



Taller: Como Abordar estratégicamente el mercado laboral

Universidad Los Andes

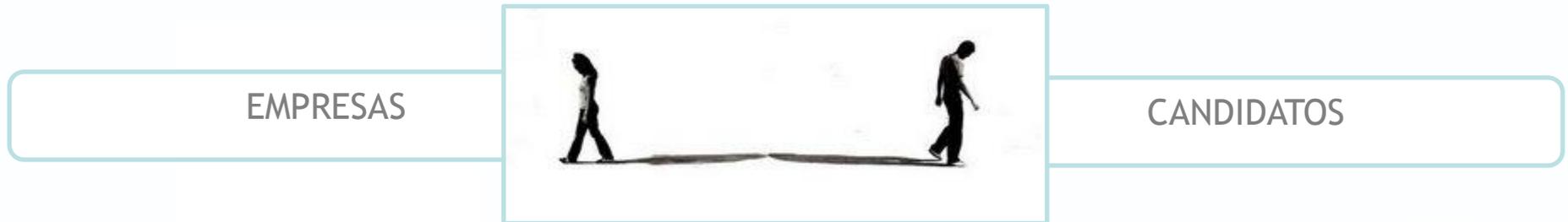
2011

## Objetivos del Taller

- Entregar herramientas estratégicas para un adecuado enfrentamiento a las postulaciones y entrevistas laborales.
- Concepto de Networking.
- Dar a conocer la estructura de una entrevista profesional. Competencias transversales y pruebas aplicadas.

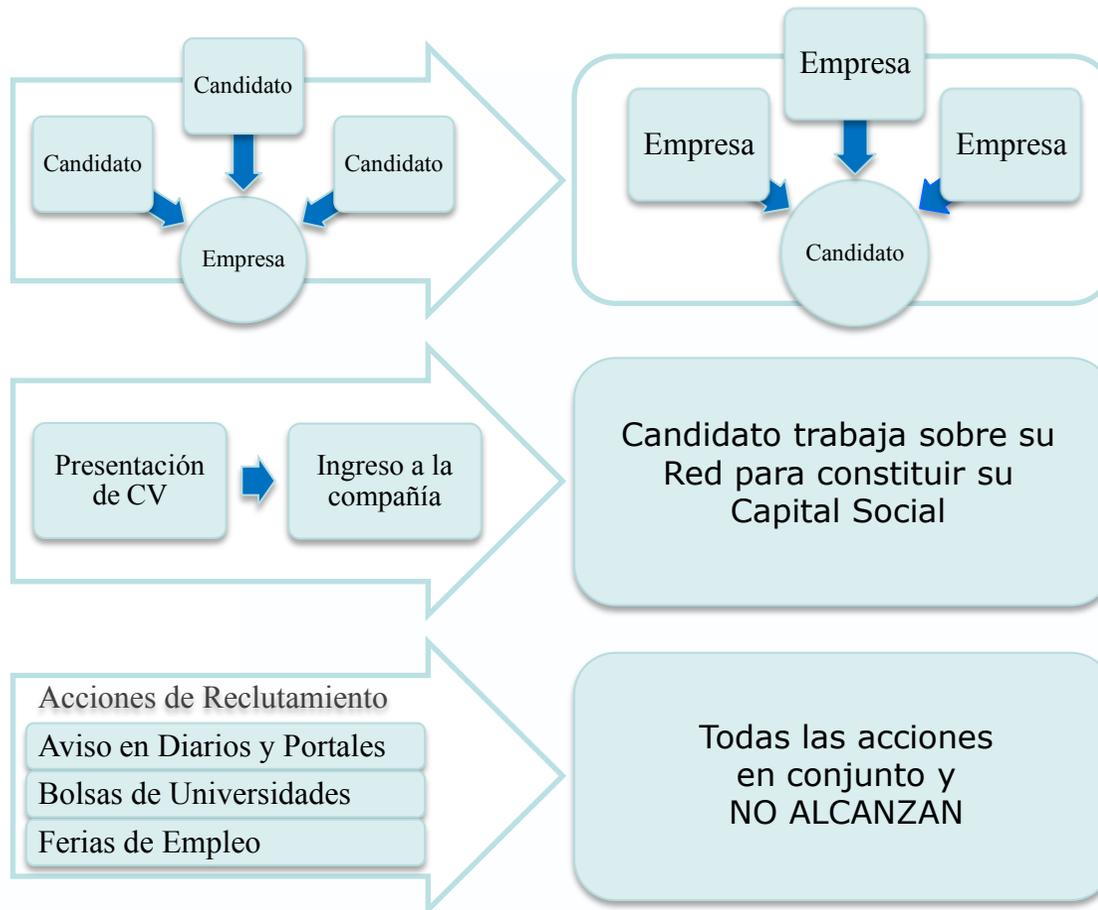


## Nuevas Tendencias en Reclutamiento y Selección



¿POR QUE NO SE ENCUENTRAN?

# Taller: Como abordar estratégicamente el mercado laboral



## Research de Industrias

### **Les va a permitir entender:**

- Estructura y niveles de puesto
- Proyección de carrera típica
- Ranking de empresas en esa industria
- Contexto actual del mercado



## Research de Compañías

### Algunos Ejemplos

- Misión, visión y valores que proclama
- Productos o servicios que provee
- Local o Multinacional
- Ubicación, filiales y Unidades de Negocio
- Pública o Privada
- Antigüedad de la Compañía
- Tamaño - Dotación
- Empresas de la Competencia - Posicionamiento
- Oportunidades o amenazas que le presenta el contexto actual



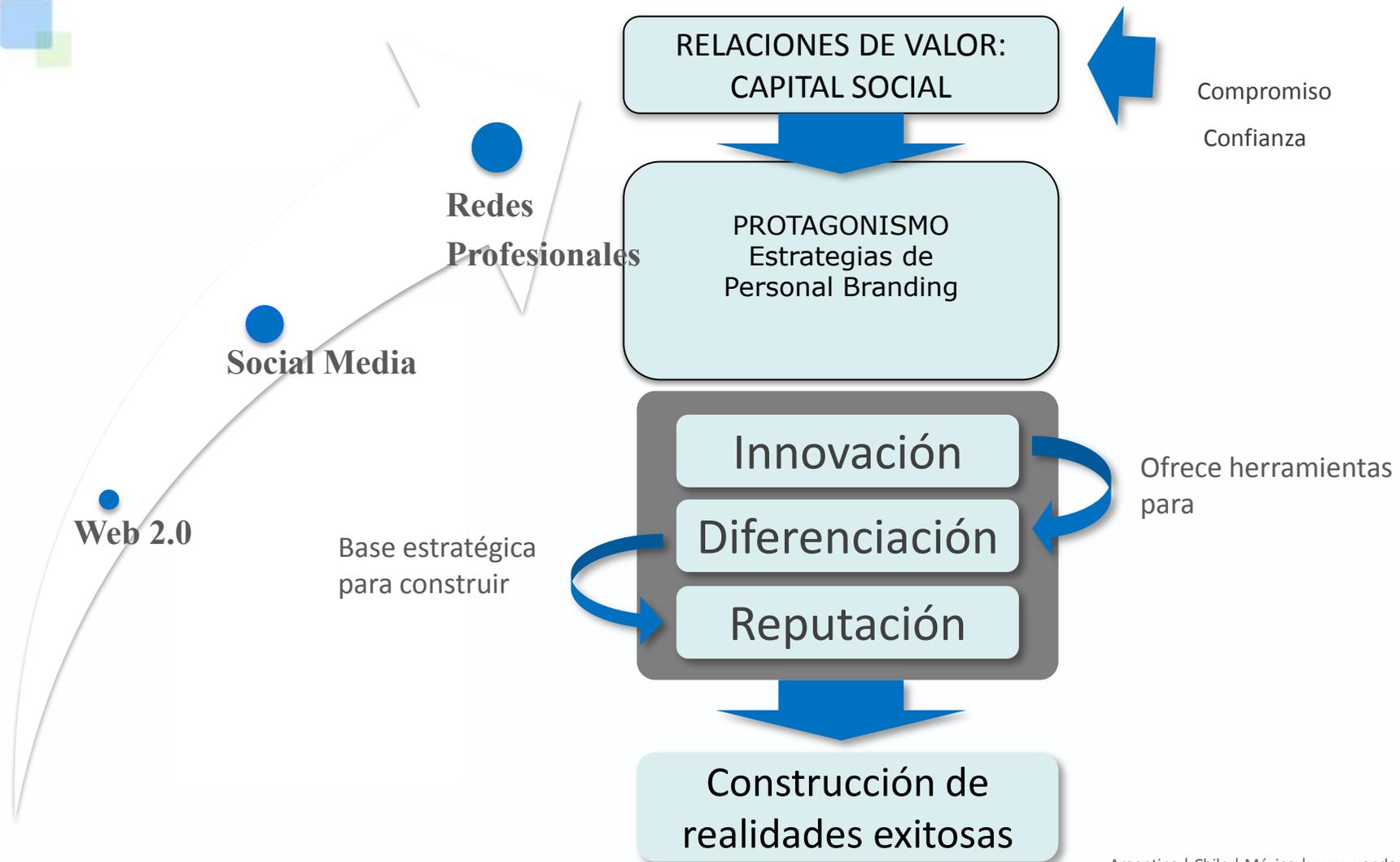
## Research de Posiciones

### Algunos Ejemplos

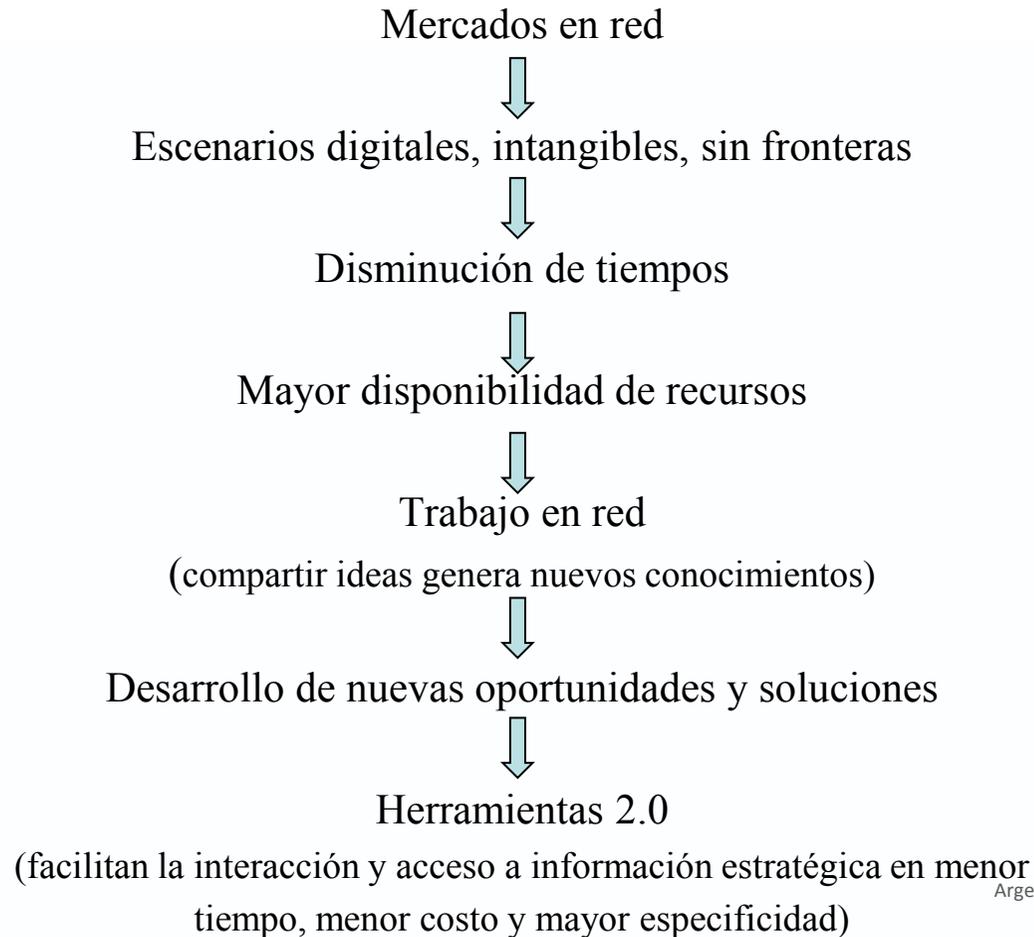
- Área o Departamento
- Misión del puesto y descripción de tareas
- Gente a cargo
- Injerencia local o regional
- Demanda de viajes
- Grado de Interacción con otras áreas
- Proyección de carrera
- Salario ofrecido



# Taller: Como abordar estratégicamente el mercado laboral



## DONDE ESTAMOS



# Taller: Como abordar estratégicamente el mercado laboral

Personal branding: exponerme y contactarme  
Medio de comunicación  
Ser y tener referentes  
Gestión de conexiones  
Relaciones de valor estratégico.

Contactos

Mejor y mayor conocimiento  
de Empleadores  
Oportunidades laborales:  
empresas y entrepreneurs

Información

Empleo

Crecimiento personal: background  
Desarrollo de proyectos: fuentes  
precisas, confiables y de relevancia  
Investigación de mercados

## CV

Estructura rígida y formal  
Énfasis en el pasado como pasaporte al éxito  
Alude a LOGROS (pasado)  
“Referencias a disposición”

Portales de empleo / Bases de Datos

- Pasividad
- Masificación
- Espera de un contacto
- Sin control de la información

POSTULARSE

## Perfil

La personalidad en su conjunto  
Foco en el presente, “lo que estoy haciendo”  
Refleja las aspiraciones (futuro)  
Apertura a compartir su red de relaciones

•Blogs, Foros, Canales online (youtube), Herramientas multimedia para compartir información (ej: slideshare)

★ Redes profesionales

POSICIONARSE

## Elaboración de un C.V. y de un Perfil

- No Olvidar los Datos de Contactos
- Ojo con la Ortografía
- Información Precisa
- Palabras claves
- Participar de medios nicho: elegir dónde quiero estar dice mucho de quién soy
- Cuanta mayor información contenga, más valioso será mi perfil.
- Es fundamental ser un internauta activo
- Generar valor para ser valorado
- Trabajar la red de contactos: feedback
- Pertenencia a grupos
- Links que refieran a mis intereses

### ▪ **Lo que no debe faltar en un C.V.**

- Datos de Contacto: Nombre, mail y Teléfono.
- Formación: Básica, Media y Universitaria.
- Experiencia: Prácticas profesionales, trabajo comunitario, trabajos académico tales como ayudantías, entre otros.
- Logros: Describir las metas alcanzadas.
- Intereses: Colocar dos o tres áreas de mayor interés para trabajar.

### ▪ **Opcional:**

- Foto.
- Rut.
- Pequeña descripción de las habilidades blandas o competencias transversales.

## **Desarrolla tu Identidad Digital !!**

Tu Identidad Digital es la resultante de la integración de todos los perfiles y acciones que desarrollas por medio de la web, y principalmente de la web 2.0

## ENTREVISTA

- Instrumento de selección y evaluación.
- Proceso de comunicación.
- Campo singular y dinámico de interacción.
- Espacio de evaluación mutua.

## Objetivo Entrevista

Dimensionar  
Capacidades,  
Cualidades e  
Intereses

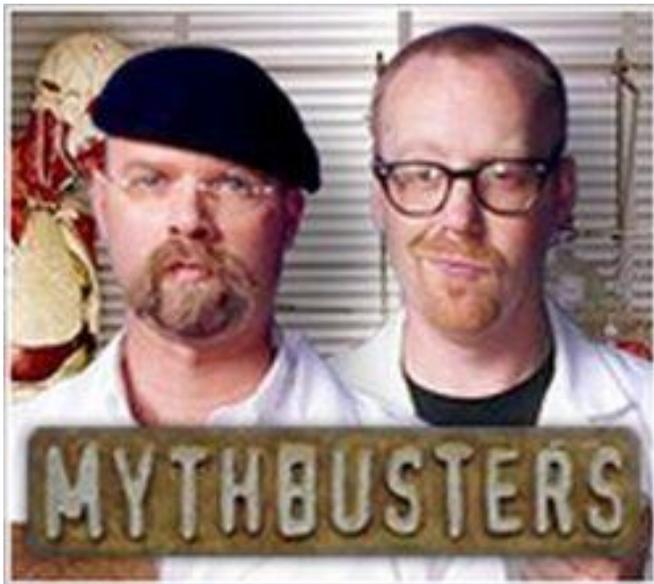
Actuales y  
Pasadas

Puesto y  
Organización

## Pruebas Aplicadas

- Proyectivas
- Habilidades Cognitivas
- De elección Múltiple

## MITO



El MITO es una **construcción social**, que intenta dar **explicación** a necesidades emocionales profundas y primitivas.

El hombre crea diferentes formas de explicar, elabora distintas teorías del mundo que los rodea,... "Mitos".

## MITOS RECLUTAMIENTO Y SELECCION

“Leo el aviso y soy yo... pero nunca me llaman”.

“Si no tengo experiencia para que me sirve el CV, no tengo nada para decir”.

El CV no tiene que ser de más de 2 hojas porque sino nadie lo lee... y si no llego a las dos páginas lo estiro.

“El otro día me llamaron y la consultora me tuvo 30 minutos hablando por teléfono.... No entiendo por qué no quiere que vaya directo a una entrevista”.

El prestigio de la universidad en que estudie me asegura ser atractivo para el mercado y encontrar buenos empleos.

Si planteo mis ganas y exigencias de la posición, limito mis posibilidades.

## MITOS RECLUTAMIENTO Y SELECCION

Si no me llaman en 2 semanas es porque quedé fuera y si llamo para ver en qué estado está el proceso molesto o van a pensar que estoy ansiosa

“Me preguntaron que esperaba de mi próximo trabajo, y qué le iba a contestar... lo típico: clima, poder hacer carrera... qué le iba a decir, que quiero que quede cerca de mi casa, que tenga comedor?”

Solo con la formación universitaria me basta para conseguir un buen trabajo...los conocimientos técnicos son suficientes.

Es imposible que pueda mostrar habilidades de liderazgo en una entrevista, esto solo se logra con años de experiencia.

## MITOS RECLUTAMIENTO Y SELECCION

En las entrevistas grupales gana el más fuerte

Si logro sacar información de internet acerca de cómo responder adecuadamente en los test psico-laborales podré tener un mejor desempeño.

Sólo debo hablar de mis aciertos y aspectos positivos y no de mis errores.

## COMPETENCIAS

“Es un conjunto de conocimientos, habilidades y características personales que predicen el éxito del puesto de trabajo”

- Poder hacer
- Saber hacer
- Querer hacer



## Tipos de Competencias

- Técnicas
- Transversales

## Competencias Transversales

Llamamos *competencias transversales* a las que sirven para todas las profesiones. Son aquellas competencias genéricas, comunes a la mayoría de las profesiones y que se relacionan con la puesta en práctica integrada de aptitudes, rasgos de personalidad, conocimientos y valores adquiridos.



## Ejemplo de Competencias Transversales

- Trabajo en Equipo
- Liderazgo
- Tolerancia al Trabajo bajo presión
- Iniciativa
- Impacto e Influencia
- Orientación al Resultado
- Preocupación por el Orden y la Claridad
- Flexibilidad
- Orientación al Cliente

## Ejemplo de Competencias Transversales

### Liderazgo

Es la habilidad necesaria para orientar la acción de los grupos humanos en una dirección determinada, inspirando valores de acción y anticipando escenarios de desarrollo de la acción de ese grupo. La habilidad para fijar objetivos, el seguimiento de dichos objetivos y la capacidad de dar feedback, integrando la opiniones de los otros.



## Ejemplo de Competencias Transversales

### Trabajo en equipo

Implica la capacidad de colaborar y cooperar con los demás, de formar parte de un grupo y de trabajar juntos: lo opuesto a hacerlo individual y competitivamente. Para que esta competencia sea efectiva, la actitud debe ser genuina. Es conveniente que el ocupante del puesto sea miembro de un grupo que funcione en equipo. Equipo, en su definición más amplia, es un grupo de personas que trabajan en procesos, tareas u objetivos compartidos. Si la persona es un número uno de área o empresa, la competencia "trabajo en equipo" no significa que sus subordinados sean pares sino que operarán como equipo en su área/grupo.



## Ejemplo de Competencias Transversales

### **Iniciativa – Autonomía**

Esta es la competencia que significa rápida ejecutividad ante las pequeñas dificultades o problemas que surgen en el día a día de la actividad. Supone actuar proactivamente cuando ocurren desviaciones o dificultades sin esperar a efectuar todas las consultas en la línea jerárquica, evitando así el agravamiento de problemas de importancia menor. Implica también la capacidad de proponer mejoras, sin que haya un problema concreto que deba ser solucionado.



## Ejemplo de Competencias Transversales

### **Tolerancia a la presión**

Se trata de la habilidad para seguir actuando con eficacia en situaciones de presión de tiempo y de desacuerdo, oposición y diversidad. Es la capacidad para responder y trabajar con alto desempeño en situaciones de mucha exigencia.



## Ejemplo de Preguntas

### Liderazgo

- Cuente alguna situación en la cual hayas tenido que liderar algún proyecto, ya sea en la universidad o en alguna práctica profesional.
- Como fue esa experiencia?
- Qué dificultades tuviste?
- Como lograste que el grupo de trabajo se alineara a tus objetivos?

### Trabajo en Equipo

- Cuéntame alguna situación donde tuviste que trabajar en grupo.
- Cuál fue tu rol en esa actividad?
- Tuviste que manejar alguna situación difícil? Cual?

### Iniciativa

- Cuéntame alguna situación compleja donde tuviste que de manera rápida entregar una solución distinta a lo habitual.
- Acudiste ayuda? A quien?
- Cuéntame alguna propuesta novedosa que fuiste capaz de implementar en alguna tarea que estabas desempeñando.

### Trabajo Bajo Presión

- Cuéntame alguna situación en la cual sacaste adelante algún trabajo en un ambiente de alta carga.
- ¿Cómo lo hiciste?
- ¿Qué fue lo más difícil?
- Qué habilidades lograste poner a la situación para salir adelante?

# VON DER HEIDE

*Building on People*

## > Argentina

Reconquista 1034 Piso 8  
C.P. C1003ABV - Buenos Aires.  
Tel: (+5411) 4313-7796  
e-mail: argentina@vdh.jobss

## > Brasil

Rua Verbo Divino 1661 - 6º andar  
SP 04719000 São Paulo, Brasil.  
Office: (+5511) 2649-1671  
e-mail: brasil@vdh.jobs

## > Chile

Augusto Leguía Norte 100 Oficina 211  
C.P. 7550155 - Santiago de Chile.  
Tel: (+56) 2 657 77 77  
Fax: (+56) 2 657 77 79  
e-mail: chile@vdh.jobs

## > México

Andrés Bello 10 Piso 15  
Col. Polanco - Deleg. Miguel Hidalgo  
C.P. 11560 - México D.F.  
Tel: (+5255) 5281 3337  
e-mail: mexico@vdh.jobs