



UNIVERSIDAD DE NEGOCIOS ISEC
ESCUELA DE PSICOLOGÍA

INCORPORADA A LA UNIVERSIDAD NACIONAL
AUTÓNOMA DE MÉXICO
CLAVE 3172-25

DESEMPLEO A NIVEL UNIVERSITARIO: “ESTRATEGIAS PARA LA BUSQUEDA DE
TRABAJO Y OBTENER EL EMPLEO IDONEO”

T E S I S
QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE
LICENCIADO EN PSICOLOGÍA
P R E S E N T A:
M A R I A N A R A M Í R E Z V Á Z Q U E Z
D A N I E L R E Y E S L A I S E C A

DIRECTOR DE TESIS
LIC. VÍCTOR MANUEL BECERRIL DOMÍNGUEZ

MÉXICO, D.F. OCTUBRE 2015



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

Mariana:

Dedico esta tesis mis padres **Dolores Vázquez y Víctor Ramírez**, que con tanto amor me hicieron la persona que soy; muchos de mis logros se los debo a ustedes en especial esta meta cumplida. Me formaron con reglas y con algunas libertades, siempre motivaron para alcanzar mis anhelos. Gracias padre y madre por el apoyo y el amor incondicional.

Los amo papá y mamá

A mis hermanos **Víctor, Diana y Alejandra**, les agradezco nos solo por estar presentes aportando buenas cosas a mi vida, si no por los grandes momentos de felicidad y de diversas emociones que siempre me han causado.

A mi esposo **Gerardo Guerrero** por la ayuda que me has brindado ha sido sumamente importante, estuviste a mi lado inclusive en los momentos más difíciles siempre apoyándome. No fue fácil culminar con el éxito de esta meta, pero siempre me recordabas que lo podía lograr. Gracias amor.

A la Familia **Ramírez y Vázquez** que son los cimientos de mi desarrollo todos y cada uno de ustedes familia ha destinado tiempo para enseñarme nuevas cosas, brindaron a mi vida aportes invaluable que servirán para toda mi vida.

A **Daniel Reyes** quien ha aportado muchos de sus conocimientos para poder consumir este un éxito más, sé que costo desvelos, enojos pero algo muy importante sucedió, ¡por fin lo logramos! Gracias Amigo.

A nuestro Asesor de tesis **Víctor Becerril** por tu comprensión y apoyo, por los conocimientos que adquirimos durante nuestro proceso de carrera así como el después. Muchas gracias por todo. La vida se encuentra llena de retos y uno de ellos es la universidad. Al ver estado dentro de ella, me di cuenta que más que ser un reto, es una base no solo para mi entendimiento del campo en el que me he visto inmerso, si no para lo que se presente en el futuro. Le agradezco a la **Universidad de Negocios ISEC** y a **mis profesores** por sus esfuerzos para que finalmente pudiera graduarme como profesional.

Daniel:

“Da tu primer paso ahora. No importa que no veas el camino completo. Sólo da tu primer paso y el resto del camino irá apareciendo a medida que camines”

Martin Luther King Jr.

Esta tesis está dedicada para muchas personas pero sobre todo para ti madre María Inés Laiseca Juárez y a ti padre Manuel Galicia Romero los cuales me educaron a siempre ver la vida como un reto y superarme cada día que nada me dejara vencer que siempre que fallara aprendiera de esa caída y me levantara y siguiera luchando por cada una de mis metas. Esta es una meta que logro gracias a ustedes, esta tesis es un fruto más de su trabajo es un reconocimiento del hombre que siguen formando para la vida de que de más de lo que tiene y nunca deje de ver por lo demás gracias por darme ese plus más en la vida de un ser humano a ser humilde, comprensivo y sobre todo a ayudar a l que lo necesite, eso me ayudó mucho en mi carrera ya que es lo que se necesita en esta carrera tan grandiosa que estudie que es psicología. Gracias también por todo su apoyo de aguantarme con mis malos momentos, mis enojos, desplantes, alegrías, tristezas, coraje, pasión, entusiasmo todo lo que conlleva a un trabajo de mucho esfuerzo gracias padres los amo.

A mis hermanos María Esther y Javier, antes que nada solo les puedo decir que los amo que son una gran parte de mi vida, que también gracias a ustedes logre esta meta me enseñaron mucho con su vida y sus consejos gracias hermana porque eres un gran pilar en mi vida por tu fortaleza que me trasmitiste todo tu esfuerzo que reflejas para lograr todas tus metas eres un gran ejemplo para la gente. A ti hermano gracias también por todo porque me has enseñado mucho y aprendí como se protege alguien porque a tu lado me siento protegido por tu fuerza carácter tu gran fuerza de querer salir de tu enfermedad sabes que te amo y te apoyo gracias a los dos por todo lo que me dieron y me enseñaron.

A mis amigos de la parroquia Santa María la Natividad, Sergio, Mario, Rogelio, Anita, Marlen, Angelita, Elena, Rafa, Araceli, Auro, Daniela, Damaris (chaca), Aidé, Ceci, coro familiar VEA, Consuelo (pecadora), Adrián, a todos aquellos amigos que estuvieron conmigo en los buenos y malos momentos gracias, aprendí mucho hermano Sergio gracias por todos tus consejos tus regaños, tus presiones para que terminara mi tesis aquí esta hermano es un

poco de ti este trabajo terminado gracias a todos a los sacerdotes Ricardo, Salvador, Abel, Guillermo, Joel, Oscar Miguel Ángel y tantos que conocí gracias por todo en verdad aprendí mucho de ustedes y gracias a sus consejos logre ser la persona que soy y las metas que he logrado esta tesis también es un fruto de todo su esfuerzo.

A mi cuñado Celso gracias por todo lo que me has enseñado por tus consejos por todo el amor que le das a mi hermana, sobre todo por demostrarme y enseñarme que no es necesario el hablar y estar diciendo lo que queremos tu solo con visualizarlo demuestras con hechos solo actúas gracias que así tiene que ser la vida solo es visualizar nuestras metas y el siguiente paso es actuar y llevarlas a cabo sin estar gritando lo que vamos hacer gracias cuñado.

A ti Violeta gracias por todo el apoyo que me diste dentro de la carrera y aun cuando la termine gracias en verdad por que fuiste unos de mis apoyos para salir adelante y la que me apoyo en todo y no dudo en lo que pretendía lograr gracias en verdad por que fuiste y eres una persona muy importante en vida sé que tú también lograste y lograras metas grande porque eres otra de las grandes personas que me demostró que en la vida si se puede lograr lo que otros ven como imposibles tú lo haces posible gracias por todos esos años que me diste.

A mis compañeros de trabajo que me han enseñado mucho Minerva gracias por en tampoco tiempo dejarme ser parte de tu vida por todo el apoyo y enseñanza me has dado como en trabajo y como persona gracias por todo los consejos y sobre todo por enseñarme la pasión que se le debe de poner a un trabajo la responsabilidad todo eso lo aprendí y lo plasme en este trabajo gracias es por ti esta meta que logre, Adriana por tu carácter que tienes y todo lo que logras con esas fuerzas admirables que tienes para sacar adelante tu trabajo, amigos, familia, hijos, a tu mami gracias en verdad por dejarme ser parte de tu vida, Fabiola gracias en verdad eres un gran apoyo, no sabes cómo me has ayudado a crecer como persona y profesionalmente gracias en verdad porque eres una persona que me ha enseñado a ver la vida desde otra perspectiva como es verla desde una inocencia, tierna, amorosa, entrada, fuerte, cooperativa, mega inteligente gracias en verdad esta tesis logre terminarla gracias a ti por todo, Alejandro en tampoco tiempo y te estimo amigo gracias por tu jovialidad, entrega en

el trabajo, y por ser mi amigo, Zulema gracias por tu forma de ser por todo lo que has logrado y me has dejado ver para tomarte de ejemplo entrega en tu trabajo y ver la vida tan fácil aunque no lo es pero ante todo la actitud.

Al mi amor de mi vida si tu mi niña hermosa mi princesa por lo quedaría mi vida tu mi bebe lindo Fer gracias mi niña ya que tú eres uno de mis motores para salir adelante porque tengo que hacer las cosas al cien para que aprendas y tu logres ser feliz y también logres todas tus metas mi amor, gracias por haber venido a este mundo hacerme feliz gracias por dejarme cargarte de recién nacida y dormirte en mis brazos gracias mi amor por cuando me caigo tu eres la me hace que levante con más fuerza y seguir luchando por mis metas gracias mi amor lindo.

A ti mi enano Efraín gracias también por dejarme ver a ese joven que no veían un futuro y has demostrado que si puedes y que las cosas cuestan pero gracias sobre todo por todo tu cariño y ese ejemplo que das para seguir adelante a pesar de todos los obstáculos has podido salir adelante sigue luchando por cada una de tus metas.

A la familia Garduño y Baltazar gracias por todo me enseñaron que unidos a pesar de los problemas se puede salir adelante gracias Ilse por dejarme conocer a esa gran mujer luchona, Claudia gracias por todo los momentos que hemos vivido todo, ustedes fueron parte de que esta meta la lograra gracias.

Que dios bendiga todos mis profesores que me enseñaron de la carrera y sobre todo personal mente gracias a mi alma mater Universidad de Negocios ISEC.

A mi tutor Víctor Becerril por todo su trabajo consejos, horas que nos dedicó para lograr llegar a esta meta y cumplirla, sobre todo por todas las enseñanzas que nos dejó en la carrera.

Me encantaría agradecer a miles de personas que han paso por mi vida y les agradezco cada uno todo lo que me han enseñado saben que este hombre llamado Daniel Reyes Laiseca está formado por cada uno de ustedes y cada una de mis metas logradas están

dedicadas de corazón a todos ustedes gracias en verdad por todo lo que me han enseñado gracias los amo a todos.

Me gustaría terminar con esta gran dedicatoria para una grandiosa mujer, si tu amiga del alma Mariana Ramírez Vázquez, amiga gracias por todo no sabes en verdad todo lo que estoy agradecido contigo porque me has enseñado miles de cosas y todos esos grandiosos momentos que hemos vivido desde la universidad gracias por las tareas, exámenes, trabajos, consejos, sobre todo ese tiempo que viví que fuiste mi paño de lágrimas, mi consejera gracias por no dejarme que tirara la toalla por impulsarme a lograr terminar esta gran meta de los dos que es el terminar una tesis y obtener un título gracias porque sin ti la verdad solo hubiera sido un pasante más y a tu lucha esfuerzo, coraje, insistencia lograste que se obtuviera esta tesis amiga en verdad te estoy muy agradecido por todo esto y sobre todo por esta gran felicidad, a pesar de peleas, de cafés, de planear, platicas, en las cuales siempre decíamos este año nos titulamos y por fin lo logramos gracias a ti amiga en verdad todos los días le pido a dios por ti y todos tus eres querido para que los cuide y sobre todo le agradezco que me haya mandado a un ángel como amiga que digo miga como hermana gracias por todo n lo olvides te amo amiga.

Gracias Daniel Reyes por toda la satisfacción que me das cada que logras una meta más en tu vida no desistas siempre ve por más nunca te conformes porque tú no eres de esos, sigue con esa hambre de seguir por más de superarte si caes no te quedas hay levántate y sigue buscando más porque para eso llegaste al mundo para lograr cosas grandes para que los demás que te vean se inspiren y te tomen de ejemplo y logren ellos también grandes cosas gracias y que dios te bendiga a ti a todos los que estén a tu entorno.

ÍNDICE

RESUMEN.....	8
INTRODUCCIÓN.....	9
CAPÍTULO 1 DESEMPLEO EN MÉXICO.....	11
1.1 DEFINICIÓN DEL DESEMPLEO.....	11
1.2 HISTORIA DEL DESEMPLEO EN MÉXICO.....	15
1.3 PANORAMA LABORAL PARA LOS RECIEN EGRESADOS.....	17
1.4 ESTADÍSTICAS ACTUALES DEL DESEMPLEO EN MÉXICO... ..	20
CAPÍTULO 2 SELECCIÓN DEL CANDIDATO IDONEO	27
2.1 PROCESO DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DEL PERSONAL	27
2.2 TIPOS DE ENTREVISTA.....	31
CAPITULO 3 MANUAL PARA LA BÚSQUEDA DE TRABAJO.....	44
3.1 BUSQUEDA Y FORTALEZAS DE UNIVERSITARIO.	44
3.2 COMO HACER UN CURRÍCULUM	47
3.3 DONDE BUSCAR TRABAJO.....	52
3.4 IMAGEN EJECUTIVA	56
3.5 COMO VENDERSE EN UNA ENTREVISTA	65
CONCLUSIONES	84
LISTA DE REFERENCIAS	89
ANEXOS.....	92

RESUMEN

La importancia de este estudio es de relevancia social, educativa y económica, ya que está basado en el hecho que los estudiantes recién egresados se confrontan con obstáculos al no ser activos laboralmente y solicitar empleo por primera vez.

Las dificultades comienzan justo al terminar la carrera, la cuestión es que los estudiantes no cuentan con experiencia, y es más difícil aun cuando se es joven, son orillados a buscar trabajo que en ocasiones no es de su ramo y es cuando el egresado se da cuenta que los trabajos que puede conseguir tienen que ver con ventas, muchas veces este trabajo se los dan a los que tiene la preparatoria, por lo tanto el hecho de tener una carrera universitaria le excluye de ese tipo de trabajo.

Las carreras no son el problema, la situación son las organizaciones que lo solicitan, al ser entrevistados los reclutadores quieren conocer su experiencia previa, pero si es su primer empleo, el panorama puede ser gris: muchos son rechazados y no consiguen el puesto.

En esta investigación se realizará un manual que contiene herramientas para facilitar la búsqueda de empleo, en donde se podrá observar el panorama actual de desempleo en jóvenes y cómo afecta en ellos para obtener un empleo; también se analizará cómo se realiza el proceso de reclutamiento y selección en las organizaciones.

El manual contiene información desde como el candidato debe conocerse a sí mismo para tener claro sus metas para poder prepararse para una entrevista de trabajo, con el objetivo que pueda dar la mejor imagen al reclutador mostrando seguridad de los conocimientos que adquirió en su universidad, así como la motivación que debe tener para seguir en cumplimiento de sus objetivos.

KEYWORDS: Desempleo, Universitario, Búsqueda de trabajo

INTRODUCCIÓN

Son muchos los mitos acerca del desempleo en México, uno de los más comunes es pensar que no existen oportunidades reales para los nuevos aspirantes de obtener trabajo ya que estos se encuentran fuera del alcance de personas sin previa experiencia laboral para conseguir el empleo que desean; sin embargo tomar en cuenta esta premisa es algo irrefutable, ya que partiendo desde la perspectiva que existe diversidad en el campo laboral y por lo mismo un sinfín de oportunidades para la gran mayoría.

En el proceso de la búsqueda de empleo, el aspirante generalmente comienza con gran optimismo, una mentalidad positiva acompañada de una ilusión que inmediatamente es puesta a prueba cuando se encuentra con la noticia de que se les solicita varios requisitos, los cuales no se encuentran preparados para cumplir de forma completa y es así que los optimistas pretendientes poco a poco comienzan a desviarse de sus metas y objetivos.

Muchos se preguntarán ¿Por qué es importante aprender en la búsqueda de trabajo? La razón primordial es que en ocasiones no se conocen el sin número de herramientas que existen para iniciar la búsqueda de trabajo y lo que conlleva con ello, ya que para poder conseguir el empleo anhelado existen diferentes factores como, el conocerse a sí mismo en cual tiene que tomar en cuenta hacia donde quiere llevar su carrera, como hacer un currículum de acuerdo a sus necesidades, donde y como buscar las vacantes que en las que desea postularse, cómo presentarse y comportarse en una entrevista y lo más importante la automotivación para no desertar de su objetivo principal.

En el Plan Nacional de Desarrollo del Gobierno de la Republica del 2012-2018 se menciona que la tasa de desocupación en México es del 7.9% entre 14 y 29 años, estos datos muestran que existen pocas oportunidades para los jóvenes egresado; el desempleo en México se ha vuelto un grave problema, hay que tener en cuenta que las estadísticas oficiales que se presentan muestran es una sola parte de la problemática, con base a técnicas estadísticas demuestran que la situación no es tan alarmante, sin embargo es necesario escuchar las opiniones de las personas que viven en esta situación para ver el otro lado del panorama laboral.

Por tal motivo es el interés de realizar esta investigación, ya que se percibe la dificultad que tienen los profesionistas conforme a la historia que se ha transformado en el tema del desempleo de nuestro país, porque se ha observado que los profesionistas de diferentes carreras que salen sin estar preparados para enfrentar la dura realidad de encontrar un empleo que sea acorde a lo que estudiaron y no se desvíen aceptando ofertas de trabajo que no corresponden con lo que desean de acuerdo con sus metas personales y profesionales.

Esta investigación tiene como objetivo general apoyar a los recién egresados, realizando un manual donde se les proporcione las herramientas necesarias para poder enfrentar la situación de la búsqueda de trabajo donde se observaran las características del proceso de reclutamiento y selección, así también como las particularidades que busca un reclutador, los tipos de entrevistas que utilizan globalmente las empresas, con la finalidad de que aprendan a conocer su potencialidad para obtener el empleo que se desea.

El manual que se realizará tratará de enseñar al candidato desde las fuentes de reclutamiento que puede acudir, cómo realizar su currículum, cómo venderse en una entrevista, utilizar la vestimenta adecuada para dar una mejor impresión, con la finalidad de darle seguridad al candidato durante todo el proceso y así mismo que exista una automotivación.

Se espera que al finalizar, el aspirante pueda tener mejores oportunidades en la búsqueda de trabajo y sentirse realizado, al haber obtenido las técnicas necesarias para conseguir el empleo que quería, así mismo reforzando la parte psicológica como es la seguridad, personalidad, carácter, habilidades y conocimientos que evalúan en el ámbito laboral.

CAPÍTULO 1

EL DESEMPLEO EN MÉXICO

Se realizó una entrevista al diputado Orlando Anaya del partido del PAN en donde se le preguntó: ¿Qué opina del desempleo a nivel universitario? A lo cual contestó:

“Es un problema que no solo es del distrito federal es un problema nacional, sin embargo en la ciudad de México siendo la capital del país es donde se concentra el mayor número de ofertas educativas y laborales, vemos que los jóvenes principalmente entre los 18 y 29 años, se enfrentan a dos problemas cuando terminan o concluyen una licenciatura; el primero de ellos se refiere a la falta de capacitación que existe para poder encontrar un empleo de acuerdo a lo que estudian o el perfil académico de la licenciatura que estudiaron. El segundo tiene que ver con el proceso de discriminación que existe debido a que se ha estigmatizado al joven de ser el inexperto que no tiene capacidad o que no tiene experiencia profesional suficiente para desempeñarse en un empleo formal. Es la realidad que viven los jóvenes lo más grave y preocupante es que es en la capital del país, en donde debería de haber más preferencia por el joven, porque finalmente el joven es talento, creatividad, es fresca, es una área de oportunidad impresionante para poder promover el desarrollo de una ciudad como es el Distrito Federal.”

Como se observar desde el punto de vista del Diputado Anaya el desempleo es una problemática no solo a nivel local si no a nivel federal, es por eso que en este capítulo se estudiará la problemática que ha tenido nuestro país acerca del desempleo y como se llegó a formar.

1.1 Definición de desempleo.

El desempleo es una problemática en la sociedad actual; las personas desempleadas tienen que enfrentar situaciones difíciles por no tener ingresos. Es necesario que se defina que es el desempleo para que se mas fácil poder entender la importancia de la investigación.

De acuerdo con la OIT (2015) el desempleo se define como “situación extrema de la falta total de trabajo”. Divide a las personas desempleados por tres rango, que son:

- “Sin trabajo”, aquellas personas que no tienen empleo asalariado o un empleo independiente.
- “Corrientemente disponibles para trabajar” son personas disponibles para trabaja en un empleo o en empleo independiente durante un periodo de referencia.
- “En busca de empleo” personas que habían tomado medidas concretas para buscar un empleo asalariado o un empleo independiente en un periodo reciente especificado.

La OIT (2015) define desempleo como: **“Situación en la que se encuentran las personas que teniendo, capacidad y deseo de trabajar no pueden conseguir un puesto de trabajo viéndose sometidos a una situación de paro forzoso”**

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social (2015) maneja la definición de desempleo como: **“Población Desempleada Abierta, Población Desocupada, Población en Desocupación Abierta, Desocupados y/o Personas Desempleadas.** Personas que no estando ocupadas en la semana de referencia, buscaron activamente incorporarse a alguna actividad económica en algún momento del último mes transcurrido”.

En general el desempleo se define como la situación que vive una persona que al no tener una ocupación o trabajo dentro de la sociedad, pero sin embargo cuenta con capacidades y habilidades para integrarse a un trabajo y poder obtener una actividad económica.

El individuo al tener las capacidades y habilidades para obtener un trabajo, en su proceso puede está en la búsqueda de un empleo, pero no encuentran un la oportunidad de obtener un trabajo, esto puede pasar por diferentes situaciones que pueden tener un fracaso en este proceso de búsqueda.

Makiw y Rabasco (2007) mencionan que existen factores importantes para el desempleo:

- El tiempo que tardan los candidatos en encontrar el empleo que se ajuste a sus necesidades, gustos y cualidades.

- La economía, la leyes que existen sobre el salario mínimo, este tipo de legislaciones obligan a pagar a los empleado un salario bajo y una elevada cantidad de trabajo lo que reduce la demanda, es decir el exceso de trabajo por un costo bajo es el resultado del desempleo.

Una vez mencionado la definición de desempleo, los factores que repercuten para que las personas no consigan trabajo, Makiw y Rabasco (2007) comentan que existen diferentes tipos de desempleo de acuerdo a la teoría económica laboral, a continuación se mencionan:

- El desempleo clásico: Es el desempleo donde el número de candidatos que demandan trabajo sobre pasan las ofertas laborales existentes, esto se debe a los elevados salarios reales que atraen a la mayoría de las personas a buscar trabajo e impiden a las empresas a ofrecer más empleo.
- Desempleo Keynesiano: Es el desempleo que tiene como resultado un insuficiencia de la efectividad de bienes y servicio que hace inactiva la producción adicional que podrían aportar en los trabajadores en el desempleo, los cual disuade su contratación.
- Desempleo friccional: Desempleo de las fricciones en el proceso de toma de contacto entre trabajadores y empresas es decir trabajadores en tránsito entre dos puestos de trabajo, que buscan un empleo mejor, o trabajadores que se incorporan a la población activa en busca de su primer empleo.
- Desempleo estructural: Desempleo originado por las diferencias entre las cualificaciones o localización de la oferta de trabajo y las cualificaciones o localización requeridas por los empleadores de la misma, esto es, las empresas, para llenar los puestos vacantes.

Con las definiciones antes mencionadas se deben considerar los diferentes factores que afectan a los desempleados y tomar en cuenta para la búsqueda del empleo idóneo.

Para poder entender mejor el tema de desempleo es necesario que se defina: Empleo, Subempleo y salario, ya que son puntos importantes que mencionaran durante el trabajo.

La definición de **empleo** es “El trabajo es una actividad personal, prestada mediante contrato, por cuenta y bajo dirección ajena, en condiciones de dependencia y subordinación

por el cual se recibe un sueldo o salario.” (Agustín, 2002); como se puede observar el empleo es donde se logran plasmar las habilidades y conocimientos adquiridos en la universidad, para lograr tener en un futuro experiencia, poder tener un empleo mejor pagado y de mayor rango.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT 2015) define el **subempleo** como “Las personas en situación de subempleo visible abarcan a todas las personas con empleo asalariado o con empleo independiente, trabajando o con empleo pero sin trabajar, que durante el período de referencia trabajan involuntariamente menos de la duración normal de trabajo para la actividad correspondiente, y que buscaban o estaban disponibles para un trabajo adicional”.

La OIT (2015) menciona que el subempleo es una subcategoría de empleo, existen tres formas para identificarlo, entre las personas que se encuentran ocupadas y las visiblemente subempleadas;

- Son las personas que trabajan menos de ocho horas diarias.
- Son las personas que estudian y trabajan, por lo que la persona trabaja menos de la duración normal de trabajo.
- Son las personas que teniendo un empleo formal, desean tener un trabajo adicional para tener un ingreso más.

Para considerar a una persona en situación de subempleo visible, los tres criterios deberán ser satisfechos simultáneamente.

Se puede ver como las personas que tienen empleo formal y contar con otro empleo se le conoce como subempleo, esto nace por la necesidad de cubrir en lo económico y poder tener una vida en un estatus aceptable, nace por la economía del país y de tener empleos mal pagados los cuales se puede trabajar más de 8 horas con una mala paga.

La Enciclopedia de economía (2015) define **salario** como: “Es una remuneración monetaria o en especie que reciben los trabajadores por prestar sus servicios personales en una empresa. Precio del trabajo. El salario puede fijarse de forma bilateral, por acuerdo entre

las dos partes contratantes (empresario y trabajador), o ser objeto de negociación colectiva, entre los sindicatos y las organizaciones empresariales.“

En conclusión salario es la forma de paga que obtiene una persona por su trabajo que realice esta puede ser en dinero o en otros casos en especie, esto depende de la negociación que se tuvo con los patrones o contrataciones o en su caso si pertenecen algún sector de sindicalizados aquí los grupos realizan los acuerdo los empresarios para definir la paga que se va a realizar.

Dentro de este punto se tiene que ver de igual forma todo lo que conlleva el salario y para que se puede utilizar como es para la casa, alimentación, salud, vestimenta, escuela, vacaciones, transporte, entre otros, todo lo que ayuda que cada día se logren las metas que se propongan como personas.

1.2 Historia del Desempleo en México

México tiene una gran historia de política, economía, a continuación se mencionara una breve historia de cómo se ha estado comportando el desempleo en nuestro a país a partir de los gobernantes y cómo ha evolucionado. El problema del desempleo representa un gran obstáculo para el logro de una mejor distribución del ingreso y una sociedad más justa.

Como lo comenta Trejo S. (1975) el desempleo tiene sus inicios durante el desarrollo de un México Moderno, en 1930 era una sociedad predominantemente rural, la mayor fuerza de trabajo se ubicaba en las actividades pecuarias y agrícolas, en la ciudad el desarrollo de las industrias eran limitadas, apenas se iniciaban a manifestarse ya que apenas empezaban a participar en la actividad económica del país.

En la década de los 30's México todavía era una sociedad tradicional; en esa época la población era más pequeña de lo que hoy es en día. Se tenía una población de 16.6 millones de habitantes y las personas que tenían algún trabajo o actividad económica era de 5.2 millones; el 70% se dedicaba a la actividad agropecuaria y el 30% a la industria y servicios.

A la llegada de la segunda guerra mundial, se inició el periodo de la industrialización ya que cuando se terminaron el producto que se importaban en ese entonces se presentó la oportunidad para los empresarios nacionales para desarrollar y fabricar productos industriales, que permitió la creación de nuevos empleos, lo que causó que las personas migraran del campo a la ciudad en busca de oportunidades laborales.

Dentro de los años 1940 y 1950 podemos ver el siguiente incremento de la población urbana:

- En 1940 la población era de 19.7 millones de habitantes; el área urbana de 6.9 millones y la rural de 12.8 millones.
- En 1950 la población rural había pasado de 14.8 millones mientras que la urbana había crecido 11 millones,

Estos nos dice que el incrementó fue en la rural de 1.5% mientras que en la urbana fue de 4.8% anual. Como se puede ver dentro de este periodo de la economía el sector urbano creció por la industrialización del país.

En los años de 1960 a 1970, se puede ver el mismo fenómeno de los años anteriores:

Dentro de estos años el sector rural era de 20 millones y en el urbana era de 28.3 millones. Como podemos ver la población, dentro de estos dos sectores se iba incrementando, lo cual llevo al gobierno a implementar una política nueva la cual la llamaría, “sector industrial moderno”, lo cual se implementan lo siguiente: incentivos fiscales, la exenciones de impuestos a las empresas nuevas y de importación, la entrada de todo tipo de maquinaria y equipo con un pago bajo de impuestos de estos.

Bajo el mandato del Presidente José López Portillo (1976-1982), Fue la época cuando se obtuvo el préstamo de Fondo Monetario Internacional para ejercer un presupuesto mejor y mantener los salarios bajos de los trabajadores, su gobierno se centró en la explotación de hidrocarburos, inicio con la búsqueda de nuevas fuentes petroleras donde pudo ayudar al avance de la economía y la disminución del desempleo, pero esto duro poco tiempo, ya que no consiguió los objetivos que deseaba, el precio de petróleo cayó en todo el mundo, la moneda tuvo una gran devaluación lo que llevo al país a las crisis más graves de la historia.

Con la llegada del Presidente Miguel de la Madrid (1982-1988) era una de las épocas más difíciles para México, esta situación se debió a su antecesor José López Portillo, que fue quien nacionalizó la banca tres meses antes de salir de la presidencia. Como consecuencia la inflación subió casi 100%, el desempleo aumentó a 15% entre 1983 y 1985, la producción cayó drásticamente; para resolver esta situación realizó el Plan Global de Desarrollo, estableció a nivel nacional un sistema de planificación democrática e inició la apertura de la economía, la desregulación y descentralización así como la privatización de empresas estatales, algo que seguiría bajo su sucesor; como resultado, el número de paraestatales bajaron de 1155 en el año 1982 a 412 en el año 1988; el sistema bancario se volvió a descentralizarse también durante esta época de una forma extraoficial.

Ante la severa crisis económica donde se alcanzó el 3,100 por ciento de devaluación del peso, se establecieron los Pactos de Crecimiento Económico con los diversos sectores sociales, mediante los cuales el gobierno subsidiaba parte de los precios de los productos básicos y los productores/distribuidores se comprometían a no aumentarlos.

El desempleo se da en una época de cambio de política económica, se caracteriza por el impulso de la economía del libre mercado. Con esta situación se inicia con la disminución de impuestos a la exportación y el inicio de privatizaciones, esto inicia en auge cuando ingreso de México al GATT (Acuerdo General sobre Aranceles Aduaneros y Comercio) en 1986 con el Presidente Miguel de la Madrid e inicia el apogeo con la firma del Tratado de Libre Comercio de América del Norte bajo el mandato de Carlos Salinas, empieza a perder credibilidad el nuevo modelo económico después de presentarse la devaluación del peso mexicano frente al dólar iniciando el gobierno de Ernesto Zedillo.

1.3 Panorama laboral para los recién egresados

Dentro del sector laboral se observa como hay una infinita oferta de empleo los cuales los profesionistas pueden darse la oportunidad de elegir uno de estos, en los cuales podrían mandar diez currículum y recibirían la respuesta de seis para lograr tener una entrevista de trabajo, sin embargo actualmente este proceso ha cambiado ya que los empleos se han vuelto más competitivos

En México es complicado para un recién egresado conseguir trabajo ya que en promedio, tardan un año y medio, en conseguir un empleo, este se será con un salario bajo. Se calcula que en la actualidad solo dos de cada profesionistas trabajan en la profesión que estudiaron el resto no logra emplearse.

Si se habla en cuestión de salario la encuesta Nacional de ocupación y empleo (ENOE, 2015) tienen como indicador que el salario de un recién egresado van desde los cuatro mil pesos incluso menor, lo cual esto también lo puede ganar una persona con solo estudios de secundaria.

Dentro de las grandes empresas que tienen una infraestructura, que estas representan el diez por ciento del total de las empresas, inician su proceso de reclutamiento y selección de talento, desde las instituciones escolares mediante a programas de becarios, estas empresas tienen bien definidos los perfiles y características que requieren los estudiantes, basándose en su objetivo, misión y visión de la empresa, con esto podrán lograr ser parte de la organización. Por otra parte las empresas pequeñas y medianas que ocupan el noventa por ciento de las empresas empleadoras, se les olvida que trabajador tiene que formar parte de su empresa y lo único que buscan es una fuerza laboral que realice múltiples actividades a bajo costo.

En este mismo panorama se puede ver cómo, la Secretaria de Educación Pública (SEP, 2015) menciona que existen dieciséis carreras con excesos de oferta laboral de egresados, por lo que genera que haya un menor número de lugares disponibles para trabajo con salarios más bajos, limitando la probabilidad de obtener mejores puestos.

La SEP (2015) comenta que las carreras con mayor número de alumnos egresados son: Contaduría, Derecho, Administración de Empresas, Ingeniería Eléctrica, Ciencias Políticas entre otras carreras; de acuerdo con los estudios realizados por la SEP el nivel de desempleo en este tipo de carreras o áreas de especialización puede llegar a 8 por cada 10 egresados. Se calcula que para 2015 los estudiantes que egresan de licenciaturas como derecho, administración, contaduría, medicina, arquitectura, periodismo y algunas ingenierías

podrían quedar desempleados o tendrán que tomar empleos con una remuneración muy baja y las cuales no podrán cubrir su expectativa de lograr tener un empleo a lo que estudiaron, esto lo con lleva al tener escasas oportunidades de empleo y sobre todo un crecimiento económico nacional muy bajo.

Para cambiar el panorama del desempleo para los recién egresados de las licenciaturas e ingenierías que llegan a tener problemas de desempleo más amplio, se ha propuesto hacer modificaciones en los planes de estudio de las universidades, con la finalidad de proporcionar a los estudiantes nuevas herramientas que les permitan ser más competitivos en el mundo laboral y abarcar áreas de conocimiento más especializadas en los problemas que enfrentan las empresas actualmente.

Pero, ¿Qué pasará de no hacerse estas modificaciones en los planes de estudio? El panorama no es positivo, ya que de no atender este problema es muy probable que los recién egresados de estas carrera terminen trabajando como obreros, taxistas, en el comercio informal y en el peor de los casos en la delincuencia, generando un problema social mucho mayor. Día a día se observan a miles de contadores, médicos, ingenieros en sistemas computacionales y abogados en esta situación.

De aquí también la fuga de cerebros, ya que los profesionistas recién egresados al no encontrar una oportunidad de empleo en su país de origen se van al extranjero en busca de mejores oportunidades, en ocasiones arriesgándose a peligros y en otras teniendo éxito.

La Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE, 2015) México fue el tercer país con la menor tasa de desempleo durante mayo del 2013, comenta que el desempleo en jóvenes de 14 a 24 años fue del 9.4%, estos datos revelan la problema que tiene los recién egresados para poder colocarse en un buen empleo, ya que por lo normal las empresas contratan a personal con mayor edad y experiencia, estas son las principales causas provocan dificultad para que un joven pueda colocarse en el ámbitos laboral de su área.

De acuerdo al estudio realizado por la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE, 2015) sobre el entorno del empleo en México en septiembre del 2014, luego que el país registrara una de las tasas de crecimiento más fuertes de entre los países miembros, en 2013 se presentó un decremento en el crecimiento, generando un aumento en el nivel de desempleo de 0.1 puntos esto es a 5% en el segundo trimestre de 2014.

Dando seguimiento al estudio, la perspectiva de empleo es levemente alentadora, ya que se prevé que el desempleo disminuya del 5% al 4.5% para el cuarto trimestre a principios del 2015.

Si bien se pretende una mejora en el nivel de desempleo también, es importante conocer la calidad de los puestos de trabajo, en el caso de México la calidad de ingresos que presenta es la menor de entre todos los países miembros de la OCDE además de presentar una desigualdad en la distribución del ingreso.

Por su parte, en cuanto a la calidad del ambiente de trabajo, los trabajadores en el país tienen un adecuado acceso a recursos y apoyo para llevar a cabo de sus tareas aun con los altos niveles de trabajo.

1.4 Estadísticas actuales del desempleo en México

De acuerdo al Plan Nacional de Desarrollo del 2013 - 2018 se menciona que “La productividad en México no ha tenido suficiente dinamismo como consecuencia de las crisis a las que nos hemos enfrentado y debido a que aún existen barreras que limitan nuestra capacidad de ser productivos. Estas barreras se pueden agrupar en cinco grandes temas: fortaleza institucional, desarrollo social, capital humano, igualdad de oportunidades y proyección internacional.”

En el Plan Nacional de Desarrollo se menciona un punto importante para tener un capital humano con grandes expectativas para que de las empresas puedan aportar crecimiento en nuestra economía y se necesita educación de calidad, en donde los jóvenes tengan la oportunidad de mostrar su conocimientos adquiridos durante la carrera universitaria con una

gran calidad de educación para poder participar en el crecimiento del país, por lo que el presidente Enrique Peña Nieto (PND 2012), “propone fortalecer el Sistema Educativo para estar a la altura de las necesidades que un mundo globalizado demanda. Un México con Educación de Calidad para garantizar un desarrollo integral de todos los mexicanos y así contar con un capital humano mejor preparado, que sea fuente de innovación y lleve a todos los estudiantes a su mayor potencial humano. Esta meta busca incrementar la calidad de la educación para que la población tenga las herramientas y escriba su propia historia de éxito.”

Se comenta que todavía existen limitaciones para poder llegar al punto que se mencionó anteriormente por lo que desea desarrollar herramientas como la comunicación, trabajo en equipo, resolución de problemas, innovación y uso de la tecnología para que los estudiantes puedan salir mejor preparados.

De igual forma dentro del Gobierno Federal se implementó una ley para apoyar los jóvenes en su primer empleo esto nos lo comento el diputado Anaya en la entrevista que se le realizó:

“A nivel federal se aprobó una ley que tiene que ver con el primer empleo que desde la capacitación para la primera experiencia laboral, para que puedan tener experiencia profesional, es un empleo temporal que se tendrá que brindar donde se le den todas condiciones, es decir desde prestaciones hasta capacitación para que ya concluido su tránsito por ese programa que es de máximo ocho meses ya pueda tener herramientas y experiencia y pueda recurrir a la búsqueda de un empleo y poder competir en la búsqueda de empleo.”

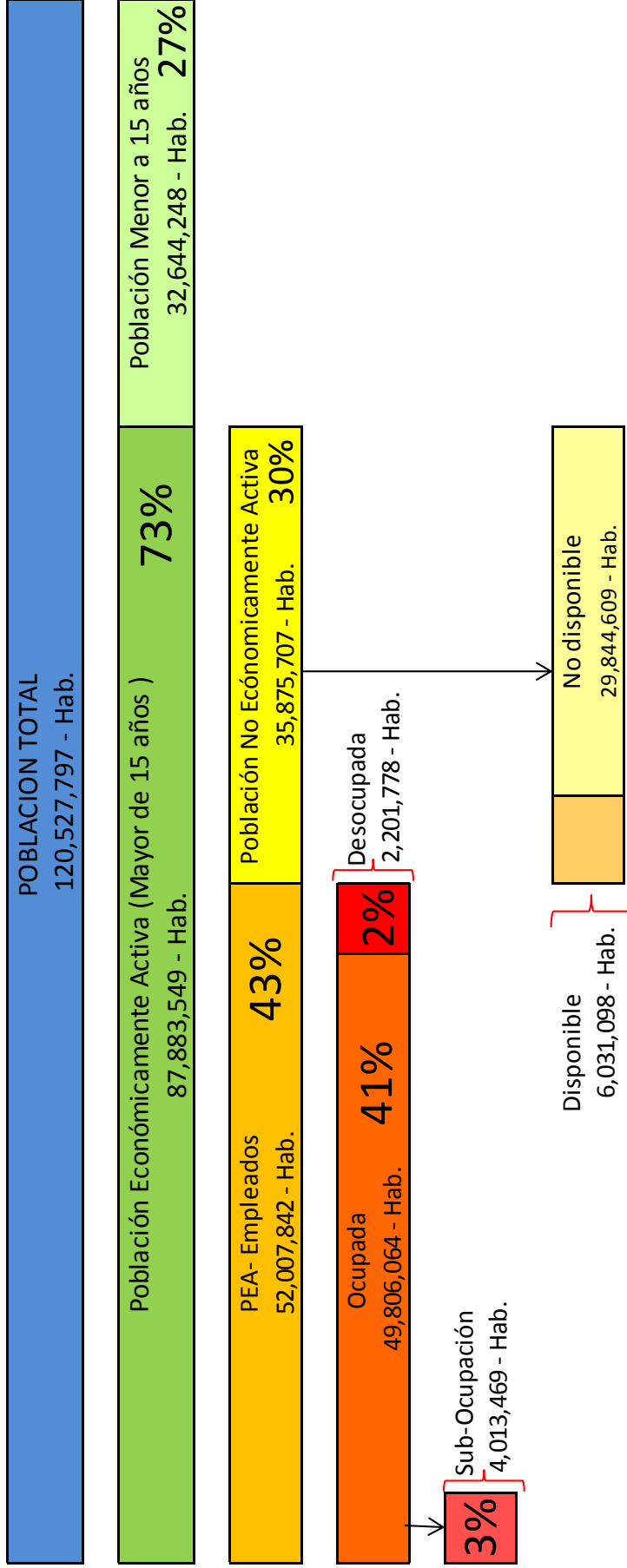
Sin embargo, en la actualidad la educación a nivel superior se lleva a cabo el uso de estas herramientas que van formando a los profesionistas, por eso el motivo de nuestra investigación, es que los egresados no están preparados para enfrentar la realidad en la búsqueda de trabajo, por lo que al momento de salir de la universidad no conocen cuánto valen sus conocimientos y experiencias al salir de la escuela por lo que se sienten vulnerables y aceptan cualquier tipo de trabajo con tal de adquirir la experiencia que las empresas solicitan, sin embargo desconocen las necesidades que las organizaciones tiene y es posible que su meta a llegar a trabajar en la empresa que desean sea muy largo plazo.

De acuerdo al Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI, 2015) se encontraron los siguientes datos:

Se tiene una población total de 120,527,797 habitantes, de los cuales 87,883,549 se encuentra Económicamente Activa que son mayor de 15 años, hay una población menor de 15 años de 32,644,248 habitantes, en esta cifras se encontraron que hay una población económicamente activa empleada de 52,007,842 habitantes que representa un 43% sobre la población total que son las personas que tienen empleo, de igual forma se tiene una población no económicamente activa de 35,875,707 habitantes que representan a los estudiantes y es un 30% sobre la población total, en este rubro se puede observar que hay una población de 29,844,609 no disponible es decir que solo se encuentran estudiando y se tiene una población de 6,031,098 que están disponibles para trabajar siendo mayores de edad pero no están en busca de trabajo, hay una población ocupada de 49,806,064 habitantes que representa el 41% sobre la población total los cuales tienen un empleo formal, de este punto se realiza una subdivisión de la población que está formada por el 4,013,469 la cual son personas que se encuentran en la sub-ocupación que representa el 3% sobre la población total, otra parte de la población de 2,201,778 habitantes se encuentran desocupados o desempleados representan un 2% sobre la población total, como se puede observar en el cuadro 1.

Ahora bien en el cuadro 2 se observa con datos del INEGI (2015), se encuentra información sobre el desempleo de un periodo de 1° trimestre del presente año. Dentro de este cuadro se puede ver que se tiene una cifra de 2, 201,778 habitantes desocupados o desempleados, de los cuales se encuentran 1, 971,386 habitantes que cuenta con experiencia laboral lo que da un 90% sobre la población de personas desocupadas, y tenemos un 230,392 habitantes que se encuentran sin experiencia lo cual nos da un 10% sobre la población de desocupados.

EMPLEO y DESEMPLEO (cifras 1er. Trimestre 2015)



Cuadro 1. Estadísticas del Instituto Nacional de Estadísticas y Geografía (INEGI 2015)
 Dentro del cuadro 1 encontraremos cifras de una población total, de la cual se van a mostrar datos sobre la población ocupada, desempleada, no disponible y población económicamente activa.

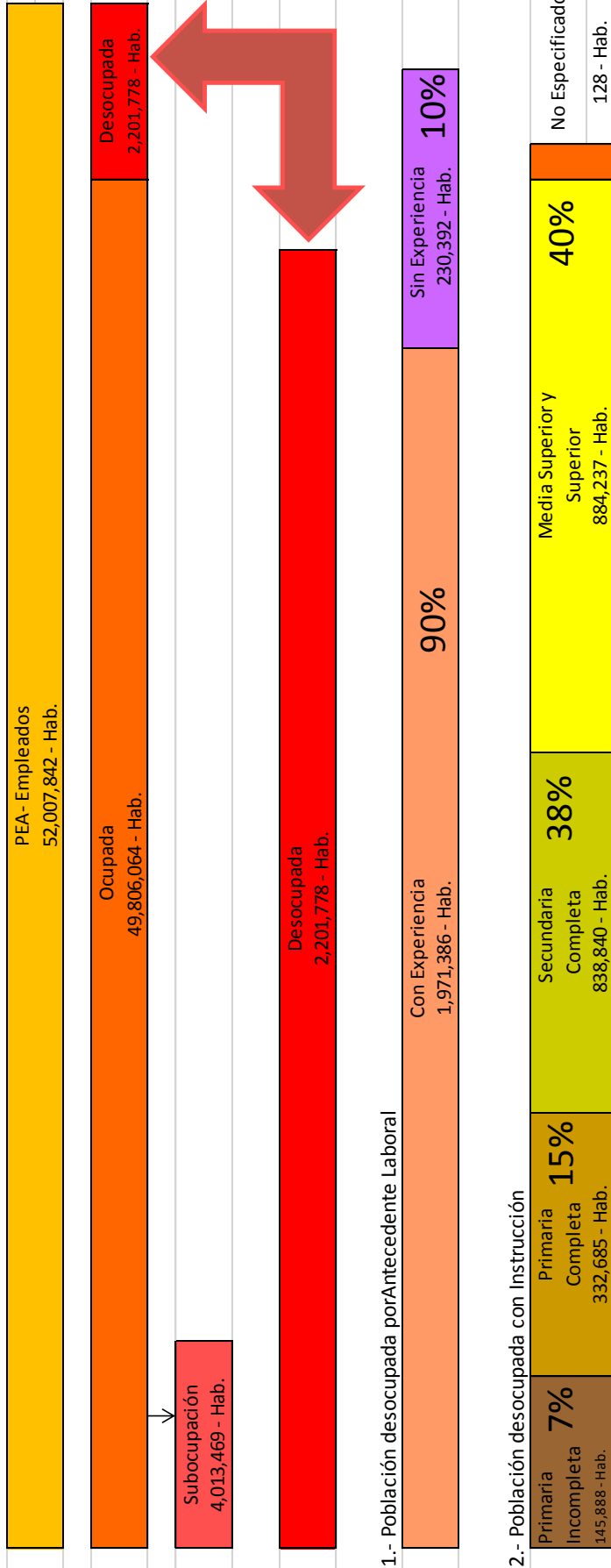
De acuerdo con estas cifras de las personas desempleadas se realizará un análisis por su nivel académico, (ver cuadro 2).

- Con un nivel de primaria incompleta, es el 7% de las personas desempleadas, no encuentran un empleo formal por falta de estudios, por lo que sus empleos son informales o eventuales.
- Con un nivel con primaria completa, es del 15% de las personas desempleadas, estas en alguna ocasión logran tener un empleo que tenga más formalidad pero aun así no tiene todas las prestaciones de ley que les debería de dar un trabajo formal.
- Con nivel secundaria completa, representan el 38% de las personas desempleadas, de los cuales sus empleos ya logran tener más formalidad y en algunos casos logran tener todas las prestaciones de ley que con lleva un empleo formal del cual se van superando y logran tener empleos solo por experiencia y no por nivel académico.
- Con nivel académico de medio superior y superior, representa un 40% de habitantes desempleados que concluyeron sus estudios a nivel preparatoria o bachillerato y una licenciatura, en la población se puede observar que si llega a tener un empleo será ya totalmente formal con todas las prestaciones de ley, de las cuales los universitarios logran ser el porcentaje mayor de personas desempleadas.
- Dentro de las estadísticas se revisó que existen 128 habitantes de las cuales no tiene un nivel académico específico ya que pueden tener como profesiones, maestrías, doctorados u otros niveles.

De acuerdo a la investigación que se realizó en el capítulo uno, la historia del desempleo en México ha ido evolucionando, ya que en los años 30's el empleo tenía un gran auge en el sector rural, el cual vino un cambio significativo al llegar la industrialización, en donde las personas iniciaron a prepararse en diferentes sectores para dar inicio a las grandes empresa.

Es a partir de esta situación que la economía en México viene sufriendo cambios constantes, es ahí cuando el desempleo se eleva, es cuando al profesionista empiezan a exigirle más estudios para poder tener un buen empleo, las empresas inician a exigir personal con experiencia laboral, los conocimientos académicos ya no son suficientes para ocupar el puesto.

DESEMPLEO (cifras 1er. Trimestre 2015)



Cuadro 2. Estadísticas del Instituto Nacional de Estadísticas y Geografía (INEGI 2015)

En el cuadro 2 veremos los datos del desempleo en donde lo veremos su nivel académico, si cuentan con experiencia y también la que tienen un subempleo.

El profesionista cuenta con las habilidades y conocimientos que fueron aprendidos durante sus estudios en la universidad, aprenden competencias como trabajo en equipo, responsabilidad, cumplimiento de metas. Sin embargo hoy en día no se les da la oportunidad de demostrar en el ámbito laboral.

También es importante mencionar que dentro de análisis que se realizó de acuerdo a las cifras mostradas por la INEGI (2015), las personas logran terminar una licenciatura, sin embargo por falta de experiencia tienen pocas oportunidades para lograr tener un empleo formal bien remunerado, de igual manera el Presidente Enrique Peña Nieto en su Plan Nacional de Desarrollo (2012-2018) menciona que hay que mejorar la educación en México para que los estudiantes salgan mejor preparados, pero debería crear programas para que las organizaciones apoyen para la contratación y capacitación del recién egresado.

Es una realidad que el aspirante no cuenta con el apoyo para lograr obtener su primer empleo formal, ya que no cuenta con la preparación para asistir a una entrevista de trabajo, tiene los conocimientos y habilidades, sin embargo no está preparado para demostrarlo, ya que el nerviosismo o la inseguridad son factores que pueden perjudicar durante el proceso de búsqueda de trabajo.

CAPÍTULO 2

SELECCIÓN DEL CANDIDATO IDÓNEO.

Para poder entender un poco más la búsqueda de empleo y cómo conseguir el trabajo idóneo, a continuación se explica cómo se realiza el proceso de reclutamiento y selección que utilizan las empresas para que los egresados conozcan dicho proceso y el tiempo que conlleva para que no se exasperen.

Es importante que toda persona conozca el proceso de reclutamiento y selección del personal, ya que en muchas ocasiones, se desconoce el número de entrevistas que puede realizar la organización, el tipo de entrevistas que aplican, no quiere decir que al dar conocer la información de una empresa de cómo se realiza dicho proceso es aprenderlo de memoria y ser automáticos, el objetivo es que el aspirante se sienta preparado a lo que se le presentará en la empresa.

2.1 Proceso de Reclutamiento y Selección de Personal.

El proceso consta de elegir algunos candidatos que entre otros aspiran a ser contratados por una empresa que cubran el puesto así como los objetivos de la organización.

La definición del proceso de Reclutamiento y Selección: “Es un proceso de tipo técnico, mediante el cual una empresa busca, evaluar y escoger las personas que necesita, se da desde el reclutamiento hasta la contratación y la incorporación del sujeto. Para realizar una selección eficiente no se puede basar en el azar ni en métodos poco serios o no comprobados, Se tiene que contar con los suficientes aspirantes como para poder elegir a los mejores, proceso del cual se ocupa el reclutamiento de hacer llegar la convocatoria del a plaza a aquellos sujetos que tiene posibilidades de ser seleccionados” (Casas y Josep, 1988).

El área de Recursos Humanos es la encargada de realizar el proceso de reclutamiento y selección del personal, la gente que lo realiza se encuentra capacitado de igual forma son los encargados de conocer las necesidades en temas de relaciones humanas que tiene la

empresa, atiende las solicitudes del nuevo personal; Para realizar dicho proceso se deben tener conocimientos del perfil y puesto, fuentes de reclutamiento, etc. Todo esto se realiza con el objetivo de encontrar al candidato que cumpla con los requisitos para poder integrarlos a la empresa en base a competencias, conocimientos y valores que se asemejen con lo que la organización necesita.

El proceso debe de realizarse detalladamente para no cometer errores que afecten los objetivos que tiene la empresa. Una vez teniendo lo candidatos probables para ocupar el puesto inicia el proceso de selección.

Para poder llevar correctamente a cabo la selección debe llevar un orden lógico ver figura 1.

A continuación se explicara cada paso del proceso de reclutamiento y selección (Grados, J. 2003):

Causas de la vacante: Existen tres motivos por las cuales se solicita la vacante, estas pueden ser por: CLASE DEL CANDIDATO, MOTIVACIÓN

- *Nueva creación:* Es la etapa inicial, el nacimiento de la organización y se presenta formalmente, su administración implica una serie de actividades de distintas áreas, que tiene que ser realizadas correctamente para cumplir con los objetivos.
- *Promoción:* Es un movimiento interno de un empleado a un puesto de trabajo al que le corresponde mayor salario, más autoridad y responsabilidades, un nivel más alto en la organización. La promoción se produce con el reconocimiento de los resultados obtenidos en el pasado.
- *Baja:* Esta causa sucede cuando se retira algún empleado de la organización, se puede producir por varias razones por ejemplo, baja voluntaria, rescisión de contrato, enfermedad etc.

1. *Vacante:* Es la incorporación de una persona a la organización, es decir tiene que ser el candidato adecuado que cumpla con los conocimientos y competencia en el puesto requerido de acuerdo a la descripciones de puesto.

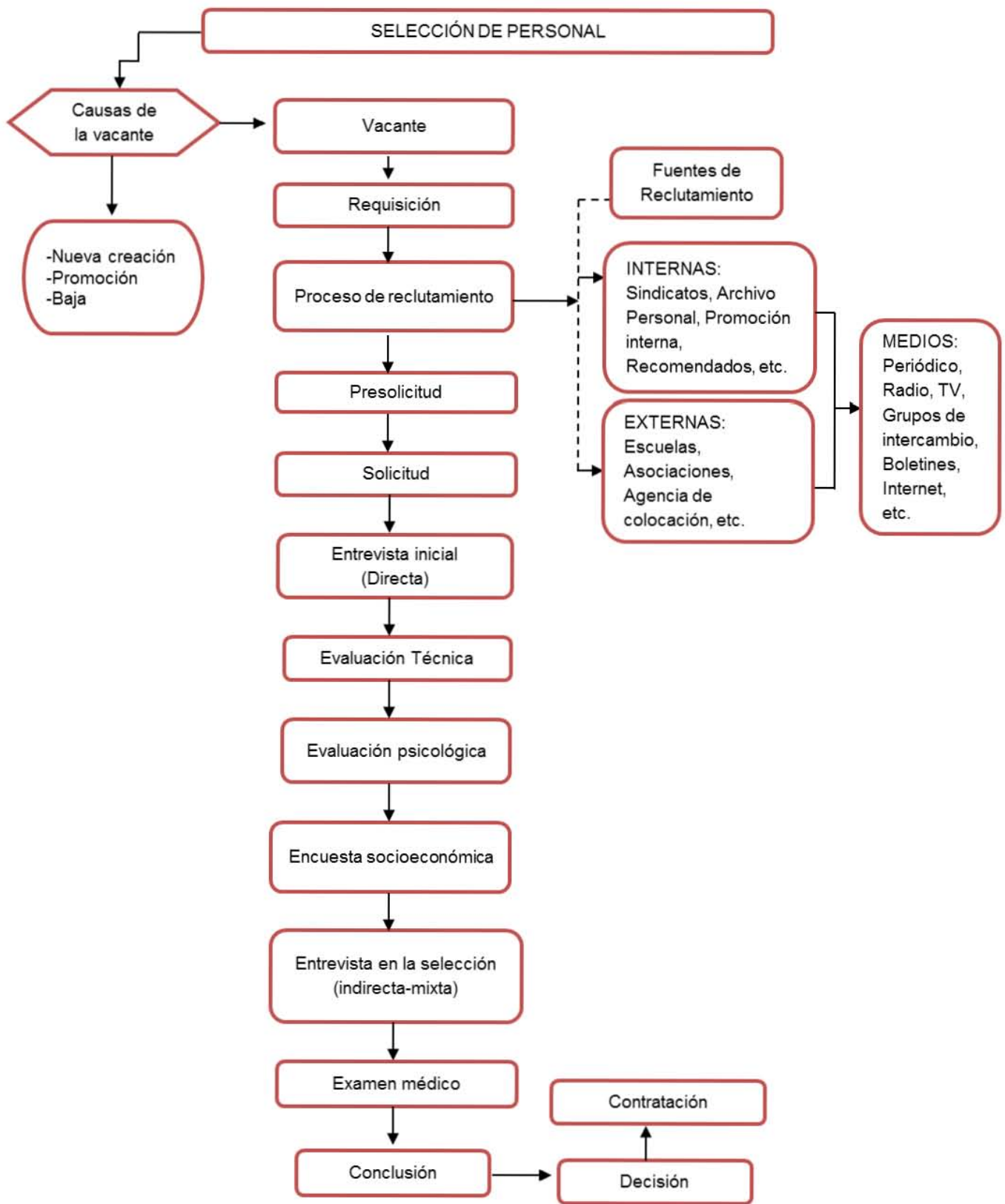


Figura 1: Proceso de Reclutamiento y Selección, Libro: Reclutamiento, reclutamiento, capacitación e inducción del personal, Grados J. (2003)
 En esta figura se observa el orden cronológico, del Proceso de Reclutamiento y Selección que llevan las organizaciones, para poder contratar al personal adecuado que cumpla con las necesidades de la empresa.

2. *Requisición:* Es la solicitud que se envía al departamento de personal con los datos específicos de la vacante, dan la información del puesto que ayuda a la selección del personal en cuestión de horarios y salarios con el apoyo de la descripción del puesto para contratar al candidato idóneo.
3. *Proceso de reclutamiento:* El Reclutamiento “es la técnica encaminada a proveer de recursos humanos a la empresa u organización en el momento oportuno” (Grado, J. 2003) es decir facilita la búsqueda de candidatos que reúnen los requisitos para el puesto, como herramientas se utilizan distintas fuentes para lograr el objetivo.

Es importante aclarar que proceso de reclutamiento forma parte del proceso de selección, ya que es una las etapas más importantes ya que de aquí se tienen a los candidatos que serán seleccionados para la vacante.

Como se observa el diagrama el proceso de reclutamiento se mencionan las siguientes fuentes de las cuales se pueden obtener aspirantes para la vacante:

- *Fuentes internas:* Son aquellas fuentes que no requieren salir a buscar fuera de la empresa, algunas de ellas son: sindicatos, archivo o cartera de personal, recomendado, promoción interna, entre otras.
 - *Fuentes externas:* Son aquellas fuentes, que son ajenas a la empresa que permiten identificar de acuerdo al aspecto profesional, educativo o técnico, algunas de ellas son: Agencias de colocación, Bolsas de trabajo, Universidades.
 - *Medios de reclutamiento:* Son aquellos que permiten la difusión de la vacante a través de la tecnología, estos medios se encuentran al alcance a distintos estratos sociales y educativos, algunos de ellos son: volanteo, posteo, periódico radio, grupos de intercambio, Internet, redes sociales.
4. *Presolicitud:* En esta etapa se tiene a los candidatos que participaron en el proceso de reclutamiento, es la manera más fácil y útil para determinar si el candidato cumple con los requisitos indispensables, ya que la presolicitud contiene los datos que son identifican al candidato y los requisitos mínimos para cubrir el puesto. Si los candidatos no cubren el perfil se comienza a descartar.

5. *Solicitud*: Sirve como guía para los entrevistadores. Cuando los entrevistados no cuentan con currículum deben llenar una solicitud de empleo. Es un cuestionario bien estructurado, en el cual deberá tener los datos relevantes del candidato de la siguiente manera:
- *Datos personales*: nombre completo, dirección, teléfono, edad, sexo, estado civil.
 - *Datos Escolares*: Son los que se relacionan con la preparación escolar del candidato, desde que inició sus estudios hasta que los termino, sin olvidar poner los datos de las instituciones en las que estudio, como es los años en que cursos, la dirección, teléfono, estado.
 - *Experiencia laboral*: Nos da una idea general, de su desarrollo del a actividad profesional, como donde laboro, el motivo se separación de la misma, actividades que realizaba.
 - *Datos familiares*: son los que muestran la situación en su familia: como son: nombre de los padres, si vive con ellos, numero de hermanos, a que se dedican.
 - *Referencias Personales*: son aquellas personas que pueden proporcionar información sobre el candidato, de preferencia que no sean familiares.
 - *Generales*: son aquellos datos que pueden ser de utilidad, como cartas de recomendación.
6. *Entrevista inicial*: Tiene como objetivo conocer al candidato a través de su experiencia para los requisitos de la vacante, donde se conocen los datos personales, historia académica y experiencia con las palabras del entrevistado, el entrevistador observa la conducta para realizar la selección del candidato ideal. Es el primer filtro para pasar a las evaluaciones posteriores.
7. *Evaluación técnica*: Esta evaluación tiene como objetivo conocer los conocimientos y conductas del candidato con el propósito de observar si puede desempeñar las labores del puesto solicitado de manera correcta. Los conocimientos que se miden son los obtenidos a través de su experiencia laboral o bien el caso de los recién egresado cuentan con los conocimiento obtenido dentro de su preparación académica. Solo los que cuentan con los conocimientos requeridos pasan a la siguiente etapa.
8. *Evaluación psicológica*: Esta etapa tiene como objetivo medir la capacidad intelectual, emocional y de personalidad que se obtiene a través de baterías psicométricas.

9. *Entrevista en la selección:* Se valora la información adquirida de los puntos anteriores, esta información debe de ser clara y organizada para aclarar los datos que quedan poco claros, tiene como finalidad revisar la evaluación del candidato y conocer si cumple al 100% con el perfil al cual se ha postulado.
10. *Encuesta socioeconómica:* Se verifica la información que el solicitante dio en la entrevista inicial. Es importante conocer las condiciones de vida del aspirante, se realiza por medio de un cuestionario realizado por los trabajadores sociales.
11. *Examen médico:* Tiene como finalidad conocer las condiciones médicas del candidato y si cuenta con la capacidad física para ocupar el puesto.
12. *Conclusión:* Se revisa la información obtenida durante todo el proceso, se analiza la información obtenida con el perfil del puesto de tal manera que se valore sobre la aceptación o rechazo del aspirante.
13. *Decisión:* Es la información de aceptar o rechazar al candidato. La persona que toma la decisión es el jefe del área o el dueño de la empresa tomando en cuenta las competencias y experiencia del candidato.
14. *Contratación:* En esta última etapa se determina la aceptación del candidato dentro de la institución. El contrato entre el trabajador y la organización deben administrarse bajo La Ley Federal del Trabajo.

Teniendo esta breve explicación del proceso de Reclutamiento y Selección que llevan a cabo las empresas, hay que tomar en cuenta que no siempre es de esta manera en algunas organizaciones tienen su proceso de selección de personal.

Cabe mencionar que este proceso se tiene que llevar a cabo de manera correctamente ya que cada candidato cuenta con diferentes características: individuales, físicas, habilidades, conocimientos, psicológicas, en esta última hay que tener mucho cuidado porque en ocasiones el candidato no llega a cumplir con los misión, visión y el objetivo de la empresa.

Todo esto nos lleva a que las personas se comporten y aprendan de manera diferente a su vez logran mayor o menor éxito realizando sus funciones por lo que hay que tomar en cuenta todos los elementos para poder elegir al candidato idóneo que cubra las necesidades que tiene la organización.

2.2 Tipos de entrevista

Como se observó en el tema anterior lo más importante para el proceso de reclutamiento y selección es la entrevista, ya que es uno de los filtros más importantes donde del candidato pueda dar la primera impresión y así obtendrá el trabajo de acuerdo a las aptitudes y habilidades que la persona demuestre durante la entrevista y pueda continuar con el proceso.

La entrevistas en la organización son realizadas por el personal de Recursos Humanos, quienes son expertos en realizar correctamente los diferentes tipos de entrevistas, las cuales evalúan a exposición verbal y la comunicación no verbal de entrevistado.

Muniain J. (2012) comenta que las empresas tienen varios tipos de entrevista para seleccionar al candidato idóneo, los entrevistadores conocen el perfil de puesto que les permite realizar las el tipo de entrevista que utilizaran para poder encontrar las competencias y habilidades que cubran el puesto.

A continuación se analizarán los diferentes tipos de entrevista que se utilizan en el ámbito laboral:

- *Entrevista telefónica:* Algunas organizaciones realizan este tipo de entrevista para filtrar candidatos, se realizan preguntas de una entrevista personal, por lo que el candidato la realiza desde un ambiente más cómodo, como puedes der su casa, por lo cual es recomendable relajarse y sentirse seguro de sí mismo, pues mediante esta entrevista el entrevistador no podrá percibir otros aspectos como el lenguaje corporal, sin embargo le permite detectar en una llamada si el candidato vale la pena entrevistarle físicamente.

Este tipo de entrevista se realiza con el objetivo de confirmar la información de currículum y explicarle los detalles del puesto de trabajo.

Es importante tener en cuenta algunas consideraciones antes y durante una entrevista por teléfono:

- ✓ Tener cerca su Currículum vitae, papel y pluma para anotar aspectos importantes.
 - ✓ Preparar tarjetas que contengan sus fortalezas y debilidades definidas, ya que podrían apoyarle cuando se realice la entrevista personal.
 - ✓ Elegir un lugar adecuado para realizar la entrevista satisfactoriamente, estar en un ambiente libre de ruidos.
 - ✓ Deberá sentarse de manera erguida, ya que si se encuentra en la cama o recostado podría responder de manera relajada.
 - ✓ Ser una persona amigable y dinámica.
 - ✓ Hablar de manera clara y precisa
 - ✓ No fumar, beber o mascar durante su entrevista.
- *Entrevista Personal:* Este tipo de entrevista es de las más importantes, ya que tiene como objetivo descubrir cuáles son las competencias de candidato, su personalidad y el estilo de comunicarse.

Durante la entrevista es importante ser uno mismo, porque se trata de la oportunidad de demostrar los conocimientos para el puesto. Suele pasar que cuando termina la entrevista siente haber dado una mejor impresión de personalidad, sin embargo para el entrevistador pudo percibir la falta de entusiasmo y no ser considerado para continuar con el proceso, por lo que es mejor estar preparado y estudiar algunas preguntas que se realizan en la entrevista. A continuación se muestran las preguntas más frecuentes que se realizan en una entrevista personal:

- ✓ ¿Háblame de usted? Esta pregunta se debe responder con temas relacionados al puesto que está participando y mencionar hechos de su anterior trabajo.
- ✓ ¿Por qué dejó de trabajar en su último empleo? Esta respuesta debe ser positiva independientemente de las situaciones que ocasionaron su salida (no

mencione a sus jefes, supervisores o compañeros), justifique su salida con oportunidades de crecimiento laboral.

- ✓ ¿Cuál es su experiencia en esta área? Comente los aspectos relacionados con la vacante y si no tiene experiencia comente lo más conozca a lo especificado.
- ✓ ¿Se considera exitoso? Responda SI y explique de manera concisa por qué, un buen argumento puede ser que se ha propuesto metas y ha cumplido todo lo que se propone.

Cada entrevistador tiene diferentes formas de realizar una entrevista personal por lo que se comentan a continuación.

- ✓ Entrevista iniciativa del entrevistador; este tipo de entrevista se realiza con preguntas aparentando un interrogatorio, por lo que las preguntas son cerradas y por lo que se espera que las respuestas sean cortas.
 - ✓ Iniciativa del entrevistado; el seleccionador permite expresar con libertad por lo que el entrevistador realiza pocas preguntas. Tiene como objetivo descubrir la personalidad del candidato.
- *Entrevista Grupal:* Se realiza con una variedad de preguntas dirigidas a un grupo que debe resolver el problema frente al entrevistador. Este tipo de entrevista es la más utilizada por las empresas, ya que se puede analizar competencias como la comunicación, capacidad de resolver problemas, trabajo en equipo, madures emocional, empatía etc. El área laboral cada vez se vuelve más dinámica y conocer cómo se trabaja en equipo porque se ha vuelto un requisito indispensable.

La entrevista grupal tiene como objetivo que los candidatos disipen los nervios y que todos los candidatos participen en el debate, se recomienda estar tranquilo y seguir el sentido común para resolver cualquier problema. Es importante que el candidato participe de manera activa en el grupo y recuerde que tiene que llegar a una solución. Es importante tener en cuenta los siguientes aspectos para poder tener una buena entrevista grupal:

- ✓ Permitir que todos participen.
- ✓ Tener respeto de las respuestas de los demás aunque no se comparta la idea.

- ✓ Ser activo durante la entrevista.
- ✓ Poner atención a las preguntas para no desviar las respuestas.
- ✓ Evitar los chistes de mal gusto.
- ✓ Ser profesional durante la entrevista.

La entrevista grupal puede manejarse de dos maneras:

- Entrevista Grupal Clásica: esta entrevista esta conforma por una serie de preguntas personales, tiene como finalidad observar como se comunica y relaciona con los participantes del grupo.
- Assessment Center Method (ACM): En este tipo de entrevista se observan las competencias como la conducta y trabajo en equipo. Esta conformada de tareas o actividades que el entrevistador debe asumir y solucionar para verificar la capacidad de organización, liderazgo y solución de problemas.

Para tener una buena entrevista el candidato debe ser honesto, respetar las opiniones de los demás candidatos, ser claro al expresar las ideas, mantener la cortesía, ser activo en las actividades y controlar los nervios.

- *Entrevista de panel:* es aquella en la que participan un conjunto de personas de la empresa entrevistan al mismo tiempo a un candidato, es como una mesa redonda donde participan tres o cuatro personas de diferentes áreas. El objetivo de este tipo de entrevista es agilizar el proceso de selección del candidato, así como observar y evaluar todas sus fortalezas y debilidades en un solo momento según los distintos criterios.

Las ventajas que tiene el candidato con este tipo de entrevista es que puede conocer más la empresa y el puesto de trabajo al que se postula. También es favorable por que la evaluación dependerá de tres entrevistadores y no de una sola persona como ocurriría en una entrevista tradicional con un entrevistador y un candidato.

Para obtener una entrevista de panel satisfactoriamente se recomienda:

- ✓ Investigar la información de la empresa y del puesto en la que se está postulando, esto lo puede ayudar que el entrevistador observara su motivación e interés.
 - ✓ Tener en cuenta sus fortalezas y debilidades respecto al puesto que se está postulando.
 - ✓ Estudiar su currículum sobre la experiencia laboral, formación académica, datos personales, ya que probablemente se realizaran preguntas sobre ello.
 - ✓ Vestir adecuadamente a la entrevista.
 - ✓ Durante la entrevista ser cortés y tener seguridad en el momento.
 - ✓ Mantener la calma y evitar hacer gestos de preocupación.
 - ✓ No mascar chicle durante la entrevista.
- *Entrevista de personalidad:* Este tipo de entrevista ayuda a los reclutadores a identificar, analizar y evaluar las emociones, carácter, actitud e imagen, forma de saludar, apariencia personal, grado de comunicación entre otras, por lo que facilita conocer las habilidades que tiene el candidato.

Es una de las primeras etapas del proceso de reclutamiento y selección a través de una serie de preguntas cuidadosamente elaboradas, que son analizadas para indicar cuales de los postulantes tienen condiciones de adaptabilidad al puesto.

Algunas recomendaciones para tener una entrevista de personalidad con éxito son:

- ✓ Escuchar y entender las preguntas que se realizan.
- ✓ Dar respuestas objetivas.
- ✓ Responder con sinceridad y decisión.
- ✓ Evite respuestas extremas y/o no sé.

Algunas preguntas frecuentes en este tipo de entrevista son: Hábleme de Usted, ¿Qué sabe de la empresa?, ¿Por qué desea trabajar aquí?, ¿Cuáles son sus fortalezas?, ¿Cuáles son sus debilidades?, ¿Cuál es su meta a corto plazo?, etc.

- *Entrevista objetiva:* Esta entrevista es realizada por el jefe directo o algún compañero de la misma área donde trabajará el candidato lo que permite que una persona que conoce las funciones que se realizan en donde se miden las habilidades, experiencias, logros y capacidades, todo lo relacionado con las actividades del puesto.
- *Entrevista por competencias:* Muchas empresas están utilizando este tipo de entrevista para poder medir las competencias técnicas-personales que ayudan a encontrar el candidato que buscan para que ocupe el puesto. Las empresas ya no se conforman con encontrar al personal con conocimientos suficientes para desempeñar las funciones si no están en busca de habilidades que sean multifuncionales y que tengan potencial para enfrentar diferentes situaciones que pueden terminar decidiendo el destino de la empresa.

El autor francés Claude Levy-Leboyer (2003), define competencia como, “las competencias son, una lista de comportamientos que ciertas personas poseen en mayor medida que otras, y que los transforman en más eficaces para una situación dada. Estos comportamientos son, observables en la realidad cotidiana del trabajo e igualmente en situaciones de evaluación como en la entrevista. Son indicios integrales de aptitudes, rasgos de personalidad y conocimientos adquiridos. Las competencias representan un rasgo de unión entre las características individuales y las cualidades requeridas para conducir las misiones profesionales prefijadas”.

Para que se pueda entender mejor que se mide, se define competencia como las habilidades y aptitudes individuales que guían la conducta de una persona en una situación dentro del área laboral.

Para conocer cuan productivo puede ser el candidato, el entrevistador utiliza ejemplos conductuales, la vida profesional, académica y personal, los cuales se analizan y funcionan como predicción sobre el comportamiento de la persona en un futuro laboral dentro de la organización. Estos ejemplos conductuales se pueden conseguir con preguntas que ayuden al candidato a recordar una situación específica que tuvo que enfrentar en su anterior trabajo.

La entrevista por competencias se compone de los siguientes puntos:

- ✓ Situación: Son preguntas realizadas con una situación que el postulante haya vivido.
- ✓ Tarea: Las preguntas que se realicen deben de determinar responsabilidades y objetivos del candidato en una situación.
- ✓ Acción: Reconocimientos de las conductas personales manifestadas en la situación.
- ✓ Resultados: Se debe encontrar el nivel de eficacia a través de las decisiones que toma como soluciones el candidato de la situación.

El objetivo de la entrevista por competencias es conocer las conductas principales que tuvieron o resolvieron en situaciones pasadas, para descubrir al candidato en acción conociendo que pensó, sintió y que hizo en aquel momento en específico.

En la entrevista por competencias puede estar compuesta por los siguientes cuestionamientos.

1. Coménteme una situación que sus jefes le hayan reconocido su trabajo.
2. Nárreme una situación en la que asumió algún riesgo.
3. Descríbame una experiencia en la que estuvo en desacuerdo con su jefe porque la decisión que estaba tomando.
4. Coménteme una situación en la que el jefe no quedo satisfecho por su trabajo.

Una vez mencionando las preguntas generales, el reclutador pone atención a cada una de las respuestas que candidato de, el entrevistador inicia a indagar la situación.

Para poder tener éxito en una entrevista por competencias se recomienda:

- ✓ Ser honesto al responder las preguntas.
- ✓ Siempre hable en primera persona.
- ✓ Argumentos concretos y evite respuestas de sí o no.
- ✓ Evite los eventos hipotéticos.
- ✓ Deje cualquier tipo de emoción que la situación le haya causado.

Es importante mencionar que las compañías buscan personas capaces para resolver cualquier tipo de problema en el trabajo.

Una vez explicado cómo lleva a cabo el proceso de reclutamiento y selección y los tipos de entrevistas, se puede entender cómo trabajan las empresas para cubrir sus necesidades para el puesto vacante.

Cabe mencionar que el aspirante debe contar con la paciencia de esperar una respuesta por parte de la organización, porque el proceso que se realiza no es rápido, tener automotivación por si la respuesta es negativa, darle continuidad a lo que realmente quiere, tener constancia en la búsqueda de trabajo en el área que desea.

La motivación de una persona es la fuerza interna que necesita una persona para lograr la meta que se plantea y cumplirla, por lo que se mencionara la importancia que tiene la motivación así como la parte humana que tienen las empresas para retener a sus empleados una vez que ya se consigue el empleo.

El ser humano ha demostrado una conducta de motivación, en el sentido de tener iniciativa de alcanzar o conseguir objetivos que pueden ser: conseguir el trabajo que desean, obtener el crecimiento laboral dentro de la institución, reconocimiento, entre otros.

A diario se conviven con personas que desconocen por qué se hacen ciertas actividades, lo importante es tratar de explicar cuál es el objetivo. Para encontrar una respuesta es necesario que hablemos de motivación de las personas, es necesario tener un motivo que estimula, se mantiene y tiene una dirección hacia una meta. Sin embargo la motivación puede estar determinada por varios estímulos externos e internos que generan una conducta específica que estará determinada de emociones.

La conducta de motivación puede ser intensificada por la presencia de estímulos externos, a estos estímulos se llaman incentivos, esto están presentes en la mayoría de las respuestas que se dan para cumplir el objetivo.

Según Frederick W. Taylor (1911), en las organizaciones existen tres principales programas motivacionales:

- Programa de pagos de incentivos: puede ser aumento de salario, gratificación, comisiones.
- Enriquecimiento del puesto: mayores responsabilidades, más conocimientos del puesto.
- Administración de objetivos: se clasifican en dos en competitivos y cooperación; también pueden ser incentivos económicos, bonos, incentivos no económicos por ejemplo: guarderías, asistencia médica, apoyo social, recreativos.

Cuando se forma parte de una organización, el propósito es desarrollar los proyectos personales así como cumplir los objetivos de la empresa, existe una fusión para que el empleado se sienta parte de la organización.

El recurso humano es el principal elemento que tienen las empresas, es por eso que la organización deberá tener una visión para que los empleados puedan evolucionar dentro de la misma, donde deben de asumir los compromisos para cumplir las necesidades de los trabajadores.

Actualmente se ha considerado que un trabajador contento es más productivo. Por lo que se deben tomar en cuenta medidas importantes para mejorar la motivación de los colaboradores así como el clima laboral para poder incrementar la productividad de la organización.

Hay que tener en cuenta que para que los empleados permanezcan o abandonen la organización, no solo se centra en las cuestiones económicas, si no en el reconocimiento del trabajo que se ha realizado, esto quiere decir que la empresa debe tener planes de igualdad, beneficios sociales y emocionales, programas de apoyo, conciliación entre la vida personal y la laboral así como un buen ambiente de trabajo. De esta manera contrataran a empleados productivos y su éxitos se verá reflejado en los resultados de la empresa.

Si la empresa se esfuerza en establecer una cultura organizacional sólida, compensada con políticas internas satisfactoria para todos, la organización obtendrá buenos resultados para cumplir sus objetivos y mejorar su rentabilidad.

Es importante que las empresas se den cuenta que de la importancia que tienen los empleados, por lo que dentro de la estrategia de la organización deben involucrar a los trabajadores para que se busque la satisfacción de los mismos consiguiendo los objetivos de la empresa.

Salazar A. (2013) propone los siguientes criterios para que se pueda llevar a cabo la participación empresa-trabajador:

1. Comunicación interna: refuerza la cooperación de los empleados, permite que la información y los procesos que se llevan a cabo, con el objetivo que cada individuo tome responsabilidades, permitiendo un sentido de pertenencia para el cumplimiento de los objetivos a través de una comunicación eficaz.
2. Autonomía: permite conocer el potencial de los empleados apoyándolos a que experimenten y se observe la acción creativa con lo que se puede resolver y cumplir el objetivo.
3. Equilibrio entre expectativas y recompensas: es la influencia que se tiene de la productividad del trabajador para satisfacer las expectativas frente a las recompensas recibidas. Se debe conocer que es lo que el empleado espera de la empresa y que está dispuesto a aportar a la organización de ésta manera se establece un equilibrio mutuo valorado en las expectativas y resultados del empleado.

Para que se pueda dar un cambio positivo y contribuya a la productividad de la empresa, se debe basar en la gestión de conocimientos, capacidades, habilidades y destrezas, con el fin de potenciar el talento humano, apoyar los esfuerzos de equipos de trabajo e individuales, fomentar el optimismo.

El profesionalista conoce sus limitaciones y es capaz de adquirir nuevos conocimientos, que le da la oportunidad de incrementar sus posibilidades conseguir la meta que desea, le permite

ampliar su visión a nivel laboral, ya que se encuentra certificado por los estudios realizados a nivel universitario.

La mayoría de las empresas han implementado la mejora del ámbito laboral de los trabajadores, por lo que están en búsqueda de personal que pueda cumplir las necesidades de la organización, como se mencionó anteriormente, lograr la fusión empleado-empresa, sin embargo los nuevos aspirantes no se encuentran preparados para enfrentar el proceso para lograr el empleo que desean.

En el siguiente capítulo se realizará un manual donde se desarrollaran las técnicas más importantes para que el egresado se sienta capaz de presentarse a una entrevista de trabajo con seguridad, conociendo sus cualidades y defectos.

CAPÍTULO 3

MANUAL PARA LA BUSQUEDA DE EMPLEO

En este capítulo, se realizará un manual para los egresados de la universidad para la búsqueda de trabajo. Tiene como objetivo buscar las fortalezas de aspirante, mostrar las habilidades que puede utilizar para conseguir un empleo de acuerdo a las metas que tenga para su vida profesional.

En dicho manual se mencionarán herramientas útiles para que pueda primero enfocar su carrera, conocer sus competencias personales para guiarlas al ámbito laboral para que pueda plantearlos en un currículum, para que inicie la búsqueda en las bolsas de trabajo que se recomiendan, también se mencionan los aspectos que debe cuidar antes de la entrevista, durante la entrevista y después de la entrevista.

También se mencionan los cuidados que deben tener con el lenguaje no verbal y verbal, ya que son los factores primordiales que el egresado debe tener en cuenta para conseguir el empleo que busca.

3.1 Búsqueda y fortalezas del universitario.

Una vez aprendido el proceso de reclutamiento y selección que utilizan las empresas, es importante que el candidato pueda enfrentar una entrevista de trabajo, no es fácil pero tampoco imposible.

El aspirante debe encontrar las fortalezas que tiene como son las habilidades, conocimientos y competencias para conocerse así mismo, encontrar la seguridad para que pueda emprender el camino hacia la búsqueda de trabajo por lo que a continuación se muestran las herramientas necesarias para que logre tener mejores oportunidades para iniciar su carrera en el ámbito laboral, encontrando el trabajo que desea realizar.

Conócete a ti mismo

El poder de conocerse a sí mismo es un trabajo difícil, ya que requiere conocer sus objetivos, metas, logros, errores e identificar cuál es la percepción que tiene de sí y cual le gustaría que fuera, en este apartado se explicará las herramientas que son fundamentales que tiene que hacer la persona para poder mejorar cada día.

El primer paso para poder conseguir el trabajo idóneo, el egresado deberá analizar y definir sus objetivos profesionales y personales, ya que cada persona tiene sus propios valores, intereses y metas, una vez examinado que es lo que quiere, deberá conocer sus áreas de oportunidad, habilidades, así como en las que carece de conocimientos y desea conocer.

Como lo menciona Roberto Debayle (2008) “Antes de realizar un esfuerzo laboral fórmulate las siguientes preguntas:

- ¿A qué me quiero dedicar?
- ¿Cuál es objetivo que estoy tratando de lograr?
- ¿Cuál es el empleo que deseo tener?

Al responder atinadamente estas preguntas lograras definir una estrategia adecuada que se verá reflejada en tu currículum vitae, en tu carta de presentación y en la propia entrevista”, esta es la parte más importante ya que la persona deberá de tener en cuenta lo que quiere lograr para sentirse seguro de que buscar, lo que ayuda sentir confianza cuando se presente a una empresa y realice el proceso de reclutamiento y selección con éxito.

El recién egresado que no se asesora suelen tomar empleo a partir de la primera oportunidad que se le presenta, sin embargo si no se conoce a si mismo puede ser que no cumpla sus expectativas profesionales y/o personales e inician la búsqueda de trabajo en unos meses.

Algunas recomendaciones para conocerse a sí mismo y conocer que se quiere de la vida profesional son las siguientes:

- Define lo que quieres hacer de tu carrera ¿Qué te gusta hacer?
- Realiza una lista de las actividades que disfrutas y analiza en cuales eres sobresaliente.
- Tener en cuenta que en algunas actividades que eres sobresaliente no necesariamente significa que lo disfrutas.
- Reconoce tus limitaciones.
- Descubre tus motivaciones e intereses.
- Nunca te compares con tus amistades o compañeros.
- Analiza que puedes continuar tu educación con maestría o especialidad para continuar aprendiendo y así tener mejor posibilidad de encontrar lo que realmente quieres.

Para poder iniciar que el aspirante pueda conocerse así mismo, a continuación se explicará cómo hacer un FODA personal, que ayudara a la persona a conocer sus fortalezas y oportunidades para la que pueda saber que quiere de su vida profesional y personal.

La técnica FODA fue propuesta por Albert S. Humphrey en los años 70 en Estados Unidos, inicio en una investigación en el Instituto de Investigación de Stanford, que tenía como objetivo revelar la falla de la organización corporativa. FODA quiere decir:

- **Fortalezas:** Son los factores positivos que tiene cada individuo.
- **Oportunidades:** Son los aspectos positivos que se aprovechan utilizando las fortalezas.
- **Debilidades:** Son los factores negativos que se deben de eliminar o reducir de la persona.
- **Amenazas:** Son los aspectos negativos externos que dificultan el logro de los objetivos.

Un FODA personal es una herramienta que permite a la persona evaluar las fortalezas y oportunidades, así como las debilidades y amenazas que se encuentran en el entorno que no permiten el cumplimiento de los objetivos o metas que se tiene planeadas. Existen aspectos positivos y negativos en todas las personas, debido a que los aspectos negativos son más difíciles de observar y asimilarlos.

El FODA personal es una herramienta más para el universitario o una persona ya que con esto tendrá un “plus” que le permita enfrentar los retos que se presenten en un futuro personales o de cualquier ámbito, apoya al crecimiento personal, laboral, social y familiar.

Para poder realizar un análisis FODA se debe de hacer una distinción entre las cuatro variables por separado y elegir que elementos corresponden a cada categoría. Dentro de las cuatro secciones se puede englobar un análisis interno que son las Fortalezas y Debilidades y el análisis externo que son las Oportunidades y Amenazas. A continuación se muestra el formato y como deben ir acomodado la matriz para que pueda hacerse con facilidad. Ver figura 2.

La figura 2 muestra ejemplos de preguntas que serán de utilidad para hacer el FODA, a través de un autoanálisis, que tiene como objetivo conocerse a sí mismo, en cual destacan las habilidades, conocimientos, áreas de oportunidad, así como los factores positivos y negativos que se encuentran alrededor: A continuaciones se muestra un ejemplo de cómo deberá quedar un FODA siguiendo el análisis anterior. Ver figura 3.

Tras hacer el análisis FODA personal, se cuenta con una visión general de la situación que tiene la persona, se tiene que ir aplicando estrategias para ir corrigiendo las debilidades y aprovechar las fortalezas para que se cumplan los objetivos y metas.

Una vez teniendo en cuenta que se quiere de nuestro ámbito laboral y personal, el siguiente paso es realizar el currículum, en el que estarán plasmados los intereses que tienen los egresados para que sean vistos por las empresas.

3.2 Como hacer el “famoso” Currículum

Las personas que buscan trabajo, pocas saben cómo hacer un currículum, ya que la escuela o las organizaciones no enseñan cómo realizar uno; para tener más claro la idea de cómo hacer uno, primero se tiene que definir que es un currículum: como lo comenta Muniain J. (2012) “Un currículum es el volante de publicidad de tu persona. Debe incitar a su lectura desde las primeras líneas y tener poca información, por lo cual se debe mostrar en el solo tus



Figura 2: Matriz del FODA individual
 Se presenta el formato y preguntas que se pueden utilizar para realizar un FODA. Es importante plantearse preguntas para poder realizar un autoanálisis.



Figura 3: Ejemplo de cómo hacer un FODA individual.
Esta figura representa, como quedaría el FODA después de un análisis individual, para conocer los puntos positivos como negativos para mejorar y organizar las metas a cumplir.

datos más relevantes y organizarse por orden de importancia o cronológico. Además, siempre se debe relacionar todo con el puesto solicitado o con la empresa a la que lo dirijas; de lo contrario no sirve de nada”.

El objetivo de hacer correctamente un currículum es obtener el mayor número de entrevistas de manera rápida.

Muniain J. (2012) comenta que el currículum se puede clasificar en tres categorías, que se usan dependiendo de cada persona, a continuación se menciona:

- a) *Cronológico*: Este tipo de currículum es el más utilizado, como bien dice su nombre es donde se mencionan cronológicamente la experiencia laboral, educación; todo lo cual debe iniciar con lo desarrollado recientemente. Cada punto debe ser desarrollado con una descripción de las responsabilidades (funciones más importantes) que se realizaron en el puesto. Este tipo de currículum lo debe utilizar personas que tienen experiencia práctica, personas que en su empleo anterior se relaciona con su objetivo, personas que han ido avanzando en su carrera.
- b) *Funcional*: Este tipo de currículum se desarrolla con las habilidades de la persona que ha desarrollado a lo largo de su carrera, resta énfasis a los puestos, nombres de empresas y fechas. Este tipo de currículum lo deben de utilizar personas que tiene amplia experiencia, personas que tienen poca experiencia, personas que estén buscando un cambio de carrera, personas que no han avanzado en su carrera, personas que desean integrarse al ámbito laboral.
- c) *Combinado*: Este tipo de currículum utiliza los antecedentes laborales sólidos así como las habilidades especiales. Las personas que deben utilizar este tipo de currículum son las personas con carrera exitosa y en avance, recién egresados con experiencia, personas que estén en busca de un cambio, personas que tratan de integrarse al ámbito laboral después de un periodo largo.

Una vez conociendo su significado objetivo y clasificaciones, se puede iniciar a hacer el currículum, a continuación se mencionan los elementos que debe tener un currículum para hacerlo correctamente:

1. *Coloca tu fotografía:* Es importante colocar la fotografía en tu currículum ya que es la primera imagen que tiene de ti, por eso se debe colocar una fotografía donde te veas formal, evita poner selfies o fotografías que colocarías en tus redes sociales. En muchas ocasiones se evita poner la foto ya que se piensa que las empresas son muy elitistas, sin embargo la empresa revisará tu currículum por tu experiencia o conocimientos y así evitaras pérdida de tiempo en la postulación de ese puesto.
2. *Datos personales:* Se debe colocar cuatro datos que son importantes para que el reclutador pueda contactar al candidato, los datos que se deberán poner: Nombre completo, dirección actual de dónde vives, numero de contacto, correo electrónico. Recomendaciones: evita poner el correo electrónico con apodo o palabras infantiles ya que los reclutadores no lo tomaran en serio y creerán que es poco profesional, evita hacer caratula de tu currículum.
3. *Objetivo o resumen:* Es un pequeño párrafo de no más de tres líneas, en donde se resumirá a que buscas, tu experiencia y en qué área te desempeñas. Nunca deberás escribir objetivos personales, ya que estos quitan espacio y al reclutador no le interesa.
4. *Formación Profesional o académica:* Solo colocar la información de tu ultimo grado de estudio, en este caso la universidad, también poner fechas de inicio y fin del mismo así como la institución, en caso que exista maestría, colocar universidad y maestría, se recomienda no poner en proceso de titulación ya que esta pueda ser una pregunta de entrevista donde se podrá comentar la situación del estudio.
5. *Experiencia profesional:* En este punto se debe colocar las actividades que realizaste para alguna institución (trabajo, proyectos etc.), así como las fechas de ingreso y salida de cada una, el puesto, la empresa donde realizaste alguna actividad. Se debe redactar de manera de síntesis las actividades más importantes que realizaste en la empresa. Para un recién egresado que no tiene experiencia puede colocar sus prácticas profesionales y servicio social como experiencia, se debe presentar un documento claro, breve y libre de faltas de ortografía. Los errores más comunes es poner demasiada información ya que se piensa que mientras más datos tenga el currículum impresionara a los reclutadores, se recomienda que no pase de dos hojas.

6. *Generales o información adicional:* Este punto debe ser separada a la información que se ponga en la experiencia profesional, este punto solo se deberá incluir: nacionalidad, estado civil, edad, idiomas, paquetería o herramientas, cursos.

A continuación se mostrará un ejemplo de cómo debe ser un currículum para un recién egresado ver figura 4.

Como se observar en la figura 4 cómo deber ser un currículum para un recién egresado, a veces se dificulta como hacerlo porque se tiene el error de pensar que no cuenta con la experiencia necesaria para poder iniciar su carrera laboral, sin embargo es importante que los egresados compongan su currículum a partir de las prácticas y servicio social, cursos de actualización que realizaron en el ámbito escolar, actividades escolares, ya que estas actividades los formaron como profesionistas, de las cuales obtuvieron una formación de competencias y habilidades que ellos mismo no conocían, esto tipo de información genera en el universitario seguridad para poder demostrar y manejar los conocimientos que obtuvo, logrando una mejor impresión con el reclutador.

Una vez que se tiene listo el currículum el cual será nuestra tarjeta de presentación con las empresas, el siguiente paso es como buscar las ofertas laborales, en la actualidad se cuenta con diversos medios de comunicación donde se encuentran vacantes de empleo.

3.3 ¿Dónde buscar trabajo?

La búsqueda de trabajo no es una labor sencilla, antes de iniciar este proceso, se debe hacer una reflexión y un momento para cuestionar:

- ¿Dónde quiero trabajar?

Esta pregunta ayudará a tener una idea de dónde iniciar la búsqueda de trabajo, se debe identificar en que sector quiere trabajar y conocer los beneficios que ofrece.

LICENCIADA EN PSICOLOGIA

Mariana Ramírez Vázquez
Av. Cuauhtémoc #403
Col. Roma Sur
C.P. 06700, México D.F.
56 39 84 04 / mramirez@gmail.com



Objetivo

Recién graduado con deseos de incursionar en el área de Recursos Humanos. Sin experiencia previa, dinámica, facilidad de palabra, trabajo en equipo. Busco desarrollo a largo plazo así como adquisición de conocimientos.

Estudios Académicos

Ago. 2010-Ago. 2015 **Licenciatura en Psicología**
Universidad de Negocios ISEC

Experiencia Laboral

Ago. 20014-Dic. 2014 **Secretaria del Trabajo y Previsión Social**

- Prácticas profesionales enfocadas a evaluación psicológica.
- Entrevistas.
- Aplicación e interpretación de pruebas psicométricas.
- Pruebas Manuales VALPAR.

Información adicional

Generales: Mexicana, soltero, 27 años.

Idiomas: Inglés 50% (hablado, leído, escrito)

Otros: Manejo de PC, Office (Word, Excel, Power Point) Internet.

Figura 4: Ejemplo de un currículum laboral para el recién egresado. Se muestra como debe ser el currículum para un nuevo aspirante en busca de trabajo, donde debe mostrar información importante que le ayude a proporcionar información durante la entrevista.

Sería de utilidad que se tenga en cuenta en que sector que se desea trabajar, investigar la industria y su posible crecimiento dentro del giro. Como se mencionó en el apartado de conócete a ti mismo; conocer tus aptitudes, habilidades que puedas cumplir con las que solicitan las empresas de tu interés.

Actualmente en México se vive una crisis de desempleo para los recién egresados, pero también es una realidad que hay muchos empleos están ahí esperando a ser encontrados, sin embargo existen diversos sitios de internet para encontrar trabajo, algunos de los más importantes que cuentan con características que los hacen únicos:

- Acción trabajo,
- Bolsa Mexicana de trabajo,
- Bumerán México,
- Computrabajo,
- Zona Jobs,
- OCC Mundial México,
- Bolsas de trabajo Universidades,
- Ferias de empleo.

Las bolsas de trabajo por internet, tiene la finalidad de compartir la información del currículum en las bases de datos electrónicas, como OCC, COMPUTRABAJO, BUMERAN, entre otras. Estas bolsas funcionan de manera sencilla, donde el candidato sube sus datos personales, estudios profesionales, experiencia; el aspirante busca la vacante que le convenga y cumpla sus necesidades para postularse, la empresa recibe el currículum y revisa detalladamente si cumple con las competencias de la vacante, si tiene el perfil adecuado para la empresa, después de revisar se contacta a la persona para obtener una entrevista, de ahí se estará iniciando el proceso de reclutamiento.

Es importante mencionar que las redes sociales están teniendo un auge muy importante como una herramienta de mucha utilidad en la búsqueda de trabajo, un dato significativo es que más del 49% de las empresas están publicando sus vacantes en redes sociales; algunas de las más especializadas son LinkedIn, así como no especializadas como Facebook o Twitter, las cuales permiten encontrar trabajo.

Linkedin es una opción para la búsqueda de trabajo, esta herramienta fue hecha para tener contacto con profesionistas que están en el ámbito laboral los cuales apoyan para la búsqueda de empleo, proporciona noticias, información que ayudara a destacar en el campo profesional que se desea conocer, así mismo tener una base de contactos que te apoyaran aumentar la productividad con consejos o capacitaciones, es muy sencillo de utilizar, lo único que se tiene que hacer es abrir una cuenta de correo electrónico, proporciona los datos, como nombre, profesión, experiencia así como información personal. Esta red social aumentara las posibilidades de encontrar un trabajo.

Otro medio de comunicación es el Periódico, que es una herramienta que todavía utilizan las empresas para publicar sus vacantes, en donde te solicitan asistir a entrevista, llamar para concertar entrevista, se recomienda que antes de postularte a cualquier vacante investigues la empresa y si es de tu interés llames para concertar una entrevista, envíes tu currículum al correo si es proporcionado.

Las Bolsas de las Universidades que son una herramienta útil, ya que las instituciones cuentan con base de datos de las empresas con las cuales tienen algún convenio, lo que puede ayudar a un egresado para la búsqueda de trabajo, es recomendable checar las bolsa de trabajo de la universidad de donde se estudió.

Las Ferias de Empleo también son accesibles para los nuevos aspirantes, estas ferias son eventos donde los reclutadores asisten a universidades o delegaciones, se recibe una atención personalizada de parte de los representantes de las organizaciones, se ofrecen ofertas de empleos en diferentes sectores. Tiene como objetivo que el candidato deje su currículum con el representante ya que es el primer acercamiento directo con la empresa y el reclutador obtiene sus datos para concertar una entrevista de trabajo de acuerdo a las competencias laborales que se necesitan. Algunos estudiantes al participar en una feria de empleo tiene la idea que mientras más empresas visite y deje sus datos tiene mayor oportunidad de conseguir un trabajo, sin embargo hay que tomar en cuenta que se está dejando la opción a la suerte sin pensar que puede conseguir el trabajo que él quiera analizando mejor su elección.

La tecnología ha avanzado, ya que las ferias del empleo también se realizan virtualmente, estas funcionan desde la comodidad de la casa en el horario que se realice el evento, es muy fácil de utilizar nada más se tiene que acceder a internet al link donde se encuentran las ofertas laborales, si existe alguna en que se encuentre interesado a la vacante, se postule y la empresa se pondrá en contacto, hay que tomar en cuenta que de igual manera que las ferias de empleo presenciales y virtuales se llevan en fechas y horarios específicos.

Si se tuvo el éxito al momento de postularse a una vacante a través de los medios antes mencionados, el siguiente paso es que el reclutador se ponga en contacto y concerté una entrevista de trabajo. A continuación se comentará que tipo de vestimenta se deberá utilizar para dar la mejor imagen para la entrevista laboral.

3.4 Imagen Ejecutiva

En este apartado se hablara de la imagen personal, es importante tener el concepto claro para poder entender cómo se tiene que vestir para dar una buena presentación durante la entrevista. Garbbez R. (2014) comenta que “la imagen personal refleja lo que somos, lo que pensamos, nuestra esencia, asimismo refleja nuestro estatus social, cultural y socioeconómico”.

La mayoría de las personas se visten de manera inconsciente, no se percatan de la información que se desea transmitir a los demás con la vestimenta, si se utiliza la ropa inadecuada es probable que el mensaje que se quiere enviar a los demás no lo perciban o en su caso no coincida como realmente quieren ser vistas, es decir transmitir un aspecto erróneo o diferente a lo que realmente es o se pretende ser, esta puede alejar las posibilidades de obtener las metas que desean alcanzar.

Un punto muy importante para que nuestra imagen genere el impacto que uno desea, es la actitud, ya que es el factor fundamental que proyecta los que somos; Si se asiste a una entrevista de trabajo con una mala actitud y una vestimenta correcta, la imagen que se quiere reflejar no es la correcta. En cambio sí se asiste con una actitud positiva y con la vestimenta correcta la visión que se reflejar será una oportunidad de demostrar lo que se quiere y obtener el trabajo que se desea.

La imagen que genera una persona define la personalidad de cada uno, se tiene cuidar cada detalle de nuestro aspecto personal, es un factor importante que permite ver en poco tiempo por medio de la visión cualquier efecto que se desea causar; Al presentarse a una entrevista el reclutador obtiene información de una persona a través de su vestimenta, donde se da a conocer mucha información que deja ver lo que somos.

De acuerdo al Psicólogo Albert Merhabian (2014) menciona en su libro “Silent Message, el impacto de la imagen se conforma por el:

- 55% por la Apariencia; lo que traemos puesto, la ropa, los anteojos, accesorios etc.
- 38% Los movimientos; la expresión corporal, como nos movemos.
- 7% lo que decimos; el contenido de lo que decimos es lo último que queda en la mente”.

Una de las principales causas que preocupa a la persona al asistir a una entrevista, es la manera en la que se presentara a ella, muchas personas desconocen los códigos vestimenta y omiten como verse profesionales.

Se debe tener en cuenta que no existe una regla para vestir bien para las entrevistas, se recomienda estudiar el tipo de empresa a la que asistirá, con la finalidad de conocer como es la empresa así como el código de vestimenta que utilizan en ella, con el objetivo de que se sienta la seguridad con lo que viste y expresarlo durante la entrevista.

El tipo de color que se utiliza, influye mucho en la forma en que uno se vista, ya que el color que se usa es lo que se desea proyectar, por lo que a continuación se mencionara un listado del significado de los colores de acuerdo a la psicología del color.

- *Negro*: Liderazgo, elegancia, es un color retador. Evita el exceso de color negro contrastándolo con otro color, se puede utilizar faldas, trajes sastres, pantalones.
- *Azul marino*: Significa elegancia, es un color que da confianza, respeto, autoridad, credibilidad. Este color da seguridad para que se utilice en el ámbito laboral.
- *Azul*: Trasmite calma y es perfecto para combinar con todo.

- *Gris Oxford*: Valor, empuje, madurez. Este color da elegancia y combina con todos los tonos de piel.
- *Gris*: Simboliza neutralidad y sofisticación, es el color mas usado después de del azul para una entrevista de trabajo.
- *Caqui*: Es informal, casual.
- *Rojo*: Atrevido, llama la atención. Es un color que puede ser utilizado en corbatas para hombres y chaquetas para mujeres.
- *Blanco*: Pureza, luz, delicadeza.
- *Café*: Amigable, eficacia.
- *Amarillo*: Es un color cálido y transmite inteligencia, sin embargo hay que usarlo moderadamente, se puede utilizar en una mascada, poco recomendable para una entrevista.
- *Naranja*: Transmite alegría y energía, es un color difícil de combinar, es muy arriesgado utilizarlo para una entrevista de trabajo.
- *Morado*: Es un color distinguido de lujo, por lo que se debe usar con moderación.
- *Verde*: Es un color relajante y tranquilo, sin embargo no favorece a todos los tonos de piel, por lo que hay que tener cuidado al usarlo y combinarlo.

Es importante que se conozca también el tipo de color que le queda a cada uno, ya que todo el cuerpo está cubierto por ropa y accesorios por eso es importante que tengamos en cuenta como elegir la ropa que se utilizará.

El arreglo personal es un punto muy significativo para poder tener éxito en la primera entrevista, a continuación se muestran los aspectos que se deben de cuidar antes de una entrevista.

Dentro del estudio se desglosaran los aspectos importantes, estos se realizaran dando una explicación por partes de hombres y mujeres esto para que se pueda entender con facilidad, ya que el aspecto personal es de gran importancia para tener éxito en cómo te vera el reclutador durante la entrevista. A continuación se mencionaran los aspectos más relevantes en la vestimenta de los hombres, deben de cuidar para dar la mejor imagen:

Hombres:

Los hombres deben tener por lo menos tres trajes en su guardarropa para todo tipo de ocasión, hoy en día la mayoría de los hombres se han vuelto vanidosos, esto se debe a las nuevas generaciones y tendencias, por lo que cuidan mucho su aspecto personal, en este apartado se mencionaran algunos consejos, que los hombres deben atender para asistir a una entrevista laboral.

Existen tres tipos de trajes para hombre que se tiene que tener en cuenta al momento que deben de utilizar de acuerdo al cuerpo de cada persona son:

- *Corte europeo:* Este tipo de traje es ajustado en la cintura con pinzas, tiene hombreras rectas, tiene una abertura en la parte de atrás. El pantalón se ajusta al cuerpo. Es recomendable para hombre delgados altos y con cuerpo equilibrado.
- *Corte inglés:* El saco de este tipo de corte es recto, no tiene pinzas, tiene hombreras planas, lleva solo una abertura en la parte de atrás. El pantalón se ajusta al cuerpo. Es recomendable para hombres robustos, musculosos con cuerpo atlético y con hombro anchos.
- *Corte americano:* Este tipo de traje, el saco es más amplio en la parte inferior formando equilibrio en los hombros, tiene pinzas que ajustan poco la cintura, las hombreras son gruesas, puede tener una a dos aberturas atrás. El pantalón es recto y al cuerpo. Es recomendable para hombre con abdomen y hombros estrechos.

Una vez que ya se conoce que ropa para hombres es la indicada para presentarse a entrevista, también es importante conocer qué tipo de accesorios y aspectos físicos son aceptables para la vestimenta que se utilizará, para tener una imagen ejecutiva para la entrevista de trabajo. A continuación se mencionan algunas recomendaciones:

- El cinturón debe ser de piel, el color debe ser el mismo que del pantalón o los zapatos, la hebilla debe ser chica y no muy llamativa.
- Evitar las el uso de pisa corbatas.
- La mancuernillas son estilo de elegancias, si se suelen usar que sean pequeñas y sencillas, no son indispensables.
- Evitar el uso de pulseras, si se utilizan que se una y que se a formal (oro, plata) ya que de lo contrario rompen la imagen ejecutiva.

- Si se usan anillos, que sea el de matrimonio o de graduación.
- Evita el uso de cadenas o medallones sobre la corbata.
- Si se utiliza reloj, que este sea delgado, sencillo, puede ser de oro o plata y sin adornos.
- Tener los zapatos limpio y lustrados, este punto en realidad no requiere de mucho trabajo, pero causa gran impacto a la hora que nos ve el reclutador.
- Se debe afeitar correctamente para que no se de la imagen de sucio, evitar el uso del bigote mal cortado o patillas largas.
- El peinado debe ser formal, evita peinado extravagantes.
- No utilizar calcetines que no queden con el traje que llevas, ya que al momento de presentarte resaltaran.

En la figura 5 se muestra un ejemplo de lo aceptable y no aceptable para presentarse a una entrevista de trabajo.

Mujeres:

El guardarropa de una mujer es muy extenso por lo que tiene más posibilidades de realizar combinaciones que le permitan verse ejecutiva. Las mujeres dan una mejora imagen cuando descubren quienes son, lo que permite iniciar a probar con prendas, colores y estilos que les favorece. La seguridad de una mujer viene desde el interior lo cual proyecta una imagen relacionada con su personalidad, lo cual permite aumentar la seguridad y hacer más fácil cumplir sus metas profesionales.

Es importante destacar que para dar una imagen primero se tiene que sentirse segura de sí misma, esto permitirá una reflexión de aceptación con su cuerpo y verse de una manera diferente. Por lo que se recomienda que inicie a identificar sus proporciones (estatura, complexión, piernas, brazos, talle, hombros, busto, cadera, cuello), esto permitirá identificar lo que les favorece y proyectar el perfil positiva hacia los demás. A continuación se mencionaran algunas recomendaciones para vestimenta ejecutiva de acuerdo a las proporciones de cada persona. Ver cuadro 3.



Recuerda que una buena imagen proyecta el puesto que quieres conseguir, no es necesario utilizar ropa lujosa.

Figura 5: Explicación de cómo debe asistir un hombre a una entrevista de trabajo, así como lo que no debe usar. En esta figura se muestran algunas recomendaciones para hombres de cómo debe utilizar la vestimenta correcta para la entrevista de trabajo.

COMPLEXIÓN:	RECOMENDACIONES
Estatura baja	El uso de pantalones rectos, colores lisos,
Estatura media	El uso de pantalones rectos, solapas medianas, faldas a la rodilla, cinturón de hebillas tamaño medianas.
Estatura alta	El uso de pantalones amplios, faldas en línea A, sacos grandes con solapas grandes, blusas con cuello grande y mangas largas.
Compleción fina	Se recomiendan accesorios discretos, por ejemplo, anillos pequeños, aretes delgados y sencillos, tacón de 2 a 6 cm, bolsos pequeños.
Compleción promedio	Se recomiendan accesorios medianos y sencillos.
Compleción gruesa	Se recomiendan aretes largos y sencillos, bolsos grandes, pulseras anchas.

Cuadro 3: Compleción del cuerpo femenino.

En este cuadro se muestra la compleción que puede tener cada mujer y se realizan algunas recomendaciones de acuerdo al atuendo y accesorios que pueden utilizar.

Otro aspecto importante que se tiene que tomar en cuenta, es el reconocer los colores que favorecen a cada tono de piel, el cuerpo, para poder elegir que ropa se puede utilizar, se recomienda prepararse un día antes de la entrevista, probarse la ropa que quedaría acorde a la situación, usar los colores anteriormente mencionados para proyectar la imagen ejecutiva que se desea.

El aseo personal también forma un punto importante, se recomiendan los aspectos que una mujer deberá cuidar

- El cuidado de las uñas; si se acostumbra a tener las uñas pintadas, evita el uso de colores llamativos, procura tener las uñas pintadas y el barniz se conserve completo.
- Evita tener vellos en las piernas, axilas o sobre el labio superior. Trata de dar la mejor imagen.
- Evita los peinados extravagantes, así como el tinte llamativo en el cabello, es mejor tener un color sencillo y sobrio para mostrar profesionalismo.
- El maquillaje debe ser sencillo y natural, utiliza maquillaje que vaya de acuerdo con tu tono de piel, no utilices sombras de colores llamativas, utiliza colores cálidos.

Para poder entender mejor las recomendaciones antes mencionadas, en la figura 6 se muestra imagen donde se podrá observar cómo se debe asistir a una entrevista de trabajo.

Otros puntos importantes del aspecto personal que se deben de tomar para hombres y mujeres son:

- No comerse las uñas, tener las uñas bien arreglados, ya que es lo primero que observa el reclutador al iniciar la entrevista.
- Evitar el mal aliento.
- Utilizar perfumes o lociones no tan llamativos, ya que si estos son fuertes pueden causar repugnancia y mareos al entrevistador.
- Evita fumar antes de la entrevista, ya que el olor queda impregnado.

Hay que tomar en cuenta estos consejos ya que la imagen ejecutiva es lo primero que se ve y es lo que hará que nos traten con seriedad y profesionalismo, puede ser que todo sea muy superficial sin embargo de este punto tan sencillo se abren las puertas al mundo laboral.

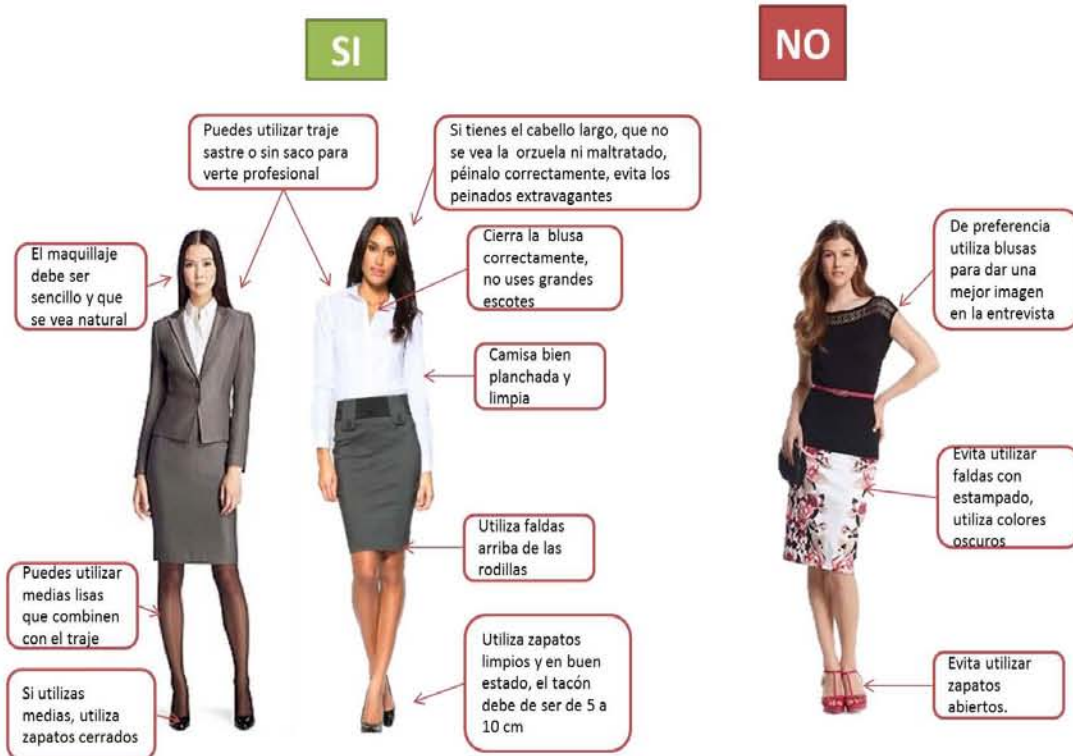


Figura 6: Explicación de cómo debe asistir una mujer a una entrevista de trabajo, así como lo que no debe usar. En esta figura se mencionan algunos consejos para la mujer, de acuerdo a la vestimenta que debe usar para una entrevista de trabajo y verse profesional

Ahora que se ha hablado de que vestimenta se debe utilizar para una entrevista de trabajo, en el siguiente tema se profundizará, en el comportamiento que el candidato deberá cuidar en su lenguaje corporal y oral.

3.5 ¿Cómo venderte en una entrevista?

Los jóvenes que se encuentran en búsqueda de trabajo se sienten temerosos a no poder encontrar trabajo ya que no cuentan con la experiencia necesaria en el área que desean desenvolverse, por lo que esta inseguridad se añade a no tener el éxito en lo que desean y por esto mismo se sabotean, deciden cambiar el rumbo de sus metas, lo que ocasiona que obtengan un trabajo que no les agrada. En este capítulo se desarrollará la seguridad que deben tener los aspirantes a través de la seguridad, el lenguaje corporal y oral que deben de tener como profesionistas para que puedan llevar estas técnicas durante la entrevista y su carrera laboral.

Se debe tener en cuenta que la imagen dice mucho de una persona, que la apariencia que es lo primero que ven los reclutadores, sin embargo también observan el lenguaje no verbal que se expresa a través de los gestos, el tono de voz que se utiliza desde el saludo y durante la entrevista, es ahí donde se proyecta la personalidad y la seguridad. Los mensajes que se desean transmitir pueden ser negativos o positivos, se tiene que cuidar mucho la información que se desea dar.

Como se mencionó en el tema anterior, es que la imagen está formada por diferentes factores que se demuestran durante la entrevista, algunos de ellos son: el **lenguaje corporal**, que muestra la personalidad de cada uno y expresa mucha información como el caminar, cuando entras a un lugar, si se tiene miedo o nerviosismo; la otra es **la postura**, que es la que informa, la seguridad de acuerdo a la manera de pararse, sentarse, si se asiste a una entrevista cansado, se refleja el estado de ánimo que tiene la persona. También se encuentra la **comunicación verbal**, es la forma en que se expresa la persona, como habla y lo que dice, es importante demostrar el profesionalismo y dar a conocer lo que se sabe.

Estos factores antes mencionados dan a conocer el nivel social, educación, por la que está formada la persona, es la información que se da y lo que percibe el reclutador con tan solo observar al aspirante al puesto.

Las conductas que puede tener una persona durante una entrevista puede ser de manera rápida e inconsciente, por lo que cuesta trabajo entender el mensaje que se intenta dar, sin embargo, cada uno debe conocer su forma de ser, de saludar, hablar con tono firme, y la postura que se utiliza al relacionarse con los demás.

Ostrosky (1999) en su artículo de El Lenguaje Sutil, comenta que “aproximadamente el 60 0 65% de significado social se deriva de conductas no verbales”; también enseña que el lenguaje no verbal puede dar una interpretación diferente al intercambio de mensajes, esto se debe a diferentes factores que a continuación se mencionan.

- La persona que lo envía y la finalidad del mensaje.
- La persona que recibe el mensaje, si la interpretación del receptor es correcta.

Los mensajes no verbales, son enviados de diferentes formas, sea un gesto, movimiento del cuerpo etc. Ostrosky (1999) menciona ocho claves que se pueden distinguir diversas maneras formas de comunicación no verbal y son las siguientes:

1. Quinestésica: Son los movimientos oculares, posturas y gestos, que el cuerpo envía hacia el exterior, por ejemplo, las sonrisas, malas caras, dilatación de la pupila.
2. Apariencia física: Es la imagen personal que se da a notar, como los accesorios (collar, anillos, bolsas, vestimenta), limpieza personal, colores, es la representación que se desea dar.
3. Olfato: Es la información que se da sin decir ni una palabra ni movimiento, es el olor corporal, perfumes y lociones, por eso se recomienda utilizar olores suaves.
4. Vocálica: Es la información que se transmite a través del tono de voz que se utiliza al tener una conversación con otra persona donde se mide del cómo y el que se dice durante la entrevista, por ejemplo pausas durante la conversación, la rapidez del habla, volumen, calidez etc.

5. Proxímica: Es el uso y la percepción del espacio social y personal, se refiere al territorio de cada persona, es importante que durante una entrevista de trabajo se respete el espacio que se ha ofrecido por parte del reclutador, por ejemplo, si te encuentras en frente del escritorio no te recargues en él, porque invades el espacio del reclutador.
6. Háptica: Se refiere al uso del tacto, es el contacto físico con los demás, por ejemplo abrazar, saludar, palmear. Durante una entrevista de trabajo evita los abrazos y saludar de beso, ya que no se conoce cómo reaccionara la otra persona.
7. Temporal: Se refiere al uso del tiempo, informa la puntualidad, tiempo de espera etc.
8. Medioambientales: Se refiere a todo lo que se encuentra alrededor, es un factor que altera los patrones de comunicación, ya que es la estructura donde se lleva la a cabo la conversación y se tiene la comunicación interactiva, por ejemplo la temperatura, el ruido, las instalaciones etc.

Al momento de crear la primera impresión, las personas inician a formar juicios de otros antes de hablar, las primeras claves que se notan es la apariencia física y la quinestésica, que juegan un rol importante en es para crea la primera opinión, porque los primeros que se pueden observar sin requerir tanto esfuerzo y obtener información.

Los mensajes que no verbales desarrollan un papel importante en el éxito o fracaso de una persona, en ocasiones las comunicación verbal es la parte menos importante de una conversación.

Una vez mencionado los factores que se desenvuelven durante una conversación no verbal, a continuación se sugieren algunos consejos que se deben tomar en cuenta para una entrevista de trabajo:

- Debe cuidar su imagen personal al presentarse a una entrevista, mostrar profesionalismo para que lo tomen en serio. La primera impresión es decisiva para continuar con el proceso.
- Existen dos momentos principales en la entrevista, que es la presentación y la despedida, en esos dos puntos se crean las impresiones duraderas.

- Es importante tener más de una entrevista de trabajo, ya que cada vez que asista se tiene la oportunidad de mejorar y practicar la seguridad en cada respuesta que se da, se tiene conciencia de las debilidades y mejorarlas.

Como menciona a James J. (2013) en su libro La biblia del lenguaje corporal, comenta que existen dos tipos de gestos, que son (ejemplos ver cuadro 4):

- Los gestos inclusivos, que son aquellos que se utilizan para dar un mensaje positivo, en cual se muestran la empatía y la seguridad de cada persona.
- Los gestos exclusivos, que son aquellos que muestran un mensaje negativo, muestra inseguridad y que no están cómodos por la situación.

Para que se pueda entender mejor a continuación en la figura 7 se mostraran imágenes sobre los tipos de gestos que se mencionaron anteriormente.

Cuando se entiende mejor cuales son los gestos que pueden beneficiar a la imagen que se quiere mostrar durante una entrevista, la seguridad mejora, por lo que es recomendable, practicar el lenguaje corporal con las amistades y familiares, pueden aportar al cambio que se quiere generar para mejorar la postura y los gestos a demostrar.

En la figura 8 se muestra una imagen con recomendaciones de cómo se debe utilizar el lenguaje no verbal durante una entrevista de trabajo:

Una vez que se explicó que es el lenguaje no verbal, es momento de explicar cuál es el lenguaje oral que se debe utilizar para vender la experiencia y habilidades que tiene cada persona en las empresas.

En todo momento las personas se relacionan con otras situándose en el rol de emisor, que contiene una variedad de mensajes que se transmiten por distintos canales de comunicación, componiendo una respuesta por parte del receptor.

El lenguaje oral, es la relación con el medio utilizando sonidos que provienen de la voz, desde el momento que estamos con una persona frente a frente.

Inclusivos	Exclusivos
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Captar la mirada de alguien y sonreír ✓ Sonreír cuan hablan o cuentan un chiste ✓ Inclinarsse hacia delante ✓ Asentir ✓ Gestos abiertos que muestran las palmas de las manos ✓ Pierna cruzada hacia la audiencia 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Mira hacia abajo ✓ Cerrar los ojos en un parpadeo largo ✓ Sonreír para uno mismo ✓ Cara inexpresivas ✓ Brazos piernas cruzada ✓ Cruzar las piernas alejándose ✓ Mirar hacia abajo meneando la cabeza ✓ Mascar ✓ Recostarse en la sillas

Cuadro 4: Gestos Inclusivo y Gestos Exclusivos. Dentro de este cuadro se presentan ejemplos, de gestos que ayudaran a identificar mensajes positivos y negativos durante la entrevista.



Figura 7: Ejemplos de los gestos inclusivos y exclusivos. Se muestran imágenes de los gestos, que permiten entender mejor para llevarlos a la práctica.

Una vez sentado frente al entrevistador, el **comportamiento y gestos** se convierten en lenguaje. El lenguaje no verbal es la herramienta mas poderosa en ese momento

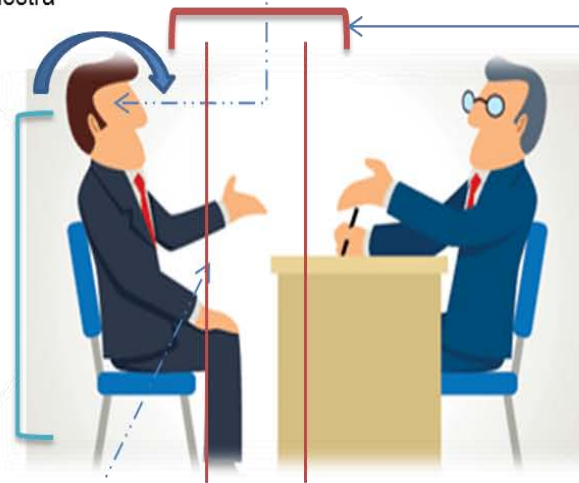
Hay que **mirar** al entrevistador de manera correcta, la atención debe estar dirigida hacia él.

Inclinar la **cabeza** durante la entrevista, el candidato demuestra interés por el tema

Hay que tener cuidado en no invadir el **espacio** del entrevistador, es importante no toca nada del escritorio, no recargarse en el escritorio ya que puede transmitir cierta agresividad y dominancia

La **espalda** deberá tener un postura enderezada de 90°, no debe estar rígida

Sentarse correctamente con las **piernas** en paralelo, las **palmas** abiertas para explicar el punto de vista



Saluda y despídete con un **apretón de manos** fuerte y una sonrisa en el rostro

Tener cuidado con las gesticulaciones de las **mano**, deben de estar a la vista del interlocutor ya que es la parte del cuerpo que ayuda a identificar las intenciones

GESTOS



Un **gesto de sonrisa** es un buen indicador de relajación y alegría



No mantener la mirada o dudar al momento de una pregunta es un indicador de **inseguridad**

Figura 8: Lenguaje no verbal.

Se puede observar, cual es la postura correcta que el candidato debe tener durante la entrevista, los gestos positivos que deben utilizar para causar buena impresión, es importante que el aspirante tenga seguridad para que el reclutador pueda distinguir. la postura corporal como los gestos es importante para lograr metas.

Cuando se participa en una conversación pueden existir problemas de comunicación, sin embargo se muestran personalidades y se verifica la información con su lenguaje corporal. Existen personas que cuentan con un vocabulario enriquecido que pueden tener una conversación con facilidad con los otros, también existe el lado contrario que son personas que tienen dificultad de expresar sus ideas concretas.

La comunicación eficaz entre dos personas da inicio cuando el receptor interpreta la información del mensaje que concuerda con el sentido que transmitió el emisor. En el lenguaje oral intervienen diversos elementos que permiten que el proceso sea fácil o difícil de transmitir. Ver figura 9.

Las características más importantes de la comunicación oral son:

- **Expresividad:** la expresión es espontánea y natural, es la proyección de emociones, esto depende del tono de voz y los gestos que se utiliza, por eso mismo se tiene gran capacidad expresiva.
- **Vocabulario:** En la comunicación oral, existe un vocabulario sencillo y limitado u normalmente contiene errores como frases hechas o repeticiones (o sea, entonces, no).
- **Hablar correctamente:** Vocalizar bien, evitar muletillas, llamar las cosas por su nombre evitar abusar de cosas, cacharro, chisme; Utilizar los gestos correctamente sin exagerar.

Cuando se comprende los factores fundamentales para que se pueda llevar a cabo la comunicación oral, se tiene que tener en cuenta que tiene dos tipos de significados que son:

- **Directo:** es el sentido que tienen las palabras
- **Indirecto:** es cuando él las palabras se expresan entre líneas

Conviene recordar que todas las personas que reciben un mensaje son relacionadas con la experiencia que tienen con su marco de referencia, por lo que se ocasiona que se haga un juicio sobre el mensaje, puede que lo consideren negativo o positivo. El marco de referencia tiene como finalidad aceptar la información que se recibe.

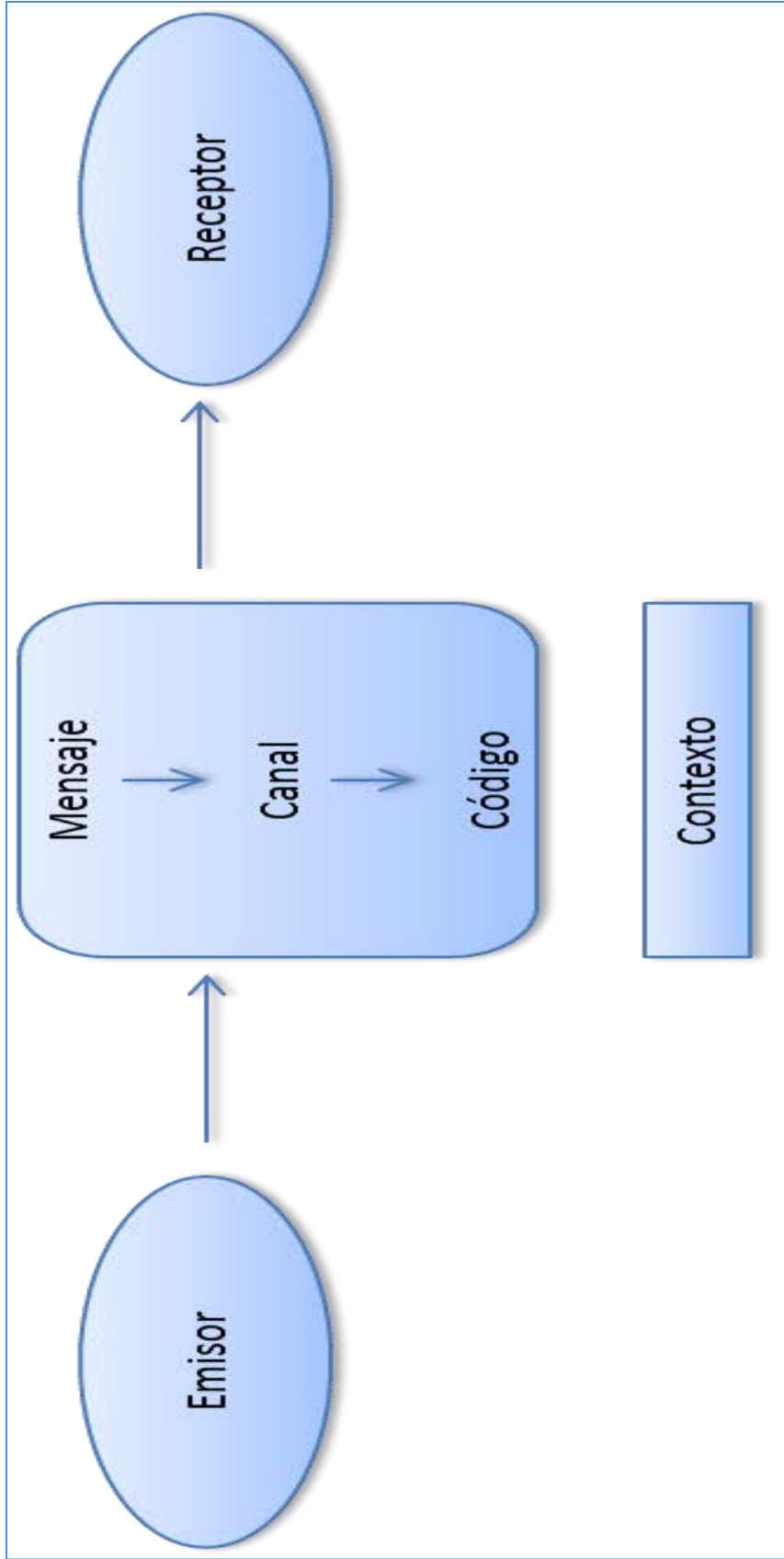


Figura 9: Comunicación verbal
Se muestra el proceso que se lleva en la comunicación oral, cuales son los elementos que se utilizan para tener una buena comunicación.

En las entrevista de selección de personal, la espontaneidad queda en segundo plano, se espera que el candidato pueda exponer los resultados que ha tenido durante su vida, la información que dé debe ser real y concuerde con su currículum.

Bygate (1987) menciona que se pueden distinguir dos aspectos fundamentales de la comunicación oral:

- **Conocimientos:** Es la información que se tiene en la memoria para que se expresada con el lenguaje de dominio. Intervienen aspectos relacionados con la cultura.
- **Habilidades:** Son los comportamientos que se mantienen en la comunicación oral, tales como la habilidad de adaptación.

Para poder entender mejor el modelo que plante Bygate, un ejemplo sería, muchas veces se ha asistido a una entrevista de trabajo, se tiene algunos conocimientos de cómo se debe vestir y comportarse en una entrevista, como dirigirse hacia el entrevistador etc. Los recuerdos y la experiencia se guardan. Se dispone de la información de las comunicaciones así como de la cultura donde se vive. Es ahí donde se unen los conocimientos de ciertas situaciones así como las habilidades que se deben tener para adaptarse en cualquier ámbito en donde se desarrolle dicho contexto.

En el cuadro 5 se muestra un breve análisis de cómo se lleva la situación comunicativa durante una entrevista de trabajo, como los elementos del lenguaje oral que participan en ella.

El escuchar con atención (escucha activa) es uno de los comportamientos más importantes en la comunicación oral, este es lleva a cabo al prestar atención se transmite que el interlocutor, la idea que el mensaje trata de dar, lo está recibiendo y es capaz de interpretar y comprender lo que la otra persona trata de comunicar.

	Tipo	Finalidad	Características
EMISOR	El entrevistador	Selección de personal	Jerárquicamente superior
RECEPTOR	Candidato al puesto	Conseguir trabajo	Jerárquicamente inferior
MENSAJE	Conjunto de información	Comprensión entre entrevistador y entrevistado	Conciso, objetivo y verídico
CANAL	Oral		Directo
CÓDIGO	Idioma español	Uso de lenguaje apropiado en el ámbito de RRHH	Registro Formal
CONTEXTO	Empresarial, profesional	Desarrollo de una entrevista adecuada	Importancia de la actitud y gestos Ausencia de público Entrevista preparada Límite de tiempo

Cuadro 5: Análisis de una entrevista de trabajo. Gómez J. y Martín M. (2008)

Se muestra un ejemplo de cómo se relaciona con el proceso de comunicación así como las personas que participan en una entrevista.

Algunas recomendaciones para que la escucha activa tenga éxito son:

- Contar con una disposición psicológica; mientras más información se tenga, mejor se podrá actuar para resolver el problema.
- Observar al interlocutor; tiene como función el poder observar cuando desea que se tome la palabra.
- Utilizar las palabras “si no he entendido mal” para que la comunicación fluya con facilidad.
- Poner atención mientras escucha, no interrumpa.

Al tener una escucha activa, se puede conseguir que durante la entrevista el reclutador se sienta a gusto y empático al notar que pone atención, convertirse en una persona significativo y destacar de los otros candidatos.

Durante la entrevista se cuenta con la oportunidad de destacar, por lo que es importante recordar que se tiene que hacer es escuchar-pensar-hablar; Se tiene que entender las preguntas que realiza el reclutador, si no se entendió la pregunta, confirme lo que le trató de decir, si desconoce lo que pregunto no responda cosas que no son, este tipo de situaciones tratan de descubrir la capacidad de aprendizaje de comprensión así como el cumplimiento de las instrucciones.

Es importante demostrar las cualidades que cada persona tiene, como la honestidad, liderazgo, la capacidad comunicativa, gestión, etc. Tiene que respaldar sus afirmación con pruebas, y durante la entrevista personificar las cualidades con acciones, de manera en que se comporta. Por ejemplo, si el entrevistado comenta que tiene competencias de liderazgo, es importante que respalde la información platicando su experiencia a través de ejemplo o vivencias que ha tenido durante su vida laboral o en el caso de los egresados en su formación escolar como que es que esta habilidad se desarrolló.

Al término de la entrevista muchas personas se preguntan: ¿Qué debería de hacer después de la entrevista de trabajo? Todavía quedan cosas por hacer para mejorar la impresión que pudiera haber causado al entrevistador, o para arreglar las cosas si siente que no le ha ido bien, es el momento de poner en práctica la última herramienta para poder tener la oportunidad de conseguir el empleo.

Algunas personas entran en conflicto en que hacer ¿Debo mandar un email al entrevistador? ¿En cuando tiempo debo de realizar una llamada telefónica al reclutador? ¿Pensaran que me encuentro desesperado si hago esto? En este punto se explicaran las opciones que pueden realizar después de una entrevista de trabajo.

Lo que se haga después de la entrevista es muy importante, la mayoría de los candidatos que compiten para el mismo puesto hacen lo mismo: **esperar a que se comuniquen con ellos**. Por lo que se recomienda dos pasos sencillos para dejar de actuar de la misma manera que el resto de los demás:

1. *Retroalimentación:* Al salir de la entrevista es importante hacer una auto-examinación de cómo cree que haya sido tu conducta durante el encuentro, realiza las siguientes preguntas:
 - a. ¿Qué crees que ha salido bien en la entrevista? Se ha tenido empatía con el reclutador, la entrevista ha sido fluida, contestaste correctamente y con honestidad.
 - b. ¿Qué crees que ha salido mal? Si no existió empatía con el reclutador, no te sentiste bien durante la entrevista ¿Qué crees que haya pasado? ¿Qué crees que pudiste haber mejorado? ¿Qué cambiarías de tus respuestas?
2. *Enviar un correo electrónico de agradecimiento:* Si la entrevista ha ido bien el email reitera la el interés que se tiene sobre el puesto y se da un plus exponiendo los motivos de cuales quiere formar parte de la empresa, se debe envía un email al reclutador agradeciéndole su atención, Si ha ido mal durante la entrevista no es momento de desanimarse ya que enviar el correo puede aumentar las posibilidades que se tienen de conseguir el empleo, ya que el reclutador puede observar el interés y cambiar su punto de vista que tenía en la primera imagen. La carta de agradecimiento debe tener:
 - a. Se cordial y agradece la atención.
 - b. Expresa el entusiasmo (no exageres).
 - c. Personaliza la carta.
 - d. Reitera la experiencia.
 - e. Destaca los éxitos obtenidos.

- f. Coloca referencia laborales (si no cuentas con experiencia, solicita apoyo de tus profesores ya que ellos conocen tus habilidades).
- g. Revisa la ortografía antes de enviarla.

Para dar el seguimiento correspondiente después de la entrevista es importante que antes de despedirse del reclutador, solicita los números telefónicos de la empresa, así como el correo electrónico. Es recomendable enviar la carta de agradecimiento después de 24 horas de haber asistido a la primera entrevista, después del tercer día, se puede comunicar con el entrevistador para que conozca en que proceso va la elección del candidato.

Si se contacta la empresa con el candidato para la segunda entrevista, no debe olvidar la imagen y el lenguaje oral para la entrevista, la retroalimentación que se realizó puede apoyar a mejorar las debilidades durante la segunda entrevista.

También existe la posibilidad que después de hacer él envió de la carta de agradecimiento la empresa no se contacte, es la parte desalentadora de buscar empleo. No importa si la entrevista fue un éxito o un fracaso, es posible que no contacten al candidato para decirle que no fue seleccionado. Sin embargo se debe pensar de manera positiva y pensar que no todas las empresas son para ellos.

Deben evitar pensar en cambiar el camino de su objetivo que es trabajar en lo que realmente le apasiona, ya que las oportunidades se encuentran cuando realmente están en búsqueda de ellas.

Hay que tener en cuenta que para la búsqueda del trabajo que deseas tener, es importante tener la mente abierta y que la búsqueda puede ser lenta o rápida pero no se tiene que desalentar, se debe tener la seguridad que se ha tenido durante todas las entrevistas y trabajar en las fortalezas y debilidades. El campo laboral es amplio, existen empresas que buscan a los egresados para darles la oportunidad de generar la experiencia, es mejor cuando es en el área que se desea desarrollar.

En resumen del manual de la búsqueda de trabajo, se muestran algunas recomendaciones para la búsqueda de trabajo.

Currículum:

- Verificar que los datos que se colocan sean los correctos.
- Verificar la redacción y ortografía.
- Ser honesto.
- Realiza tu FODA para que conozcas tus fortalezas y áreas de oportunidad para que puedan empatar con las metas planteadas.

Antes de la entrevista:

- Cuando al entrevista de contacte por vía telefónica, recuerda estar en lugar tranquilo, ya que existen posibilidades de una entrevista en ese momento, se cordial.
- Si la empresa te contacta por correo electrónico, es importante que llames o respondas el correo para confirmar asistencia.
- Investiga toda información sobre la empresa a la que asistirás, para que conozcas a que se dedican, en ocasiones el reclutador pregunta si tienes conocimiento a que se dedica la empresa.
- Tener en cuentas las debilidades, aprovechar las fortalezas para mejorarlas.
- Recuerda las preguntas que se pueden hacer durante la entrevista: sobre el puesto, funciones, actividades; evita preguntar acerca del salario y horario, ya que estarás transmitiendo el mensaje erróneo durante la entrevista.
- Practicar enfrente de un espejo o con un amigo el lenguaje no verbal y verbal, eso ayudara a dar seguridad cuando llegues a la entrevista.
- Estudia las aptitudes, experiencia y educación, recuerda que es importante demostrar lo que realmente sabes sin caer en mentiras.
- Lleva dos currículum, conócelo a la perfección, ya que será la herramienta que utilicen para la entrevista.
- Una noche antes selecciona la vestimenta correcta para la entrevista, no realices la búsqueda el mismo día de la entrevista ya que es pérdida de tiempo para concentrarte en la entrevista.

- Se tiene que descansar correctamente para que el cuerpo se encuentre en alerta, de lo contrario, la imagen enviara el mensaje de cansancio y podría ser factor que influya durante la entrevista.
- Recuerde no agendar dos o más entrevistas de trabajo el mismo día, ya que estará preocupado por cumplir a todas las citas y esa será la información que dejaras al reclutador.

Llegando a la entrevista:

- Preséntate a la entrevista de 10 a 15 minutos antes, para sentirse relajado antes de la entrevista.
- Evita llegar sudado o agitado pensando que llegaste tarde.
- Preséntate bien vestido y limpio
- Presentante a la entrevista solo.
- Salude a la persona que lo reciba y las personas que se encuentren en la sala de espera, recuerde sonreír.
- Si ve más candidatos en espera no se desanime, recuerda que cuentas con las habilidades y conocimientos para conseguir el puesto.
- Si lo hacen esperar, no demuestre desesperación ya que demuestra que es poco tolerante.

En la entrevista:

- Saluda al entrevistador de manera profesional, recuerda el gesto de la sonrisa.
- Recuerda usa el tono de voz firme y fuerte, permitirá que te preste atención al momento de la entrevista, evita el titubeo.
- Indica tu nombre completo y el puesto para el que te estas participando.
- Salude al entrevistador cuando él lo solicite, recuerde el saludo de mano debe ser firme y con una sonrisa en el rostro.
- Siéntese cuando lo solicite el reclutador, él le indicara el lugar donde debe sentarse.
- Al saludar proyectar una postura de seguridad, postura erguida y mirada hacia el frente.
- Recuerde la posición al sentarse, espalda a 90°, manos sobre las piernas y utilizar ademanes sencillos.

- Desde que inicia la entrevista, ten un buen contacto visual.
- Muestra atención e interés.
- Responde sinceramente a todo.
- Recuerda ESCUCHAR-PENSAR-HABLAR, responder solo lo que preguntan.
- Intenta mantener la calma, no hable demasiado rápido, exprésate con claridad.
- Recuerda que estas en una entrevista de trabajo, el vocabulario debe ser profesional, evita ser negativo y no menciones groserías.
- Mantén el contacto visual durante toda la entrevista, evita incomodar o intimidar.
- Recuerda que la entrevista es para comentar las habilidades, conocimientos y experiencias que se tiene, por lo que es el momento de destacar y mostrar quien eres. Vende tu competencia, no tu necesidad de empleo.
- No exagere hablando tanto, se concretó.
- Muestra entusiasmo por el puesto.
- Recuerda ser educado, las palabras claves son, por favor y gracias.
- Al finalizar la entrevista solicite los datos del reclutador.
- Despídase del reclutador hasta que él le de la mano, recuerda el apretón de mano con firmeza y la sonrisa.
- Al salir despídase de todos con una sonrisa y un hasta luego.

Después de la entrevista:

- Haga una retroalimentación del cómo le fue en la entrevista, ver las situaciones positivas así como las negativas que se tienen que mejorar.
- Realiza el seguimiento correspondiente, después de 24 horas puede enviar una carta de agradecimiento por correo electrónico, después del tercer día realizar una llamada para que el reclutador para conocer la situación. Recuerde no importa si le fue bien o mal en la entrevista realice el seguimiento correspondiente.
- Sigue preparándote para futuras entrevistas, ya que existe la posibilidad que no seas contratado.
- Si no fuiste contactado por la empresa, no te desanimes, auto-motívate para mejorar en el proceso de búsqueda.
- No te desvíes de tus metas.

Qué no hacer:

- Llevar parientes, amigo o hijos.
- Interrumpir.
- Utilizar excusas si llegaste tarde o se te olvidó tu currículum, soluciona el problema sin que se dé cuenta el entrevistador.
- Mastica chicle, fumar antes de la entrevista.
- Tocar los objetos que se encuentren en el escritorio del reclutador.
- Evita hablar de los problemas personales.
- No hables mal de las empresas en las que has trabajado.
- Evita ponerte nervioso/a y los gestos que lo indiquen como morderte las uñas, golpear con el bolígrafo en la mesa, agitarte en el asiento, entre otros.
- Recuerda que el lenguaje oral es parte importante de la entrevista, no debes usar palabras rebuscadas, no respondas con dudas ni con monosílabos, no utilices muletillas.
- No esperes tanto tiempo para responder

Es indispensable que el egresado se prepare antes para una entrevista para que refuerce su seguridad y conocer lo que sabe de sí mismo, de la posibilidad de enfrentar el proceso de reclutamiento con tranquilidad, para que de la mejor impresión hacia la persona que lo entrevistara y lo tomen con la seriedad que se merece.

Un punto importante que el aspirante debe tener en cuenta es la ética profesional, que se adquiere generalmente en el entorno social que vive, debe ser un ambiente de respeto y convivencia, que se observa en cada etapa de la vida, desde ámbito familiar y se aplica en el área laboral, respetando las ideas individuales de los demás.

Durante los estudios universitarios que realiza el alumno va adquiriendo la ética profesional, que consiste en realizar su profesión de manera honrada al servicio de los demás y en beneficio propio, tomando en cuenta los valores que son impulsos de la propia vocación y con la dignidad humana.

La persona que tiene una profesión se presenta en una situación en la cual tiene deberes y derechos que a continuación se mencionan:

- La elección de una profesión es libre, se debe tener vocación.
- El objetivo del trabajo profesional es el bien común, cuando se ejerce el trabajo, se necesita capacitación y experiencia que tiene como finalidad el rendimiento de las actividades que llevan a un beneficio a la sociedad.
- La capacidad profesional requiere preparación en la capacidad intelectual es el conjunto de conocimientos dentro de la profesión y capacidad moral es el valor como persona, la dignidad, seriedad y nobleza en el trabajo.
- El profesional debe ejercer su función desde la más estricta honradez y fidelidad a los principios.

Todo recién egresado adquiere una responsabilidad profesional, que incluye la parte moral que se adquiere al conocimiento de cada persona. El profesional debe tomar en cuenta el bienestar de los demás, fijando lo que marca la profesión.

Propuesta: Manual de la Búsqueda de Trabajo

Una vez realizada la investigación de las necesidades que tienen los recién egresados, se desea realizar una propuesta con los temas antes mencionados. El objetivo es mostrar un currículo escolar, para poder llevarlo a las escuelas para que las instituciones educativas realicen un taller durante el último semestre de la carrera para que los alumnos puedan enfrentar la vida laboral después de terminar la universidad.

También se desea realizar una guía de instrucción, para llevar a cabo una capacitación externa, donde el gobierno o las organizaciones apoyen a promover dicho curso dirigido a los jóvenes con carrera universitaria que no encuentran empleo, para reforzar la búsqueda de trabajo, logrando que este tipo de proceso sea positivo y puedan conseguir sus metas. (ver anexos 1 y 2).

CONCLUSIONES

Al término de la investigación que se realizó sobre “El desempleo a nivel universitario” se puede reflejar que la problemática del desempleo se ha venido presentando desde los años 60’s y 70’s, ya que nace una nueva política llamada “sector industrial moderno”, posteriormente se realizan varios cambios en los sectores: educativo, social, laboral y sobre todo económico ya que en este se tienen que realizar varios cambios para impulsar el sector industrial.

De todos estos cambios el universitario tiene varios problemas ya que las empresas de igual forma realizan modificaciones en la organización y sus perfiles, es por eso que comienzan a solicitar empleados que tengan experiencia en los puestos de nueva creación. El gobierno a ver esta situación que es un problema grave a nivel federal en la actualidad realiza varias técnicas y programas en las cuales trabaja con empresas o en su caso con secretarías del mismo gobierno para implementar dichos programas que van a ayudar a los universitarios a obtener su primer empleo.

Al realizar esta investigación se puede observar necesidades que tiene la empresa como el recién egresado, se puede percibir que existen contrariedades, ya que las empresas están en busca de talento joven, sin embargo no los contratan por falta de experiencia. Las organizaciones realizan su perfil de puesto de acuerdo a las necesidades y objetivos que tiene la empresa, pero las actividades son tantas que el sueldo que ofrecen es muy bajo por las funciones que desempeñaran, por lo que el puesto requiere experiencia. Se aprovechan de las necesidades de las personas que tienen un buen perfil y descartan a los estudiantes que desean incursionar en el ámbito personal.

A partir de esta premisa los egresados inician a quitarle el valor a sus conocimiento y habilidades, lo que ocasiona que tomen el primer trabajo que se les presenta, sin analizar lo que quieren para su vida profesional, lo que lleva a que no encuentren la estabilidad laboral que necesitan o incluso tomen la decisión de tomar un trabajo fuera de su área profesional por la necesidad de tener una economía estable, haciendo que su trabajo no lo disfruten o se frustren en no conseguir lo que desean.

La economía en México también es un factor primordial, ya que si no hay dinero no hay empleo, por lo que las oportunidades de un buen trabajo son las mínimas, por eso los jóvenes buscan empleos temporales hasta que puedan obtener el empleo que esperan.

Un punto muy importante acerca de la búsqueda de trabajo, es los candidatos ya no eligen el empleo, antes los aspirantes tenían la oportunidad de asistir a cinco entrevistas de trabajo, de los cuales tres empresas estaban interesadas en su perfil, ellos elegían en que empresa deseaban trabajar de acuerdo a su meta profesional, eso hoy en día ha cambiado ya que las empresas son quienes eligen y los aspirantes son los que se conforman con quien les llama, dejando pasar la oportunidad del empleo que desean tener.

El gobierno ha implementado diferentes métodos para que el ámbito laboral en los jóvenes evolucione, se ha invertido en la educación a nivel superior para que los estudiantes salgan mejor preparados, sin embargo, como se comentaba las organizaciones no cuentan con la economía ni con el tiempo para capacitar a personal de nuevo ingreso en realizar las funciones específicas, por lo que buscan a personas con experiencia y que conozcan las funciones para ahorrén tiempo e inicien a trabajar lo más rápido posible para que la empresa continúe su desempeño.

Algunas empresas ven la capacitación como una pérdida de dinero, no invierten en su personal lo cual a futuro no les permite el crecimiento a sus trabajadores, por lo que es importante que las organizaciones vean la capacitación para sus trabajadores como una inversión a largo plazo, ya que un empleado bien preparado y capacitado puede dar mejor desempeño a la empresa.

Al ver esta problemática y conforme al estudio que se realizó surgió el interés de realizar un manual para la búsqueda de trabajo, en el cual se le da las herramientas necesarias al universitario, que conozcan que el ámbito laboral no es tan difícil como se piensa, siempre y cuando se preparen para enfrentarlos.

Es importante ya sea por parte de la escuela o por parte individual que los egresados se preparen para iniciar la búsqueda, que conozcan sus habilidades y defectos para poder enfrentar la realidad después de ser estudiante.

Las instituciones educativas como el gobierno deberían de iniciar un programa para poder llevar este manual a los estudiantes en su último semestre de la licenciatura para que puedan prepararse para enfrentar la vida laboral, o en su defecto el gobierno debería proponer un curso de capacitación en corto tiempo para que el egresado tenga la iniciativa y preparase para la búsqueda de trabajo

Se contempla que el aspirante con este curso, tenga las herramientas suficientes como son:

El conocerse así mismo: es una técnica en donde se podrán conocer sus habilidades, aptitudes, debilidades y fortalezas, como dar a conocer su potencial y demostrarlas a los entrevistadores, esto es un beneficio ya que es a nivel personal.

Su currículum: se le concientizara al universitario que su primera presentación ante una solicitud de empleo ya que al tener un correcto currículum tiene más posibilidades de iniciar su proceso de reclutamiento y selección de personal.

La forma de vestir: es un rubro donde el universitario aprenderá a realizar una correcta selección de su vestimenta para elegir cuando va tener una entrevista, ya que la imagen es la primera carta de presentación, en la que reflejara al entrevistador una visión de una persona segura, entusiasta, alegre, responsable, etc. Esto es un plus para seguir avanzando en el proceso de reclutamiento y selección, lograr el objetivo que es el obtener su primer empleo.

Lenguaje corporal y no verbal: en este punto se le enseñara al universitario a encontrar la forma de no tener las muletillas, las famosas “S” al término de una palabra, el tartamudear, jugar con las manos, los pies, la forma de caminar, o en su caso el expresar su nerviosismo, podrá obtener técnicas para controlar todos estos aspectos.

Una vez que el aspirante conozca las herramientas que están a su favor, debe ser constante en seguir obteniendo más conocimientos. Las organizaciones deben ser más flexibles con los recién egresados para poder darles la oportunidad de incursionar al empleo. Es por eso que las empresas en conjunto con el gobierno, escuelas, empresas y universitarios tienen un trabajo en común para poder tener universitarios preparados al cien por ciento en todos los aspectos y darle a las empresas lo que requieren.

Autoevaluación

Al iniciar la carrera de psicología, me di cuenta que tenía la vocación para continuar esta meta, ya que los conocimientos y valores que me enseñaron en el aula fueron los pilares principales para darme cuenta que es una carrera en la cual se presenta la parte humana de las personas, donde uno aprende a observar diferentes perspectivas de los escenarios que se encuentran en la vida diaria.

Para mi estudiar psicología me enseñó la cualidad de poder entender y apoyar a los demás de una manera diferente, siempre con respeto, honestidad y empatía, en la cual estas cualidades las he llevado a cabo durante mi vida laboral como persona, que hicieron de mí una mejor persona.

Para poder realizar esta investigación, se tomó en cuenta los conocimientos y experiencia propia de ser estudiante y que al salir de la carrera sin experiencia laboral lo difícil que fue para poder colocarme en un trabajo, en ocasiones el iniciar y enfocar metas en el ámbito laboral suele ser difícil para los nuevos profesionistas, sin embargo, las metas se cumplieron, logre tener un empleo formal, donde tuve la oportunidad de demostrar los conocimientos y habilidades que adquirí en la universidad.

Por eso mismo nos pareció interesante el poder juntar la experiencia propia con la parte de los conocimientos que se adquirieron durante nuestra formación, donde podemos observar la parte humana de las organizaciones, el trabajo personal de cada individuo, el poder enseñar cómo se hace un autoanálisis a los demás para que se tenga una organización de las metas y estas puedan ser cumplidas.

La Universidad de Negocios ISEC no solo me enseñó conocimientos, si no me formaron para poder apoyar a mi país para lograr un cambio dentro del sistema, al día de hoy he tratado de poner un grano de arena para ser mejor y respaldar a mi institución.

El haber estudiado la carrera de psicología me doy cuenta que ha sido una de mis mejores decisiones, ya que aprendí a conocer sobre mis debilidades, capacidades y fortalezas que me ayudaron de mucho para terminar mi carrera, aprendiendo a conocer técnicas para poder orientar a la gente que se encuentra en circunstancias difíciles.

De mis profesores aprendí de sus conocimientos, pero sobre todo, de su experiencia. Me dejaron su fortaleza, habilidad de entender las problemáticas que se viven en la sociedad, y sobre todo como enfrentar las problemáticas a nivel laboral. Dentro de este aspecto, me ayudo a poder enfrentar y trabajar bajo presión, tener decisión en algunos problemas, el trabajo en equipo, comunicación, una cultura laboral así como entender las diferentes circunstancias que se presentan en el ámbito laboral.

Escoger un tema de tesis sobre el desempleo a nivel universitario, fue porque me di cuenta de que no se le prepara a los jóvenes cómo debe de ser la práctica para buscar su primer empleo, de igual forma con la experiencia de buscar empleo y no tener las bases y herramientas para enfrentar esta problemática que se tiene a nivel federal.

Fue una experiencia muy dura el realizar la tesis, ya que el trabajar en ocasiones te quita mucho tiempo, la desidia, el posponer las fechas de igual forma el ponerme de acuerdo con mi amiga y concordar en tiempo, el tema y la investigación fue al igual muy duro pero a la vez muy divertido ya que nos enseñó a conocernos mucho más mi amiga Mariana y un servidor y entender las circunstancias que vivimos como personales, trabajo, pareja, familiar y todo lo que conlleva una vida.

Es una gran meta que logro cumplir y sé que se pueden lograr las metas que nos pongamos solo es tener decisión, continuidad, seguridad, fortaleza de enfrentar los retos que nos pongamos y enfrentarlos a pesar de todas las barreras que se nos pongan o en su caso nosotros mismos nos pongamos.

LISTA DE REFERENCIAS

- Agustín, P. (2004). Administración de Personal, México D.F: Limusa, (pág. 35-50).
- Apaéz, M. A. (11 de Julio de 2013). SDP Noticias. com. Recuperado el 22 de Marzo de 2015, de SDP Noticias.com: <http://www.sdpnoticias.com/columnas>.
- Carta de agradecimiento/Segunda entrevista de trabajo Recuperado el 9 de agosto del 2015 <http://www.entrevistadetrabajo.org/tras-la-entrevista>.
- Casas I. y Bartolo J. (1988) "Como Reclutar y seleccionar el personal" Barcelona De Vecchi, S.A, (pág. 26-60).
- Calder J. (2009) Como conseguir un empleo Madrid: EDAF (pág. 17-42)
- Como hacer un DAFO individual. Recuperado el 9 de Agosto 2015 <http://ivanmb.com/como-hacer-un-dafo-personal-ejemplo/>
- Debayle R. (2008) Conseguir empleo en tiempos difíciles. México D.F: Aguilar (pág. 23- 70)
- Definición de Salario. Recuperado el 26 de Julio del 2015: <http://www.definicion.org/salario>
- Definición de Salario. Recuperado el 26 de Julio del 2015: <http://www.economia48.com/spa/d/salario/salario.htm>
- INEGI. (23 de ENERO de 2015). Recuperado el 25 de Julio de 2015, de INEGI: <http://www.inegi.org.mx/>
- Expresión oral. Recuperado el 8 de Agosto del 2015 <http://www2.usebeq.edu.mx/siise/procap/ktml2/files/uploads/DOCS/Expresi%C3%B3n%20oral.pdf>
- La Entrevista. Recuperado el 23 de Junio del 2015 <http://menteypsicologia.blogspot.mx/2011/08/que-es-la-entrevista.html>
- Entrevista por competencias. Recuperado el 24 de junio del 2015 http://snetel.empleo.gob.mx/acercade/Practicas/Manual_GRO.pdf
- Galindo R. (2013). Como te ven te tratan: Imagen y etiqueta para caballeros. México D.F: Panorama (pág. 19-65).
- Garbbaez R. (2014). Lograr tu mejor imagen: Mujer. México D.F: Trillas (pág. 23-91).

- Gardella R. (2000). Guía para conseguir su próximo empleo. Barcelona: Gestión 2000 (pág. 37-63 y 89-105)
- Glosario de términos laborales de la STPS, Recuperado el 01 de Enero del 2015 http://www.stps.gob.mx/bp/secciones/conoce/areas_atencion/areas_atencion/web/Glosario/glosario.htm#d.
- Gómez J. Ruiz A. Martín M. (2008) La comunicación Oral en las empresas, (pág. 5-25)
- González S. (17 enero 2015) Aumenta en el país el desempleo entre personas con más estudios. Recuperado el 24 de Julio del 2015. La jornada: <http://www.jornada.unam.mx/2015/01/17/economia/021n1eco>
- GRADOS JAIME, (2003) Reclutamiento, selección, contratación e inducción del personal México: Manuel Moderno, (pág. 209-250)
- Importancia del lenguaje oral. Recuperado el 8 de Agosto del 2015 <http://www.importancia.org/lenguaje-oral.php>
- James J. (2013) La Biblia del Lenguaje Corporal México: Paidós (pág. 57- 70 y 219-235)
- Navarro J. (2008) El cuerpo habla. España: Sirio (pág. 39- 70 y 129-164)
- Mankiw, N. Gregory y Rabasco (2007). Principios de economía, Madrid: Paraninfo. (pág. 3-29)
- Muniain J. (2012). Como te vendes te contratan. México D.F: Paidós (pág. 33-41 y 113-151).
- Otrotsky, F (1999) El lenguaje Sutil. En el cerebro, Manual de Usuario. México DF Radio Red (pág. 222-249)
- Peña E. (2012) Plan nacional del desarrollo de Estados Unidos Mexicanos
- Portal del empleo, Ferias del empleo, Recuperado el 28 de Julio del 2015: http://ferias.empleo.gob.mx/content/common/Ferias_Presenciales.jsf
- ¿Qué es el desempleo, que lo causa, los tipos que hay, como se mide? Recuperado el 21 de Julio del 2015 <http://www.gestiopolis.com/que-es-desempleo-que-lo-causa-que-tipos-hay-como-se-mide/>
- ¿Qué es un FODA? Recuperado el 9 de Agosto del 2015 <http://www.significados.com/foda/>

- Salazar A. (18 de julio del 2013) Talento Humano Espejo Empresarial Recuperado el 23 de Julio del 2015 <http://www.degerencia.com/articulo/talento-humano-espejo-empresarial>
- Seminario de la Escuela Nacional de Economía (1977), Bases Para la Planeación Economía y Social, México D.F: Siglo XXI editores S.A (pág. 199-217).
- S. Humphrey (1989) Dirección para la Innovación Madrid: Díaz de Santos (pág. 57-64)
- STPS, Observatorio Laboral. Recuperado el 25 de Marzo de 2015, de Observatorio Laboral: <http://www.observatoriolaboral.gob.mx>
- Tipos de entrevista. Recuperado el 8 de Julio de 2005 <http://www.entrevistadetrabajo.org/tipos-de-entrevista.html>
- Trejo S. (1975) EL DESEMPLEO EN MÉXICO: CARACTERÍSTICAS GENERALES El Trimestre Económico Vol. 42, No. 167(3) México D.F. Fondo de Cultura Económica (pág. 671-694)

CURRÍCULO ESCOLAR

DATOS GENERALES

Nombre del curso: Manual para la búsqueda de trabajo

Horas: 35 horas

Horarios: Jueves 17:00 a 19:00

Objetivo General: El estudiante aprenderá las herramientas para la búsqueda de trabajo, que fortalecerán sus cualidades y defectos para iniciar el proceso de reclutamiento y selección en una organización, permitiéndole ingresar a trabajar en el área de trabajo que desea obtener en sus metas personales y laborales.

Datos del Facilitador:

Psic. Daniel Reyes Laiseca

Psic. Mariana Ramírez Vázquez

TEMAS	TIEMPO	TEORIA	PRACTICA
1. Proceso de reclutamiento y selección	4 horas	Se explicara como es el proceso de reclutamiento y selección que llevan las empresas.	Se solicitara que realicen un ejemplo del proceso de reclutamiento y selección para que comprendan como es el proceso
2. Conócete a ti mismo	6 horas	Se explicara que es un FODA individual, como realizar un análisis de las metas, y como planear para cumplirás.	El alumno realizará un autoanálisis de sus objetivos a cumplir en el ámbito laboral. Realizara su FODA para que conozca sus habilidades
3. Herramientas para la búsqueda de trabajo	5 horas	Se enseñara como hacer un currículum a partir de las metas planteadas en el capítulo anterior., que herramientas utilizar las bolsas de trabajo que se encuentran a su alcance.	El alumno desarrollará su currículum. El estudiante experimentará las bolsas de trabajo, conociéndolas por medio de internet, así como asistencia a las ferias del empleo
4. Imagen Ejecutiva	10 horas	Se enseñara, la teoría de los colores, vestimenta (hombres/mujeres) que se debe utilizar para la entrevista de trabajo, cuidado y aseo personal para dar la imagen profesional	Se realizará una dinámica donde el alumno seleccionara su vestimenta y preparase para una entrevista de trabajo de acuerdo a lo aprendido.
5. Como venderte en una entrevista	10 horas	Se enseñara la teoría del lenguaje verbal y no verbal, ética profesional, y actitudes positivas que se deben utilizar para presentarse a una entrevista.	Se realizará dinámicas donde el estudiante reforzara el lenguaje corporal y verbal, así como la seguridad para presentarse a una entrevista de trabajo.

NOMBRE DE LA UNIDAD: PROCESO DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN

OBJETIVO PARTICULAR: El alumno aprenderá como se realiza el proceso de reclutamiento y selección en las organizaciones, con el fin de que comprenda que es un proceso que lleva tiempo para que al momento que se presenten a una entrevista laboral conozcan el tiempo de espera.

CONTENIDOS	ESTRATEGIAS	RECURSOS DIDÁCTICOS	TIEMPO	EVALUACIÓN
Proceso de Reclutamiento y Selección	Estrategia de ensayo	Lap-top Cañón Pintarón-Plumones Rotafolios	2 horas	Evaluación inicial- diagnostica.
Entrevista	Estrategia de comprensión	Lap-top Cañón Pintarron-Plumones Rotafolios	2 horas	Evaluación semi-formal El alumno participará en estudios de caso, el cual será evaluado cada participante.

NOMBRE DE LA UNIDAD: CONÓCETE A TI MISMO

OBJETIVO PARTICULAR: El estudiante podrá conocer sus fortalezas y debilidades, utilizando el autoanálisis para realizar su FODA individual, que le aportara más seguridad para la búsqueda de trabajo, ubicando lo que quiere en de su vida laboral así como la personal.

CONTENIDOS	ESTRATEGIAS	RECURSOS DIDACTICOS	TIEMPO	EVALUACIÓN
FODA Individual	Estrategia de apoyo	Pintarron Cañón Laptop Hojas blancas	6 horas	Sera una autoevaluación donde el alumno realizará su FODA individual, se calificara las técnicas utilizadas para realizarlo.

NOMBRE DE LA UNIDAD: HERRAMIENTAS PARA LA BÚSQUEDA DE TRABAJO

OBJETIVO PARTICULAR: El alumno aprenderá cuales son las herramientas que se utilizan para la búsqueda de trabajo, conocerá las partes que debe tener un currículum, cuales son las bolsas de trabajo que se tienen que usar para poder obtener una entrevista de trabajo.

CONTENIDOS	ESTRATEGIAS	RECURSOS DIDACTICOS	TIEMPO	EVALUACIÓN
Como hacer un currículum	Estrategia de organización	Laptop Cañón Hojas blancas Pintarrón-Plumones	3 horas	Evaluación no formal. El estudiante realizará su currículum como evaluación final.
Bolsas de trabajo	Estrategia de organización	Laptop Cañón Hojas blancas	2 horas	Evaluación semi-formal. El estudiante realizara un trabajo en equipo realizando

		Pintarrón Plumones		una investigación de los tipos de búsqueda que existen.
NOMBRE DE LA UNIDAD: IMAGEN EJECUTIVA				
OBJETIVO PARTICULAR: El alumno conocerá como debe vestir durante una entrevista de trabajo, así como los aspectos personales que debe de cuidar.				
CONTENIDOS	ESTRATEGIAS	RECURSOS DIDACTICOS	TIEMPO	EVALUACIÓN
Vestimenta para una entrevista de trabajo	Estrategia de apoyo	Laptop Cañón Hojas blancas Pintarrón Plumones Colores	6 horas	Sera una coevaluación Se realizará una dinámica grupal donde el estudiante debe agrupar la información obtenida durante esta unidad y llevarla a la práctica.
Aspectos personales	Estrategia de apoyo	Laptop Cañón Hojas blancas Pintarrón Plumones	4 horas	Sera una coevaluación Se realizara una dinámica grupal, donde el estudiante a través de representaciones de a mostrar los conocimientos obtenidos.

NOMBRE DE LA UNIDAD: COMO VENDERSE EN UNA ENTREVISTA DE TRABAJO**OBJETIVO PARTICULAR: El alumno aprenderá el significado del lenguaje verbal y no verbal durante la entrevista de trabajo, así como las conductas positivas y negativas que se deben trabajar para tener éxito en una entrevista de trabajo**

CONTENIDOS	ESTRATEGIAS	RECURSOS DIDACTICOS	TIEMPO	EVALUACIÓN
Teorías del lenguaje	Estrategia de organización	Laptop Cañón Hojas blancas Pintarrón Plumones	4 horas	Evaluación Formativa. El estudiante realizará un ensayo, exponiendo lo aprendido e incluir las teorías del lenguaje en la búsqueda de trabajo.
Que hacer antes y durante la entrevista	Estrategia de planificación	Laptop Cañón Hojas blancas Pintarrón Plumones	4 horas	Evaluación continúa. El estudiante realizará un estudio de caso, tendrá que resolverlo de acuerdo a la información que se dio durante el curso.
Como enfrentar mi fracaso en mi búsqueda de mi primer empleo formal	Estrategia de planificación	Laptop Cañón Hojas blancas Pintarrón Plumones	2 horas	Evaluación final. El estudiante realizará un ensayo integrando toda la información que se vio durante el curso.

GUÍA DE INSTRUCCIÓN

REQUISITOS DE LOS PARTICIPANTES:

- **Ser mayor de 18 años.**
- **Hombres y mujeres.**
- **Universitarios que hayan concluido su carrera.**
- **Universitario en búsqueda de su primer empleo**

OBJETIVO GENERAL DEL CURSO:

Capacitar al universitario, para tener las herramientas necesarias y descubra sus habilidades internas como externas para que pueda lograr tener su primer empleo formal.

Nombre del Curso: En la búsqueda de primer empleo

Duración: 35 horas

Fecha:

Instructor: Psic. Mariana Ramírez Vázquez
Psic. Daniel Reyes Laiseca

Coordinador: Psic. Mariana Ramírez Vázquez
Psic. Daniel Reyes Laiseca

Tema	Subtemas	Técnicas de Instrucción	Apoyos didácticos	Tiempo
Bienvenida			Registros y gafetes	15min
Presentación		Dinámica Interrogativa	Pelota de esponja Tarjetas	25 min
1. Proceso de reclutamiento y selección	1.1. Definición de reclutamiento y selección 1.2. Diagrama de reclutamiento y selección 1.3. Tipos de entrevista	Expositiva Interrogativa Lluvia de ideas Debate Interrogativa	P´C, Cañón, Pintarrón, Manual, Rota folios Plumones	110 min
RECESO				15 MIN
2. Conóctete a ti mismo	2.1. Explicar el FODA 2.2. Análisis de metas 2.3. Realizar un plan de cómo llevarlas acabo	Expositiva. Interrogativa. Lluvia de ideas Rol Playing Dinámica	P´C, Cañón, Pintarrón, Manual, Rota folios Plumones, fumi	120 min.
CIERRE Y DESPEDIDA				15 MIN

Tema	Subtemas	Técnicas de Instrucción	Apoyos didácticos	Tiempo
Bienvenida			Asistencia	10min
3. Currículum	3.1. Definición de currículum 3.2. Tipos de Currículum 3.3. Esquema de Currículum 3.4. Tips para hacer un buen currículum 3.5. Realizar su currículum	Expositiva Interrogativa Lluvia de ideas Rol playing Interrogativa Dinámica	P´C. Cañón, Pintarrón, manual. Hojas, pluma, Rotafolios, plumones	130 min.
RECESO				15 MIN
4. ¿Dónde buscar Trabajo?	3.1. Fuentes de búsqueda de trabajo internet 3.2. Fuentes de búsqueda de trabajo periódico 3.3. Bolsa de Trabajo escuela 3.4. Feria de empleo 3.5. Redes Sociales 3.6. Otros	Expositiva Interrogativa Lluvia de ideas Rol playing Interrogativa Dinámica	P´C. Cañón, Pintarrón, manual. Hojas, pluma, Solicitud de trabajo, rotafolios	130 min
CIERRE Y DESPEDIDA				15 MIN

Tema	Subtemas	Técnicas de Instrucción	Apoyos didácticos	Tiempo
Bienvenida			Asistencia	10min
5. Imagen para una Entrevista en Hombres	5.1. Definición de Imagen Personal 5.2. Psicología del color 5.3. Tipos de Trajes para cada persona 5.4. Accesorios que se deben de utilizar 5.5. Aseo personal 5.6. Ejemplos de que no se debe de usar	Expositiva Interrogativa Lluvia de ideas Rol playing Interrogativa Dinámica	P´C. Cañón, Pintarrón, cuestionario Hojas, pluma, Rotafolios, plumones, ilustraciones	130 min
RECESO				15 MIN
6. Imagen para una Entrevista en Mujeres	6.1. Seguridad Personal 6.2. Conoce tu complexión y que tipo de ropa te queda 6.3. Tipos de Accesorios 6.4. Aseo personal 6.5. Tipo de Maquillaje 6.6. Ejemplos de que no se debe de usar	Expositiva Interrogativa Lluvia de ideas Rol playing Interrogativa Dinámica	P´C. Cañón, Pintarrón, cuestionario Hojas, pluma, Rotafolios, plumones, ilustraciones	130 min.
CIERRE Y DESPEDIDA				15 MIN

Tema	Subtemas	Técnicas de Instrucción	Apoyos didácticos	Tiempo
Bienvenida			Asistencia	10min
7. Lenguaje no verbal	7.1. Teoría de lenguaje 7.2. Lenguaje no verbal o corporal 7.3. Tipos de Lenguaje no verbal 7.4. Gesticulación 7.5. Movimientos corporales 7.6. Postura corporal 7.7. Ejemplos de que no hacer	Expositiva Interrogativa Lluvia de ideas Rol playing Interrogativa Dinámica	P´C. Cañón, Pintarrón, manual. Hojas, pluma, Rotafolios, plumones, ilustraciones	130 min.
RECESO				15 MIN
8. Lenguaje verbal	8.1. Lenguaje verbal 8.3. Esquema de lenguaje verbal 8.4. Características de comunicación verbal 8.5. Técnicas de cómo expresarse en una comunicación verbal 8.6. Que no se debe de hacer 8.7. Ejemplos en la comunicación oral en una entrevista	Expositiva Interrogativa Lluvia de ideas Rol playing Interrogativa Dinámica	P´C. Cañón, Pintarrón, cuestionario Hojas, pluma, Rotafolios, plumones, ilustraciones	130
CIERRE Y DESPEDIDA				15 MIN

Tema	Subtemas	Técnicas de Instrucción	Apoyos didácticos	Tiempo
Bienvenida			Asistencia	15min
9. Al término de la búsqueda de empleo	9.1. Que hacer al termino del proceso de reclutamiento y selección 9.2. Hacer un auto análisis de cómo fue mi proceso de RyS 9.3. Cuanto tiempo esperar una respuesta de mi proceso 9.4. Analizar todos los procesos que se trabajaron el manual.	Expositiva Interrogativa Lluvia de ideas Rol playing Interrogativa Dinámica	P´C. Cañón, Pintarrón, cuestionario Hojas, pluma, Rotafolios, plumones, ilustraciones	140 min
RECESO				25 MIN
10. Cierre y entrega de Reconocimiento	Reflexión del curso Retroalimentación Entrega de Reconocimiento	Expositiva Interrogativa Lluvia de ideas Interrogativa	P´C. Cañón, cuestionario Hojas, pluma, Rotafolios, plumones, Reconocimientos	100 min
CIERRE Y DESPEDIDA				20 MIN

ANEXOS

- Anexo 1: Video de entrevista al Diputado Orlando Anaya
- Anexo 2: Video de entrevista al colaborador: Luis Ortiz Mena Montes de Oca
- Anexo 3: Video de entrevista al colaborador: Karen Abigail Montes Sevilla
- Anexo 4: Video de entrevista al colaborador: Alexander García López
- Anexo 5: Currículo Escolar: Manual para la búsqueda de trabajo.
- Anexo 6: Guía de Instrucción: En la búsqueda de mi primer empleo.