

CARACTERÍSTICAS DEL BUSCADOR DE EMPLEO

Hoy en día, a los futuros trabajadores se les exige que sean competentes a la hora de solucionar problemas, independientemente de la formación académica que tengan. En la actualidad, y más aún a raíz de la pandemia, todo ha cambiado, el tipo de trabajo, la forma de conseguir empleo, las condiciones laborales, aumenta el uso de la tecnología, los avances tecnológicos, nuevas profesiones, nuevas formas de organizar el trabajo, todo ha cambiado, y



- Esto implica ahora, tener un currículum flexible y plurivalente (polifuncional), es decir, desarrollar habilidades y capacidades nuevas (adaptación a los cambios, resiliencia, responsabilidad, aprendizaje continuo, innovación, creatividad, negociación, trabajo en equipo y toma de decisiones). Para conseguir empleo el truco está en ser activo, sistemático, planificador, constante y tenaz. Sin embargo, toda búsqueda de empleo requiere tomar decisiones y para ello lo primero es que la persona que busca empleo se conozca a sí misma.



Factores de ocupabilidad

Aquellos factores que determinan la razón por la cual unas personas consiguen empleo primero que otros.

► Factores psicosociales

Relacionados con la importancia que las personas le otorgan al empleo en sus vidas, consiguen trabajo más fácilmente aquellos quienes le otorgan un valor central en sus prioridades y, además, aquellos quienes identifican las causas de su desempleo, en la medida en que se reconozca que existe falta de organización personal, poca experiencia, poco conocimiento del mercado de trabajo, en esa misma medida, se buscarán soluciones para poder resolver y eliminar esas causas. Los factores psicosociales también incluyen la autovaloración personal y profesional (eso aumenta o disminuye la seguridad al momento de ser entrevistados) y las habilidades para la búsqueda de empleo (elaborar correctamente un currículum vitae, desempeñarse en una entrevista exitosamente)

Factores Personales

- La edad, sexo y papel que se desempeña en la familia, formación académica y especialización posterior, experiencia, habilidades personales y sociales adquiridas y la información investigada por el interesado sobre el mercado de trabajo de su entorno





Es importante identificar ¿cuáles pueden ser sus aportaciones al mercado?, es importante que el solicitante de empleo se conozca a sí mismo para diseñar un plan de marketing y poder venderse a las empresas; hay que conocer qué profesionales demandan las empresas y si es mucho el interés en ejercer una profesión determinada, qué empresas demandan ese perfil, con esta información toca decidir el tipo de puesto por el que se va a optar y entonces elaborar un plan para acceder a él

CARACTERÍSTICAS DEL BUSCADOR DE EMPLEO

Plan estratégico personal

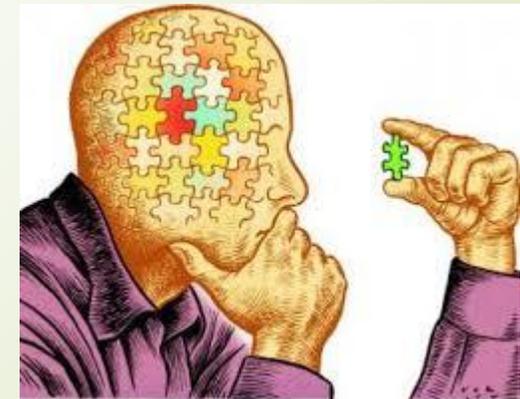
Es una herramienta que nos sirve para conocernos mejor a nosotros mismos, el autoconocimiento, saber dónde estamos, cómo somos, para identificar a dónde queremos llegar, nuestros objetivos y para identificar la distancia que existe, entre dónde estamos y dónde queremos llegar, lo cual, tendríamos que ejecutar a través de un plan de acción.

Autoconocimiento

Tiene como finalidad saber cuáles son sus puntos fuertes, así como los débiles, de cara a enfrentarse a la competencia que sin duda supone el batallón de personas que anhelan un empleo. ¿Qué puede aportar al mercado? En la actualidad, las características más comunes que buscan las empresas en sus empleados son: la capacidad de trabajar en equipo, la interdisciplinaridad, capacidad de comunicarse y relacionarse con los demás de forma efectiva, liderazgo (capacidad de motivar y dirigir grupos de personas), resolución de conflictos, habilidades de negociación, la cooperación y colaboración.

Autoconocimiento

- Tiene como finalidad saber cuáles son sus puntos fuertes, así como los débiles, de cara a enfrentarse a la competencia que sin duda supone el batallón de personas que anhelan un empleo. ¿Qué puede aportar al mercado? En la actualidad, las características más comunes que buscan las empresas en sus empleados son: la capacidad de trabajar en equipo, la interdisciplinaridad, capacidad de comunicarse y relacionarse con los demás de forma efectiva, liderazgo (capacidad de motivar y dirigir grupos de personas), resolución de conflictos, habilidades de negociación, la cooperación y colaboración.





El autoconocimiento

- ▶ Es como una fotografía de nuestro yo en el presente. Es un proceso reflexivo que ayuda a generar más consciencia sobre nosotros mismos, nuestros valores, nuestra visión, nuestras competencias, nuestras preferencias, nuestra forma de relacionarnos con los demás y la gestión emocional. Para conocernos a nosotros mismos poder hacer la dinámica llamada “la Ventana de Johari”.

La Ventana de Johari





Los valores

Son principios que orientan nuestro comportamiento para sentirnos más autorrealizados. Una forma de conocer nuestros valores es utilizando “referentes”, es decir, pensamos en referentes (personas modelo a seguir) que hemos tenido a lo largo de nuestra infancia, adolescencia o incluso ahora mismo (maestros, intelectuales, personajes de la tele...) e identificamos qué características en ellos les hacen especiales y posteriormente, las describimos y las priorizamos. Ese resultado, estará bastante acorde con nuestros valores.

La visión

Es el ideal al que tendemos. Para identificar la visión, nos podemos hacer preguntas como: ¿cómo me gustaría a mí estar dentro de cinco años? y registrarlo todo.

Competencias profesionales

- ▶ se refieren al conjunto de conocimientos requeridos para el ejercicio de la actividad profesional, así como los comportamientos necesarios para el pleno desempeño de la ocupación.
- ▶ Es decir, no sólo saberlo, sino demostrarlo. Esto incluye conocimientos (adquiridos en la educación formal o por la experiencia), habilidades o destrezas (lo que sabemos hacer) y actitudes (valores, normas y sentimientos)

Competencias profesionales

Se refieren a las habilidades, aptitudes y actitudes que tienen las personas y que les permiten desarrollar un trabajo determinado. Existen tres tipos de competencia: Saber, Hacer y Ser.

SABER

Se refieren a conocimientos técnicos y específicos que se adquieren previamente a desempeñar un puesto de trabajo.

► HACER

Corresponder a aptitudes y habilidades que hacen que se desarrolle el trabajo de manera eficiente, tiene que ver con el cómo se desarrolla ese trabajo. Ejemplo: resolución de problemas, enfoque a resultados, trabajo en equipo, autogestión, aprendizaje continuo, asunción de riesgos y responsabilidades, gestión del fracaso y resolución de conflictos

SER

Son actitudes o estados de ánimo que se expresan de cierta manera y al trasladarlo al campo laboral serían las capacidades propias que hacen que nos enfrentemos a los diferentes sucesos o casuísticas de manera positiva o negativa. Ejemplo: flexibilidad, capacidad de superación, optimismo, iniciativa, motivación, empatía, entre otras.

Las preferencias

Se refieren a lo que nos gusta hacer, a nuestra elección ante un conjunto de múltiples alternativas y también, las preferencias son nuestras tendencias naturales a responder de una determinada manera con mayor facilidad.

En ese sentido, el Test MBTI es una herramienta bastante interesante, que se puede encontrar en Internet y que nos ayuda a identificar cómo solemos responder ante determinadas situaciones para ver si tenemos que potenciar algo o si tenemos que cuidar algunos aspectos.

Gestión emocional

Otra área importante del autoconocimiento es la gestión emocional, según el Modelo de Goleman, el cual habla de competencias emocionales como el autocontrol, la motivación, la empatía o las habilidades sociales, también permite valorar cómo estamos en esos diferentes planos, a través del listado de conc

INTELIGENCIA INTRAPERSONAL	AUTOCONCIENCIA Conocer nuestro mundo emocional y cómo puede evolucionar.
	AUTOREGULACIÓN Ser capaz de controlar las emociones, ajustándolas o cambiándolas según se necesite.
	AUTOMOTIVACIÓN Poner las emociones al servicio de tus objetivos vitales, aprovechando su impulso a la acción.
INTELIGENCIA INTERPERSONAL	EMPATÍA Reconocer las emociones ajenas, siendo así conscientes de sus necesidades y deseos.
	HABILIDADES SOCIALES Saber relacionarte con los demás es saber hacerlo con sus emociones.

Modelo de inteligencia emocional, Daniel Goleman, 1995.



Los objetivos y el plan de acción. ¿Qué deseo y cómo puedo lograrlo?

- ▶ Define tu objetivo profesional: en la medida en que se esté claro con lo que se desea, en esa misma medida aumentan las posibilidades de obtenerlo, por lo tanto, es imprescindible establecer un objetivo laboral claro para luego acompañarlo con los pasos para lograrlo. Éste debe ser observable, medible y controlable, en él se describe, la actividad a realizar, las condiciones en las que se quiere desarrollar, el tiempo a lograrlo, el lugar dónde lo hará y qué necesita para lograrlo.

Es necesario establecer objetivos de finalidad o de resultado y objetivos de rendimiento. Los objetivos de finalidad son aquellos que tienen que ver con nuestra meta final, que se articulan a largo plazo y que no dependen 100% de nosotros, por ejemplo, conseguir un trabajo en un sector concreto, en un área determinada

Una Matriz FODA nos identifica dificultades, facilidades, amenazas, oportunidades y entre esos aspectos internos negativos, internos positivos, externos negativos y externos positivos, podemos también, visualizar de forma mucho más concreta, los objetivos hacia los que nos tenemos que dirigir, sobre todo esos de rendimiento. Una vez establecidos los objetivos, sólo tocaría establecer una serie de actuaciones asociadas a cada objetivo.

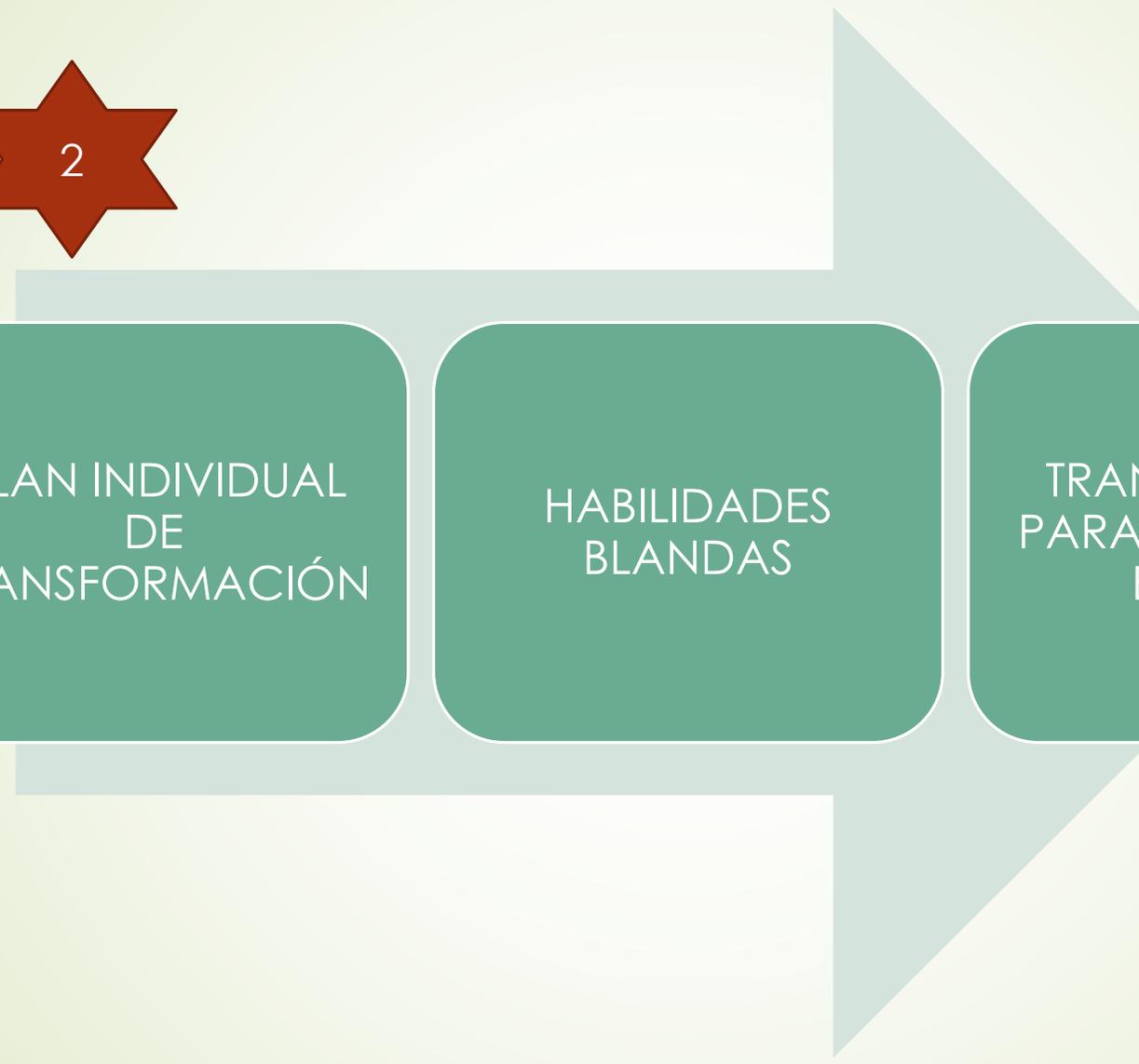
FODA



Imagen tomada de "Guía de módulo 2 titulada diagnóstico organizacional del diplomado en plan de direccionamiento estratégico" del Politécnico Superior de Colombia, año 2017.



2



PLAN INDIVIDUAL
DE
TRANSFORMACIÓN

HABILIDADES
BLANDAS

TRANSFÓRMATE
PARA CONSEGUIR
EMPLEO



Para conseguir el empleo que deseas, es importante también contar con habilidades blandas como las siguientes

Resolución de problemas

La resolución de problemas es una de las actitudes más valoradas por parte de las empresas pues se traduce en mayor productividad. Un problema es una circunstancia donde se genera un obstáculo a la hora de conseguir resultados u objetivos propuestos. Los problemas pueden ser diversos pero la clave está en encontrar la solución idónea. Dentro del proceso de solución d problemas podemos distinguir dos fases, una de ellas es la **percepción individual**, la cual tiene que ver más con la madurez y lo emocional; y la segunda es la **forma o estilo de resolver los problemas**, entre los cuales se encuentran: el **estilo racional** en donde se evalúa con plena conciencia los pasos a seguir para resolver eficientemente un problema; **el estilo impulsivo o descuidado** que nos lleva a resolver el problema de una manera incompleta; y por último, **el estilo evitador** que se caracteriza postergar la solución del problema e incluso esperar a ver si otros resuelven.

La forma de resolver un problema aplicando el estilo racional es mediante el uso del método IDEAL, a través de cinco pasos

IDENTIFICAR EL PROBLEMA

DEFINIR EL PROBLEMA

EXPLORAR

ACTUAR

LOGRAR

PROBLEMA



Fuente: Bransford y Stein, 1984

Enfoque a resultados: Llamado también orientación al logro es la capacidad para actuar con velocidad y sentido de urgencia para concretar esos resultados con altos niveles de calidad y rendimiento y por encima de los estándares propios de excelencia. Para lograrlo es necesaria la motivación, el estar motivados, el no vacilar a la hora de afrontar objetivos que en ocasiones implican asumir riesgos para lograrlos, y por último, la adaptación al cambio, pues se requiere de flexibilidad porque pueden aparecer problemas a la hora de lograr los objetivos, es necesario conducir este proceso con una buena actitud y saber cuáles son los recursos con los cuales disponemos. Los elementos que conforman el enfoque a resultados según Robbins (2004), en su libro de "Comportamiento organizacional" son tres: la intensidad o la fuerza que ponemos a la hora de lograr y llevar a cabo los objetivos y la cantidad de energía que nos va a requerir; la autodirección, es decir, la actitud o esfuerzo para seleccionar y ejecutar las actividades a desarrollar; y por último, la perseverancia, o persistencia y continuidad a lo largo del tiempo.



¿Cómo reconocer a través de tus conductas que eres una persona orientada a resultados?

- 1ro. - Trabajas con objetivos claramente definidos.
- 2do.- Tus acciones están orientadas a lograr superar tus propios estándares de calidad.
- 3ro. - Eres constante en tu esfuerzo.
- 4to.- Diseñas y utilizas indicadores para medir
- 5to.- Creas ambientes propicios para estimular la mejora.
- 6to.- Eres capaz de trabajar en equipo.
- 7mo.- Te adaptas a los cambios y asumes los errores.
- 8vo.- Mejoras la relación entre los resultados obtenidos y los recursos invertidos en términos de calidad / coste y oportunidad.

Trabajo en equipo



Para que exista el trabajo en equipo todos los integrantes deben trabajar y estar comprometidas con un propósito en común, un conjunto de metas y unas expectativas, para lo cual se deben establecer normas de actuación dentro de ese equipo, es decir, trabajar en común para conseguir mejores resultados y mayor eficiencia en lo que realicen. El trabajo en equipo es importante para las empresas porque genera motivación, genera un aprendizaje acelerado gracias a la interacción, genera una mejora en la eficiencia y las habilidades personales



Roles establecidos en el Trabajo en Equipo

El coordinador capaz de generar sinergia en el grupo, aclara y define metas, promueve la toma de decisiones.

El creativo

Aporta su imaginación y creatividad, resuelve los problemas difíciles.

El investigador

Quien evita que el equipo se quede estancado.

Roles establecidos en el Trabajo en Equipo

El impulsor

Es el retador, el dinámico, puede trabajar bajo presión, tiene iniciativa y tiene el coraje necesario

El finalizador

Es el meticuloso, el que vela por el cumplimiento de todo

El cohesionador

Escucha a los demás y evita los enfrentamientos

El

implementado
Es el organizador que transforma las decisiones en hechos o tareas.

El especialista

Tiene un conocimiento concreto y es al que recurrimos porque sabemos que tiene ese conocimiento específico

IMPORTANTE

No obstante, todos los miembros del equipo deben reunir las siguientes actitudes: debe ser capaz de establecer relaciones satisfactorias con el resto de los integrantes del equipo; deben ser leales al equipo; tener espíritu de autocrítica y de crítica constructiva hacia los demás y hacia lo que se esté realizando; espíritu de responsabilidad; optimismo y superación a la hora de establecer metas; y por último, pensar en claves de equipo.

Autogestión

Implica capacitarnos para lograr la vida que queremos, en el aspecto laboral, es necesario el autoconocimiento, identificar los valores, la misión, visión, fortalezas y debilidades; también es necesario definir objetivos; desarrollar proactividad; aprender a tomar decisiones; mejorar la autoestima, la autoconfianza y el aprendizaje continuo. Entre las ventajas de la autogestión en el ámbito laboral se encuentran la autonomía, la responsabilidad, el compromiso y mayor creatividad, lo que conlleva a la innovación y a la mejora de procesos continua

Aprendizaje continuo:

Es el proceso a través del cual se adquieren nuevas habilidades, destrezas, conocimientos, conductas o valores resultado del estudio, la experiencia, la formación y la observación. Es la competencia relacionada con el crecimiento personal y el fortalecimiento de las capacidades personales. Es la capacidad que tenemos para gestionar de forma autónoma y conocer y utilizar diferentes recursos de conocimiento, que estén a nuestro alcance, mantener y participar en diferentes comunidades de aprendizaje, recordando que el entorno laboral es cambiante y es necesario mantenerse actualizado para poder adaptarse más fácilmente a los cambios.

Las cuatro Fases que nos llevan a tener un aprendizaje

1. Incompetencia inconsciente (no sé que no sé): es esa fase previa para empezar a aprender. Ejemplo: una persona que va a aprender a conducir pero que aún no ha empezado.

2. Incompetencia consciente (sé que no sé): en esta fase la persona ya sabe lo que hay, pero no sabe cómo hacerlo.

3. Competencia consciente (sé que sé): hay una atención plena en lo que se está haciendo para hacerlo correctamente. Está enfocado en hacerlo bien.

4. Competencia inconsciente (no sé que sé): en esta fase ya se han automatizado las acciones que se deben realizar y por lo tanto la atención ya no es plena pues ya las cosas nos salen de manera automática

Asunción de riesgos

Es una tarea que implica un desafío para la consecución de un objetivo deseable, pero sobre la cual existe una incertidumbre o un miedo de fracaso. Puede incluir además la exhibición de ciertas conductas cuyos resultados pueden representar un riesgo para el individuo o aquellos relacionados con él o con ella. Asumir riesgos es experimentar, evolucionar, salir de la zona de confort, supone descubrir, supone novedad, innovación, crecimiento, nuevas formas de ver la vida.

Responsabilidad:

Es el cumplimiento de las obligaciones, implica un claro conocimiento de las consecuencias de los resultados a abordar, qué es lo que realmente cae sobre nosotros a la hora de cumplir esas funciones; se puede ver a través de cuáles son las consecuencias de todo lo que hacemos y sobre aquello que dejamos de hacer en el entorno laboral.

Gestión del fracaso

Conseguir las metas propuestas siempre produce satisfacción, se genera un efecto ganador (aumenta la dopamina) y generalmente el éxito genera más éxitos; pero cuando fracasamos, el resultado es adverso, sin embargo, debemos aprender a ver el fracaso como algo positivo que nos permite un mayor aprendizaje.



Claves para perder el miedo al fracaso y fundamentarlo como algo positivo

1

Entender que el fracaso es algo normal y positivo pues significa un aprendizaje y en algún momento puede ocurrir en nuestras vidas; el fracaso debe servirnos como Feedback (retroalimentación) pues es parte de un aprendizaje. No es una excepción, es una norma, todos fracasamos en algún momento de nuestras vidas.

2

Darnos permiso a fracasar, no culparnos y torturarnos por haber fracasado, somos merecedores de la misma dignidad tengamos éxito o hayamos fracasado, lo fundamental es analizar el después para mejorar y evitar paralizarnos ante el fracaso, hacer un esfuerzo para salir de esa situación, este esfuerzo equivale a crecimiento y autoconfianza.

Resolución de conflictos

Mientras interactuemos con otras personas siempre existirán conflictos pues no todos pensamos igual, cada uno tiene valores, creencias y actitudes que pueden ser diferentes a las nuestras, partiendo de ello, la resolución de conflictos es el conjunto de conocimientos y habilidades que nos permiten comprender e intervenir en que esa resolución se lleve de la forma más pacífica posible y no violenta para poder trabajar de forma satisfactoria



5

Estrategias para la resolución de conflictos

Estrategia de cesión. Es cuando una persona, ante el conflicto, cede o da absolutamente todo de ella para la otra persona y por lo tanto una de las partes, quiere complacer al otro y pierde todo su valor, en esa gestión de ese conflicto.

Estrategia de la competencia. Supone que ambas partes, en ese conflicto, entran en competencia por obtener la mayor ventaja posible. Al final, lo que se produce es la coerción, la presión y se obliga a realizar concesiones, pero no de una forma positiva

Estrategia de colaboración. Ambos oponentes trabajan conjuntamente para conseguir un acuerdo, para que esa resolución de ese conflicto sea lo más beneficiosa para ambas partes

Estrategia del compromiso. Ambas partes, hacen el menor esfuerzo por llegar a un posible acuerdo y, por lo tanto, ¿qué es lo que sucede? Que no hay una estrategia de conseguir el mejor resultado y solamente se benefician en una parte muy pequeña a la hora de resolver ese conflicto.

Estrategia de evasión, que es una postura que da fin a la negociación, porque ambas partes no quieren resolver ese conflicto.

IMPORTANTE

Para una empresa, alguien que sepa resolver conflictos, es alguien que va a estar contribuyendo a un mejor clima laboral y a que todas las actividades y los proyectos se hagan de forma colaborativa entre todas las personas que participan, por lo tanto, es un valor y una competencia profesional muy valorable, a la hora de ejecutar y hacer y desarrollar esos trabajos en las empresas



Aspectos legales laborales. Derechos y deberes del empleador y del empleado.



Derechos del trabajador Los derechos del trabajador en Ecuador son los siguientes: afiliación a la seguridad social desde el primer día de trabajo; percibir un mínimo en el sueldo básico (400 dólares en la actualidad); percibir horas extras y suplementarias, esto en el caso de que se realicen jornadas laborales en estas horas; obtener de manera exacta los décimo tercero y cuarto en las fechas correspondientes y establecidas; percibir los Fondos de Reserva a partir del segundo año en el que se esté trabajando; obtener cuando sea necesario un periodo de licencia por paternidad o maternidad; recibir su respectivo pago mediante las utilidades.

Deberes del empleador

Se debe celebrar un contrato de trabajo y el mismo tiene que ser inscrito en el Ministerio del trabajo; afiliar al trabajador a la seguridad social a partir del primer día de trabajo inclusive si es una prueba por la que está pasando el mismo empleado; tratar a los respectivos trabajadores con una consideración y sus debidas pautas de respeto. No se le debe imprimir ningún tipo de maltrato de palabra o de obra por ningún motivo. El sueldo básico que se debe pagar a estos empleados debe ser de un mínimo de 400.00 USD. Se debe asumir un porcentaje correspondiente al empleado por su misma seguridad social. Este porcentaje corresponde a un 11.15%. Se deben pagar a tiempo y con la manera correspondiente las horas extras y suplementarias. Se deben pagar los décimo tercero y cuarto. A partir del segundo año correspondiente del empleado en el trabajo se deben empezar a pagar los Fondos de Reserva. Las utilidades deben ser pagadas a tiempo y correctamente si la empresa tiene sus respectivos beneficios.



que se encuentre afiliado al IESS: Seguro de salud con su respectiva atención médica en los hospitales del IESS. Puede extender los servicios de salud para cónyuge e hijos. Posesión de un seguro de desempleo. Un subsidio por enfermedad y maternidad. Acceso a préstamos quirografarios e hipotecarios. Tener un seguro de riesgo de trabajo ante cualquier situación que se presenta en la jornada laboral. Derecho a jubilación por vejez / jubilación por invalidez o jubilación por inc



Deberes del trabajador:

Cada una de estas pautas son igual de obligatorias que los derechos del trabajador en Ecuador.

1. Ejecutar el trabajo en los términos del contrato de una manera correcta.
2. Restituir al empleador los materiales no usados y conservar en buen estado todos los instrumentos que se nos otorgue en el empleo respectivo.
3. Poseer una habilidad de cuidado al respecto de los útiles de trabajo y no siendo responsable por el deterioro que originó el uso original de estos objetos nivel ocasionado por caso fortuito o alguna fuerza mayor. Tampoco tendrá nada que ver algún proveniente de mala calidad o construida de manera defectuosa.
4. Poseer una buena conducta durante la jornada laboral.

Deberes del trabajador

Las siguientes pautas corresponden a las obligaciones correspondientes a cada uno de los empleados en las empresas o asociaciones. Cada una de estas pautas son igual de obligatorias que los derechos del trabajador en Ecuador

1. Ejecutar el trabajo en los términos del contrato de una manera correcta.
2. Restituir al empleador los materiales no usados y conservar en buen estado todos
3. Poseer una habilidad de cuidado al respecto de los útiles de trabajo y no siendo responsable por el deterioro que originó el uso original de estos objetos nivel ocasionado por caso fortuito o alguna fuerza mayor. Tampoco tendrá nada que ver algún proveniente de mala calidad o construida de manera defectuosa.
4. Poseer una buena conducta durante la jornada laboral.

5. Cumplir las disposiciones del reglamento interno expedido de forma completamente legal.

6. Dar aviso al empleador cuando por alguna causa justa se deba faltar a el mismo trabajo siendo completamente sinceros.

7. Comunicar al empleador o a su representante cualquier tipo de peligro por daños materiales que puedan amenazar la salud o vida de los empleadores o trabajadores y sus respectivos intereses.

8. Guardar escrupulosamente los secretos técnicos comerciales y de fabricación en tal caso de que exista la fabricación de algún producto cuya elaboración concorra directa o indirectamente a los que posean el conocimiento por razón del trabajo que se ejecuta.

9. Adaptarse a las medidas preventivas e higiénicas que se impongan en la ley o por las mismas autoridades.

¿CÓMO REDACTAR TU CURRÍCULUM VITAE?



¿CÓMO ENFRENTAR UNA ENTREVISTA?

Imprimir un currículum, ponerlo en una carpeta y entregarlo personalmente en una empresa es una práctica que de a poco está quedando atrás.

Ahora la modalidad de buscar trabajo está migrando a redes sociales y plataformas digitales como:

LinkedIn

Facebook

Multitrabajos y Portal Talento



El currículum es el documento que resume tu historial formativo y de experiencia laboral. Debe ser claro, conciso, breve y debe responder a las preguntas: ¿Quién es el aspirante?, ¿Qué puesto busca?, ¿Puede estar capacitado para el puesto? Importante: tu currículum debes cambiarlo conforme cambia tu itinerario profesional, y además debes adaptarlo en función del puesto para el que optas



Estructura del currículum

Datos personales: se recomienda que aparezcan en primer lugar. Los datos a incluir obligatoriamente son: nombres y apellidos, evitando las abreviaturas; dirección completa; teléfono de contacto; correo electrónico. El resto de datos personales son opcionales, puedes incluirlos si lo consideras relevante para una oferta de empleo en concreto o si te lo piden explícitamente.

- Fotografía: no hay unanimidad en la conveniencia o no de incluir una foto. Lo que sí está claro es que en el caso de que decidas ponerla, debe ser una foto actual, natural, y de buena calidad.
- Formación: debes incluir los títulos obtenidos, no hace falta escribir la escuela primaria o el colegio si ya posees un título universitario. Se sugiere, de ser posible incluir el número de registro Senescyt. Si en la actualidad está estudiando, debe incluirlo también.

Ejemplo: 1995-2000. Licenciada en Enfermería por la Universidad Central del Ecuador. Registro Senescyt 34567812 Adicional también debes incluir los cursos, talleres, seminarios realizados especificando el número de horas y la fecha de realización, en orden cronológico invertido. Debes colocar sólo los que hayan sido realizados máximo hasta hace cinco años. Ejemplo: Abril de 2017.

de Primeros Auxilios. Cruz Roja de Ecuador. 350 horas. Datos profesionales: hay que reflejar todas las experiencias laborales, incluso las no remuneradas, pues el hecho de que hayan sido pagado no significa que no se hayan adquirido competencias nuevas. Todo cuenta: becas, pasantías, periodos de ayuda en un negocio familiar, etc. Es muy importante resaltar lo que interesa o se relaciona con el puesto a optar. Una forma de hacerlo es poner primero las experiencias relacionadas con el puesto deseado. O bien especificando las funciones y responsabilidades desempeñadas en dichas experiencias



Un ejemplo de una persona que ha trabajado en dos áreas distintas, pero está interesada en un puesto Administrativo sería:

Marzo de 1999- Enero 2000. Camarero. Bar La Estación. Quito • Enero 2000- Junio 2000.

Cocinero. Hotel Las Dueñas. Quito • Julio 2000-Mayo 2003.

Auxiliar administrativo, desarrollando tareas de apoyo al departamento de contabilidad, confección de informes comerciales y gestión de operaciones con bancos. Mármoles Rodríguez, S.A. Guayaquil.

Idiomas: dependiendo de la relevancia para el puesto, el nivel oral y escrito que poseemos de uno o más idiomas extranjeros podemos reflejarlo en un apartado distinto del de formación, y así resaltamos nuestros conocimientos. Hay que ser muy sinceros, si el idioma es importante para el puesto nos van a hacer una prueba en la entrevista. Si tus conocimientos del idioma provienen de cursos, estudios o estancias en el extranjero, debes especificarlo.

Informática: Aunque en principio no sean exigidos para el puesto, debes incluirlos pues en la actualidad es muy importante. Especifica cualquier lenguaje, entorno y programa que conozcas, así como el nivel de dominio. Si has realizado cursos al respecto, no dudes en incluirlos.

Otros datos de interés: este apartado es opcional, pero recomendable siempre y cuando incluya algún dato interesante para el puesto, que te pueda distinguir de otros candidatos, y que no haya sido especificado anteriormente.

- Referencias personales y laborales.
- Disponibilidad para viajar, de incorporación inmediata, etc.
- Distinciones o reconocimientos obtenidos.
- Alguna característica de personalidad o aficiones que consideremos importante para el puesto. Debes evitar estereotipos, ya que luego puedes resultar poco creíble en la entrevista. Si no sabes que escribir, no escribas nada.



Consejos prácticos:

1. Haz tu hoja de vida, destaca tus fortalezas, incluye los datos realmente relevantes, destaca la información más importante, recuerda siempre tus datos de contacto como email y teléfono, cuida tu ortografía y gramática.
2. Enfócate en un objetivo, de acuerdo con el trabajo que vayas a buscar, deberás incluir en tu hoja de vida, lo relacionado con tu experiencia y capacitaciones al respecto. Por ejemplo, si eres docente y estás buscando un trabajo de vendedora, incluye tu experiencia y estudios en el área comercial, no en el área educativa.
3. Haz networking, amplía tu círculo de amigos y comparte, intercambia conocimientos, colabora con otros. Habla de lo que sabes hacer, a veces quien menos lo esperas puede darte la oportunidad de tu vida.
4. Si eres profesional, crea un perfil en LinkedIn, asegúrate de colocar una imagen de perfil donde demuestres profesionalismo, resaltar tus habilidades, señalar tu nivel de formación y experiencia previa.
5. Usa sitios de búsqueda de empleo: en este país las más usadas son Red Socio Empleo, Computrabajo, Multitrabajo, Buscojobs y Jobomas. Sin embargo, en el país se ha migrado a las redes sociales para ofrecer empleos como LinkedIn y Marketplace de Facebook

6. Busca siempre más conocimientos, recuerda la frase “Si el conocimiento es poder, aprender es tu superpoder” de Jim Kwik. Recuerda que cuanto más sepas, podrás tomar mejores decisiones y esto te servirá para toda la vida.

7. Construye tu marca personal, promóciate, publica contenido relevante en tus redes sociales sobre el área de conocimiento que dominas,

Prepárate bien
para las
entrevistas:

Investiga un poco acerca de la empresa antes de ir a tu entrevista; valórate y aprende a promocionarte, destaca tus puntos fuertes, conocimientos y habilidades; sé puntual, positivo, amable, sonríe y demuestra entusiasmo por ser parte de la empresa; vístete de forma adecuada; cuida tu lenguaje verbal, escucha, mantén la atención, evita hacer movimientos bruscos o nerviosos; confía en ti mismo y demuestra seguridad. Sé breve y conciso, contesta sí o no a las preguntas que te realicen y justifica tus respuestas, pero sin alargarte mucho. Utiliza un lenguaje correcto y directo, evita expresiones ambiguas y poco precisas. No consideres a los otros candidatos como tus enemigos. Defiende tus criterios con firmeza y lucha por ellos. Actualmente, a raíz de la pandemia, la mayoría de las entrevistas de trabajo se realizan de manera online, por lo tanto, la recomendación es que mientras hables trates de mirar fijamente a la cámara y que manejes bien la herramienta de videollamada a utilizar. Lo importante es que demuestres seguridad, que sepas cuáles son tus competencias, tus habilidades, cuál es tu trayectoria profesional, demuestra que eres el candidato idóneo.

PRODUCTIVIDAD Y MARCA PERSONAL

Marca Personal y reputación online. Comunicación y redes sociales. El concepto de marca personal es un concepto que surge en la literatura empresarial estadounidense, a finales de los años 90 y que llega a España, un poco más tarde. Consiste en considerarse a uno mismo como una marca, con el ánimo de diferenciarse de los demás, para conseguir mayor éxito en nuestras relaciones laborales y nuestras relaciones personales.

Para gestionar la marca personal, primero, tenemos que concretarla y después, tenemos que ver cómo la transmitimos. Al final todos somos ciudadanos, consumidores y vemos en los bienes, productos, servicios y personas que nos rodean, un conjunto de características que valoramos como deseables para nosotros. Esa misma línea tenemos que seguir nosotros a la hora de articular nuestra marca personal. Si nos centramos en la concreción de la marca, tenemos que fijarnos en características que nos diferencian, por ejemplo, aquellas en las que somos muy buenos, en el campo del mercado laboral, puede ser, si dominamos nuevos campos de actividad, conjuntos de características combinadas que generan valor, la polivalencia (polifuncionalidad)... Características un poco más comunes, pero en las que somos muy buenos, la especialización, o sin más,

Las claves para un buen elevator pitch - ¿Cómo vender tu talento?

¿Qué es el elevator pitch? es un concepto americano, que nace de cómo vender un proyecto en muy poco tiempo, en un minuto, en lo que duraba el tiempo en el que, un director general, accedía al ascensor de su empresa, para subir a su oficina y era el momento, el que tenía alguien, una persona, un emprendedor que tenía una idea y un proyecto, para poder venderle esa idea y ese proyecto, a ese director general. Esta herramienta, el elevator pitch, se ha trasladado del mundo de la empresa, al mundo personal, para aprender a vendernos, en muy poco tiempo.

¿Cuál es la clave de tener un buen elevator pitch? Es descartar el "busco trabajo de lo que sea". No, hay que elaborar un discurso, en el cual, en muy poco tiempo sepas y tengas claro como contribuyes y cómo puedes aportar valor, a los trabajos, a las empresas a las que vas a dirigirte. ¿Por qué? Porque en una cena, en una comida, en un networking, en cualquier momento, se puede dar la ocasión de que puedas contar que es lo que haces. Entonces debes tener preparado, de manera breve, ese minutito que estamos hablando a través de ese elevator pitch, ese discurso en el sepas vender tu talento

https://www.youtube.com/watch?v=2b3xG_Yjgv

¿Cómo hacer un buen elevator pitch?

Respondiendo a las siguientes preguntas:

1. ¿Cuál es tu producto?, ¿cuál es tu contribución?, ¿qué es lo que tú haces, que pueda ser interesante para las empresas? Hay que desarrollar, hay que pensar en cuál sería esa contribución. Por ejemplo, un coach profesional puede decir, yo ayudo a las personas, a los profesionales a abordar, a mejorar, a poder superar todas las barreras que se le presentan en su camino profesional, a conseguir sus objetivos. Esa sería su contribución, eso es lo que hace y lo que ofrece. Piensa y responde tú, ¿qué es eso que haces, que es eso en lo que contribuyes y da valor?

2. ¿Cuál es el problema que tiene la sociedad actual para poder resolver?, ¿Y qué se necesita? Una solución que tú puedas resolver. ¿Cuál es ese problema que se presenta en la sociedad? Siguiendo el mismo ejemplo, el coach ayuda a las personas a conseguir sus objetivos profesionales. El problema es que las empresas actualmente se han dado cuenta que necesitan profesionales que tengan unas habilidades personales, que les permitan afrontar esos cambios, esos retos, esos objetivos, en su día a día y el coach ayuda a conseguir que esas personas consigan esos cambios, esas mejoras en esas habilidades. Entonces responde ¿cuál es el problema que tú solucionas con tu contribución, ¿que tú tienes como valor a la hora de aportar a las empresas?

3. ¿En qué te diferencias de tu competencia?, ¿qué es lo que te hace único? Continuando con el mismo ejemplo, “soy un profesional, que lleva más de 15 años trabajando en el mundo los recursos humanos, que soy coach y he desarrollado más de 100 procesos de coaching en profesionales dentro de las empresas y que me dedico también la formación de habilidades, para mejorar esas habilidades profesionales”.

4. ¿Qué es lo que ofreces o qué es lo que buscas fundamentalmente? Ejemplo: Si yo me estoy ofreciendo como una profesional en el mundo empresarial, yo lo que estaría buscando serían contactos en las áreas de recursos humanos, donde yo poder ofrecer esos servicios y ese conocimiento y mi experiencia. Tú debes enfocarte en ¿dónde estás buscando trabajo?, ¿en qué tipo de empresas?, ¿cuáles son esos puestos en los que has trabajado a lo largo de tu vida?, ¿dónde prefieres enfocarte? y ¿dónde la persona que te está escuchando diría, aquí es donde yo puedo recomendar a esta persona, en este puesto de trabajo?

Redacta las respuestas a estas cuatro preguntas y practica tu discurso de un minuto, ese discurso te dará valor y contribución al momento de transmitir quién eres. Al decirlo, muestra naturalidad y confianza en ti mismo. Eso es vital a la hora de vender tu talento y vender a ti mismo y tu valor y tu contribución.

Modelo Canvas Personal - ¿Cómo vender tu talento?:

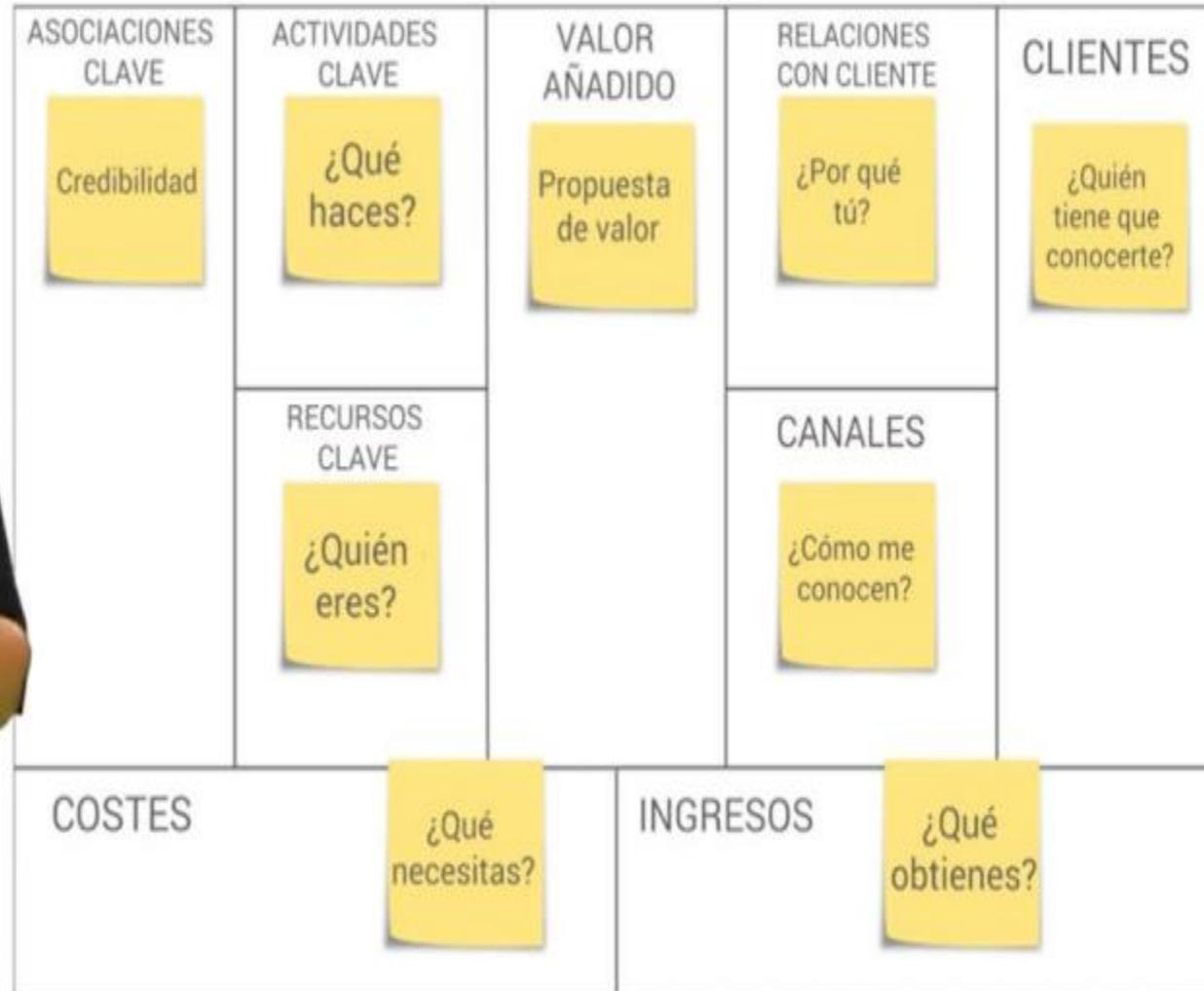
El Business Canvas Model, nace como una herramienta estupenda para pensar y crear modelos de negocio, fue generada por Alexander Osterwalder y en ella se presentan una serie de factores a analizar (los clientes, el valor añadido de tu producto, los canales, las relaciones con el cliente, ingresos a implementar, recursos clave, actividades clave). Pero, en este caso, en este caso el modelo Canvas personal, lo que pretende es trasladar este análisis, este tipo de análisis al mundo profesional, a cómo tú lo vas a llevar y lo vas a trasladar a tu profesión, a tu carrera profesional para poder enfocarla y para poder analizarla y tener claro en la construcción de ese plan individual de transformación, dónde quieres ir y qué es lo que tienes que transmitir y cómo lo tienes que transmitir.

En esta estructura adaptada a lo personal, debes responder las siguientes preguntas



CANVAS PERSONAL

Google Activate



1. Recursos clave: ¿Quién eres?, ¿cuál es tu identidad?, ¿qué te hace único y especial?

2. Actividades clave: ¿Qué haces y qué ofreces?, ¿cuáles de tus características o capacidades valoran más las personas que te rodean en la empresa o aquel posible colaborador, equipo con el que estés trabajando o hayas trabajado?, ¿qué productos o servicios ofreces?

3. Asociaciones clave (credibilidad): ¿Qué razones tienen los demás para creer en ti?, ¿qué te hace creíble hacia los demás?, ¿qué es lo que infundes y como tú infundes credibilidad hacia los demás, en lo que tú haces, en lo que tú eres?

4. Propuesta de valor: ¿Cuáles son esos beneficios clave que tú aportas?, ¿qué o cuáles beneficios va a obtener la empresa a la hora de relacionarse contigo o cuando te incorpore en su personal?

5. Relaciones con el cliente: ¿Por qué deberían elegirte a ti?, ¿cuál es tu posicionamiento?, ¿cuál es el elemento distintivo que te hace diferente y atractivo respecto a los demás candidatos o respecto a los demás trabajadores?, ¿cuál es la posición que tienes en tu cabeza que ocupas dentro del resto de los de los posibles candidatos

? 6. Clientes: *¿Quién tiene que conocerte?, ¿quién te tiene que ver?, ¿quién tiene que saber de ti?, ¿dónde tienes que estar?, ¿para quién estás creando valor?, ¿quiénes son las personas en las que puedes influir? y ¿cuáles son y qué te ayuda a ti a desarrollarte profesionalmente?*

7. Canales: *¿Cómo los demás te conocen?, ¿cómo se acercan a ti?, ¿cómo pueden verte?, ¿cómo eres percibido por parte de los demás?, ¿cómo estás creando las relaciones con tu entorno laboral o actual?, ¿cómo vas a crearlo?, ¿cómo te estás tú dando a conocer?*

8. Costes: *¿Qué necesitas para darte a conocer?, ¿con quién tienes que aliarte?, ¿con quién tienes que ir a la hora de ver dónde te puedes posicionar?, ¿dónde puedes estar profesionalmente?, ¿dónde puedes ejercer tus mejores habilidades, lo mejor de ti a la hora de estar y poder posicionararte?*

9. Ingresos: *¿Qué obtienes?, ¿cómo contribuye todo esto a tu carrera profesional?, ¿cuál es tu misión?, ¿cuáles son tus objetivos?, ¿qué es lo que vas a obtener a la hora de desempeñar esa profesión?, ¿cuál va a ser ese plan de transformación individual que necesitas para poder poner en marcha tu valor y tu talento?*



¿Cómo se generan relaciones para establecer Networking Online y Offline? El networking es el arte de crear relaciones, profesionales y personales, donde tú te das a conocer en función de quién eres y qué haces y también conoces a otros. Esto da muchísimos beneficios, porque permite visibilidad generando mayores contactos que ayuden en tu carrera profesional.

Has analizado alguna vez cómo son tus contactos?, ¿muchos, pocos, sinceros, superficiales? Pues es fundamental, te invito a tomar una hoja y escribir todos tus contactos y desde ahí pensar, cómo te relacionas con ellos, si eres como dice el autor Adam Grant, un dador (giver) o un tomador (taker).



Gracias a este networking podemos abarcar muchas más personas, podemos establecer grupos expertos en algo, en áreas, porque las nuevas tecnologías nos hacen filtrar los contactos y además vais a tener un desarrollo de marca personal, en lo que se llama la huella digital. Así, que la estrategia va a ir dirigida ahí. ¿Qué impacto quiero generar y qué cosas quiero que se vean en mis redes? Y para eso, voy a tener que analizar cuáles van a ser las palabras clave, cómo quiero que se me vea. Entonces, veré qué puedo dar en redes que sea interesante para el otro.

Lo más importante es que si yo soy experto en un área, que pueda contar mi experiencia y dar mi opinión a través de artículos, a través de blog, a través de informes, todo lo que es compartir información, es regalar algo a otro y eso te va a posicionar y te van a asociar, "experto en".

Pasos para un buen networking. ¿Qué cosas tienes que hacer para conseguirlo?

1ro. Autoconocimiento de ¿en qué soy bueno?, ¿cuál es mi talento? y ¿qué puedo ofrecer a los demás?

2do. Establecer una estrategia, ¿quién soy?, ¿qué hago? y ¿que ofrezco? Y de ahí, desarrollar tu elevator pitch, que te servirá tanto para online como offline.

3ro, ¿Qué personas son adecuadas?, ¿dónde están estas personas? y ¿cómo voy a llegar a ellas? Tanto en redes como en eventos.

4to ¿Cómo lo voy a desarrollar y qué acciones van a ser claves?, ¿voy a hacer una página web, voy a ir a los eventos y además voy a dejar allí tarjetas de presentación

¿ 5to. El mantenimiento. ¿Cómo voy a hacer para que estos contactos estén y me acompañan en toda mi carrera profesional?, a lo mejor, tengo que ser generoso e invitarles a eventos que puede ir con ellos y así generar una comunidad interesante

OPORTUNIDADES LABORALES EN ECUADOR Y EN EL MUNDO

Sectores económicos con potencial para la inserción laboral en Ecuador y el mundo:

En octubre del año 2020, la oficina de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) para los países andinos, realizó una investigación en Ecuador, con la finalidad de promover la recuperación post COVID-19, en la misma plantea que debido al cambio tecnológico producido en el país, como consecuencia de la emergencia sanitaria, hay algunos sectores que saldrán beneficiados, por ejemplo, el teletrabajo, la educación en línea, el desarrollo de software y el comercio electrónico.



► Tabla 20. Tendencias de consumo pos-COVID-19

Corto plazo	Mediano plazo	Largo plazo
		
Productos sanitarios	E-commerce	Telemedicina / e-health
		
Comida a domicilio	Educación online	Servicios para tener seguridad (patrimonial, salud)
		
Entretenimiento online	Herramientas para el teletrabajo	Alimentación saludable

► Fuente: "COVID-19 ¿Y ahora qué? Ideas para el futuro", Connecting Visions / Entrevistas con actores clave.

Tomado del libro "Sectores económicos con potencial para la inclusión laboral de migrantes y refugiados"

Por otro lado, Google afirma que a nivel mundial, las principales áreas a seguir creciendo en el sector digital serían las redes sociales; desarrollo web y de aplicaciones móviles; Big Data; Analítica, programación y cloud; Inteligencia artificial; Internet de las cosas; Industria 4.0; Ciberseguridad y; Ciudades inteligentes.

Aunado a ello, el diario digital de actualidad y economía www.infobae.com publicó que a raíz de la pandemia y sus cambios surge una nueva generación llamada “la era del conocimiento” que inevitablemente conllevará a la “cuarta revolución industrial: el 5G”. Textualmente dice: “En los próximos años, los vehículos autónomos, los semáforos inteligentes, las plantas industriales sin operarios, los chequeos médicos y las intervenciones quirúrgicas realizadas en tiempo real y de forma remota pasarán a dejar de ser conceptos de ciencia ficción para convertirse en realidades palpables.”

El diario “El Universo” también opina al respecto y expresa que la tendencia en empleo o profesiones en Ecuador se dirige hacia el ámbito tecnológico, pues la tendencia es que las empresas migren al tema digital, lo que a la larga genera nuevos puestos de trabajo en temas de analítica e inteligencia de datos, de innovación, de eficiencia de operaciones, de experiencia de clientes, en productos digitales, marketing digital y liderazgo digital, pues las empresas continúan buscando la transformación digital. Para más información revisa:

En redes sociales: Los principales perfiles en las redes sociales son el social media manager y el community manager. ¿En qué se diferencian? El social media manager es la persona encargada de definir la estrategia a seguir en redes sociales, cuya responsabilidad se encuentra en el diseño del social media plan (documento que establecerá y definirá los objetivos de una empresa, para estar presente en redes sociales y definirá el plan de acción a seguir para conseguir sus objetivos). Así que el community manager será la persona encargada de gestionar los perfiles en redes sociales de una empresa y ejecutará esas acciones que marcó el social media manager. Otros perfiles no tan habituales pero sí que existen en las grandes empresas,

Project Manager en Marketing Digital:

El digital project manager es el responsable de llevar a buen término los proyectos digitales, es la persona que posee la visión global del proyecto, responsable de la estrategia y de la planificación, organización y coordinación de su desarrollo, supervisar a los integrantes del equipo y gestionar el presupuesto. Monitoriza y analiza indicadores de rendimiento para corregir, potenciar y reorientar, eventualmente, el proyecto. Amplios conocimientos digitales, globales y técnicos y, también, dotes de liderazgo y gestión de equipo.

Experto en SEM (Search Engine Marketing / campañas pagadas):

Es la persona que se encarga de toda la publicidad y de todo el marketing en motores de búsqueda, va a tener que hacer la creatividad, la investigación y la analítica, antes, durante y después de todo el proceso o campaña de marketing y, no sólo de los anuncios de texto, sino también de los de display, de shopping, entre otras cosas. Debe realizar el análisis e investigación del cliente, conocer el cliente, el sector, la competencia, analizar todo lo que ocurre en ese sector para, a partir de ahí, ver cómo llegar a los clientes.

Desarrollador web y de aplicaciones móviles:

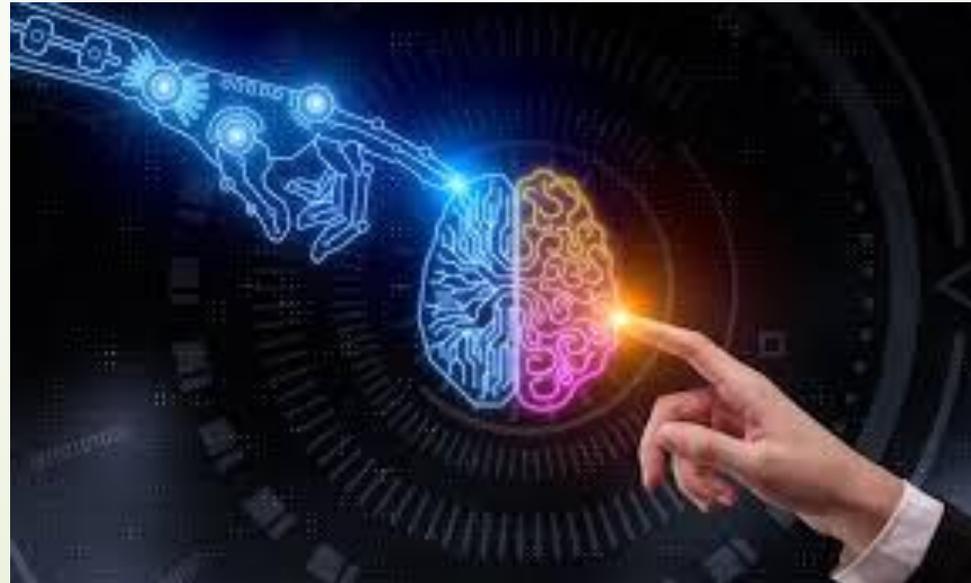
Tiene como labor la ejecución de proyectos digitales en entornos escritorios, usuarios que navegan desde un ordenador o un ordenador portátil, el desarrollador móvil tiene como labor la ejecución de proyectos digitales en entornos de movilidad, ya sea desde dispositivos móviles o desde tabletas. Las principales funciones de ambos son la planificación del trabajo, la medición del alcance y el desarrollo de la programación.

Experto en Big Data

Es una persona que trabaja la ciencia de los datos. Es un campo interdisciplinario que involucra métodos científicos, procesos y sistemas para extraer información útil a partir de los datos en crudo, aplicando distintas disciplinas como la estadística, la minería de datos, el aprendizaje automático o la analítica predictiva. Se dice que los datos van a ser una materia prima que necesita transformarse para generar un producto de mayor valor. En otras palabras, Big Data se refiere a “la combinación de un enfoque orientado a quitar la to | ma de decisiones, con descubrimientos analíticos que se extraen de los datos”, es una definición de John Akred, el fundador de Silicon Valley Data Science. Experto en inteligencia artificial:



Debe saber utilizar y controlar las herramientas actuales desarrolladas en Inteligencia Artificial, que van a permitirle mejorar cualquier proceso, en cualquier ámbito profesional que le toque desarrollar su labor. Debe conocer las tendencias que se están dando en Inteligencia Artificial, pues es un tema que está evolucionando muy deprisa; lo que hoy está en pleno auge, mañana podría haber sido sustituido por algo mucho mejor y más eficiente, por lo tanto es una carrera en la que se vive de forma dinámica constantemente.



Experto en ciberseguridad

profesional con perfil técnico capaz de analizar amenazas, el malware, de hacer análisis forense, a la hora de que se ha producido el incidente ver qué es lo que ha ocurrido, hacer lo que se llama reversing, análisis del propio malware volviendo al código inicial, personal que sea capaz de implantar e implementar medidas de seguridad, gestionar las medidas de seguridad, el personal que se dedique a inteligencia para poder detectar de forma proactiva incidentes que ocurran en el sistema. Profesional que conozca la ciberseguridad y que sea capaz, desde un ámbito más de gestión y de consultoría, ayudar a implantar planes de gestión de la seguridad en la propia organización, diseñar arquitecturas, concienciar al personal de las empresas puesto que muchos de los riesgos y amenazas se originan de forma interna en la empresa.





GRACIAS

