

16 AÑOS

EMPLEABILIDAD

# IMPULSANDO RECURSOS LABORALES PARA LA INCLUSIÓN LABORAL



Grupo Lucci aporta al desarrollo local a través de Fundación Vicente Lucci desde el año 2003, mediante una gestión abierta a la comunidad. Beneficia a niños, jóvenes y adultos con propuestas educativas sobre temas como la autoestima, los derechos humanos, la prevención del trabajo infantil y el cuidado del medio ambiente. Respecto a jóvenes y adultos, facilita herramientas de inserción laboral y desarrollo de emprendedores rurales, aportando a la gestión sustentable de Grupo Lucci y de la región.

En este proceso nos acompañan empresas, organismos gubernamentales, instituciones educativas, organizaciones sociales, empleados y personas de la sociedad civil quienes aportan desde su formación y experiencia, continuos criterios de mejora.

Fuimos construyendo redes que convergen en proyectos educativos y de formación, acompañados por el voluntariado interno y externo, brindando sus conocimientos, tiempo y recursos en la implementación de proyectos sociales, con el objetivo de dejar capacidad instalada.

Cada aporte construye, mediante esfuerzo y constancia, valores en nuestra ciudadanía, que posibilitan abrir nuevos caminos y oportunidades.

***Esperamos que les guste la propuesta.***

## **Formadores, les pedimos**

- » Desafíen las oportunidades y evalúen los riesgos. proyecten un futuro productivo y sepan que es posible, si se lo proponen.
- » Adopten una actitud innovadora, emprendedora y creativa frente a la vida.
- » Logren convertirse en un ciudadano responsable y contagien su espíritu innovador.
- » Movilicen a los que los rodean para que los imiten.
- » Y sobre todo mantengan el entusiasmo, la constancia y la responsabilidad, pilares importantes en esta tarea.

***¡Bienvenidos y gracias!***



## Misión

### Producir e industrializar

Producimos y comercializamos para el mundo, con entusiasmo e innovación, productos agroindustriales y pecuarios de excelencia basados en procesos sustentables, tecnologías de última generación y cuidado del medio ambiente.

## Visión

### Referentes

Ser un grupo agroindustrial sostenible y líder en su sector, reconocidos por la confiabilidad de nuestros productos y servicios, con operaciones en Argentina y en el mundo.

## Valores

- Confiabilidad
- Sostenibilidad
- Compromiso
- Entusiasmo
- Excelencia
- Integridad

Nuestra Gestión de responsabilidad social empresarial adhiere a los objetivos de desarrollo sostenible (ODS), cuyo propósito es crear un conjunto de objetivos mundiales relacionados con los desafíos ambientales, políticos y económicos con que se enfrenta nuestro mundo.

Los 17 ODS están interrelacionados, significa que el éxito de uno posibilita aportar a los otros ODS. Responder a la amenaza del cambio climático repercute en la forma en que gestionamos nuestros frágiles recursos naturales. Lograr la igualdad de género o mejorar la salud ayuda a erradicar la pobreza; y fomentar la paz y sociedades inclusivas reducirá las desigualdades y contribuirá a que prosperen las economías. En suma, es una oportunidad sin igual en beneficio de la vida de las generaciones.





En Randstad buscamos apoyar a las personas y a las organizaciones para alcanzar su verdadero potencial, resolviendo de forma eficiente y flexible las necesidades y expectativas de nuestros grupos de interés en el campo de la gestión del capital humano en las organizaciones.

Combinamos la innovación tecnológica con la pasión de nuestros profesionales de recursos humanos para brindar una experiencia de servicios enfocada en las personas. Somos líderes globales en servicios de Recursos Humanos.

Desde Randstad, fomentamos la construcción de una mejor sociedad, contribuyendo al desarrollo sostenible entendido desde el triple impacto: social, económico y ambiental. A su vez, impulsamos la educación de calidad bajo la estrategia de la igualdad de oportunidades, los ejes de inclusión laboral, diversidad y equidad de género.

Buscamos asegurar la reducción de las desigualdades, garantizando empleos formales, decentes e inclusivos para contribuir de manera sostenida y positiva al crecimiento económico y al desarrollo social. Además, orientamos nuestras tareas a un uso consciente de los recursos en busca de preservar el medio ambiente para las futuras generaciones.

Por otra parte, adherimos a la concepción de la sostenibilidad como la relación ética y honesta de nuestra compañía con todos los públicos con los que nos vinculamos.

***En este sentido, acompañamos a la Fundación Vicente Lucci en este camino de formar a las generaciones futuras con herramientas de empleabilidad para poder ingresar al mundo laboral.***

***Con este objetivo hemos co-diseñado el presente manual.***

## Fundamentación del programa

En Fundación Vicente Lucci nos proponemos fomentar la integración social y brindar las herramientas necesarias, para que, los alumnos de los últimos años del nivel secundario de escuelas rurales, puedan prepararse para la entrada al mundo laboral, teniendo en cuenta las escasas posibilidades con las que cuentan para continuar con los estudios a nivel terciario o universitario.

Los jóvenes se hallan en una situación vulnerable en el mercado laboral, por la edad y por el contexto rural en donde se encuentran con escasas oportunidades laborales formales.

Necesitan desarrollar habilidades técnicas, sociales y financieras que les permitan a futuro buscar mejores oportunidades. La crisis económica mundial ha agravado aún más la situación de los jóvenes debido a su abandono prematuro de la educación y al deterioro de sus medios de subsistencia.

Como consecuencia de sus dificultades económicas, muchos jóvenes consideran que sólo pueden aspirar a trabajar en condiciones inseguras y por salarios bajos, viéndose afectados de manera desproporcionada por las crecientes desigualdades y por una tasa de actividad cada vez menor.

Con el paso de los años, en nuestro país hemos observado un aumento en las exigencias laborales, donde se convoca un gran número de jóvenes con competencias tecnológicas en combinación con habilidades blandas que se amoldan a las nuevas demandas sociales.

Sin embargo, los jóvenes representan el 25 por ciento de la población mundial en edad de trabajar y, aun así, constituyen el 40 por ciento del total de personas desempleadas en el mundo. De hecho, las probabilidades de que un joven esté desempleado son casi tres veces más altas que en el caso de un adulto, y en muchos de los casos, los jóvenes que sí tienen empleo, trabajan largas jornadas con contratos a corto plazo y/o informales, salarios bajos y una protección social escasa o inexistente.

Este manual vincula al estudiante en su formación integral, con un aprendizaje activo y reflexivo, brindando actividades que le permitan aplicar conocimientos y a plantearse cambios, no sólo personales sino socioculturales para una mejor calidad de vida y la empleabilidad es fundamental para ello.

## Los objetivos propuestos son:

- » Ofrecerles información acerca de las técnicas y estrategias para la búsqueda de empleo que ayude a desplegarlos en su desarrollo interpersonal.
- » Asistirlos en el diseño de un plan personal para la búsqueda de empleo en función de sus intereses, capacidades, fortalezas y debilidades.
- » Ayudarlos a confeccionar el Currículum Vitae de acuerdo a su perfil.
- » Ofrecerles herramientas para planificar correctamente la entrevista laboral para que la misma sea el nexo hacia la obtención de un empleo.

## Actividad inicial

### Presentación del voluntario



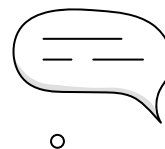
- » Consiste en la presentación del Voluntario.
- » Debe saludar al grupo, decir su nombre, a qué institución pertenece y cuál es el objetivo de la visita.
- » Presentar Misión, Visión y Valores de las empresas y de la Fundación.
- » Posteriormente comentar por qué elegimos la escuela como referente fundamental en la educación de la sociedad

## Consejos para tener una reunión exitosa:

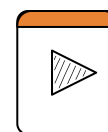
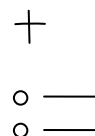
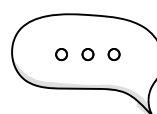
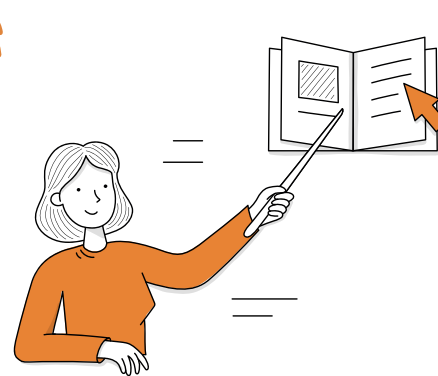
- » Prepará tu presentación antes de cada reunión.
- » Revisá cada una de las clases con sus correspondientes actividades antes de reunirte con los participantes.
- » Sé puntual, llegá en el horario convenido. De esta manera lograrás compromiso mediante el propio ejemplo.
- » Tratá a los participantes de “igual a igual”, tratá de aprenderte los nombres y generar con ellos un clima de confianza.
- » Escuchá las necesidades que ellos plantean.
- » Sé amigable.
- » Conectate con el grupo. Mostrá una actitud entusiasta y de interés hacia los participantes.
- » Estimulá al grupo por medio de preguntas, para mantenerlos involucrados y activos.
- » Utilizá un lenguaje sencillo, de manera tal que todos puedan comprenderlo.
- » Si no sabés una respuesta, comentá a los presentes y motivalos a encontrarla en conjunto.
- » Evitá criticar o rechazar respuestas que vos consideres erróneas.
- » Orientalos hacia la respuesta correcta.
- » Explicá claramente las consignas antes de cada actividad y asegurarse de que las hayan comprendido.
- » Recordá que los niños y jóvenes pueden verte como un “modelo” a seguir y serás recordado por tu compromiso con ellos.

**¡Disfrutá de cada reunión y divertite junto al grupo!**

✓ —  
✓ —  
5 —



6



## Dinámica “rompe hielo”

### Juego del caramelo

#### Dinámica 1:

Se ubican parejas enfrentadas y en el medio se coloca unos caramelos. El coordinador irá nombrando partes del cuerpo, lugares, objetos de la sala, que los participantes deberán tocar con su mano.

De manera intercalada dirá la palabra “CAMELO” y los participantes deberán agarrar uno. Ejemplo: “rodilla, el jugador se toca la rodilla... pared, el jugador toca la pared... caramelo, el jugador levanta un caramelo.

Así continuará el juego unos minutos. Al finalizar el mismo, pedimos que cada jugador cuente los caramelos que ganó y lo felicita por su agilidad y atención con las siguientes palabras “El propósito de ésta dinámica es estar atentos a las indicaciones del mundo externo e interno para conocerse mejor, poder actuar y desenvolverse de manera efectiva”.

#### Dinámica 2:

Se llenará un bowl con caramelos envueltos en papel de color de los que prefieran. Luego se pasará el bowl alrededor y se dirá a las personas que elijan la cantidad que deseen pero que no los coman todavía.

Cuando se termina de pasar el bowl, cada persona debe responder una pregunta dependiendo del color que eligieron. Las preguntas son variables, sería ideal realizar preguntas para conocerse un poco más en profundidad, ejemplos:



#### Rojo

¿Cuál es tu libro favorito?



#### Naranja

¿El lugar más lindo al que fuiste?



#### Azul

¿Comida favorita?



#### Verde

Serie preferida, novela preferida, etc.



#### Marrón

Si pudieras tener cualquier super poder, ¿Cuál sería y por qué?



## Taller 1:

El Capacitador dará una pequeña introducción sobre la temática a ahondar:

### *La Cultura del Trabajo y la adquisición de nuevas habilidades*

El trabajo no sólo nos ayuda a satisfacer las necesidades básicas, sino que nos brinda la posibilidad de integrarnos a la sociedad, tener un proyecto y darle solidez para ponerlo en acción

*“No son las personas más capaces que consiguen empleo sino las que están más preparadas para buscarlo”*

Por eso, es importante proyectar una manera diferente de encarar nuestros proyectos a los nuevos desafíos de la sociedad HOY. A continuación, el capacitador mostrará el uso de ciertas habilidades que ayudarán a los alumnos a pensar en adquirirlas para su futuro.



#### **Sugerencias:**

Podrán realizar este debate por medio de lluvia de ideas en el pizarrón cuadro comparativo.

#### **¿Qué son las habilidades blandas?**

El formador inicia la presentación: comencemos por definir qué son las habilidades blandas. También llamadas soft skills. Se trata de habilidades, no técnicas, que influyen en la forma de trabajar. Marcan la forma en que trabajamos y en que nos relacionamos con los demás, así como también la forma de resolver problemas, como administramos nuestro tiempo y cómo gestionamos nuestras tareas.

#### **Son una combinación de:**

- » habilidades sociales
- » actitudes
- » inteligencia social
- » habilidades de comunicación
- » atributos profesionales
- » inteligencia emocional.

<https://www.youtube.com/watch?v=tMp0BIOmFQ8>

## ¿Cómo incluirlas en tu CV o en entrevistas?

- » Investiga cuáles son las más buscadas para el trabajo que buscás.
- » Nombralas igual que los reclutadores en el aviso de búsqueda.
- » Demostralas con historias, ejemplos y resultados.

## Otro tipo de habilidades son las denominadas “duras”.

Se refiere a conocimientos técnicos, son cuantificables y comprobables. Grados o certificados académicos:

- » Conocimientos en idiomas
- » Manejo de APPs
- » Programas y/o Software
- » Manejo de maquinaria industrial o afines.

En ambas radica algo muy importante: “la práctica”. Sin práctica es imposible poder avanzar en un crecimiento de conocimientos nuevos.

En este encuentro trabajaremos en las habilidades blandas. Queremos que puedas tener este material como el primer acercamiento y motor de conocimiento.

Entre las más conocidas enumeramos a las siguientes:



### 1. Colaborar y trabajar en equipo

A través del diálogo se puede lograr una comunicación efectiva, por medio de normas de convivencia y respeto mutuo, como también ser flexible para poder adaptarse a las propuestas de otros compañeros. Así, los procesos en los espacios de trabajo se dan de manera fluida.



### 2. Adaptarse a los cambios

Capacidad de navegar la incertidumbre y adaptarse al contexto. Aquí veremos un concepto llamado Resiliencia. Los resilientes son aquellas personas que consiguen mantenerse en equilibrio sin que afecte su rendimiento y su vida cotidiana (Finez-Silva, Moran-Astorga, & Urchaga-Litago, 2019). Son capaces de aprender y crecer a partir de experiencias adversas (Bonanno, et al., 2002).

Si somos resilientes frente a nuestras dificultades sacaremos aspectos positivos que nos ayudarán a crecer como futuros profesionales.



### 3. Creatividad

Ser ingeniosos e innovadores puede parecer una cualidad innata, pero cualquiera puede mejorar este aspecto. No resignarse a lo dado y buscar nuevas perspectivas es un punto de partida.

#### Dinámica de Trabajo

El capacitador reunirá en grupos de no más de 10 personas y pedirá a los alumnos que elijan una habilidad, y en un afiche pondrán las distintas maneras de poder trabajarla en el curso a modo de “norma de convivencia”.

Se les dará aproximadamente 20 min de trabajo y 10 min de puesta en común.

#### Sugerencias:

A la hora de trabajar con los alumnos, debe tener en cuenta la escucha activa entre todos, que nadie hable mientras el otro expone, evitar las bromas y risas recalcando la importancia de ser buenos compañeros, consultar a coordinadoras ante situaciones inmanejables.

## Taller 2:

### *Dinámica Rompe Hielo: Dos verdades y una mentira (en caso de que sea necesario la misma)*

Cada persona debe decir dos datos sobre sí mismo y luego decir una mentira la cuál debe ser creíble.

A medida que cada persona comparte sus 2 verdades y su mentira, el grupo entero debe discutir y generar un buen debate de valores. Elegir una persona que exponga y el resto del grupo debe descubrir cuál de todas es la mentira. Se cierra con una reflexión acerca de la importancia de los valores en el trabajo. Y luego seguir.

10

## El Capacitador dará una pequeña introducción sobre la temática a ahondar:

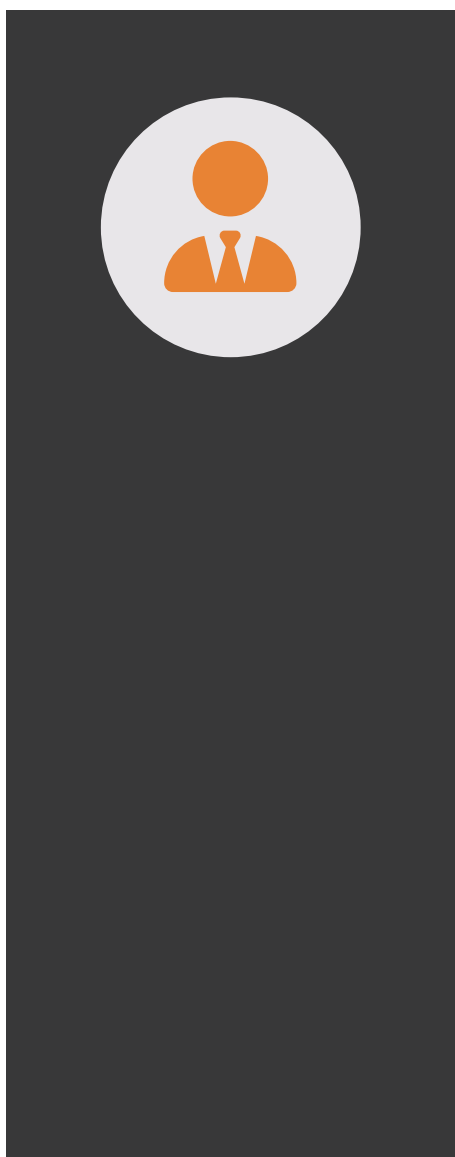
¿Por dónde comenzamos?

### Primer paso, armado de CV

Además de poder trabajar nuestras habilidades debemos saber cómo diseñar nuestro currículum y carta de presentación.

**El CV:** es la expresión clara y concisa de información sobre los datos personales básicos, la formación y la experiencia profesional de la persona que aspira a un empleo. Brinda acceso a tus datos de contacto, funciona como tu carta de presentación formal y sirve para destacar los aspectos más importantes de tu perfil y de tu recorrido académico y laboral.

Datos que deben figurar en el CV:



#### DATOS PERSONALES

- » Nombre y apellido
- » DNI
- » Fecha de nacimiento y edad
- » Ubicación
- » Celular
- » E-mail

#### ESTUDIOS CURSADOS

- » Detallar el tipo de formación, la duración, el año, la institución y ciudad en donde se realizó en caso de que fueran diferentes ciudades.

#### EXPERIENCIA LABORAL

- » Nombre de empresas y duración en cada una (con fechas)
- » Breve descripción de tareas desempeñadas, foco en logros

## Tips para armar un buen CV

- » Extensión: que sea breve, no más de 2 hojas
- » Presentación: prolija, clara
- » Contenido: sintético y que destaque lo más importante
- » Redacción: clara, breve, sin errores de ortografía
- » Orden cronológico descendente

## Datos para omitir de tu CV

- » Remuneración pretendida (salvo que sea un requisito en el anuncio)
- » Motivos por los que se renunció a otros empleos
- » Detalles innecesarios acerca de la familia
- » Datos falsos
- » Excesivos datos personales

## Segundo paso, ¿cómo buscar trabajo?

La búsqueda de empleo es de por sí un trabajo que requiere tiempo y dedicación.

Aquí les compartimos un video para comenzar.

<https://youtu.be/LPs480EXFzI>



## Modalidades de trabajo

### Trabajar en Relación de Dependencia:

Dependés de una persona o una organización para recibir un sueldo. El contrato laboral implica aportes sociales y obra social.

### Jornadas laborales

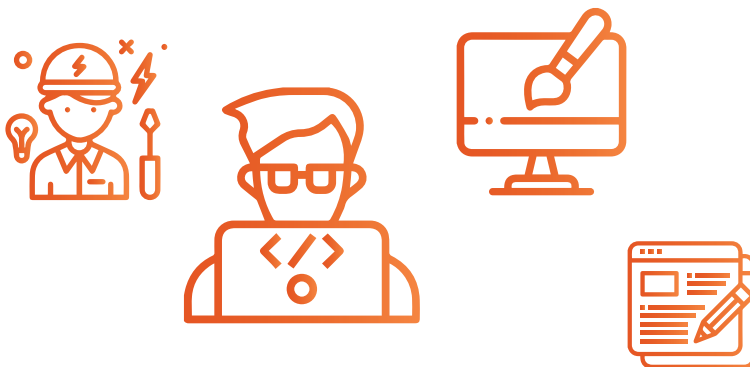
Full Time: ocho (8) horas diarias o cuarenta y ocho (48) horas semanales, según lo establezca el convenio colectivo de la actividad o de la empresa.

Part Time: el trabajo de medio tiempo comprende una jornada laboral reducida, que puede demandar entre 4 y 6 horas de acuerdo con la actividad por desarrollar.

Trabajar de modo independiente o FreeLancer: será el propio trabajador quien establecerá cómo y cuándo realizar los servicios. En este caso, hay completa libertad para elegir qué trabajos tomar y cuáles no. No existe una dependencia con el cliente, pero tendrás a cargo el pago de tus aportes, obra social y otros costos derivados de tu trabajo.

### Ejemplos:

- » Oficios técnicos
- » Programación
- » Diseño web
- » Traducción
- » Diseño gráfico
- » Redacción



### Emprender / Emprendimiento:

Llevar adelante tu propio proyecto o negocio, siendo responsable por todo tipo de costos asociados.

Es importante tener y/o desarrollar un espíritu emprendedor para poder hacer frente a todos los riesgos asociados.

### Ejemplos:

- » Producción de pastelería
- » Fotografía y video para eventos sociales
- » Fabricación de muebles en madera





## Medios de búsqueda de empleos

- » Empresas proveedoras de RRHH como: Randstad, Adecco, Manpower.  
Las consultoras de RRHH son contratadas por las empresas para realizar la búsqueda de personal en función de un perfil determinado. Es decir, que la empresa terceriza el trabajo de la búsqueda de nuevos empleados a estas Consultoras o Selectoras de Personal. La Consultora es la encargada del proceso de selección. Una vez seleccionados los candidatos, la consultora los deriva a la empresa para que ellos evalúen cuál es el que se va a incorporar a la organización. La manera de presentarse a las Consultoras es a través del Currículum Vitae o incorporando sus antecedentes en la base de datos a través de internet.
- » Portales de empleo online: Bumeran, Zona Jobs, Computrabajo, Inclúyeme.
- » Redes sociales/profesionales: Facebook, LinkedIn.
- » Presentación espontánea en empresas, comercios.
- » Bolsas de trabajo de institutos: universidades, escuelas, municipios.
- » Avisos clasificados en periódicos.
- » Contactos: amigos, conocidos, vecinos, antiguos compañeros de trabajo.

### ¡Recomendaciones!

- » No te postules masivamente a todos los avisos, debemos hacer foco en nuestro perfil.
- » Para tener una noción del mercado, es importante analizar varios avisos para una misma posición:
  - » características de la posición
  - » similitudes entre avisos
  - » diferencias en las publicaciones
- » Para los casos en donde conocemos la empresa o industria en donde nos postulamos, destacar en nuestro CV las habilidades y competencias para generar mayor impacto en el reclutador.

## Dinámica de Trabajo

De acuerdo a la información sobre las diferentes formas de abordar la inserción laboral, les proponemos realizar una autoevaluación:

- » Análisis de las propias capacidades: ¿Qué es lo que puedo hacer?
- » Preferencias – Inquietudes: ¿Qué quiero hacer?
- » Cómo lo puedo alcanzar: Capacitación-estudios formales.

El capacitador motivará a que individualmente los chicos escriban o dibujen cómo piensan a futuro que podría ser su espacio de trabajo



Finalizar con preguntas y respuestas con aplicación "KAHOOT"

15



## Taller 3:

### *Dinámica Rompe Hielo - Año de la moneda (en caso de que sea necesario la misma)*

Llenar un bowl con monedas, revisar que no haya monedas con demasiada antigüedad. Cada participante debe agarrar una moneda. Dependiendo del año de la moneda, deben comentar algo que hicieron ese año, alguna experiencia que tuvieron. Sirve para conocer el pasado de cada uno y también para testear su memoria.

**El Capacitador dará una pequeña introducción sobre la temática a ahondar:**

#### **Desarrollo personal para mi futuro Autodiagnóstico Laboral**

El capacitador pide que señalen con una cruz aquellas características que más se relacionan con su forma de actuar o de ser. Ninguna de sus respuestas es correcta o incorrecta. Las respuestas lo ayudarán a conocer mejor cuáles son sus preferencias para buscar posteriormente un trabajo en donde se pueda desempeñar con mayor confianza y comodidad.

¿Me gusta trabajar en equipo?	SI	NO	NO SÉ
¿Me gusta aceptar responsabilidades?	SI	NO	NO SÉ
¿Sé aceptar las críticas?	SI	NO	NO SÉ
Me motiva aceptar retos	SI	NO	NO SÉ
Necesito la aprobación de los demás	SI	NO	NO SÉ
Me considero un líder nato	SI	NO	NO SÉ
Prefiero trabajar solo	SI	NO	NO SÉ
Aprendo rápido	SI	NO	NO SÉ

» Teniendo en cuenta el autodiagnóstico anterior (tenerlo de guía) podrás armar tus propias fortalezas y debilidades

### Fortalezas



### Debilidades



#### Mensaje del trabajo:

El capacitador debe dejar el mensaje que no todos los trabajos son ideales, puede haber aspectos buenos como malos pero que depende de la predisposición de cada uno a hacer que su trabajo se acerque a ese ideal o mejorar ese ambiente que a veces no es del todo positivo, fortaleciendo sus aspectos personales.

## Taller 4:

### *Dinámica Rompe Hielo - Avioncito de papel (en caso de que sea necesario la misma)*

Pasar un color de papel distinto a cada persona que va a estar en la reunión, cada uno debe escribir un dato interesante sobre sí mismo en la hoja de papel.

Doblarlo de modo tal que quede como un avión, lanzar el avión de papel a alguna otra parte del salón

La persona la cual recibe el avioncito debe abrirlo y adivinar a quién pertenece.

**El Capacitador dará una pequeña introducción sobre la temática a ahondar:**

#### **La entrevista Laboral**

La entrevista laboral es el verdadero pasaporte para conseguir un empleo. Por lo tanto, constituye una de las instancias fundamentales del proceso de búsqueda y selección de personal.

Dada su importancia, la entrevista puede despertar miedos, incertidumbres y ansiedades que son posibles de controlar si se planifica adecuadamente la misma.

Son varias las expectativas que deben cubrirse a lo largo de la entrevista. Por eso, la mejor manera de lograr las metas es: planificar y conocer adecuadamente las acciones que permitan y faciliten el alcance de los objetivos propuestos.

## OBJETIVOS

### Del Entrevistador

Es la oportunidad para “conocer” al candidato y poder detectar características personales, habilidades, experiencia, etc.

Encontrar el mejor candidato para el puesto ofrecido.

### Del Entrevistado

Es una situación de evaluación, adecuada para poder desplegar los mejores recursos personales, satisfacer las expectativas del evaluador y conseguir el empleo para el cual se postula.

Definir si está interesado en incorporarse al puesto de trabajo.



## **Tipos de entrevista**

Se pueden diferenciar los tipos de entrevista según su estructura, objetivo y número de participantes

### **“Screening telefónico”**

Es una entrevista telefónica. Se usa para verificar ciertos datos del cv, indagar sobre la motivación al cambio, banda salarial deseada, nivel de idiomas y otras cuestiones que se consideren relevantes. Se suele usar para agilizar el proceso de selección.

### **Entrevista Individual**

Suelen ser presenciales o virtuales con cámara. Se lleva a cabo entre el/la candidato/a y el reclutador/a. Este puede ser un miembro del dpto de: RR.HH., un referente del área que tiene la vacante abierta (puede ser técnica), un consultor externo, etc. Se suele usar para conocer al candidato/a en profundidad.

### **Entrevista grupal**

Se utilizan para conocer mayor cantidad de candidatos en menos tiempo. Es una oportunidad para diferenciarte de los demás postulantes. Posterior a esta etapa por lo general existen instancias individuales un poco más extensas para expresarse más.

## **Evaluación psicológica o psicotécnico**

Luego de una o varias entrevistas en el proceso de selección se llega a la etapa de evaluación psicológica o psicotécnica.

La misma tiene como objetivo recomendar o no la incorporación de la persona evaluada a una posición laboral determinada dentro de la organización, indagando acerca de las características personales del candidato y del estilo de trabajo.

Una evaluación psicotécnica consta de la administración de diferentes técnicas o test los cuales se intentan conocer en detalle las habilidades, conocimientos y características del postulante.

## La Planificación de la entrevista laboral

Web y redes sociales corporativas

¿De qué nos sirve explorar los canales corporativos?

- » Información sobre la empresa - dónde me postulo
- » Reputación (podemos leer los comentarios de usuarios)
- » Estilo y cultura corporativa (a veces podemos leer comentarios que otros empleados de la compañía hayan publicado)
- » Velocidad de respuesta y atención de la compañía para con sus públicos
- » La web es el canal corporativo por excelencia, en el mismo podemos acceder a mucha información.

### Preguntas más habituales

- » Estudios
- » Experiencia profesional/laboral
- » Motivos por los que solicitas el puesto
- » Tu conocimiento/experiencia sobre el puesto
- » Visión de cómo te ves en el futuro
- » Personalidad
- » Fortalezas y debilidades
- » Intereses
- » Hobbies
- » Habilidades
- » Retribución económica
- » ¿Qué harías si...? ¿Qué personaje serías?

### Lo que no debemos hacer

- » Llegar tarde
- » Mirar su reloj (celular) continuamente
- » Espiar los papeles del escritorio
- » Esquivar la mirada
- » Enredarse en algún tipo de discusión
- » Hacer gestos excesivos con la cara o las manos
- » Decir que es la única entrevista que consiguió o que es el primer lugar donde lo llaman
- » Hablar mal de otras personas o empresas en las que trabajó
- » Tratar de dar una imagen distinta a lo que uno es
- » Interrogar al entrevistador sobre temas personales
- » Tomar excesiva confianza en la entrevista

### Al terminar la entrevista

- » Agradecer la entrevista
- » Reiterar interés
- » Preguntar por las siguientes instancias del proceso de selección

### Dinámica de trabajo #1

Se efectuará una escenificación de la “entrevista laboral” teniendo en cuenta la información siguiente para armar el sketch.

- » Elegir 1 tipo de entrevista
- » Elegir al entrevistador y entrevistado
- » Realizar sólo 4 preguntas de las opcionales que se listaron anteriormente
- » El sketch no debe durar más de 5 min

### Dinámica de trabajo #2

Se verá un video acerca de la importancia del ELEVATOR SPEECH.



<https://youtu.be/B9Cf0J7bSY8>



El capacitador dará a los alumnos unos minutos para pensar su propia presentación, remarcando lo destacable que puede llegar a ser darse a conocer de manera efectiva frente a un desconocido.



## Conclusiones

### Entonces ¿Qué se requiere hoy de un trabajador?

En el nuevo contexto laboral y para afrontar los cambios que se imponen en todos los órdenes de la vida, las personas necesitamos adquirir nuevas competencias o capacidades (las relaciones humanas, las motivaciones y las actitudes) que, aunque siempre han sido necesarias, hoy en día resultan imprescindibles el aprender a aprender, de aprender a hacer y de aprender a ser y a convivir.



### Bibliografía

[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_emp/---ifp\\_skills/documents/publication/wcms\\_180573.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_180573.pdf)  
[https://blog.xubio.com/habilidades-blandas/?gclid=CjwKCAjw5P2aBhAlEiwAAAdY7dLPf-WaprlleIABUVNlfeVodWgrb6BrM7zVN5sGVnAfiRPh\\_u04aRoC\\_nEQAvD\\_BwE](https://blog.xubio.com/habilidades-blandas/?gclid=CjwKCAjw5P2aBhAlEiwAAAdY7dLPf-WaprlleIABUVNlfeVodWgrb6BrM7zVN5sGVnAfiRPh_u04aRoC_nEQAvD_BwE)

Franco Pisso canal de youtube

Conseguí tu trabajo canal de youtube

Pertúz, Fredy Liderazgo Transformacional en Empresas Sociales Desde la perspectiva Ética de la Responsabilidad Social Empresarial Telos, vol. 20, núm. 2, 2018 Universidad Privada Dr. Rafael Bellosso Chacín, Venezuela Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=99356889009>

16 AÑOS

EMPLEABILIDAD

# IMPULSANDO RECURSOS LABORALES PARA LA INCLUSIÓN LABORAL



WWW.**fundacionlucchi**.org.ar

Por consultas y/o por alianzas con **Fundación Vicente Lucci**, contáctanos

**Provincia de Tucumán**  
 (0381) 4515667  
 Ruta 302 - km 7, Cevil Pozo

**Provincia de Buenos Aires**  
 (011) 43283534  
 Carlos Pellegrini 1163, Piso 3, Of A. CABA

