un candidato.

Importante

Nuevas tendencias

- El proceso de Selección de Personal ha ido evolucionando, y ha tenido que ir explorando otros campos o medio para Seleccionar.
- La era digital que trajo consigo la globalización, permitió que hoy se puedan captar candidatos o potenciales candidatos interesantes en pocos minutos.

- En la era digital, el seleccionador posee una capacidad de persuasión para captar incluso candidatos más pasivos, pudiendo obtener un primer filtro mediante Redes Sociales como: **Linkedin , Facebook y Skype (entrevista técnica y por competencias).**

2.1 Etapas del proceso de selección

Las técnicas de selección se agrupan en varias categorías o fases:

SEMANA6

Entrevista de selección	• Entrevista dirigida (con derrotero o guión preestablecido) • Entrevista libre (sin derrotero definido)
Pruebas de conocimientos o de capacidad	• Generales (Cultural general, Lenguas) • Especificas (Conocimientos técnicos, cultura profesional)
Pruebas psicométricas	• Pruebas de aptitud (Generales, Especificas)
Pruebas de personalidad	• Expresivas (PMK) • Proyectivas (Rorschach, Prueba del árbol, TAT) • Inventarios (de Motivación, de Intereses)
Técnicas de simulación	• Psicodrama • Dramatización *(Role Playing)*

Actividad

1-Cuáles son las etapas del proceso de selección y que aspectos hay que considerar a la hora de enfrentarse a esta.
2- Cuál es la instancia más debeladora acerca de nuestras competencias, según Ud. y por qué? Argumente.
3-Cuál de las etapas de proceso de selección, considera es la más compleja para Ud.? Comente

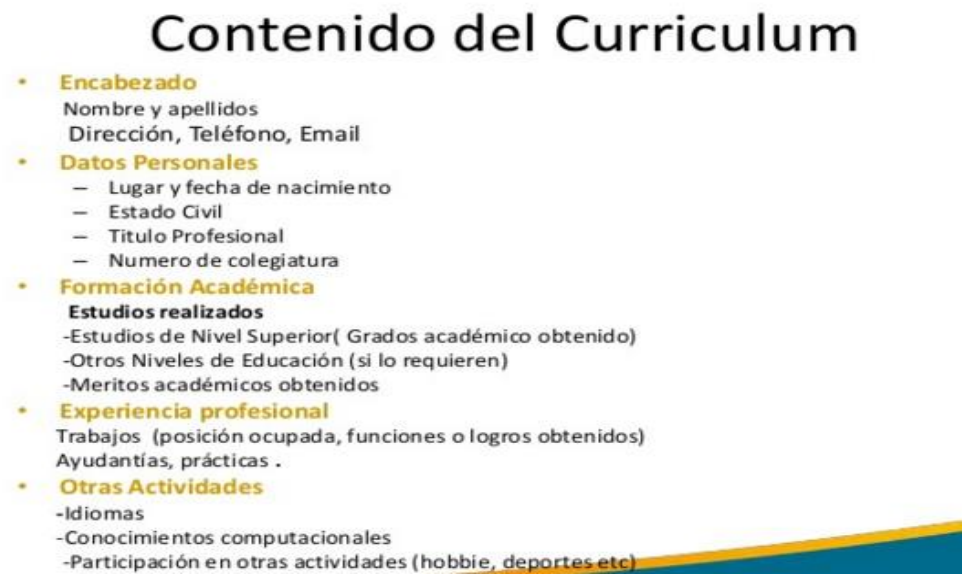
3. Cómo realizar un currículum vitae

Acercarnos al mundo laboral, debemos tener en consideración 2 cosas fundamentales "generar interés y desatacar sobre los otros candidatos". Nuestro objetivo es diferenciarnos del resto, siendo estratégico a la hora de redactar la experiencia laboral.

- ✓ **El Curriculum es el primer acercamiento donde quien lo lee, recibe su imagen y profesionalismo.**
- ✓ **Es la carta de presentación y lo que nos distingue de los demás.**
- ✓ **Debe ser claro, conciso y sencillo en la información (de un solo vistazo el empleador debe saber qué puedes aportar en la empresa).**
- ✓ **Conocer a fondo su curriculum, logros y personalidad.**

SEMANA6

Ejemplo:



☝ **Importante**

La presentación del Curriculum Vitae:

-No debe exceder a uno o dos páginas.

-La información debe ser precisa, positiva y veraz.

-Se debe cuidar el estilo y no cometer errores de ortografía.

-Se debe cuidar la presentación profesional al inicio.

-Optimiza el espacio cuidando el orden de la información.

-Destacar logros, cualidades y perfeccionamientos.

4. La entrevista de trabajo

La entrevista de selección, es la técnica más utilizada para levantar información relevante sobre el candidato. Es una herramienta por excelencia en la selección de personal, es uno de los factores que más influencia tienen en la decisión final respecto de la vinculación o no de un candidato a un puesto.

SEMANA6

- ✓ Es un proceso de comunicación entre dos o más personas que interactúan, y una de las partes está interesada en conocer mejor a la otra.
- ✓ Tiene por objetivo buscar la mayor cantidad de evidencia acerca de su desempeño previo y de las competencias subyacentes.
- ✓ El entrevistador o encargado de tomar la decisión, basándose en verificar sus reacciones, y con base a estas, establecer posibles relaciones de causa y efecto.

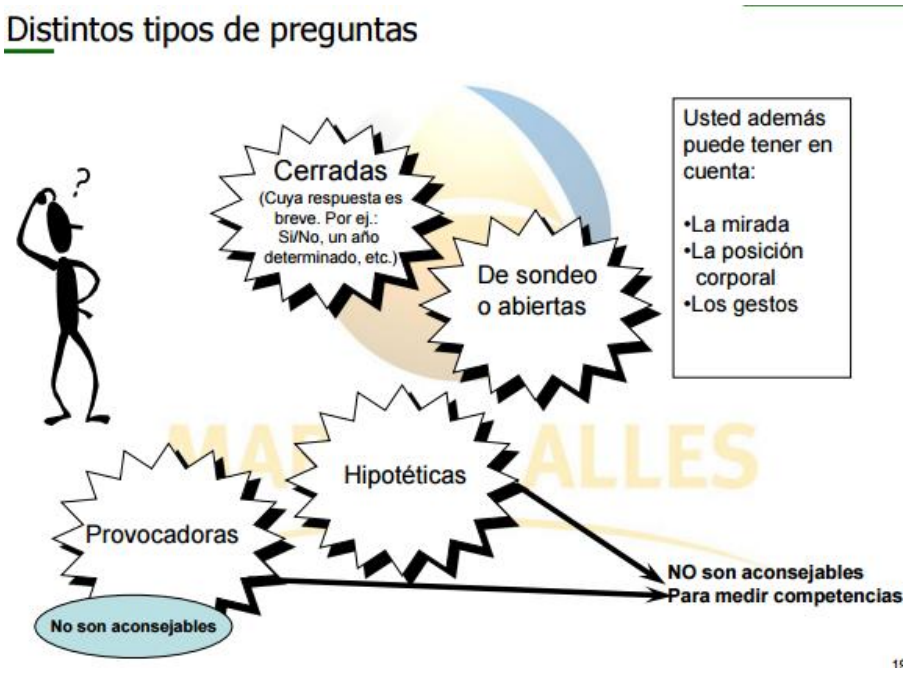
4.1 Tipos de entrevistas en selección

a) Entrevista Tradicional: determina que tan adecuado es un candidato a una vacante específica dentro de una organización determinada, en base a su currículo (formación, experiencia y conocimientos).

Pude ser:

- No estructurada (entrevistador realiza preguntas no previstas y es más distendida)
- Estructurada (basada en un marco de preguntas predeterminadas)
- Mixta (es la más utilizada, utilizando preguntas estructuradas y no estructuradas)

SEMANA6

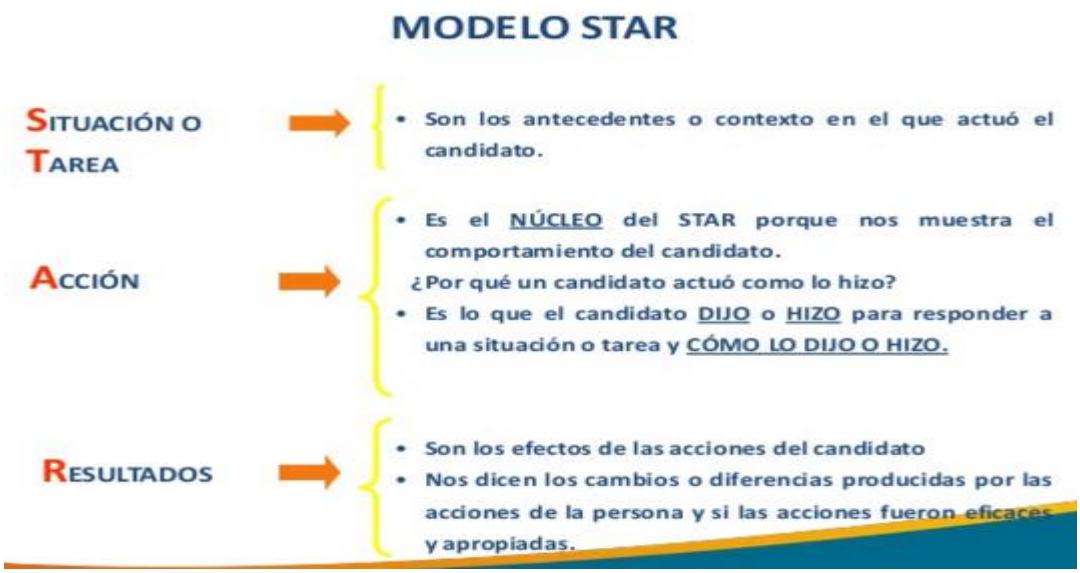


El rol del entrevistador tiene como objetivo, conocer al candidato en un ambiente formal, donde se establece un nivel de comunicación verbal y no verbal. Donde el principio de observación y análisis juega un papel fundamental al evaluar las actitudes personales, personalidad y compatibilidad con el ambiente de trabajo y competencias del candidato para el desarrollo de óptimo de cargo.

b) Entrevista por Competencia

La entrevista por competencias, requiere por una parte del entrevistador, la agilidad para identificar los comportamientos críticos de acuerdo a sus comportamientos, a partir del relato que en candidato exponga.
Es una herramienta que permite obtener información del candidato e identificar sus comportamientos, la premisa de que **"El comportamiento pasado predice el comportamiento futuro"**

SEMANA6



Entrevista por incidentes críticos:
Cuanta con preguntas diseñadas para medir la capacidad para manejar las funciones y responsabilidad de un cargo ante ciertas situaciones específicas. Busca eventos efectivamente realizados y donde puedan identificarse:

- Las acciones realizadas durante la situación (¿Qué hiciste?)
- Los pensamientos asociados al mismo (¿Qué pensaste cuándo?)
- Los resultados obtenidos (¿Qué lograste?)
- La dificultad enfrentada (¿Cómo lo superaste?).

☝ **Importante**

¿Cómo debo responder?

- Mencione la situación en que se dio el comportamiento.
- Describa las funciones que desempeñaba
- Cuál fue la acción que realizo
- Cuál fue el resultado.

5. La estructura de la Entrevista en Selección

I. Presentación o Saludo

Es el primer contacto entre el entrevistador y el candidato, por lo cual se debe ser los más correcto y cordial posible.

- ✓ Se debe procurar no precipitarse, y esperar hasta que el entrevistador guie y dirija las preguntas.
- ✓ Se aconseja mantener una actitud de respeto y cortesía hacía en entrevistador.

II. Conversación informal o introductora

En esta etapa, se conversa sobre temas sin importancia o de la cotidianeidad, para romper el hielo para relajar el ambiente y establecer mayor confianza.

III. Conversación Sobre el puesto

Es la base de la entrevista, donde se indaga sobre la formación, experiencia laboral, factores personales, motivacionales o vida privada.

IV. Cierre de la entrevista

El entrevistador terminara informando o aclarando información sobre el puesto, la empresa, condiciones contractuales y el siguiente paso en la selección (en esta etapa se aconseja realizar todas las consultas o dudas que surjan).

V. Despedida

Se aconseje ser cortés como la acogida, hay que finalizar intentado causar buena impresión.

4.1 Los “Sí” y los “No” en una entrevista laboral

SEMANA6

☝ **Importante**

Se debe tener presente:

- Conocer su CV y logros
- Conocimiento de la empresa
- Analizar aspectos que se considera claves en una entrevista.
- Repasar preguntas tipo de entrevistas.
- Ser puntual
- Cuidar la presentación personal
- Participar
- Mostrarse dialogante, abierto y capaz de escuchar
- Mantener contacto visual con el entrevistador
- Mostrarse con disposición y actuar con consecuencia
- Cuidar la comunicación verbal (la actitud mantenida al hablar es muy relevante, ya que lo realmente importante no es lo que se dice sino como se dice)
- Actitud de respeto hacia los demás, escuchando.
- Recordar el nombre de quien te entrevisto
- Evaluar lo positivo y negativo de tu desempeño en la entrevista.

Debes cuidar de no caer en los siguientes errores:

- Hablar en exceso
- Ser centro de mesa
- Ser excesivamente rígido en una postura
- No siempre ganar asumiendo una actitud “me las se todas”
- Cuidar el aislarse
- Cuidar de mantener conversaciones paralelas a menos que sea necesario
- Jactarse de logros anteriores
- No escuchar al entrevistador
- No estar debidamente preparado para la entrevista

SEMANA6

🕮 Ejercicios

1-Qué es lo más importante que hay que considerar a la hora de elaborar un CV?.
2- Cuál es lo más relevante a la hora de enfrentase a una entrevista psicolaboral.
3- Qué características debemos resaltar de nosotros mismos en el contexto de entrevista.
4-Qué aspectos personales, considera Ud. que debería mejorar o fortalecer para enfrentarse a un proceso de selección?.

SEMANA6

Conclusión

La búsqueda del empleo implica una actitud de activa, responsable y constante para lograr el gran paso que es conseguir una oportunidad de entrevista. Es un trabajo en sí mismo que conlleva preparación, y autoconocimiento, compuesta por el análisis personal, a través de técnicas de autoevaluación sobre de nosotros mismos, sería como una especie de radiografía en cuanto a las capacidades, habilidades, motivación, expectativas y nivel de preparación para el puesto que se está postulando.

Por lo tanto, es fundamental en este periodo de transición, conocer y entender como es el proceso de búsqueda de trabajo, que fuentes existen de selección, o como debo mostrarme frente al evaluador lo más apto o idóneo, o cuál son las etapas del proceso selección a las que podría verme enfrentado y que intentan medir para despejar incertidumbre o inseguridad, y por último, como es la forma más adecuada para enfrentarme a una evaluación o entrevista laboral.

Estas consideraciones, permiten un mayor manejo de la situación debido a que sabrás con antelación cuales son las debilidades, limitaciones y fortalezas en el plano laboral, en que me siento preparado y que soy capaz de ofrecer como futuro profesional, o de lo contrario cuales son las áreas que debo mejorar, por lo tanto, tener más claro el panorama respecto a si mismo.

El primer paso y más importante es la preparación para la entrevista laboral, siendo el acercamiento directo entre evaluador y evaluado, donde se debe tener presente aspectos de manejo aptitudinal, como el nivel de información que el postulante maneja de sí mismo, utilizando el curriculum viate como una mapa de vida laboral, donde contiene un resumen de todos lo necesario para resaltar de manera inteligente y estratégica las cualidades para un determinado puesto.

Bibliografía

1- Gestión del Talento Humano, Idalberto Chiavenato, 2002. Capítulo 5 "Selección de Personas".
2- Dirección estratégica de Recursos Humanos, Martha Alles, 2006, Capitulo 4, "Gestión por competencias".

3- "Talento y Confiabilidad Humana", Víctor Caicedo Bustamente. http://es.slideshare.net/preppie83/proceso-de-reclutamiento-seleccion-y-contratacion-de-personal?next_slideshow=2

4- "El proceso de Búsqueda de Empleo". 2009. http://es.slideshare.net/folmisericordia/el-proceso-de-bsqueda-de-empleo-1944134

IPLACEX
TECNOLÓGICO NACIONAL

SEMANA6

IPLACEX
TECNOLÓGICO NACIONAL