



---

# **INSURGENTES UNIVERSIDAD**

---

**PLANTEL XOLA**

**LICENCIATURA EN PEDAGOGÍA CON  
INCORPORACIÓN A LA UNAM CLAVE 3315-23**

“Taller para buscadores de empleo que asisten a la  
Secretaría Nacional de Empleo”

**T E S I N A**

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE:  
**LICENCIADA EN PEDAGOGÍA**

**P R E S E N T A**

**C. MARIA MONTSERRAT ARTEAGA GONZALEZ**

ASESORA: MTRA. MIRIAM CASTAÑEDA LÓPEZ



Universidad Nacional  
Autónoma de México



**UNAM – Dirección General de Bibliotecas**  
**Tesis Digitales**  
**Restricciones de uso**

**DERECHOS RESERVADOS ©**  
**PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL**

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

## Agradecimientos

Agradecida con dios por todo lo que me ha dado por llevarme por el camino correcto el solamente sabe lo que necesito y me hace falta hoy sé que él no se equivoca

Quiero agradecer profundamente el amor y apoyo que he recibido de parte de mis padres por acompañarme durante estos 24 años de mi vida, en mi educación y la excelente formación que he recibido de parte de ambos, gracias por haberme permitido seguir formándome como profesional y darme esos ánimos por luchar cada día y ser mejor, no tengo como agradecerles todo lo que he recibido de parte suya.

Gracias por darme la vida, los amo.

Para mis padres Ernesto Arteaga y Olimpia González

Gracias a esa persona que más que una hermana es una gran amiga y ejemplo de vida, quien me apoya quien ha llorado, reído, jugado y comprendido gracias Karla eres una luz maravillosa en mi vida.

Para Karla Arteaga

Gracias a mis profesores que tuve durante estos cuatro años en la profesión porque cada día aprendí experiencias y conocimientos de cada uno de ellos, es impresionante el amor que le tienen a la pedagogía y eso me quedo muy marcado, eso me hacía cada día más apasionarme y saber que estaba en el camino correcto. Gracias por todo profesores.

Para Mis profesores

## Índice

<b>Introducción</b> .....	5
<b>Capítulo 1 Antecedentes de la institución</b> .....	12
1.1 Historia de SNE (Secretaría Nacional de Empleo) .....	13
<b>Capítulo 2 Recursos humanos</b> .....	15
2.1 Importancia del área de Recursos Humanos.....	17
2.2 Reclutamiento y selección de personal.....	18
2.3 Fases de selección.....	23
<b>Capítulo 3 Orientación Profesional</b> .....	29
3.1 Orientación para el empleo.....	31
3.2 Cómo intervenir.....	36
<b>Capítulo 4 Conceptos básicos del Taller</b> .....	39
3.1 ¿Qué es un taller?.....	40
3.2 Objetivo del taller.....	41
3.3 Características del taller.....	42
<b>Capítulo 5 Propuesta de taller</b> .....	44
Justificación.....	45

Metodología.....	45
Objetivo.....	47
Temario del taller.....	47
<b>Conclusiones.....</b>	<b>55</b>
<b>Bibliografía.....</b>	<b>58</b>
<b>Anexos.....</b>	<b>61</b>



# INTRODUCCIÓN

## Introducción

Como parte de mi formación como pedagoga se da la necesidad de realizar el servicio social; para ello elegí la Delegación Benito Juárez en el área Departamental de Promoción Cooperativa y Fomento al Empleo, en dicha institución se brinda apoyo a las personas para la búsqueda de trabajo, donde la mayoría son egresadas de licenciatura. Una de las problemáticas que observé fue la falta de herramientas para enfrentarse ante una entrevista laboral, así como la elaboración del currículum vitae, estos elementos indispensables para la búsqueda de trabajo.

A través de mi estancia en el área Departamental de Promoción Cooperativa y Fomento al Empleo, los asistentes que solicitan información acerca de alguna vacante de acuerdo a su experiencia, la mayor parte de esta población no contaba con estos instrumentos. De lo anteriormente expuesto, surge el interés por trabajar con los buscadores que asisten a la delegación Benito Juárez.

Posterior a ello me recomendaron para entrar a un trabajo temporal en la misma delegación Benito Juárez en la Secretaría Nacional de Empleo (SNE).

Durante mi estancia en esta dependencia, las personas que acuden a la bolsa de empleo poseen un nivel escolar desde educación básica, media superior y superior, la gran mayoría de la población de nivel básico y media superior desconocen cómo se elabora un currículum vitae, otra de las problemáticas fue que las personas que asistían a solicitar las vacantes, la vestimenta no era favorable para una entrevista, y no sabían qué tipo de empleo deseaban, es decir cuál era el salario que pretendían, que habilidades y conocimientos tenían, consideraban que el hecho de presentarse sería la SNE quien les indicaría a donde presentarse a trabajar, por desconocimiento, la SNE es solo un intermediario entre ellos y la empresa, pero la SNE empieza su elección de candidatos desde que ellos se presentan, en la forma en cómo van vestidos, entre otros aspectos.

Los puntos anteriores los detecté por medio de un proceso que llevaba a cabo tanto el entrevistador con el solicitante en SNE, y que a continuación se desglosa.

Paso 1. Los solicitantes de empleo llevan documentación (copia CURP, credencial de elector, comprobante de domicilio no mayor a tres meses, último certificado de estudios)

Paso 2. Entrega de documentos y llenado de solicitud de empleo de la misma SNE donde especifican datos personales, último trabajo y puesto deseado, la problemática que se encuentra en este proceso es el llenado de datos, el cual no se realiza de manera correcta, en ocasiones no se encuentra una congruencia a la hora de la entrevista.

Paso 3. Pasar con un entrevistador donde se capturan los datos en el sistema de empleo y por medio de la experiencia del candidato el sistema arroja el perfil más cercano y esto se obtiene por el porcentaje que requiere la empresa, si cubría con los requisitos se llamaba a la empresa para concertar una cita y saber si todavía estaba disponible dicha vacante.

En esta última etapa es donde me pude percatar de las problemáticas en los buscadores de empleo, principalmente cuando se les pregunta cuáles son sus habilidades y conocimientos, las respuestas tardan o bien no son correctas, la mayoría no sabía qué tipo de empleo desean en lo que mayormente se fijan es en el salario y horario.

Cuando se lograba concretar una cita para el entrevistado se le pedía que llevara cierta documentación a la empresa como el currículum vitae y su respuesta de mucho era ¿qué es eso? se les pedía que al presentarse a la entrevista fueran lo más presentable que se pudiera.

No se les podía explicar detalladamente como presentarse o bien como realizar su currículum por el tiempo y la espera de los demás solicitantes.

Por esto fue que surgió el interés de proponer un taller para las personas que asisten a la Secretaria Nacional de Empleo en la delegación Benito Juárez, para



que a través del taller se les proporcionara: “los tres cómo” para la obtención de empleo”.

1. ¿Cómo elaborar un currículum?
2. ¿Cómo presentarme en la entrevista de trabajo?
3. ¿Cómo obtener el trabajo que deseo?

En este taller se les hablará de las herramientas básicas para presentarse y buscar un empleo de acuerdo a su perfil.

La mayoría de los solicitantes carecen de las herramientas básicas para la obtención de empleo las cuales son realizar un currículum vitae, enfrentarse a una entrevista y obtener el trabajo que desean, por ello fue que surgió diseñar un taller de orientación profesional para las personas acerca de las herramientas básicas y necesarias para la solución y obtención de un empleo.

El campo laboral se ha convertido en algo primordial en las personas que habitan en la sociedad, ya que esta les permite relacionarse y a su vez generar gastos y obtener un ingreso para la supervivencia personal.

Toda persona que busca insertarse al campo laboral debe cumplir con ciertos criterios y realizar tres trámites principales para la búsqueda de empleo: de qué manera ir vestido, la entrevista y por último elaborar el currículum vitae.

No debemos olvidar que toda empresa posee un departamento de recursos humanos que son “el activo más importante de las empresas, ya que su competitividad depende estrechamente de la capacidad de éstos de crear conocimiento y transformarlo en bienes” (Ignasi, 2005, p. 1) por lo cual “su propósito es buscar, evaluar, obtener la aprobación, colocar y orientar a los nuevos empleados para que ocupen los puestos requeridos para conducir exitosamente el trabajo de una organización”.(Hawk, 1968, p. 11) es muy notable que para entrar al campo laboral se requieren varios requisitos a cubrir como son

la experiencia, grado académico, entre otros elementos no menos importantes. Esto genera competencia para todo buscador de empleo.

Las competencias hoy en día influyen mucho en el ámbito personal como laboral “Según Bazdresch (1998) la competencia busca adquirir una capacidad, la cual se opone a la calificación, cuando esta sólo está orientada a la pericia material, al saber hacer. La competencia combina esa pericia (habilidad) con el comportamiento social. Por ejemplo, se puede considerar competencia laboral, la aptitud para trabajar en equipo, la capacidad de iniciativa y la de asumir riesgos. Las competencias no sólo se aprenden en la escuela; resultan también del empeño y desempeño del trabajador que por sus cualidades innatas o adquiridas subjetivas, combina los conocimientos teóricos y los prácticos que lo llevan a adquirir la capacidad de comunicarse, de trabajar con los demás, de afrontar y solucionar conflictos, de mejorar la aptitud para las relaciones interpersonales. Las competencias suponen cultivar cualidades humanas para adquirir, por ejemplo, capacidad de establecer y mantener relaciones estables y eficaces entre las personas. Competencia es algo más que una habilidad; es el dominio de procesos y métodos para aprender de la práctica, de la experiencia”. (Rodríguez, 2007: 1)

Por otro lado “la entrevista es una conversación dirigida con un propósito definido, diferente a la satisfacción en la conversación misma” “es comúnmente más dirigida y orientada a metas que una conversación ordinaria. La primera es conducida por uno de los participantes quien está interesado en obtener información de la otra parte. La entrevista es, sin embargo comúnmente un acontecimiento mutuo del que cada persona espera obtener beneficio; siempre debe tener un propósito y nunca ser tan solo una forma de pasar el tiempo durante el día” (Morgan, 1972:3; 4)

Las entrevistas de trabajo. Son muy importantes para un reclutador, ya que con esta información que se obtiene por medio de la conversación, puede detectar conocimientos y habilidades del entrevistado como por ejemplo: saber qué interés tiene por el trabajo y si desea trabajar temporalmente o lograr obtener una plaza dentro de la empresa, es muy importante saber esta información para el

entrevistador ya que esto le dará una mayor garantía para la empresa como para el entrevistado.

El Currículum vitae es una de las formas más usuales que existen para solicitar un empleo, ya que es lo primero que piden en muchas empresas, porque en ese papel no plasma de forma muy breve las experiencias educativas laborales.

La metodología que se utilizará para la propuesta del taller es por medio de la investigación documental, esta información permitirá dar el sustento por medio de fuentes documentales. “Utilizando los métodos documentales a través de siguientes pasos: Plan o diseño de la investigación, Recopilación de la información, Organización y análisis de la información”, (Sierra, 2012:4,5) partiendo de las necesidades que tienen hoy en día los buscadores de empleo de cualquier nivel educativo para un trabajo, el cómo realizar un currículum, cómo actuar frente a la entrevista y cómo poder obtener el trabajo que desean.

Posterior a dicha necesidad se diseñará un taller utilizando la investigación documental:

- ✓ Será un taller de intervención pedagógica analizando “que los individuos pertenecen a distintas colectividades a lo largo de su vida. Es en el ámbito familiar donde los sujetos aprenden aquellas características que les permiten reconocerse como parte de ese colectivo, siendo también ese ámbito el que les permite desarrollar sus cualidades individuales, las cuales determinan su mismidad o lo que es lo mismo, el ser yo distinto de los otros” (Ávila, 2012:61) es importante para el diseño del taller conocer qué tipo de participante asistirá al taller es decir ¿Cuál es su último nivel escolar? Saber si ¿Cuenta con experiencia laboral? o si sería su primer empleo el que está buscando. Para con ello poder partir desde un inicio el taller.
- ✓ De la entrevista de trabajo y la realización de currículum vitae haciendo mención que algunas personas con experiencia laboral que muchos de estos no tiene bien definido como llenar un currículum. Evidentemente en

este taller podrán asistir las personas que gusten tomarlo e incluso puede ayudar mucho con la participación de los sujetos que ya tienen experiencia y que sepan muy bien como asistir a una primera entrevista de trabajo esto puede favorecer el taller para que el grupo pueda enriquecerse de las experiencias de los demás.

- ✓ Este será un taller grupal donde habrá un máximo de 20 personas sin importar que no pertenezcan a la delegación Benito Juárez donde se impartirá.



# **Capítulo 1**

## **Antecedentes de la institución**

## **Capítulo 1. Antecedentes de la institución**

A continuación se presentan los antecedentes de la institución, en la cual trabajé y donde surgió un interés en mí hacia la propuesta del taller para buscadores de empleo, información que es obtenida a través de la página de Servicio Nacional de Empleo.

### **1.1 Historia del SNE (Secretaría Nacional de Empleo)**

“Es la institución pública a nivel nacional que atiende, de manera gratuita y personalizada, los problemas de desempleo y subempleo en el país.

Su misión consiste en ofrecer servicios de información, vinculación y orientación, así como proveer apoyos de tipo económico, de capacitación y de movilidad laboral”. (SNE [www.empleo.gob.mx](http://www.empleo.gob.mx))

“Para promover mayores oportunidades de empleo, en 1978 el Gobierno Federal creó el Servicio Nacional de Empleo (SNE). Desde entonces atiende de manera gratuita y personalizada a millones de mexicanos en todo el país. Con la participación de los Gobiernos de las Entidades Federativas, el SNE se ha extendido a toda la República Mexicana teniendo más de 160 oficinas distribuidas en todo el territorio nacional.

Conformándose hoy en día como la institución pública a nivel nacional que se ocupa de atender de manera gratuita y personalizada los problemas de desempleo y subempleo en México, brindando a la población servicios de información, vinculación y orientación ocupacional; así como apoyos económicos y de capacitación; además de instrumentar estrategias de movilidad laboral interna y externa.

De esta manera el SNE se constituye como la Institución Pública a nivel nacional que promueve oportunidades de capacitación y empleo para jóvenes, adultos mayores, jornaleros agrícolas, estudiantes recién egresados, en general toda la población mexicana”. (SNE, 2015)

De acuerdo a la información anterior como ya se mencionó la SNE va dirigida para todo tipo de ciudadano, que se encuentra en la búsqueda de empleo, el único requisito que se le pide a los habitantes es tener su documentación vigente como: CURP, acta de nacimiento, credencial de elector, último certificado de estudios y comprobante de domicilio no mayor de tres meses.

La SNE se encuentra en las 16 delegaciones del Distrito Federal: Álvaro Obregón, Azcapotzalco, Benito Juárez, Coyoacán, Cuajimalpa, Cuauhtémoc, Gustavo A. Madero, Iztacalco, Iztapalapa, Magdalena Contreras, Miguel Hidalgo, Milpa Alta, Tláhuac, Tlalpan, Venustiano Carranza y Xochimilco; la oficina central se encuentra en Izazaga #89 cuarto piso, en donde se ubica la matriz de la Bolsa de Trabajo.

### **La Bolsa de trabajo**

Es el portal donde se publica las ofertas de empleo y se “cuenta con consejeros de empleo especializados que a través de una entrevista personalizada con los candidatos, identifican los conocimientos, habilidades y experiencia para desempeñar un puesto de trabajo.

Posterior a la entrevista, se seleccionan las opciones laborales más adecuadas y, en caso de ser aceptada por los solicitantes de empleo, se envían a las empresas con una carta de presentación, para que sean entrevistados con posible contratación”. (SNE, 2015)

El Servicio Nacional de Empleo cuenta con varias alternativas para los ciudadanos como lo son:

- Ferias de empleo
- Periódico de ofertas de empleo
- Portal de empleo
- Talleres
- Becas de capacitación para el trabajo(bécate)
- Fomento al autoempleo y Seguro de desempleo



## **Capítulo 2**

# **Recursos humanos**



En este capítulo se hablará de la importancia del área de recursos humanos dentro de las empresas ya que este cumple un filtro curricular para los buscadores de empleo, también se explicará de la diferencia entre reclutamiento y selección.

## **Capítulo 2. Recursos humanos**

Recursos humanos (R.H.) es un conjunto de trabajadores que cuentan con el perfil y experiencia para estar a cargo de los empleados de toda una empresa, donde también se ocupan para reclutar vacantes que se requieren.

Por ello es importante hacer mención que toda empresa cuenta con el área de Recursos Humanos debido a que es una de las bases principales para el reclutamiento y selección de personal (proceso que determina que solicitantes de empleo, son los que más cumplen con el perfil de la vacante), donde se maneja todo tipo de sujetos tanto trabajadores como solicitantes de empleo.

Con la finalidad de escoger a los candidatos mejor perfilados para el cargo de la empresa.

Recursos humanos es “la administración define estrategias, diagnósticas situaciones, evalúa recursos, planea, resuelve problemas y genera innovación y competitividad”(Chiavenato, 2014:2) es decir, que se preocupa por las necesidades tanto de la organización como la de los empleados ya que estos pasan mayor tiempo laborando, por la necesidad y satisfacción del personal, es bien sabido que el ser humano siempre va necesitar de otras personas, su formación no es propia si no grupal y esta se da por medio de las organización “que les permitan lograr algunos objetivos que no podrían alcanzar mediante el esfuerzo individual. Una organización es un sistema de actividades conscientemente coordinadas, formado por dos o más personas, cuya cooperación recíproca es esencial para la existencia de aquella” (Chiavenato, 2000:7) en la organización no se puede dejar a un lado de R.H. ya que esta es un gran apoyo para la administración de la empresa y personal que se requiere, es el departamento donde se llevan a cabo diferentes procesos administrativos, como la selección de personal que laboran en la empresa.

Todas las personas que asisten a la SNE, posterior a su asistencia a dicha secretaria es derivado, en caso de cubrir los requisitos al departamento de Recursos Humanos de la empresa seleccionada, lo que es necesario explicarles a los buscadores de empleo, y que el hecho de enviarlos no implica que ya serán contratados sino que pasan a la siguiente fase del reclutamiento.

## **2.1 Importancia del área de recursos humanos**

Todo buscador de empleo debe conocer el por qué es tan importante el área de recursos humanos, ya que por medio de esta se lleva a cabo el proceso de selección de personal, sin ella habría una desorganización y no se respetaría como tal el reglamento para los trabajadores.

Toda institución requiere del capital humano para su función, de diversas formas ya sea físico, general, emocional e intelectual, es ahí la importancia de la existencia del área de R.H. que realiza un filtro para seleccionar al personal más idóneo para la empresa.

El personal que dirige esta área debe ser tolerante ante los solicitantes y con el mejor trato, marcándole a los sujetos errores que puedan llegar a tener, pero decirlo de la forma más sutil y el papel del solicitante debe ser con la mejor actitud, ya que desde un inicio se le comienza a calificar, por ello se hace necesario proporcionar, en este caso a los buscadores de empleo, un taller donde se les puedan otorgar y sugerir tips para cuando son entrevistados.

La importancia de la selección de personal es con el fin de que dentro de sus labores se le dé menor capacitación en un inicio, y la adaptación dentro de la compañía, para que su productividad sea rápida y eficiente

Para con estos puntos colocar al personal en el cargo adecuado y sea de mayor satisfacción y permanencia.

Los buscadores de empleo deben considerar que al presentarse a la empresa elegida, serán atendidos por personal de Recursos Humanos, quien llevará a cabo una serie de pasos que cada institución establece para la selección de personal.

## 2.2 Reclutamiento y selección de personal

Es importante hacer mención de la diferencia que existe entre reclutamiento y selección, ya que estas tienen una función totalmente diferente, en el recuadro siguiente se especifican:

<b>Reclutamiento</b>	<b>Selección</b>
<ol style="list-style-type: none"><li>1- Es la forma de promover vacantes para un puesto solicitado</li><li>2- Exploración de candidatos (por medio de redes sociales, periódicos o empresas)</li><li>3- Promover por medio de fuentes masivas como juntas de intercambio o medios de comunicación como la tv, radio, etc.</li></ol>	<ol style="list-style-type: none"><li>1- Comparación entre las cualidades del candidato (se da a conocer a través de la entrevista, currículum.)</li><li>2- Escoge a los más apropiados (quienes cumplen con el perfil)</li><li>3- Solicitud de empleo</li><li>4- Entrevista verbal</li><li>5- Pruebas psicométricas</li></ol>

Como se puede observar en el recuadro, la diferencia de reclutamiento y selección es importante hacer mención que la primera se encarga de recopilar un grupo de personas interesadas por el puesto solicitado y la segunda se hace la elección de las o la persona requerida para el puesto, es decir se eliminan a los menos perfilados, mediante un procedimiento que a continuación se especificara.

“El reclutador tendrá que recurrir a lugares específicos, o bien utilizar medios de difusión o comunicación para obtener” (Grados, 2013:209) vacantes y esta se adquiere a través de “los medios de comunicación o difusión, como su nombre lo indica medios de reclutamiento” (Grados, 2013:210). El reclutador es quien se hace cargo de conseguir o bien colocar al personal más adecuado para la

empresa, que también puede ser por medio de juntas de intercambio de distintas empresas.

Existen dos formas usuales de conseguir o promover vacantes, la primera es por fuentes internas y la segunda externas.

- “Fuentes internas. Son aquellas que, sin necesidad de recurrir a personas o lugares fuera de la empresa, proporcionan el personal requerido en el momento oportuno;” las más utilizadas son las siguientes.

“Archivo o cartera de personal: solicitudes de los candidatos que se presentaron anteriormente y su documentación fue archivada.

Familiares y recomendados: cuando se boletinan las vacantes entre los propios trabajadores”. (Grados 2003:210)

- “Fuentes Externas. Son aquellas características requeridas en cuanto al aspecto profesional, educativo o técnico, y que son totalmente ajenas a la empresa. Entre las más importantes son las siguientes.

Profesionales y educativas: son instituciones que se dedican a la preparación de profesionales, en las diferentes áreas científicas y tecnológicas, y pueden ser universidades, escuelas comerciales, profesionales, tecnológicas, institutos, etc. Todas ellas cuentan con distintas carreras”. (Grados, 2003:212).

Bolsas de trabajo: se dedican a proporcionar información con respecto a las vacantes en diversas empresas o centros de trabajo y que prestan sus servicios de manera gratuita para el trabajador. A ella puede acudir la empresa para para solicitar candidatos” (Grados, 2003:213).

Por otro lado también se cuenta con “Agencias de colocación: no cobran al candidato sino a la empresa. La tarifa consiste en un mes de salario de la persona que colocan” (Grados, 2003:213) no es muy recomendable este

medio para los buscadores de empleo ya que el primer mes esta como de prueba, becario, etc. y no se les paga lo que debe de ser, sino el mínimo de salario, ya pasando el primer mes si les gusta el desempeño y trabajo de la persona se contrata directamente por la empresa.

Los medios de publicación de vacantes pueden ser por medio de la televisión, periódico, radio, volantes, pancartas, grupos de intercambio, por internet, etc.

Por último podemos rescatar y mencionar la SNE en donde el reclutamiento es por medio de juntas de intercambio y el portal de empleo, donde las personas interesadas se pueden dar de alta a través del correo electrónico personal, ofreciendo al candidato boletinarlo con las empresas de acuerdo al perfil laboral que se obtiene por el currículum vitae que sube al portal solicitando empleo, se finaliza la selección cuando se cumple con los requisitos de la empresa y se manda al solicitante a entrevista directamente a la empresa requerida.

Por ello la importancia de conocer de manera precisa, los elementos que se solicitan como el saber cuál es el perfil laboral, la realización del currículum vitae y la vestimenta adecuada para la entrevista, elementos que posteriormente tiene que pasar cualquier buscador de empleo, durante el proceso de selección de personal.

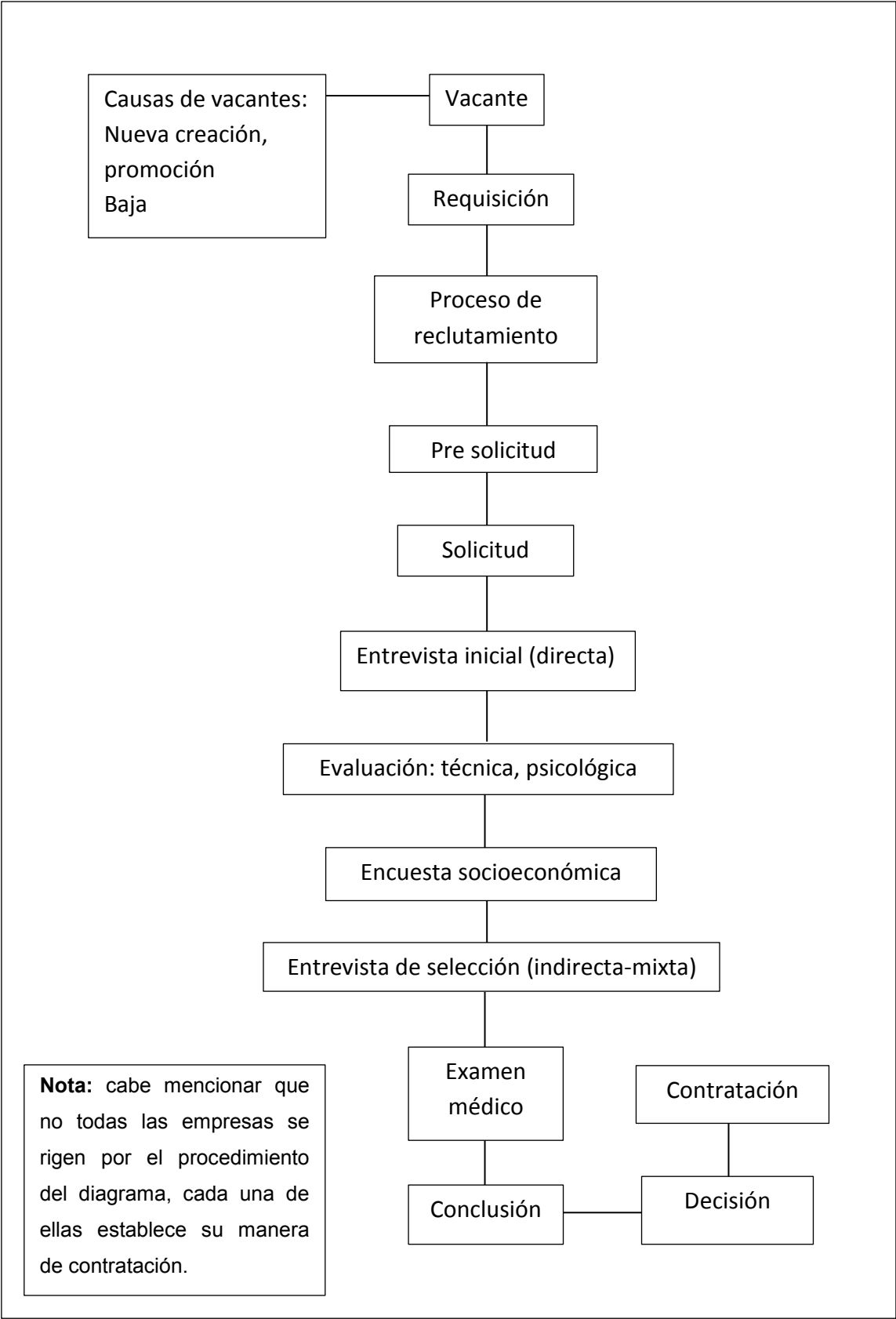
A continuación se revisará información sobre la selección de personal:

“La importancia de una buena selección radica en tener las mejores expectativas de un trabajador en el desempeño de sus actividades dentro de la empresa: por consiguiente, la evaluación debe realizarse de manera secuencial y precisa, contemplando los siguientes aspectos:

- Experiencia laboral
- Trayectoria académica
- Aspectos psicológicos” (Grados, 2003:223)

Los dos primeros se pueden plasmar en el currículum vitae, el cual es importante ya que en este se obtiene la mayor información de los dos últimos trabajos, sí este fuera el caso y si nunca ha trabajado, es importante saber que cursos, habilidades, conocimiento tiene el interesado; estado civil, nivel escolar, domicilio, entre otros aspectos básicos.

En el siguiente esquema se presenta “un orden lógico para el proceso de selección mediante el uso de un diagrama” (Grados, 2003:223-224)



### 2.3 Fases de selección

“Los propósitos de la función de reclutamiento son, evidentemente, directos: buscar, evaluar, obtener la aprobación, colocar y orientar a los nuevos empleados para que ocupen los puestos requeridos para conducir exitosamente el trabajo de una organización” (Hawk, 1968:11)

Por ello es importante para el solicitante pasar por varios filtros para lograr una exitosa colocación, si es que cumple con los requisitos del perfil laboral.

Para que un buscador de empleo solicite trabajo y se pueda integrar al campo laboral se requiere pasar por diferentes facetas, la principal y más importante es la entrevista, la cual es definida como:

“Un intercambio verbal, que nos ayuda a reunir datos durante un encuentro, de carácter privado y cordial, donde una persona se dirige a otra y cuenta su historia, da su versión a los hechos y responde a preguntas relacionadas con un problema específico”(Acevedo, 2006:10)

Es importante observar y acomodar el espacio donde se realizará la entrevista, ya que este debe ser cómodo, con un buen ambiente donde no exista ruido, no se encuentren distractores, que el espacio sea cálido, no tan frío ni tan caluroso sino templado, esto permitirá una mejor fluidez verbal.

El papel del entrevistador debe transmitir confianza pero ante todo respeto y amabilidad esto generara un buen intercambio de palabras sin ser tan extensos y más precisos para el puesto requerido

A continuación se especifican las fases de la selección de personal:

- 1- Entrevista inicial: cuando el solicitante pide información acerca de la vacante solicitada por la empresa, es decir que requisitos requieren, tipo de papeles que debe llevar para la entrevista, hacer una cita previa. En el caso de las vacantes publicadas por vía electrónica que en la mayoría ya te piden que papeles llevar y las características del empleado, lo que se debe



hacer, es llamar para sacar una cita o enviar correo electrónico, está ya depende de cada empresa.

Para el reclutador el currículum vitae es parte de la entrevista inicial porque ahí el sujeto plasma sus conocimientos y experiencias, por eso el entrevistado tiene que ser muy cuidadoso en lo que escribe en el currículum y que todo tenga una coherencia cuando se le pregunta acerca de su trayectoria como trabajador.

- 2- Entrevista formal: consta del primer aspecto que da el entrevistado como lo es: la vestimenta, el saludo, movimiento corporal y verbal.

Después de este paso se le pregunta al entrevistado que puesto está solicitando, que experiencia tiene, disponibilidad de tiempo, salario que desea, con el fin de que tanto el reclutador como solicitante no pierdan tiempo en un puesto que puede no sea de interés para el buscador de empleo o que no cumpla con los requisitos solicitados respecto al puesto.

- 3- Solicitud de empleo: el solicitante debe llenar una serie de datos donde menciona sus trabajos anteriores, el tiempo que permaneció en ese trabajo, salario, horario, que manejaba ya que lo importante de una solicitud de empleo para el reclutador es saber los conocimientos, actividades laborales, qué sabe realizar la persona, con el fin de asegurarse que cumpla con el puesto que se requiere, después del momento en el que se le entrevista personalmente se comprueba si lo dicho tiene coherencia con lo escrito.

- 4- Solicitud de currículum vitae: es importante para el reclutador ya que en este papel el solicitante plasma toda su información personal como edad, sexo, nacimiento, estado civil, estudios, lugares donde ha trabajado si es el caso. Con el fin de contar con los datos del entrevistado para que en el

momento de la entrevista se corroboren y sean congruentes las preguntas que se le harán al solicitante, ya que suele suceder que mienten o alteran información que no es.

- 5- “Entrevista de selección” (Acevedo, 2006:159) es por medio de la entrevista y en muchas ocasiones por exámenes o pruebas proyectivas, de inteligencia, de aptitudes y habilidades entre otras no en todos los trabajos aplican este tipo de pruebas, pero es bueno conocerlas. Porque estas llevan a seleccionar al entrevistado para la empresa o bien son de gran apoyo para el reclutador para analizar a las personas; por ejemplo en los bancos, escuelas, hoteles aplican este tipo de pruebas según sea el puesto y el giro de la empresa.

Lo primero que se hace cuando uno llega a solicitar empleo es llenar su solicitud, posterior a ello pasan a la entrevista, se hacen preguntas personales al entrevistado, se le pide su currículum vitae; se hacen observaciones de ello y para finalizar el entrevistador comienza a preguntarle que conocimientos tiene para el puesto requerido y de esto último depende si se contrata.

Es significativo darle a conocer a los buscadores de empleo el papel del reclutador durante la etapa de la entrevista que a continuación se presenta.

- a) “Apertura: donde se conocen por primera vez ambas partes entrevistado-entrevistador.”(Grados,2007: 61)
- b) “Rapport: clima de confianza”, (Grados, 2007:61) saludo, empatía entre ambos con respeto
- c) “Approach: este procedimiento se ha definido como una técnica que permite plantear, acerca, aproximarse y abordar; es decir es una herramienta que

permite poner en condición a la persona para comunicarse” (Grados, 2007:62) este punto depende del entrevistado es quien permite hasta qué punto se puede dar información e incluso como dirigirse si de tu o de usted, depende del reclutador totalmente, el entrevistador debe tener cuidado de no dar más información de la que no piden o dirigirse de una forma tan confiable como el tutear.

- d) “Empatía: La empatía juega un papel muy importante, ya que al asumir esta actitud es posible percibir el estado emocional del entrevistado y, actuar, en consecuencia, con certeza y no con base en inferencias” (Grados, 2007:63) se puede dar a conocer esta información el cómo se encuentra respecto al estado de ánimo desde el momento en el que se le pregunta cuánto tiempo se hizo para llegar, a qué hora se levantó, cuantos transportes tuvo que tomar. Esto se hace con el fin de saber el esfuerzo que hace la persona para llegar al trabajo y que en el caso que sea contratado puede no cumplir los requisitos de la empresa y tenga conflictos con los compañeros.
- e) “Desarrollo: la capacidad de percepción por parte del entrevistador para registrar todas y cada una de las conductas y actitudes que emite el entrevistado”. (Grados, 2007:64)
- f) Cima: el objetivo se centrará en obtener información cualitativa más significativa ya que se supone que en este momento existe el clima propicio de confianza, espontaneidad y seguridad”. (Grados, 2007:64)
- g) Cierre: esta es la última etapa es donde se decide si se contrata o no, muchas veces se le dice al entrevistador, le llamaremos o espere nuestro correo, y esto con el propósito de corroborar bien los datos o es una forma de decir no eres seleccionado para el puesto.

Normalmente cuando les interesa que trabajen ya para la empresa comienzan a pedir documentos, mandar al reclutado a capacitación, etc. Esta última etapa ya depende meramente de la empresa y el reclutador.

En algunas empresas es importante la evaluación de los postulantes de empleo por medio de test, entrevistas, cuestionarios, este ha sido de mucha ayuda para los reclutadores para la selección de personal, con la finalidad de que el rendimiento de los seleccionados sea la más satisfactoria para la empresa.

Ha sido complicado para los asistentes a la Secretaría Nacional de Empleo que buscan trabajo, entregar un currículum vitae, saber cómo conducirse durante la entrevista, los pasos que debe seguir para la búsqueda y obtención de empleo, ya que todos son de diferentes niveles de estudio y la mayoría de ellos no saben realizar un currículum vitae incluso me toco gente que nunca habían escuchado de ello, realmente es una deficiencia en la población que asiste a dicha institución, por lo que también fue notorio en la presentación corporal y de vestimenta era poco apropiada, por lo mismo no tienen idea de qué tipo de empleo solicitan porque no tienen bien definido su perfil laboral, ni que documentación deben llevar.

Por ello surge mi propuesta del taller que tiene como fin proporcionar elementos básicos para la búsqueda de empleo: elaboración del currículum vitae y la presentación personal en el momento de la entrevista, por lo que se hace necesario brindar las herramientas básicas para la entrevista, la presentación del currículum vitae y la vestimenta adecuada. Se diseñara el taller a través de “los tres Cómo” (Para la obtención de empleo).

- Cómo obtener el trabajo que deseo
- Cómo elaborar el currículum vitae
- Cómo prepararme para la entrevista de trabajo

Se proporcionará los elementos básicos a los buscadores de empleo para la elaboración de currículum vitae, saber para qué tipo de empleo está calificado y como ir lo mejor presentable a una entrevista.



## **Capítulo 3**

# **Orientación Profesional**

### Capítulo 3 Orientación Profesional

Al inicio de este capítulo se hablará de la orientación y posterior a ello de la orientación profesional y la intervención del pedagogo dentro de la propuesta del taller para buscadores de empleo.

Antes de comenzar hablando de la orientación profesional es primordial hacer mención del concepto de orientación y su propósito para la selección de trabajo del individuo utilizando el rol tan importante del pedagogo.

“La orientación se centra en un proceso continuo de encuentro y confrontación consigo mismo, con la propia responsabilidad y con la toma de decisiones personal, en un ensayo hacia la acción progresiva, hacia adelante, hacia la reintegración y futuro”.(Rodríguez,1994:15) Es decir que el ser humano conforme va pasando el tiempo se va formando a través de la educación adquirida en su entorno social y experiencia; para una finalidad que es pensar en su futuro en la sociedad, para integrarse al campo laboral eligiendo el que más le convenga y sea de su agrado.

La función de la orientación “para que el orientado consiga su adaptación, en cualquier momento o etapa de su vida y en cualquier contexto, para prevenir desajustes y adoptar medidas correctivas” (Rodríguez 1995:16) consigo mismo es llevarlo a conocer cuáles son sus habilidades y aptitudes para la resolución de sus propias dificultades en el transcurso de su vida, y cambiar algunas conductas que le pueden ocasionar problemas para el campo laboral y personal.

A continuación se hablará de la orientación profesional y como interviene el pedagogo para la ayuda de selección de empleo para cualquier persona.

La orientación profesional en un inicio su enfoque era para la elección de estudios y profesión “poco a poco se va considerando la necesidad de una orientación, no solo en el momento previo a la elección, sino también en otros momentos temporales considerados como críticos en la vida de las personas. Se considera también como ámbito de la orientación la preparación para la ocupación y la

asistencia para progresar en ella” (González, 2003:21) ya que el sujeto va progresando y desarrollando dentro de la sociedad.

### 3.1 Orientación para el empleo

Es importante saber cuál es la necesidad del orientado retomando mi tema que es proporcionar las herramientas para los buscadores de empleo, se debe dar a conocer cuál es la variación de salarios y que ofrece el mercado laboral para las personas que se encuentran en México D.F a continuación se mostrara un cuadro con dicha información.

“Los nuevos salarios mínimos legales que regirán a partir del primero de enero de 2015 son los siguientes: área geográfica “A”, 70.10 B, 68.28” (CONASAMI, 2015)

Área geográfica	Salario mínimo
A	70.10
B	68.28

A continuación se dará a conocer cuál es el área geográfica A y B

AREA GEOGRAFICA A
BAJA CALIFORNIA NORTE Y SUR
CHIHUAHUA
DISTRITO FEDERAL
GUERRERO
JALISCO
ESTADO DE MEXICO
NUEVO LEON
SONORA
TAMAULIPAS
VERACRUZ



AREA GEOGRAFICA B	
AGUASCALIENTES	NAYARIT
CAMPECHE	OAXACA
COHAUILA	PUEBLA
COLIMA	QUERETARO
CHIAPAS	QUINTANA ROO
DURANGO	SAN LUIS POTOSI
GUANAJUATO	SINALOA
HIDALGO	TABASCO
MIXHOACAN	TLAXCALA
MORELOS	ZACATECAS
YUCATAN	

De acuerdo a secretaria del trabajo y previsión social nos dan a conocer el salario mínimo de las profesiones con más alta demanda del área geográfica A y B en y lo que mayormente está ofreciendo el campo laboral en la República Mexicana.

SALARIOS MÍNIMOS		ÁREA GEOGRÁFICA	
		A	B
		Pesos diarios	
Generales:		70.1	68.28
Profesionales			
1 Albañilería, oficial de		102.2	99.51
2 Boticas, farmacias y droguerías, dependiente(a) de mostrador en		88.9	86.67
3 Buldózer y/o traxcavo, operador(a) de		107.65	104.65
4 Cajero(a) de máquina registradora		90.65	88.57
5 Cantinero(a) preparador(a) de bebidas		92.75	90.31
6 Carpintero(a) de obra negra		102.2	99.51
7 Carpintero(a) en fabricación y reparación de muebles, oficial		100.3	97.51
8 Cocinero(a), mayor(a) en restaurantes, fondas y demás establecimientos de preparación y venta de alimentos		103.65	100.85

9 Colchones, oficial en fabricación y reparación de	93.8	91.55
10 Colocador(a) de mosaicos y azulejos, oficial	99.9	97.3
11 Construcción de edificios y casas habitación, yesero(a) en	94.55	92.06
12 Cortador(a) en talleres y fábricas de manufactura de calzado, oficial	91.75	89.49
13 Costurero(a) en confección de ropa en talleres o fábricas	90.5	88.31
14 Costurero(a) en confección de ropa en trabajo a domicilio	93.2	90.67
15 Chofer acomodador(a) de automóviles en estacionamientos	95.25	92.63
16 Chofer de camión de carga en general	104.55	101.92
17 Chofer de camioneta de carga en general	101.25	98.43
18 Chofer operador(a) de vehículos con grúa	96.9	94.53
19 Draga, operador(a) de	108.75	105.83
20 Ebanista en fabricación y reparación de muebles, oficial	101.95	99.15
21 Electricista instalador(a) y reparador(a) de instalaciones eléctricas, oficial	99.9	97.3
22 Electricista en la reparación de automóviles y camiones, oficial	101	98.12
23 Electricista reparador(a) de motores y/o generadores en talleres de servicio, oficial	96.9	94.53
24 Empleado(a) de góndola, anaquel o sección en tiendas de autoservicio	88.6	85.9
25 Encargado(a) de bodega y/o almacén	92.2	89.8
26 Ferreterías y tlapalerías, dependiente(a) de mostrador en	94.3	91.7
27 Fogonero(a) de calderas de vapor	97.7	94.94
28 Gasolinero(a), oficial	90.5	88.31
29 Herrería	98.45	95.76
30 Hojalatero(a) en la reparación de automóviles y camiones, oficial	100.3	97.51
31 Lubricador(a) de automóviles, camiones y otros vehículos de motor	91.3	88.72
32 Manejador(a) en granja avícola	87.5	85.33
33 Maquinaria agrícola, operador(a) de	102.75	100.23
34 Máquinas para madera en general, oficial operador(a) de	97.7	94.94
35 Mecánico(a) en reparación de automóviles y camiones, oficial	105.95	103.41
36 Montador(a) en talleres y fábricas de calzado, oficial	91.75	89.49
37 Peluquero(a) y cultor(a) de belleza en general	95.25	92.63
38 Pintor(a) de automóviles y camiones, oficial	98.45	95.76
39 Pintor(a) de casas, edificios y construcciones en general, oficial	97.7	94.94
40 Planchador(a) a máquina en tintorerías, lavanderías y establecimientos similares	90.65	88.57
41 Plomero(a) en instalaciones sanitarias, oficial	97.9	95.35
42 Radiotécnico(a) reparador(a) de aparatos eléctricos y electrónicos, oficial	101.95	99.15
43 Recamarero(a) en hoteles, moteles y otros establecimientos de hospedaje	88.6	85.9
44 Refaccionarias de automóviles y camiones, dependiente(a) de mostrador en	92.2	89.8
45 Reparador(a) de aparatos eléctricos para el hogar, oficial	96.5	93.86

46 Reportero(a) en prensa diaria impresa	210.05	204.26
47 Reportero(a) gráfico(a) en prensa diaria impresa	210.05	204.26
48 Repostero(a) o pastelero(a)	102.2	99.51
49 Sastrería en trabajo a domicilio, oficial de	102.75	100.23
50 Secretario(a) auxiliar	105.7	102.95
51 Soldador(a) con soplete o con arco eléctrico	101	98.12
52 Tablajero(a) y/o carnicero(a) en mostrador	95.25	92.63
53 Tapicero(a) de vestiduras de automóviles, oficial	96.9	94.53
54 Tapicero(a) en reparación de muebles, oficial	96.9	94.53
55 Trabajo social, técnico(a) en	115.55	112.46
56 Vaquero(a) ordeñador(a) a máquina	88.6	85.9
57 Velador(a)	90.5	88.31
58 Vendedor(a) de piso de aparatos de uso doméstico	93.2	90.67
59 Zapatero(a) en talleres de reparación de calzado, oficial	91.75	89.49

(CONASAMI, 2015) algunos de estos trabajos que muestra el cuadro varía en SNE Benito Juárez, es decir, en ocasiones las empresas de la zona requieren personal de los anteriores aclarando que no siempre son requeridos.

A continuación mencionaré las vacantes más solicitadas en la delegación Benito Juárez para el cual se pretende diseñar el taller para buscadores de empleo y a su vez el salario aproximando que se ofrece mensualmente, esta información la adquirí en mi experiencia trabajando en SNE con el puesto de reclutamiento y seguimiento a los solicitantes de empleo.

VACANTES	SALARIOS MENSUALES
Secretaría	\$5.000 a \$6.000
Vigilancia	\$3.500 a \$4.000
Chofer privado	\$4.000 a \$5.000
Ventas	\$3.000 a \$5.000 en algunos casos más comisiones
Diseñador gráfico	\$8.000 a \$10.000
Recursos humanos	\$5.000 a \$8.000
Sistemas	\$7.000 a \$10.000
Estilista	\$7.000 a \$8.000
Volantear	\$2.500 a \$3.000
Cocinero	\$4.000 a \$6.000

Detecté que en los trabajos que mencioné en el último recuadro, en la mayoría piden cierta experiencia mínimo de un año, solicitan carta de recomendación, un buen aspecto físico, compromiso, calidad, responsabilidad y aptitud. Es lo que más destaca en la descripción que solicitan las empresas, por ello es importante hablar de la empleabilidad que debe tener en cuenta y poseer todo sujeto que este en búsqueda de empleo e incluso el orientador.

La empleabilidad “Significaba la provisión y mantenimiento de las personas en el mercado de trabajo, tomándose en cuenta sus capacidades, productividad y desempeño. En la década de 1970, la empleabilidad fue considerada una medición de deficiencias de cualificación profesional, movilidad y presentación, revelando la distancia entre características individuales y requerimientos de producción y aceptabilidad en el mercado de trabajo, lo cual se tradujo en programas de intervención orientados al entrenamiento para la selección y en otros programas complementarios sobre “cómo vestir” o “cómo presentarse” a una entrevista de trabajo (situación que no ha cambiado mucho en los últimos años)”(Rentería, 2015).

Retomando el término de empleabilidad hoy en día las personas están en una búsqueda continua de trabajo muchos no tienen bien definido y otros no cuentan con los requisitos que se solicitan. Pude detectar en SNE que la mayoría de las personas desempleadas se encuentran en esta situación, por la falta de herramientas en la primera entrevista como lo es la vestimenta, el comportamiento corporal e interés al trabajo.

Sabemos que la tasa de desempleo en el mercado laboral es muy grande la pregunta sería ¿Por qué ? no encuentran el trabajo que desean, el salario solicitado, o la distancia de la casa al trabajo es muy larga, podría ser algunos de estos puntos, lo que si me atrevo a decir, es que si hay trabajo el problemas es que no todos cumplen con los requisitos solicitados, y es crítico, porque debería de ser todo lo contrario pero la realidad es que los buscadores de empleo quienes

tienen la necesidad de trabajar por mantener un hogar no les queda de otra y saben que tienen que trabajar, pero las personas que dependen todavía de la familia para ellos resulta un poco fácil esperar y buscar el trabajo que desean, aunque éste sea tardado.

“En enero de este año, México se ubicó como el tercer país de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) con la tasa de desempleo más baja, sólo detrás de Corea y Japón.

De acuerdo con información del organismo internacional, la tasa de desempleo de México en el primer mes del año fue de 4.4%, ligeramente por arriba de 4.3% en diciembre de 2014, pero debajo del promedio de la OCDE, de 7.0% en enero”. (El economista, 2015)

Con los resultados anteriores detectamos la falta de orientación profesional que existe en nuestro país ya que la tasa de desempleo ha ido aumentando cada año.

### **3.2 Cómo intervenir**

Para disminuir el desempleo se deben construir programas de apoyo para las personas que están en búsqueda de empleo, por medio de la orientación y la capacitación a través de talleres donde se les proporcione la información que presenta nuestro país, como por ejemplo los tipos de empleo más solicitados, salarios que están ofreciendo las empresas y las herramientas básicas que se requieren para la entrevista laboral, como lo es el currículum vitae, presentación personal, que tipo de perfil de trabajo buscan y cuál es el real para ellos de acuerdo a sus competencias profesionales. La persona más apta para impartir estos talleres y planear es el pedagogo orientador. Ya que es aquel que se encarga de orientar sobre los factores personales como sociales (laborales) para una toma de decisiones al individuo. A continuación mencionare los factores en los que se basa el pedagogo para llevar a conocer al orientado cuales deben ser las

herramientas para la búsqueda de empleo y para la toma de decisión, tomando en cuenta la empleabilidad que no es aquel que trabaja sino quien sabe mantenerse en un trabajo y define sus competencias o se permite actualizar constantemente para así adquirir un mejor trabajo o puesto:

1. Hacerle saber a través de sus experiencias cuáles son sus conocimientos y habilidades.
2. Estar constantemente actualizándose sobre el interés que más le agrade
3. Que tanto se sabe comunicar.
4. Que tan adaptable es en los cambios laborales o sociales.
5. Ser cooperativo.
6. Sabes trabajar bajo presión.
7. Saber utilizar los medios digitalizados como lo es la computadora, programas básicos y las redes sociales.
8. Saber trabajar en equipo.

Estos factores son importantes hacérselos hacer y calificarse por sí solo el orientado para con esto evaluar y saber que tan competente es o puede llegar hacer

A continuación mencionaré los factores personales para un trabajo

1. Cuáles son las necesidades personales o familiares
2. Que cantidad son tus gastos mensuales
3. Que tanto estas dispuesto a invertir para tus pasajes y comida
4. Cuanto tiempo estas dispuesto en hacer tiempo de tu casa al trabajo contando el trafico

Es con la finalidad de saber que tan conveniente puede ser un trabajo para el buscador de empleo y que tanto va aportar en la empresa, como conocimientos y tiempo, ya que se da en varios casos que las personas no permanecen tanto en

los trabajos por distintas cuestiones como: la distancia, no les alcanza el salario o no están acostumbrados a trabajar bajo presión. Estas son las más comunes.

Con los factores anteriores tanto sociales (laborales) como personales el pedagogo es quién va encaminando al sujeto para la mejor toma de decisiones que más le sea conveniente y satisfactoria, es llevar al individuo a reflexionar y recapacitar sobre su elección laboral.

Para finalizar este capítulo la propuesta del taller para buscadores de empleo se diseñará por medio de un programa preventivo.

“Un programa es una secuencia de actividades planificadas que, partiendo de un análisis de necesidades en el contexto, sirve a unos objetivos, implica una temporalización, compromete a unos responsables de llevarla a cabo, supone la búsqueda y elaboración de unos materiales y recursos y finaliza con una evaluación de la misma. El análisis de necesidades y demandas debe ser el punto de partida de la planificación de los programas”. (Carreño 2015:4) Es decir de acuerdo a las necesidades de los buscadores de empleo que son la elaboración de currículum vitae, la búsqueda de trabajo y como presentarse a la primera entrevista. De estos puntos se parte para el diseño del taller y contenido.

“Los modelos de intervención en orientación y tutoría deben aportarnos una visión general del proceso, de cómo, sobre quién, desde dónde y cuándo intervenir” (Carreño 2015:2) saber para quienes va dirigido el taller en este caso es para personas de cualquier nivel educativo interesados en participar, intervenir desde un principio proporcionándoles el contenido de las herramientas básicas para buscadores de trabajo.



# **Capítulo 4**

## **Conceptos básicos del Taller**



### 3.1 ¿Qué es un taller?

“El taller puede definirse como una modalidad de enseñanza - aprendizaje, como tiempo y espacio para la vivencia, la reflexión y la conceptualización, como síntesis del pensar, el sentir y el hacer. Como “el lugar” para la participación, el aprendizaje, el autoaprendizaje y la autonomía a través del interjuego de los participantes. El taller es un dispositivo de intervención especialmente apto para el abordaje de múltiples temáticas, en escenarios diversos y con poblaciones variadas. Es apropiado para desarrollarse en un aula, un salón, o en espacios no estructurados. Pero hay que tener presente que no toda actividad desarrollada en grupo es un taller, ya que este tiene sus particularidades.”(Mosca, 2013:32).

“El taller implica como su nombre lo indica, un lugar donde se trabaja y se elabora. Es una forma de enseñar y aprender mediante la realización de algo. Se aprende desde lo vivencial y no desde la transmisión. Predomina el aprendizaje sobre la enseñanza. Se trata entonces de un aprender haciendo, donde los conocimientos se adquieren a través de una práctica concreta, realizando algo relacionado con la formación que se pretende proporcionar a los participantes. Es una metodología participativa en la que se enseña y se aprende a través de una tarea conjunta”. (Careaga, 2006:5)

El taller es un trabajo meramente grupal, donde los participantes en este caso los buscadores de empleo de SNE de cualquier nivel educativo, podrán construir un conocimiento ya conocido o desconocido, a través de la práctica, es decir al elaborar un currículum, también por medio de un sociodrama aprenderán los tipos de entrevista y qué actitud es la correcta para solicitar un puesto laboral.

Antes de comenzar un taller es importante que el orientador realice un diagnóstico previo de lo ya conocido del aprendiz, como lo son conceptos, manejo del contenido de lo que se verá en el transcurso del taller, la elaboración de currículum, concepto de entrevista, competencia, entre otros aspectos básicos para la búsqueda de empleo.

Por lo tanto “El taller tiene como supuesto esencial la participación activa de sus integrantes, donde cada uno sea protagonista del proceso y aporte a la construcción del grupo y su tarea. La participación activa, se enseña y aprende a través de una experiencia realizada conjuntamente, en el que todos están implicados. La participación es un proceso de aprendizaje, que se aprende- valga la redundancia- en la práctica, participando”. (Mosca, 2013: 33).

Todo aquel que asiste a un taller es por interés de adquirir o reconstruir un conocimiento.

### **3.2 Objetivo del taller**

La finalidad de este taller es que los participantes obtengan las herramientas básicas para la búsqueda de empleo por medio de una participación vivencial en la cual salgan enriquecidos de una enseñanza-aprendizaje. Por ello es necesario tomar en cuenta los siguientes puntos.

- “1. Promover y facilitar procesos educativos integrales, de manera simultánea, en el proceso de aprendizaje el aprender a aprender, a hacer y ser.
  
2. Realizar una tarea educativa y pedagógica integrada y concertada entre facilitadores de talleristas y participantes
  
3. Facilitar que los alumnos o participantes en los talleres sean creadores de su propio proceso de aprendizaje.
  
4. Permitir que tanto el docente o facilitador como el alumno o participante se comprometan activamente con la realidad social en la cual está inserto el taller, buscando conjuntamente con los grupos las formas más eficientes y dinámicas de actuar en relación con las necesidades que la realidad social presenta.

5. Crear y orientar situaciones que impliquen ofrecer al participante la posibilidad de desarrollar actitudes reflexivas, objetivas, críticas y autocríticas.

6. Promover la creación de espacios reales de comunicación, participación y autogestión en las instituciones educativas y en la comunidad

7. Posibilitar el contacto con la realidad social a través del enfrentamiento con problemas específicos y definidos de la comunidad circundante” (CEO: 2014: 4)

Por otro lado el taller a diseñar para los buscadores de empleo tiene como objetivo facilitar el proceso de selección de empleo, pero sobretodo elaborar de manera asertiva el currículum vitae, saber el procedimiento a seguir, entre otros elementos básicos para la búsqueda de empleo.

### **3.3 Características del taller**

El taller que se propone para los buscadores de empleo será dinámico y corto en su impartición, en virtud de que por la gran cantidad de personas que asisten a la SNE no se puede dar una atención larga, pero sí precisando en el taller los elementos prioritarios para la búsqueda de empleo.

Es importante hacer mención que en el taller para buscadores de empleo, se podrá realizar con claridad los siguientes puntos:

- 1- Objetivo
- 2- Para asistentes que sepan leer y escribir
- 3- Dinámico
- 4- Teórico y practico
- 5- Construcción de aprendizaje
- 6- Participativo

Para la realización del llenado de solicitud de empleo se les enseñará las diferencias de la solicitud de SNE y la general para que cuando asistan a la bolsa de empleo no cometan errores al realizar el llenado de dicho documento.

Este taller será con el fin de promover a los participantes y dándole las herramientas necesarias para la búsqueda de empleo, como lo es la realización de curriculum vitae, definir su perfil laboral y por último como presentarse a una entrevista.

Ya antes definido las características del taller es importante el tiempo y espacio, por ello se tomaran en cuenta los siguientes puntos a considerar en el taller propuesto para los buscadores de empleo:

- 1- Asistentes de 15 a 20 personas
- 2- Se darán 15 min. de tolerancias para los asistentes
- 3- Lugar amplio
- 4- Cañón y Laptop
- 5- Dos sesiones de 1:30 horas contando los 15 min de tolerancia
- 6- Se impartirá en dos días seguidos
- 7- Después de haber terminado la teoría se realizaran ejercicios vivenciales

Es importante tomar en cuenta la logística, número de participantes confirmados, material de más por si llegan más personas, realizar una convocatoria previa para así llevar un orden en las personas.

Los elementos del taller serán las siguientes:

- ✓ Título que sea de interés para los asistentes
- ✓ Objetivo que por medio de este lo pongan en práctica para la búsqueda de empleo
- ✓ Temario con la información teórica y práctica.



## **Capítulo 5**

# **Propuesta de taller**

## **Justificación**

Este taller se diseñó para los buscadores de empleo por la falta de herramientas que carecen (como la realización de currículum vitae, definir el perfil laboral y por último presentarse a la entrevista), problemática detectada a través de mi anterior trabajo en Secretaría Nacional de Empleo (SNE) ubicada en la delegación Benito Juárez , durante mi periodo laboral, pude detectar que la mayoría de la población que llega a solicitar empleo son de diferentes grados académicos y aproximadamente el 90% de solicitantes saben leer y escribir, pero no cuentan con las herramientas necesarias para la obtención de empleo. Por ello es que está diseñado este taller para facilitarles las necesidades básicas para la primera entrevista de trabajo.

## **Metodología**

Se utilizará una metodología activa y participativa. Comenzando por conceptos teóricos para a partir de ahí se realicen distintas actividades en las que los participantes serán los protagonistas. Entre cada sesión se pretende una colaboración participativa entre los integrantes y el orientador.

El objetivo del taller es que los participantes logren cubrir sus necesidades respecto a lo que quieren, en este caso las herramientas básicas para los buscadores de empleo que están en búsqueda de trabajo y que no saben del todo de cómo elaborar un currículum vitae, perfil laboral y búsqueda de empleo.

Se realizará a través de un trabajo dinámico en equipo, donde no simplemente será información teórica sino también se llevará a la práctica, es decir de acuerdo al contenido que se vea en la sesión, realizarán actividades acordes al tema para la participación de los buscadores de empleo con el único requisito que sepan leer y escribir sin importar su último grado de estudios.

Por lo que se quiere que sea un taller donde el individuo reconstruya su conocimiento con lo ya conocido para que en el momento que se encuentre en la

búsqueda de empleo cuenta con las herramientas básicas como: elaboración de currículum, enfrentarse a una entrevista y vestimenta.

Las herramientas que se utilizarán para la propuesta del taller serán las siguientes

1. Saber a quién va dirigido el taller en este caso es para buscadores de empleo de cualquier grado académico.
2. No perder de vista el objetivo
3. Contar con el espacio adecuado
4. Los tiempos sean respetados
5. Utilizar material didáctico
6. Ser formales en los temas, provocar un ambiente participativo.

En cada una de las sesiones se pretende que el participante aporte ideas o experiencias a los temas que se verán, es decir como lluvia de ideas porque podría ser que alguno de los integrantes ya se haya enfrentado al campo laboral, entrevista y por curiosidad quiso asistir al taller sería de mucha retroalimentación para los participantes.

El taller estará compuesto por tres sesiones la primera sesión dura 1:00 hora; los primeros quince minutos será la integración de los participantes y los próximos 55 minutos se hablará de cómo obtener el trabajo deseado, definir sus competencias, habilidades y actitudes.

La segunda sesión será de 30 min. Acerca de cómo elaborar el currículum vitae, se les proporcionara las herramientas generales sobre la elaboración de manera presencial, para que ellos puedan tener listo su currículum para la siguiente sesión, ya con las correcciones que se verán en esta sesión.

En la tercera y última sesión se hablará de cómo prepararse para la entrevista de trabajo, con una duración de 1:15 horas, donde se les mostrará un video que trata acerca de “Entrevista de Trabajo: Los Errores más Frecuentes en la Entrevista”, esta representación les permitirá observar con claridad por medio de ejemplos lo que no se debe hacer ante una entrevista, por consiguiente se pedirá la participación de los integrantes del taller para la actuación del sociodrama donde representaran los tipos de imagen corporal en una entrevista, con la finalidad de enseñarles que

se debe proyectar en la primera entrevista de trabajo, esta sesión se trata que los asistentes sean muy participativos.

Ya para finalizar se hará una retroalimentación de 15 min de todo el curso del taller en el caso de quien tenga dudas.

## **Objetivo**

Proporcionar a los buscadores de empleo de cualquier nivel educativo las herramientas básicas como la elaboración de currículum vitae, proceso de entrevista, competencia laboral, conocer cuáles son sus fortalezas y debilidades, para la obtención de empleo.

## **Temario del taller**

### **1. Como obtener el trabajo que deseo**

- 1.1 ¿Qué son las competencias?
- 1.2 En qué momento inicia la competencia
- 1.3 Como saber que tan competente puedo llegar a ser.
- 1.4 Tener listos los documentos personales
- 1.5 Llenado de solicitud de empleo de SNE

### **2. Como elaborar el currículum vitae**

- 2.1 ¿Qué es un currículum vitae?
- 2.2 Tipos de currículum
- 2.3 Definir mi perfil profesional
- 2.4 Que datos lleva un currículum para un empleo
- 2.5 ¿Cuál es la importancia de un currículum en un empleo?

### **3. Como prepararme para la entrevista de trabajo**

- 3.1 ¿Qué es una entrevista?



3.2 Importancia de la entrevista para un trabajo

3.3 Imagen corporal.

3.4 Como ir vestido a una entrevista

3.5 Que tanto influyen los tatuajes y piercing en un empleo

3.6 Conclusiones del taller en general

## Carta descriptiva sesión 1

**Taller:** Herramientas básicas para los buscadores de empleo de cualquier nivel educativo para la obtención de empleo.

### “Los tres cómo para la obtención de empleo”

**Objetivo General:** El participante reconocerá al currículum vitae, la entrevista y la competencia laboral como herramientas básicas para la búsqueda de empleo a partir de sus conocimientos previos.

**Dirigido a:** Buscadores de empleo

Tema	Objetivo	Metodología	Recursos	Bibliografía	Tiempo
Integración de los participantes	Favorecer la integración de los participantes	-Bienvenida -Presentación de tallerista -Dinámica de integración Conociendo a mis compañeros	-Salón espacioso		15 min
Como obtener el trabajo que deseo  1.1 ¿Qué son las competencias?	El alumno identificara el concepto de competencia de acuerdo a	-pregunta abierta ¿Qué esperan de un trabajo? -Concepto de	-salón espacioso -Sillas -Hojas blancas -Plumas -Pancartas a	Alles. Martha “Diccionario de comportamiento” pág. 18-19 <a href="http://books.google.com.mx/books?id=aYWYmC1T5TIC&amp;printsec=frontcover&amp;hl=es&amp;source=gbs_ge_summary_r&amp;cad=">http://books.google.com.mx/books?id=aYWYmC1T5TIC&amp;printsec=frontcover&amp;hl=es&amp;source=gbs_ge_summary_r&amp;cad=</a>	25 min

<p>1.2 En qué momento inicia la competencia</p> <p>1.3 Como saber que tan competente puedo llegar a ser.</p> <p>1.4 Tener listos los documentos personales</p> <p>1.5 Llenado de solicitud de empleo de SNE</p>	<p>sus habilidades</p>	<p>competencias , habilidades y actitudes</p> <p>-Darles a saber qué tipo de documentos deben tener</p> <p>-actividad que se llama “cuál es mi concepto del yo”</p> <p>escribirán una carta de sí mismos</p> <p>-se les explicara cómo llenar la solicitud de empleo y que información deben tener a la mano para el mismo llenado</p>	<p>computadora y color</p>	<p><a href="#">0#v=onepage&amp;q&amp;f=false</a> 7 Mayo 2014</p>	<p>20 min</p>
---	------------------------	--	----------------------------	--	---------------

## Carta descriptiva sesión 2

**Taller:** Herramientas básicas para los buscadores de empleo de cualquier nivel educativo para la obtención de empleo.

### “Los tres como para la obtención de empleo”

**Objetivo General:** El participante reconocerá al currículum vitae, la entrevista y la competencia laboral como herramientas básicas para la búsqueda de empleo a partir de sus conocimientos previos.

**Dirigido a:** Buscadores de empleo

Tema	Objetivo	Metodología	Recursos	Bibliografía	Tiempo
<p>Como elaborar el currículum</p> <p>2.1 ¿Qué es un currículum?</p> <p>2.2 Tipos de currículum</p> <p>2.3 Definir mi perfil profesional</p>	<p>Identificar los datos generales del currículum vitae, definir el perfil profesional y experiencia laboral o educativa de acuerdo a cada necesidad</p>	<p>-Concepto de currículum vitae</p> <p>-Cuadro comparativo llenar formato de currículum comparación de los currículum llenados en la sesión</p> <p>-correcciones</p>	<p>-Salón espacioso</p> <p>-Bancas</p> <p>-Mesa grande</p> <p>-Imágenes de tipos de currículum</p> <p>-formato de currículum</p> <p>Lápiz, goma</p> <p>-Pancartas a computadora y color</p>	<p>Díaz de Santos “<i>El libro del currículum vitae</i>”</p> <p><a href="http://books.google.com.mx/books?id=NE34gdaR6okC&amp;printsec=frontcover&amp;dq=currículum+vitae&amp;hl=es&amp;sa=X&amp;ei=rJFqU92IDsH4oATZ-IKwAg&amp;sqi=2&amp;ved=0CDUQ6AEwAA#v=onepage&amp;q=currículum%20vitae&amp;f=false">http://books.google.com.mx/books?id=NE34gdaR6okC&amp;printsec=frontcover&amp;dq=currículum+vitae&amp;hl=es&amp;sa=X&amp;ei=rJFqU92IDsH4oATZ-IKwAg&amp;sqi=2&amp;ved=0CDUQ6AEwAA#v=onepage&amp;q=currículum%20vitae&amp;f=false</a></p> <p>7 Mayo 2014</p>	<p>30 min</p>

2.4 Que datos lleva un currículum para un empleo					
2.5 ¿Cuál es la importancia de un currículum en un empleo?					

### Carta descriptiva sesión 3

**Taller:** Herramientas básicas para los buscadores de empleo de cualquier nivel educativo para la obtención de empleo.

#### “Los tres como para la obtención de empleo”

**Objetivo General:** El participante reconocerá al currículum vitae, la entrevista y la competencia laboral como herramientas básicas para la búsqueda de empleo a partir de sus conocimientos previos.

**Dirigido a:** Buscadores de empleo

Tema	Objetivo	Metodología	Recursos	Bibliografía	Tiempo
<p>¿Cómo prepararme para la entrevista de trabajo?</p> <p>3.1 ¿Qué es una entrevista?</p> <p>3.2 Importancia de la entrevista para un trabajo</p> <p>3.3 Imagen corporal</p>	<p>Evaluar e identificar la importancia de la entrevista y vestimenta</p>	<p>-Se les hablara de la importancia de la entrevista, posterior a ello se les preguntara que tipo de experiencias tienen acerca del tema,</p> <p>-se les mostrara un video de 3:11 min llamando “los diez errores más comunes en una entrevista”</p> <p>Posterior a ello, se les hablara de</p>	<p>-Cañón -Laptop -Bocinas -Sillas -Salón espacioso</p>	<p>“Entrevista de Trabajo: Los Errores más Frecuentes en la Entrevista” <a href="https://www.youtube.com/watch?v=oMT0f0VKnTg">https://www.youtube.com/watch?v=oMT0f0VKnTg</a> 27 Mayo 2015</p> <p>Grados, Jaime, Elda Sánchez (2da ed.) (2007) “<i>La entrevista en las organizaciones</i>”. México, edit. Manual Moderno. Pág. 57, 97-105, 169-172</p>	<p>1 Hora</p>

<p>3.4 Como ir vestido a una entrevista</p> <p>3.5 ¿Qué tanto influyen los tatuajes y percing en un empleo?</p> <p>3.6 conclusiones del taller en general</p>		<p>la vestimenta para una entrevista, y que tanto influye una perforación o tatuaje y de cómo ocultarlo para la entrevista de primer instante</p> <p>- trabajo en parejas socio drama de entrevistador-entrevistado mostrando los diferentes tipos de imagen corporal</p> <p>-participación de todos los integrantes por medio de dudas del taller en general</p>			<p>15min</p>
---	--	---	--	--	--------------



# CONCLUSIONES



## Conclusiones

La pedagogía se encarga del proceso educativo, teniendo como objeto de estudio la educación y en ello se integra al ser humano, para un mejor desempeño, integración, en la sociedad, y favorecer todo proceso de aprendizaje, así se pretende su aplicación en este taller en el que le proporciona las herramientas básicas a los buscadores de empleo para que este ocupe un lugar laboral en la sociedad de acuerdo a sus conocimientos, capacidades y aptitudes. Como también lo son las competencias a las que se tendrá que enfrentar.

Fue interesante como pedagoga investigar y diseñar el taller para buscadores de empleo y saber el papel tan importante de la pedagogía dentro del área de Recursos Humanos (RH) y orientación profesional.

En mi experiencia laboral en RH me ha quedado muy claro el papel tan importante que juega el pedagogo dentro de esta área, procurando el bienestar de los empleados y colaboración grupal dentro de cualquier empresa ya sea impartiendo talleres de trabajo, cursos de capacitación; verdaderamente es algo que se requiere porque la mayoría de las personas que dependen de una empresa privada viven en estrés y esto es muchas veces por la mala relación que se genera con los compañeros o jefes, sin duda esto depende de una organización donde se debe procurar al trabajador. Como pedagogos tenemos una amplia gama para trabajar en las empresas, lo malo es que no todas requieren impartir talleres o capacitar para los empleados. Esto ya no depende del uno.

Otra forma de trabajar en RH es como reclutadores de empresas, vacantes por otra parte selección de personal por medio de entrevistas, pruebas psicométricas, en estas pruebas no siempre nos permiten interpretarlas pero si aplicarlas, normalmente quien las debe interpretar es el psicólogo.

También es importante mencionar la orientación profesional el saber que la palabra profesión no aplica nada más para personas con nivel superior sino asimismo es la experiencia de todo sujeto que adquirido un aprendizaje desde su infancia y cada una de sus etapas de desenvolvimiento en su núcleo familiar, es

decir una persona que está solicitando empleo y es técnico con una amplia experiencia esto ya lo hace profesional, así como una persona que nada más llega a la secundaria y siempre ha trabajado como secretaria ya se le puede llamar profesional por los conocimientos y habilidades que adquirió a través del tiempo.

Es difícil romper esquemas para el ser humano viviendo en un grave error de creer algo que no lo es y acá es donde hablo de la pedagogía nosotros podemos orientar a las personas haciéndoles que no siempre se necesita un título en la sociedad ya que no todas las personas cuentan con las mismas posibilidades que otros no podemos cambiar los ideales de las personas pero si llevarlos a construir su propio conocimiento a lo ya vivido para así definir y elijan que tipo de trabajo quieren, que salario desean, en que zona quieren trabajar, de acuerdo a las necesidades de cada quien elige pero es importante conocerlas para el orientador.

Para el pedagogo es esencial que antes de impartir el taller tenga conocimientos de ello y no me refiero a la experiencia sino al dominio de los temas que se abarcan en el temario.

En este caso es proporcionándole las herramientas básicas de cómo obtener el trabajo que desea, como realizar un currículum vitae y cómo enfrentarse a una entrevista de trabajo, estos temas son fáciles de recomendar para un pedagogo ya que esto es parte de la educación para el individuo es decir para esto lo formas para enfrentarse al campo laboral.

La pedagogía es parte de nuestra educación por medio de ella se guía, enseña, instruye, promueve para construir nuevos aprendizajes a través de la enseñanza adquirida en los ciclos de vida del ser humano.

## Bibliografía

Acevedo, Alejandro, Alba Florencia (2006) *“El proceso de la entrevista”*, México D.F. Limusa

Ávila Santana María del Rocío *“Intervención pedagógica, campo profesional”*

[www.acatlan.unam.mx/multidisciplina/file.../126/multi-2012-01-05.pdf](http://www.acatlan.unam.mx/multidisciplina/file.../126/multi-2012-01-05.pdf)  
27 Mayo 2015

Careaga A. Sica R. Cirillo A. Da Luz Silvia *“Aportes para diseñar e implementar untaller”*  
[http://www.smu.org.uy/dpmc/pracmed/ix\\_dpmc/fundamentaciontalleres.pdf](http://www.smu.org.uy/dpmc/pracmed/ix_dpmc/fundamentaciontalleres.pdf)  
07 Marzo 2014

Chiavenato Idalberto, (2000) *“Administración de recursos humanos”* (5ª edición)  
México. Mc Graw Hill

Chiavenato Idalberto, (2014) *“Administración de recursos humanos”* (8ª edición)  
México. Mc Graw Hill

CEO *“Conceptos básicos de qué es un taller participativo, como organizarlo y dirigirlo. Cómo evaluarlo”*. Disponible en:  
<http://aprendeonline.udea.edu.co/revistas/index.php/ceo/article/viewFile/1650/130>  
25 Mayo 2014

CONASAMI *“Tabla de salarios mínimos generales y profesionales por áreas geográficas”* [http://www.conasami.gob.mx/t\\_sal\\_mini\\_prof.html](http://www.conasami.gob.mx/t_sal_mini_prof.html)  
González Gómez Juan Pablo. (2003) *“Orientación Profesional”* San Vicente- España. Club Universitario 18 Mayo 2015

EL ECONOMISTA *“Desempleo en México, el tercer más bajo en OCDE”*  
<http://eleconomista.com.mx/industrias/2015/03/10/desempleo-mexico-se-mantiene-como-tercero-mas-bajo-ocde> 20 Mayo 2015

Grados, Jaime, Elda Sánchez (2007).” *Reclutamiento, selección, contratación e inducción del personal*” (2ª edición) México D.F. Manual Moderno.

Grados, Jaime A. (2003)” *Reclutamiento, selección, contratación e inducción del personal*”. (3ª edición) México, edit. Manual Moderno

Grados, Jaime A. (2013)” *Reclutamiento, selección, contratación e inducción del personal*”. (4ª edición) México, edit. Manual Moderno.

Hawk, Roger H. (1968), “*Reclutamiento y selección de personal*”, México. Técnica S.A.

Los Equipos de Orientación Educativa de zona de Andalucía: modelos y programas de intervención  
<http://www.uhu.es/agora/version01/digital/numeros/02/02-articulos/monografico/boza.PDF> 15 Mayo 2015

Morgan Henry, John Cogger, (1972), “*El Manual del Entrevistador*”, San Antonio Texas. El Manual Moderno, S.A. de C.V.

Mosca A. Santiviago C. “*Conceptos y herramientas para aportar a la orientación vocacional ocupacional de los jóvenes*”  
<http://www2.compromisoeducativo.edu.uy/sitio/wp-content/uploads/2013/10/manual-conceptos-y-herramientas-ovo.pdf> 07 Marzo 2014

Rentería Pérez Érico “*Empleabilidad cambios y exigencias*”  
[http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?pid=S1657-92672008000200002&script=sci\\_arttext&tIng=es](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?pid=S1657-92672008000200002&script=sci_arttext&tIng=es) 21 Mayo 2015

Rodríguez Gilberto, “*¿Qué son las competencias laborales?*”,  
<http://www.eumed.net/ce/2007a/grg-comp.htm> consulta 16 febrero 2014

Rodríguez Ma. Luisa (1995) *“Orientación e intervención psicopedagógica”*  
España. Ceac

Sierra Martha, *“Tipos más usuales de Investigación”*, [www.uaeh.edu.mx/docencia/presentaciones/prepa3/tipos\\_investigacion.pdf](http://www.uaeh.edu.mx/docencia/presentaciones/prepa3/tipos_investigacion.pdf) 18 febrero 2014

SNE (*Secretaría Nacional de Empleo*) [www.empleo.gob.mx](http://www.empleo.gob.mx) 05 enero 2015



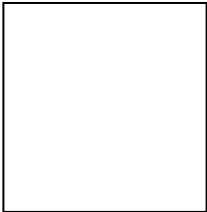
# ANEXOS

**Dinámica de integración**

“Conociendo a mis compañeros”

Dinámica de integración

- Hacer un círculo
- Cada integrante deberá decir  
Nombre  
Profesión  
Una habilidad
- Conforme se presenten con estos tres puntos el sujeto deberá decir todas esas características de su compañero y así sucesivamente cada vez aumentara la presión para la persona que le toque al final el ultimo deberá decir el nombre de todos profesión y habilidad de todos sus compañeros

<u>Datos generales</u>	
<u>Objetivo</u>	
<u>Educación académica (último grado)</u>	
<u>Experiencia laboral</u>	
<u>-habilidades</u>	
<u>Datos adicionales,</u>	
<u>- cursos, diplomados</u>	





III. ESCOLARIDAD, CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES																	
<b>Señale cuál es su último grado de estudios (marque sólo una opción y especifique la especialidad)</b>																	
Sin instrucción ( )									Profesional técnico ( )								
Leer y escribir ( )									Preparatoria o vocacional ( )								
Primaria ( )									Técnico Superior Universitario ( )								
Secundaria/Sec. Técnica ( )									Licenciatura ( )								
Carrera comercial ( )									Maestría ( )								
Carrera técnica ( )									Doctorado ( )								
<b>Señale cuál es su situación académica actual</b>																	
Ninguno ( ) Trunca ( ) Estudiante ( ) Pasante ( ) Diploma o Certificado ( ) Titulado ( )																	
<b>Otros estudios</b> Curso ( ) Diplomado ( ) Taller ( )																	
<b>Nombre del estudio</b>						<b>Nombre de la institución</b>											
<b>Señale cuál es su situación académica actual</b>																	
Ninguno ( ) Trunca ( ) Estudiante ( ) Pasante ( ) Diploma o Certificado ( ) Titulado ( )																	
<b>Fecha de inicio</b>				<b>Fecha de fin</b>													
	D	D	M	M	A	A	A	A		D	D	M	M	A	A	A	A
<b>Idiomas adicionales al nativo</b>																	
<b>Idioma 1</b>			<b>Tipo de Certificación requerida</b>						<b>Dominio</b>								
									Básico ( ) Intermedio ( ) Avanzado ( )								
<b>Idioma 2</b>			<b>Tipo de Certificación requerida</b>						<b>Dominio</b>								
									Básico ( ) Intermedio ( ) Avanzado ( )								
<b>Señale que conocimientos tiene en computación básica</b>																	
Ninguno ( ) Procesador de textos ( ) Hoja de cálculo ( ) Internet y correo electrónico ( ) Redes sociales ( ) Otros ( ) Cuales _____																	
<b>¿Qué conocimientos tiene?</b>																	
<b>Conocimiento</b> (Conocimiento es un saber adquirido sobre un tema en particular como, experto en uso de torno, albañilería, manejo de archivo, etc.)																	
<b>Experiencia</b>																	
Ninguna ( ) De 6 meses a 1 año ( ) De 1 a 2 años ( ) De 2 a 3 años ( ) De 3 a 4 años ( ) De 4 a 5 años ( ) Más de 5 años ( )																	
<b>Descripción</b> (En este espacio puede ampliar la información sobre este conocimiento)																	
<b>Seleccione sus principales habilidades y actitudes</b>																	
Autonomía ( )			Motivación ( )			Compromiso ( )			Tolerancia a la presión ( )								
Razonamiento Lógico-Matemático ( )			Proactividad ( )			Creatividad e innovación ( )			Mejora continua ( )								
Negociación ( )			Liderazgo ( )			Calidad en el trabajo ( )			Análisis y solución de problemas ( )								
Pensamiento crítico ( )			Orientación a resultados ( )			Aprendizaje constante ( )			Planeación estratégica ( )								
Trabajo en equipo ( )			Orientación al cliente ( )			Adaptación al cambio ( )			Comunicación ( )								
IV. EXPERIENCIA Y EXPECTATIVAS LABORALES																	
<b>¿Qué empleo busca?</b> (Señale el puesto u ocupación)																	
<b>¿Cuántos años de experiencia tiene en el puesto pretendido?</b>																	
<b>Describa su experiencia relacionada al empleo que busca</b>									<b>¿Qué salario mensual pretende?</b>								
									\$								
<b>Señale el tipo de empleo que busca</b>																	
Tiempo completo ( ) Medio tiempo ( ) Fines de semana ( ) Temporal ( ) Rolar turnos ( ) Nocturno ( )																	
<b>Seleccione el tipo de contrato que busca</b>																	
Por tiempo indeterminado ( ) Por tiempo determinado ( ) Por obra determinada ( ) Por temporada ( ) A prueba ( ) Capacitación Inicial ( )																	
<b>¿Puede viajar?</b>				<b>¿Puede radicar en otra ciudad?</b>				<b>¿Puede radicar en otro país?</b>									
Sí ( ) No ( )				Sí ( ) No ( )				Sí ( ) No ( )									
<b>Trabajo actual o último</b>																	
<b>¿Nombre o razón social de la empresa donde trabaja o trabajaba?</b>																	
<b>¿Qué nivel de puesto tiene o tenía?</b> (Jerarquía del puesto)																	
Dirección ( ) Mando medio ( ) Empleado ( ) Técnico ( ) Operativo ( ) Profesionista ( )																	
<b>¿Cuál es el nombre del puesto que tiene o tenía?</b> (Puesto desempeñado)																	

CDMX





Vestimenta adecuada

Hombres



Mujeres



Video

“Entrevista de Trabajo: Los Errores más Frecuentes en la Entrevista”

<https://www.youtube.com/watch?v=oMT0f0VKnTg>

27 Mayo 2015