



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

FACULTAD DE PSICOLOGIA
DIVISION DE ESTUDIOS PROFESIONALES

GUIA PRACTICA PARA INCURSIONAR AL MERCADO
LABORAL DIRIGIDA A LOS RECIEN
EGRESADOS DE LA UNAM

INFORME PROFESIONAL DEL SERVICIO SOCIAL
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADA EN PSICOLOGIA

P R E S E N T A
LETICIA ITURBE GONZALEZ

DIRECTORA DEL PROYECTO
MTRA. ISAURA ELENA LOPEZ SEGURA

REVISOR DEL PROYECTO
DR. ANGEL JAIME GRADOS ESPINOSA



CIUDAD UNIVERSITARIA, CDMX.

MAYO, 2019.



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.



FICHA DE IDENTIFICACIÓN

Título:	Guía Práctica para incursionar al mercado laboral dirigida a los recién egresados de la UNAM
Autor:	Leticia Iturbe González
Fecha:	02/05/2019
No. Cta.	080289708
Carrera:	Lic. En Psicología



**GUIA PRACTICA PARA INCURSIONAR AL MERCADO LABORAL
DIRIGIDA A LOS RECIEN EGRESADOS DE LA UNAM.**

RESUMEN:

En el proceso que todo recién egresado de la UNAM realiza para incursionar e insertarse al ámbito laboral conlleva una serie de situaciones que los limitan a ser competitivos. Tales escenarios son fundamentalmente el identificar sus competencias laborales, cómo elaborar un Currículum Vitae y la imagen personal que deben proyectar ante las empresas que requieren personal. Por tales motivos, se presenta una Guía práctica con los principales aspectos que todo recién egresado de la UNAM requiere antes de iniciar la búsqueda de empleo.

Palabras clave: recién egresados, Currículum vitae, imagen personal, competencias laborales, ámbito laboral

ABSTRACT:

In the process that all recently graduates of the UNAM made to enter and enter the workplace involves a series of situations that limit them to be competitive. Such scenarios are fundamentally the identification of their labor competencies, how to prepare a Curriculum Vitae and the personal image that they should project before companies that require personnel. For these reasons, a practical guide is presented with the main aspects that all recent graduates of the UNAM can be questioned before, during and after starting the job search.

Key words: recent graduates, Curriculum Vitae, personal image, job skills, work environment



**GUIA PRACTICA PARA INCURSIONAR AL MERCADO LABORAL
DIRIGIDA A LOS RECIEN EGRESADOS DE LA UNAM.**

TABLA DE CONTENIDOS

Dedicatorias	
Agradecimientos	
Introducción	5
Objetivos generales del programa de servicio social	9
Contexto de la Institución y del Programa del Servicio Social.....	10
Actividades desarrolladas en el Servicio Social.....	23
Capítulo I. La Inserción Laboral: factores que intervienen y repercuten en el mercado de trabajo de los recién egresados de la UNAM.....	34
1.1 Definición de Inserción Laboral	36
1.2 La Inserción Laboral en México	36
1.3 La inserción laboral de acuerdo a la perspectiva de la STyPS	41
1.4 Enfoques teóricos sobre los procesos de inserción conforme a la STyPS	42
1.5 Transición profesional	48
1.6 La Inserción Laboral en los Universitarios.....	53
Capítulo II. Importancia de la Entrevista en el Proceso de Selección.....	59
2.1 La Entrevista Laboral o de Selección	67
2.2 Tipos de Entrevista.	69
2.3 Consideraciones de la Entrevista.	73
2.4 La Comunicación verbal.	75
2.5 Comunicación no verbal.	76
Capítulo III. La imagen personal en el proceso de selección: elemento clave.....	78
3.1 Imagen Personal.....	79
3.2 Tipos de empresas y sus características	81
3.3 Código de Vestido.....	83
Capítulo IV. Guía Práctica para incursionar al mercado laboral.....	88
4.1 ¿Cómo buscar empleo?.....	91
4.2 Define tu perfil profesional.....	92
4.3 Ventajas de buscar empleo de forma ordenada.....	93
4.4 Identificación de fortalezas y áreas de oportunidad.....	93
4.5 Algunos aspectos que se deben tomar en cuenta en el mercado laboral.....	96
4.6 ¿Qué buscan las empresas?.....	96
4.7 ¿Por dónde comienzo a buscar?.....	97
4.8 ¿Cómo elaborar el Currículum Vitae?.....	99
4.9 ¿En qué consiste el proceso de selección?.....	106
4.10 El objetivo de la entrevista por parte del entrevistador	106
4.10.1 El objetivo de tu parte durante la entrevista.....	106
4.11 Las Pruebas Psicométricas y Psicológicas.....	118
4.12 ¿Cuánto vale tu trabajo?	121
Propuestas.....	123
Conclusiones	132
Bibliografía.....	137
Anexos.....	141



Dedicatorias

A mis padres

José Iturbe Rivas (+)

María Esther González Ramírez

Con todo mi amor por todo su esfuerzo para que siempre tuviera todo en la vida y pudiera lograr mis sueños, por estar a mi lado incondicionalmente.

*A ustedes por siempre mi corazón, mi vida entera,
mi reconocimiento y mi amor eterno... ¡los amo!*

A mi marido

José Luis Hernández Lázaro

La suma de nuestras actitudes, personalidades y pensamientos dan como resultado un amor que es capaz de superar obstáculos y ser feliz a tu lado.

Tu ayuda y motivación fueron muy importantes para que pudiera concluir éste proyecto de vida... ¡te amo!

A mis hermanos

Maribel Iturbe González

José Iturbe González

Arturo Iturbe González

Gracias por toda una vida juntos, por tantos momentos felices y difíciles.

*Nuestra unión nos ha ayudado a superar cualquier obstáculo
y lograr nuestros objetivos de familia.*

Espero seguir compartiendo la vida con ustedes...

Siempre juntos, siempre unidos... ¡los amo!

Una dedicatoria especial a mi hermana Maribel por su ayuda técnica... ¡eres genial!

A mis sobrinos

Erick García Iturbe

Alexis Iturbe Muñoz

*Por haber llegado a mí vida para darme alegría
en todo momento... ¡los amo!*



Agradecimientos

A Dios:

*Por darme la vida, a mis seres queridos y mi profesión.
Por permitirme llegar a éste momento tan importante para mí;
así como por todas las bendiciones
que me ha regalado siempre.*

A mi asesora:

Mtra. Isaura Elena López Segura

*Gracias por su amabilidad y claridad, siempre estuvo
dispuesta a ayudarme y a orientarme en el proceso del presente trabajo.
Gracias por confiar en mí y por cada minuto de asesoría,
así como por desarrollar con excelencia su labor.*

A mi profesor:

Dr. Jaime A. Grados Espinosa

*A quien tome de la mano hace muchos años atrás
para aprender día a día de él. Gracias por inspirar en mí el amor
a ésta hermosa y fascinante profesión de ser Psicóloga.*

A mis Sinodales:

Mtra. María del Socorro Laura Escandón Gallegos

Mtro. Gabriel Jarillo Enríquez

Mtra. Adriana Guadalupe Martínez Pérez

*Por la asesoría y el tiempo invertido para que mi proyecto
se enriqueciera y acumulara la información ineludible.*



Introducción

El departamento de Bolsa de Trabajo de la Facultad de Psicología de la UNAM tiene como objetivo apoyar a los egresados de la licenciatura en la búsqueda de empleo. Actualmente, está en la indagación de mejorar la inserción de los universitarios en el mercado laboral, proponiendo nuevas formas de preparar a ésta población. Lo anterior coadyuva a la inserción laboral de los egresados de la Facultad de Psicología, pero no solo a ésta, sino que a través de la coordinación de las Bolsas de Trabajo de las diferentes Escuelas y Facultades de la UNAM puedan conjuntamente, dar apoyo a todo aquel alumno y/o recién egresado a que cuente con las bases sólidas y necesarias para que pueda incursionar en el ámbito laboral.

Una de las principales preocupaciones de la Bolsa de Trabajo de la Facultad de Psicología es brindar a su comunidad estudiantil apoyo en su imagen personal al momento de acudir a solicitar empleo así como la forma de conducirse durante una entrevista de trabajo.

La Bolsa de Trabajo de la Facultad de Psicología de la UNAM también tiene como objetivo sensibilizar a su comunidad estudiantil en su forma de vestir, es decir, que éstos conozcan las demandas que los diferentes tipos de empresas requieren de sus postulantes en cuestión de imagen personal, ya que la vestimenta que utilizan actualmente no está acorde con los códigos de vestido que las empresas y/o instituciones requieren del personal de nuevo ingreso.



***GUIA PRACTICA PARA INCURSIONAR AL MERCADO LABORAL
DIRIGIDA A LOS RECIEN EGRESADOS DE LA UNAM.***

La vestimenta que portan los estudiantes actualmente es muy “relajada”, además de que las estudiantes de sexo femenino no están habituadas a usar maquillaje. Todos estos aspectos causan problemas al momento de acudir a su primera entrevista de trabajo, limitando así su inserción al campo laboral. Así mismo, es de vital importancia que se les brinden experiencias y conocimientos sobre las modalidades que una empresa tiene dentro de sus políticas, filosofía y cultura organizacional, para con ello estar acorde con sus necesidades, e igualmente el de aumentar la seguridad en sí mismos y se refleje en el poder de influencia que pueden causar en el entrevistador.

Otro de los aspectos en los que la Bolsa de Trabajo de la Facultad de Psicología a puesto interés es sobre la forma de como deben conducirse los recién egresados durante una Entrevista de Trabajo, siendo el objetivo particular, que los recién egresados identifiquen motivaciones, habilidades, competencias y aptitudes relevantes para el puesto que laboralmente quieren ocupar en un futuro próximo.

Es importante que los buscadores de empleo sean espontáneos, se muestren seguros y sean competitivos con el resto de los postulantes a ocupar un puesto determinado. Por lo anterior, es conveniente puedan usar una Comunicación Verbal y No Verbal durante la Entrevista de Trabajo que ayude a su desenvolvimiento durante ella.

La Inserción Laboral es un tema de vital importancia y se debe a un interés particular, tanto de parte de los recién egresados como de los departamentos que conforman la Bolsa de



**GUIA PRACTICA PARA INCURSIONAR AL MERCADO LABORAL
DIRIGIDA A LOS RECIEN EGRESADOS DE LA UNAM.**

Trabajo y Servicio Social de la Facultad de Psicología, así como de todas aquellas personas interesadas e involucradas en apoyar a la comunidad estudiantil de la UNAM.

El presente trabajo está enfocado a apoyar a los recién egresados a través de una Guía, la cual les permita identificar y entender que aspectos de Imagen Personal y Comunicación Verbal y No Verbal deben emplear al momento de incursionar en el ámbito laboral.

Dichos aspectos están relacionados con la elaboración del Currículum Vitae, el cual debe indicar las competencias labores que los recién egresados tienen a la fecha, experiencia laboral, entre otras; así como deben conducirse en la Entrevista de Trabajo, usando un lenguaje corporal *“a doc”* a las necesidades de la empresa a la que acuden y ante los reclutadores que los entrevistarán; y por último, el uso de una vestimenta relacionada a las normas y códigos de la empresa en cuestión.

Por lo anterior, el presente trabajo en su totalidad está basado en la inserción laboral de los recién egresados de licenciatura en Psicología de la UNAM específicamente y, en el resto de las facultades, con el objetivo de que se desempeñen óptimamente durante el proceso de selección de cualquier empresa.

El capítulo I está enfocado en explicar aquellos factores que intervienen y repercuten en el mercado de trabajo en los recién egresados de las diferentes licenciaturas, tales como los previstos por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en México, así como la Transición



**GUIA PRACTICA PARA INCURSIONAR AL MERCADO LABORAL
DIRIGIDA A LOS RECIEN EGRESADOS DE LA UNAM.**

Profesional por la que pasan los recién egresados para obtener su primer empleo, las oportunidades de empleo y la formación profesional que tienen los Universitarios.

El capítulo II se refiere la importancia que tiene la Entrevista en el proceso de selección de personal y el cual papel que juega primordial durante el transcurso a la inclusión laboral dentro de cualquier empresa, así como los diferentes tipos de Entrevista y las consideraciones que todo postulante debe tomar en cuenta para manejarse adecuadamente dentro de la misma, desde el punto de vista de la comunicación verbal y no verbal.

Para el capítulo III estudió la imagen personal en el proceso de selección, el cual es un elemento clave para la inclusión laboral, ya que de acuerdo a la clasificación que tienen las empresas, los postulantes deben mostrar ciertas características en su vestimenta.

Para finalizar en el capítulo IV, se realiza la propuesta de una Guía para la búsqueda de empleo con los aspectos más importantes que debe considerar cualquier graduado al postularse a un puesto de trabajo en particular y que ésta sea proporcionada a todo aquel recién egresado de cualquier licenciatura a través de la Bolsa de Trabajo de su Facultad para apoyar a su inclusión laboral en forma más práctica.



Objetivos generales del programa de servicio social

El objetivo principal del programa de Servicio Social se centró en el apoyo a la comunidad estudiantil de la Facultad de Psicología, con el propósito de que éstos incursionen en el ámbito laboral, pero antes de ello era de vital importancia ayudar a los mismos a subsanar aspectos de tipo técnico y personal que limitan su actuación, desenvolvimiento y experiencia al momento de iniciar la búsqueda de empleo. Por lo que el objetivo general del programa se definió como sigue:

Objetivo General del Programa de Servicio Social:

Realizar actividades de vinculación, difusión e investigación como apoyo a las actividades de vinculación laboral.

Objetivo del Informe Profesional del Servicio Social:

Coadyuvar conjuntamente con el departamento de Bolsa de Trabajo y Servicio Social de la Facultad de Psicología de la UNAM para apoyar a los recién egresados al momento de iniciar la búsqueda de empleo a través de una Guía Práctica para incursionar en el mercado laboral.



Contexto de la Institución y del Programa del Servicio Social



Fig. 1 Biblioteca Central y Rectoría

✓ ***La UNAM como institución***

El Servicio Social se realizó en el departamento de Bolsa de Trabajo de la Facultad de Psicología de la UNAM, a través del programa de vinculación laboral para apoyar a los recién egresados en la inclusión laboral. Las principales características de la UNAM son su filosofía, misión, visión, metas, etc.

El 5 de junio de 1950 se colocó formalmente la primera piedra del que sería el primer edificio de la Ciudad Universitaria -la Torre de Ciencias-, en una ceremonia presidida por el rector Luis Garrido y el Secretario de Gobernación, Adolfo Ruiz Cortines. Cuatro años más tarde fueron inauguradas estas instalaciones, cuya riqueza arquitectónica ha sido reconocida dentro y fuera de México: Monumento Histórico de la Nación y, desde julio de 2007, Patrimonio Cultural de la Humanidad. (Cronología Histórica de la UNAM/Portal UNAM, 2017)

Finalmente el lunes 22 de marzo de 1954, en una ceremonia en la Sala del Consejo Universitario en la Torre de Rectoría (*Fig. 1 Biblioteca Central y Rectoría*), el presidente



**GUIA PRACTICA PARA INCURSIONAR AL MERCADO LABORAL
DIRIGIDA A LOS RECIEN EGRESADOS DE LA UNAM.**

Ruíz Cortines inauguró los primeros cursos que se impartirían en Ciudad Universitaria, con este acto hizo entrega a los universitarios de la Ciudad Universitaria.

- **Misión y Visión**

Misión

Fortalecer de manera integral e innovadora el proceso de internacionalización de la UNAM en sus funciones sustantivas de docencia, investigación y extensión de la cultura. Apoyar programas para la formación de alumnos y el desarrollo académico de profesores e investigadores capaces de incidir en la nueva realidad global y de transformar favorablemente el ámbito mexicano. (¿Qué es la UNAM?/Portal de la UNAM, 2017)

Visión

Ejercer un liderazgo en la internacionalización de la enseñanza superior en México y ser un referente para la elaboración de políticas públicas y la conformación de espacios comunes del conocimiento a nivel global, que promuevan la movilidad estudiantil y de académicos, la convergencia y reconocimiento de los estudios y el fortalecimiento de redes universitarias de investigación. (¿Qué es la UNAM?/Portal de la UNAM, 2017)

- **Metas**

La Dirección General de Cooperación e Internacionalización tiene como función principal reposicionar a la UNAM a nivel global a través de la consolidación de su internacionalización. (¿Qué es la UNAM?/Portal de la UNAM, 2017)



***GUIA PRACTICA PARA INCURSIONAR AL MERCADO LABORAL
DIRIGIDA A LOS RECIEN EGRESADOS DE LA UNAM.***

Para el cumplimiento de los objetivos y metas del Plan de Desarrollo de la Universidad 2001-2015, la DGECI lo realizó en colaboración con las diversas entidades y dependencias universitarias así como con instituciones de educación superior (IES) y organismos internacionales, con el objetivo de fortalecer la presencia de la UNAM a nivel nacional e internacional. (¿Qué es la UNAM?/Portal de la UNAM, 2017)

Por lo anterior ha tenido como meta realizar el mayor número de convenios con otros países. En 2012 se suscribieron 52 convenios de colaboración académica con IES y organismos internacionales: América del Norte (6), América Latina y el Caribe (13), Europa (26), África, Asia-Pacífico y Medio Oriente (7) y organismos internacionales (3). (Vinculación/Portal UNAM, 2017)

Así mismo, la internacionalización es vista por la UNAM como un eje fundamental para el desarrollo científico, humanístico, académico y cultural, y está considerada e incorporada en el Plan de Desarrollo Institucional 2015-2019 con 6 líneas de acción y 35 proyectos de desarrollo estratégico. Las políticas internacionales en materia de investigación, educación y colaboración académica y cultural, promueven el desarrollo de la sociedad, siendo éste uno de los principales compromisos de esta casa de estudios. (UNAM/Portal UNAM, 2017)

De este modo, la UNAM busca consolidar la internacionalización para enriquecer su trabajo académico a través de la instrumentación de políticas institucionales que orienten el proceder de entidades y dependencias que la conforman. El objetivo es mejorar la calidad en



**GUIA PRACTICA PARA INCURSIONAR AL MERCADO LABORAL
DIRIGIDA A LOS RECIEN EGRESADOS DE LA UNAM.**

materia de docencia, investigación, extensión académica y como promotora de la cultura mexicana y universal.

✓ ***La Facultad de Psicología***

El estudio de la Psicología y la investigación psicológica en México se iniciaron y consolidaron en la Universidad Nacional Autónoma de México. En 1896, Ezequiel A. Chávez inaugura el primer curso de Psicología como asignatura independiente en la Escuela Nacional Preparatoria.

Posteriormente, en 1937, una comisión integrada por Antonio Caso, Ezequiel Chávez, Francisco Larroyo y Eduardo García elabora en la Facultad de Filosofía y Letras el primer plan de estudios en Psicología, destinado a otorgar el título de Maestro en Psicología. Para 1956, y por iniciativa del Dr. Guillermo Dávila se instaura el Doctorado Especializado en Psicología en el Colegio de Psicología, la cual era una dependencia de la Facultad de Filosofía y Letras.



Fig. 2 Facultad de Psicología, C.U.

Finalmente, en el año de 1960 la Universidad

Nacional Autónoma de México aprueba el primer plan de estudios de la Licenciatura en Psicología. No obstante, fue hasta 1974 que se reconoció oficialmente la carrera de Psicología, evento que permitió a los estudiantes tener derecho a una cédula profesional.



**GUIA PRACTICA PARA INCURSIONAR AL MERCADO LABORAL
DIRIGIDA A LOS RECIEN EGRESADOS DE LA UNAM.**

La Facultad de Psicología (*Fig. 2 Facultad de Psicología, C.U.*) nació a partir de la separación que se originó en la Facultad de Filosofía y Letras de la UNAM en el año de 1973, donde se reconoció que entre sus planes de estudios existía uno de doctorado, que en nuestro sistema universitario es requisito indispensable para que una escuela sea reconocida como una Facultad. (UNAM, 2017)

Asimismo, los profesores fundadores de la Facultad de Psicología de la UNAM son los iniciadores de la profesión en nuestro país, así como del Consejo Nacional para la Enseñanza e Investigación en Psicología (CNEIP), organización en la que participan la mayoría de las escuelas y facultades de Psicología en el país. (UNAM, 2017)

En la actualidad, la Facultad de Psicología forma el mayor número de licenciados, maestros y doctores en Psicología en México y, además, cuenta entre su personal académico con el mayor número de psicólogos pertenecientes al Sistema Nacional de Investigadores, por lo que contribuye con el porcentaje mayoritario de la producción científica en psicología que se realiza en el país.

- **Misión y Visión**

Sí bien es cierto, las diferentes facultades de Psicología de la UNAM, como Iztacala y Zaragoza cuentan con su propia misión y visión, todas ellas están en función a crear profesionales competentes con una sólida formación científica, tecnológica y humanista.



***GUIA PRACTICA PARA INCURSIONAR AL MERCADO LABORAL
DIRIGIDA A LOS RECIEN EGRESADOS DE LA UNAM.***

Pero hablemos específicamente de la misión y visión de la Facultad de Psicología de la UNAM (CU).

La Facultad de Psicología de la UNAM (CU) tiene la misión de formar íntegra y responsablemente a los profesionales de la Psicología, realizar investigaciones de vanguardia y difundir a la sociedad sus resultados con el mayor de los rigores, tanto de tipo científico como ético, siempre con la finalidad de contribuir al desarrollo humano, calidad de vida y bienestar social de la sociedad. (UNAM, 2017)

Su filosofía como institución tiene la visión de que todos los profesionales de la Psicología sepan vincular el conocimiento generado por la investigación con las condiciones y los problemas psicológicos prioritarios del país, que estén capacitados para diseñar y elegir procedimientos de intervención para la solución de problemáticas individuales o grupales, sustentados en investigación básica, y que posean responsabilidad social de la profesión en la aplicación de conocimientos. (UNAM, 2017)

- **Metas**

El objetivo o meta primordial de la Dirección es regir las actividades institucionales en todos sus aspectos, encaminando sus acciones a la formación de profesionistas e investigadores de excelencia en materia de Psicología.



**GUIA PRACTICA PARA INCURSIONAR AL MERCADO LABORAL
DIRIGIDA A LOS RECIEN EGRESADOS DE LA UNAM.**

Para llevar a cabo las actividades fundamentales de docencia, investigación, extensión académica, servicios psicológicos y actividades de formación integral, la Dirección de la Facultad se apoya primordialmente en las labores de la Secretaría General, la Secretaría Administrativa, la División de Estudios Profesionales, la División del Sistema Universidad Abierta, la División de Investigación y Posgrado, la División de Educación Continua, la Unidad de Planeación y la Unidad Jurídica y las áreas que dependen de ellos. (UNAM, 2017)

- **Población a la que atiende**

La población que atiende la Facultad de Psicología de la UNAM se fija principalmente en sus alumnos a través de sus diferentes Secretarías, tal como se comentó en el apartado de metas de la misma. El apoyo está regido fundamentalmente en ayudar a sus estudiantes en su formación y preparación profesional, así como en trámites administrativos durante su inscripción, y en aquellos relacionados con los procesos de servicio social y titulación. (UNAM, 2017)

También pone a disposición acervos bibliográficos generales y especializados necesarios para el apoyo en la formación de los estudiantes y el desarrollo de la investigación en la disciplina a través de su Biblioteca y Centro de Documentación. (UNAM, 2017)



**GUIA PRACTICA PARA INCURSIONAR AL MERCADO LABORAL
DIRIGIDA A LOS RECIEN EGRESADOS DE LA UNAM.**

Ofrece becas en coordinación con diversas instituciones públicas y privadas, para apoyar a sus estudiantes que por su situación económica o familiar requieran apoyo para concluir oportunamente sus estudios. (UNAM, 2017)

Otra población a la que atiende la Facultad de Psicología es por medio de Prácticas en Escenarios Especializados y Prácticas Profesionales Supervisadas para apoyar a grupos o personas vulnerables con problemas psicosociales en instancias como la Secretaría de Salud de la CDMX, Instituto de Enfermedades respiratorias, Hogares Providencia, entre otros. (UNAM, 2017)

También atiende a todo su personal docente para apoyar en trámites administrativos y académicos como lo son constancias laborales, procesos de jubilación así como permisos, licencias y sabáticos.

Para grupos o personas en situación vulnerable, cuenta con apoyo psicológico a través de Terapias individuales, un laboratorio de Ciberpsicología, Neuropsicología y Cognición para tratar problemas de atención y memoria por lo que la atención se extiende a la población civil en general que requiera de sus servicios. (UNAM, 2017)



**GUIA PRACTICA PARA INCURSIONAR AL MERCADO LABORAL
DIRIGIDA A LOS RECIEN EGRESADOS DE LA UNAM.**

Asimismo, atiende las necesidades de capacitación para empresas del sector público o privado, relacionados con el ámbito de la Psicología a través del diseño y desarrollo de cursos, talleres, conferencias entre otros.

Por todo lo anterior, la población a la que atiende la Facultad de Psicología (*Fig. 3 Explana de la Facultad de Psicología, C.U.*) es muy extensa pues no solo se centra en sus alumnos y académicos, sino en todo tipo de personas que representan una empresa, personas en situaciones vulnerables, directivos de asociaciones, etc.



Fig. 3 Explana Facultad de Psicología.

Su campo de acción se extiende cada día más en diversos ámbitos de toda clase, hablese de servicios, comercial, educativo, empresarial, etc. donde participan sus alumnos, egresados, docentes, académicos, investigadores y administrativos, donde colaboran e intervienen conjuntamente con su población. (UNAM, 2017)

- **Programas y acciones**

El departamento de Bolsa de trabajo y Servicio Social de la Facultad de Psicología es un departamento que realiza acciones en función a la Inclusión Laboral de sus egresados, adiestrándolos a través del desarrollo de programas específicos que ayudan a la adquisición



**GUIA PRACTICA PARA INCURSIONAR AL MERCADO LABORAL
DIRIGIDA A LOS RECIEN EGRESADOS DE LA UNAM.**

de conocimientos técnicos y humanistas, así como dirigirlos en sus primeros pasos para que inicien la búsqueda de empleo. (UNAM, 2017)

Por lo anterior, convenientemente se especifique sobre dicho departamento y conocer más a fondo su objetivo y participación dentro de la Facultad como departamento interactivo del bienestar de los egresados de la misma.

✓ **El departamento de Bolsa de Trabajo**

El departamento de Bolsa de Trabajo y Servicio Social de la Facultad de Psicología se instauró para servir de enlace entre empresas e instituciones y estudiantes o egresados que desean incorporarse al mercado laboral dentro del ámbito de su especialidad, en éste caso en de la Psicología. (Bolsa de Trabajo/Psicología, UNAM, 2017)

• **Misión/Visión**

Como Misión y Visión la Facultad e Psicología se apega al de la UNAM, siendo su principal objetivo contribuir al desarrollo humano, calidad de vida y bienestar social de su comunidad estudiantil, además de ser la primera opción de Bolsa de Trabajo para los empleadores que buscan cubrir sus vacantes relacionadas con la Psicología y con el resto de las licenciaturas. (Bolsa de Trabajo/Psicología, UNAM, 2017)



- **Metas**

La principal meta del departamento de Bolsa de Trabajo y Servicio Social de la Facultad de Psicología es apoyar a sus egresados a la Inclusión Laboral y al Mercado de Trabajo. Así mismo, desarrolla herramientas que coadyuven a la adquisición de competencias, conocimientos y aspectos personales en sus recién egresados para apoyarlos a la Inclusión Laboral. (Bolsa de Trabajo/Psicología, UNAM, 2017)

- **Programas y acciones**

El departamento de Bolsa de Trabajo y Servicio Social de la Facultad de Psicología cuenta con 4 programas fundamentales que son:

1. Juntas de Intercambio
2. Feria del empleo
3. Reclutamiento de personal
4. Bolsa de trabajo

Para alcanzar su objetivo se mantiene en constante contacto con empresas de tipo privado y público a través de juntas con sus respectivos representantes, donde participa activamente promoviendo y apoyando a sus egresados a ocupar una plaza vacante dentro de dichos organismos. (Bolsa de Trabajo/Psicología, UNAM, 2017)



**GUIA PRACTICA PARA INCURSIONAR AL MERCADO LABORAL
DIRIGIDA A LOS RECIEN EGRESADOS DE LA UNAM.**

Conjuntamente con empresas de tipo privado y público, organiza Ferias de Empleo en las instalaciones de Ciudad Universitaria (Fig. 4 Cartel de la Feria del Empleo), apoyando así a toda la comunidad estudiantil. (Bolsa de Trabajo/Psicología, UNAM, 2017)



Fig. 4 Cartel de la Feria del Empleo.

Así mismo, lleva a cabo Reclutamientos Masivos

en las instalaciones de la Facultad de Psicología que son solicitados por alguna empresa en particular, la cuál solicita a través de un perfil dado a la Bolsa de Trabajo para así cubrir la vacante en cuestión y lograr con ello integrar a un egresado más dentro de una empresa. (Bolsa de Trabajo/Psicología, UNAM, 2017)

La Bolsa de Trabajo y Servicio Social también se encarga de llevar un registro de todos aquellos alumnos de los últimos semestres así como de los recién egresados que se encuentren en la búsqueda de empleo y crear una “cartera” de posibles candidatos viables a ocupar un puesto vacante en las empresas con las que mantiene contacto en cuestión laboral.

Las principales acciones que toma el departamento de Bolsa de Trabajo y Servicio Social son subsanar las áreas de oportunidad que detecta en los alumnos y recién egresados, tales como conocimientos técnicos y personales. A partir de ello elaboran cursos, talleres, conferencias, etc. y así poder adiestrar a la población a la que atiende en el desarrollo de



***GUIA PRACTICA PARA INCURSIONAR AL MERCADO LABORAL
DIRIGIDA A LOS RECIEN EGRESADOS DE LA UNAM.***

competencias profesionales y personales para que finalmente puedan participar en la Inclusión Laboral. (Bolsa de Trabajo/Psicología, UNAM, 2017)

Cabe mencionar que las acciones que toma la Bolsa de Trabajo y Servicio Social constantemente se encuentran en desarrollo y actualización, ya que las necesidades de los alumnos y egresados van cambiando conforme las necesidades que el campo de trabajo va requiriendo, específicamente de lo que las empresas demandan y requieren de los Psicólogos.

Así pues, el Programa de Servicio Social, principalmente se orientó en todos aspectos a desarrollar actividades que estuvieron enfocadas a apoyar a la Inserción Laboral de los recién egresados.



Actividades desarrolladas en el Servicio Social

El principal apoyo que la Bolsa de Trabajo y Servicio Social de la Facultad de Psicología brinda a los recién egresados, es apoyarlos en incursionar al mercado laboral, así como hacerlos competitivos desde un aspecto profesional, auxiliándolos en la adquisición y desarrollo de conocimientos, tales como las Pruebas Psicométricas (aplicación, calificación e interpretación); así como la forma de elaborar un Reporte Psicométrico. Dicho conocimiento es muy demandado por las empresas con las cuales mantiene una vinculación la Bolsa de Trabajo y Servicio Social de la Facultad. Éstas empresas solicitan a éste departamento apoyo en el Reclutamiento de personal, específicamente Psicólogos, y dentro del perfil del puesto requieren que dominen pruebas psicométricas tales como Terman (Inteligencia), (Mastache, 2013), Cleaver (Comportamiento y estilo de trabajo), (Es fácil ¿Qué esperar de la prueba Psicométrica Cleaver, 2012) y Machover (*Fig. 5*

Ejemplo de Figura Humana) (Personalidad. Proyección de la Personalidad en el dibujo de la figura humana, 1974). Ésta competencia técnica solo es solicitada para los Psicólogos del área Organizacional, sin embargo, hay otros aspectos que involucran a todos los recién egresados sin importar su área tales como la Imagen Personal al momento de acudir a solicitar empleo y cómo conducirse durante una Entrevista de Trabajo.



Fig. 5 Ejemplo de Figura Humana



**GUIA PRACTICA PARA INCURSIONAR AL MERCADO LABORAL
DIRIGIDA A LOS RECIEN EGRESADOS DE LA UNAM.**

Una vez identificadas las problemáticas durante el Servicio Social se realizaron las siguientes actividades:

I. Desarrollo, elaboración e impartición del Curso de Pruebas Psicométricas y como elaborar el Reporte Psicométrico.

Una de las principales habilidades que requieren los Psicólogos es poder realizar una integración de una batería de pruebas y decidir, sí el candidato evaluado es viable o no, a ocupar la vacante dentro de una organización de acuerdo al perfil de puestos, por ende se realizó el curso de Pruebas Psicométricas y como elaborar el Reporte Psicométrico.

El Taller cuenta con el siguiente material didáctico:

- Manual del Participante
- Manual de Instructor
- Tabla descriptiva
- Presentación de láminas alusivas al tema en Power Point

El curso se compone de 4 principales temas, que son:

TEMA 1. TEST DE INTELIGENCIA TERMAN

1.1 Antecedentes.

1.2 Generalidades de la aplicación



**GUIA PRACTICA PARA INCURSIONAR AL MERCADO LABORAL
DIRIGIDA A LOS RECIEN EGRESADOS DE LA UNAM.**

1.3 ¿Cuántos y cuáles son los sub-test en los que se divide?

1.4 Instrucciones de aplicación

1.5 Tiempos de aplicación

1.6 ¿Cómo se califica?

1.7. ¿Cómo se obtiene el C.I.?

1.8. ¿Qué mide cada sub-test?

Anexo 1. Cuadernillo de trabajo Terman

Anexo 2. Hoja de respuestas Terman

Anexo 3. Clave de respuestas Terman

Anexo 4. Tabla de equivalencias Terman

Anexo 5. Tabla de C.I. Terman

Anexo 6. Tabla de % de eficiencia Terman

TEMA 2. CONDUCTA TECNICA CLEAVER.

2. 1. Generalidades de la aplicación (estilo de trabajo)

2. 2. Instrucciones de aplicación

2. 3. Cómo se califica (estilo de trabajo)?

2. 4. ¿Qué miden las siglas disc?

2. 5. ¿Cómo se interpreta?

2. 6. Principales combinaciones



2. 7. Consideraciones básicas para la interpretación

Anexo 7. Hoja de respuestas

Anexo 8. Claves de calificación

Anexo 9. Gráficas Cleaver

TEMA 3. TEST DE LA FIGURA HUMANA

3.1 Antecedentes

3.2 Consideraciones previas

3.3 Modo de aplicación e instrucciones

3.4 Interpretación de los dibujos

3.4.1 Figura

3.4.2 Tamaño de la figura

3.4.3 Simetría del dibujo

3.4.4 Posición de la figura

3.5 La cabeza

3.6 Rasgos sociales

3.6.1 La cara

3.6.2 Expresión facial

3.6.3 La boca

3.6.4 Los labios

3.6.5 El mentón



3.6.6 Los ojos

3.6.7 El pelo

3.6.8 La nariz

3.6.9 Las orejas

3.6.10 El cuello

3.7 Rasgos de contacto

3.7.1 Los brazos

3.7.2 Las manos

3.7.3 Los dedos

3.7.4 Las piernas

3.7.5 Los pies y zapatos

3. 8 Otras partes del cuerpo

3.8.1 El tronco

3.8.2 El pecho

3.9 Vestimenta

3.9.1 Los botones

3.9.10 Los bolsillos

3.10 Indicadores de conflictos

3.10.1 Tipo de línea

3.11 La historia del dibujo

3.11.1 Tema



3.11.2 Matices

3.12 Indicadores asociados a ciertos rasgos de personalidad

Anexo 10 Ejemplo de la figura humana

Anexo 11 Posición de la figura

TEMA 4. ELABORACIÓN DE REPORTE PSICOMETRICO

4.1 Definición de reporte psicométrico

4.2 Aspectos importantes a considerar para elaborar el reporte psicométrico

4.3 Clasificación de tipos de reporte psicométrico

4.4 Características del reporte psicométrico

4.5 Principios normativos del reporte psicológico

4.6 Estructura del reporte psicométrico

4.7 Elaboración del reporte psicométrico

4.7.1 Finalidad

4.7.2 Informes individuales

4.7.3 Informes grupales

4.8 Conclusiones del reporte psicométrico

Anexo 12 Ejemplo muestra de perfil

Anexo 13 Ejemplo reporte psicométrico

Dicho taller se impartió a alumnos de diferentes semestres, así como pasantes y titulados de la carrera de Psicología, tanto del campus de C.U. como a las Facultades de Estudios



**GUIA PRACTICA PARA INCURSIONAR AL MERCADO LABORAL
DIRIGIDA A LOS RECIEN EGRESADOS DE LA UNAM.**

Superiores de Zaragoza e Iztacala. El quórum se conformó por un total de 19 participantes y se llevó a cabo en instalaciones de la Facultad de Psicología.

El argumento del Servicio Social está dirigido a que el departamento de Bolsa de Trabajo coadyuve a que los recién egresados cuenten con herramientas técnicas dentro del ámbito de la Psicología y que contribuya en su Inserción Laboral.

Otro de los aspectos en los que la Bolsa de Trabajo de la Facultad de Psicología a puesto interés es como deben conducirse los recién egresados durante una Entrevista de Trabajo, por lo que otra de las actividades fue:

II. Entrevista de Trabajo Simulada

Se llevó a cabo una práctica de Entrevista Simulada (*Fig. 6 Entrevista Simulada*) con alumnos y egresados de la UNAM que se encuentran actualmente en búsqueda de empleo para que fueran entrevistados a través de la utilización tres tipos de Entrevista:



Fig. 6 Entrevista Simulada

- 1.- Entrevista de Selección
- 2.- Entrevista por Competencias



3.- Entrevista Bajo presión

Se combinaron cada uno de estos tipos de entrevista con los estudiantes asignados. La combinación de estos tipos de entrevista se realizó con el objetivo de encontrar en los alumnos motivación, habilidades, competencias y aptitudes relevantes para el puesto que laboralmente quieren ocupar en un futuro próximo.

Inicialmente se les entrevistó abarcando el área Escolar, Familiar y Laboral, dicha entrevista fue de tipo abierta, ya que se pretendía conseguir espontaneidad de parte de los entrevistados.

Posteriormente se inició con preguntas específicas sobre competencias laborales, si bien es cierto, los alumnos entrevistados aún se encuentran en un proceso de adquirir tales competencias, sin embargo, ellos mismos descubrieron que ya poseían algunas de ellas; así mismo, se ejerció una situación de presión en los entrevistados, ya que la práctica estaba enfocada en poner a los alumnos en una situación lo más parecida a la realidad. Actualmente en toda empresa las actividades están cargadas de presión en un puesto dado, ya que el trabajo demanda resultados inmediatos, ya sean de tipo operativo, técnico, administrativo y/o gerencial, por lo tanto, éste tipo de entrevista dejó ver en los egresados la forma en que podrían ser entrevistados por cualquier reclutador y como van a reaccionar.

Finalmente, se propició un ambiente relajado entre entrevistado y entrevistador con el objeto de indicarle a los alumnos cuales fueron aquellas fortalezas que se percibieron dentro de la



**GUIA PRACTICA PARA INCURSIONAR AL MERCADO LABORAL
DIRIGIDA A LOS RECIEN EGRESADOS DE LA UNAM.**

entrevista y cuales son los puntos que deben mejorar para mostrarse con mayor seguridad dentro de una entrevista de trabajo.

III. Conferencia sobre Imagen Personal

Adicionalmente, el departamento de Bolsa de Trabajo y Servicio Social identificó que la imagen personal de los estudiantes y egresados de la Facultad de Psicología de la UNAM no está acorde con los códigos de vestido que las empresas y/o instituciones requieren del personal



Fig. 7 Imagen Personal

de nuevo ingreso, ya que la vestimenta que portan los estudiantes actualmente es muy relajada, además de que las estudiantes de sexo femenino no están habituadas a usar maquillaje. Todos estos aspectos causan problemas al momento de acudir a su primera entrevista de trabajo, limitando así su inserción al campo laboral. Así mismo, es de vital importancia que se les brinden experiencias y conocimientos sobre las modalidades que una empresa tiene dentro de sus políticas, filosofía y cultura organizacional, para con ello estar acorde con sus necesidades. Igualmente el de aumentar la seguridad en si mismos y se refleje en ellos el poder de influencia sobre el entrevistador.

Debido a lo anterior, y para brindar apoyo a la comunidad estudiantil a través del departamento de Bolsa de Trabajo y Servicio Social de la Facultad de Psicología, se estructuró una Conferencia de Imagen Personal (*Fig. 7 Imagen Personal*). El material





**GUIA PRACTICA PARA INCURSIONAR AL MERCADO LABORAL
DIRIGIDA A LOS RECIEN EGRESADOS DE LA UNAM.**

utilizado es de tipo audiovisual en una presentación de Power Point con 29 diapositivas y 5 ejercicios. El tiempo estimado de dicha Conferencia es de 1 hora aproximadamente (Anexo 1. Tabla Descriptiva Curso de Imagen Personal).

En forma conjunta se elaboró un folleto (*Anexo 2. Tríptico de Imagen Personal*) muy representativo de los aspectos relevantes que se deben considerar al momento de acudir a solicitar empleo en una empresa, tales como: investigar la cultura de la organización previamente, que colores utilizar en las prendas que se portan al acudir a la entrevista, el tipo de calzado, los accesorios empleados y el arreglo de barba y pelo.

Todos estos aspectos se identificaron para varones y mujeres respectivamente, indicando específicamente “que no usar” para una entrevista. El folleto también incluye un apartado que menciona que en todas las Facultades de la UNAM se cuenta con un Departamento de Bolsa de Trabajo que sirve de enlace entre las empresas y los estudiantes que desean incursionar al mercado laboral y que pueden acudir al mismo para solicitar apoyo para registrarse y ser considerados como candidatos en las ofertas de empleo que nos comparten las empresas e instituciones.

El objetivo principal del tríptico es que los recién egresados tengan “a la mano” la información relevante sobre como procurar una imagen personal apropiada.



**GUIA PRACTICA PARA INCURSIONAR AL MERCADO LABORAL
DIRIGIDA A LOS RECIEN EGRESADOS DE LA UNAM.**

A continuación se describe el contenido temático de la Conferencia de Imagen Personal.

- Tema I. Imagen
- Tema II. Clasificación de empresas
- Tema III. Cómo vestir para una entrevista
- Tema IV. Vestimenta de una empresa orgánica y mecanicista
- Tema V. Estilos de vestimenta

Las actividades realizadas durante el Servicio Social estuvieron dirigidas a apoyar a la Inserción Laboral de los alumnos y recién egresados de la Facultad de Psicología y de otras Escuelas de la UNAM, con el firme propósito de ayudarlos a subsanar y concientizar en aquellos aspectos importantes que cualquier persona requiere para iniciarse en la búsqueda de empleo.

La forma de evaluación se pretende realizar a través de la impartición de la Conferencia de Imagen Personal y con la distribución del tríptico después de la misma, además de promover la tesis a todos los recién egresados de la comunidad UNAM para que cuenten con la Guía y puedan aplicarlo al ámbito laboral.



**GUIA PRACTICA PARA INCURSIONAR AL MERCADO LABORAL
DIRIGIDA A LOS RECIEN EGRESADOS DE LA UNAM.**

Capítulo I.

La Inserción Laboral: Factores que intervienen y repercuten en el mercado de trabajo de los recién egresados de la UNAM





Capítulo I. Inserción Laboral: Factores que intervienen y repercuten en el mercado de trabajo de los recién egresados de la UNAM

El presente capítulo está centrado en mencionar los principales factores de la Inclusión Laboral en nuestro país, los cuales llegan a limitar la vinculación de los recién egresados y alumnos al mercado de trabajo.

El Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos establece:
“Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social de trabajo, conforme a la ley”.

El trabajo es un tema que siempre ha preocupado a la sociedad en general, aunque con mayor énfasis a la población económicamente activa en cualquier época y país, toda vez que constituye el medio a través del cual las personas generan los recursos para sostener a sus familias, darles bienestar, como techo, alimentación, educación y esparcimiento. Tiene que ver con la ventaja de todo ser humano a decidir libremente a elegir trabajo, a no ser obligado a realizar un trabajo, y que éste conlleve el derecho a la seguridad social, a no ser privado injustamente de empleo y el respeto a su integridad física y mental en el desempeño de su empleo.



**GUIA PRACTICA PARA INCURSIONAR AL MERCADO LABORAL
DIRIGIDA A LOS RECIEN EGRESADOS DE LA UNAM.**

El trabajo sirve, al mismo tiempo, a la supervivencia de toda persona y de su familia, y también contribuye a la realización y al reconocimiento por parte de la comunidad en la que se desenvuelve.

El derecho al trabajo, es decir, la libertad de elegir a un empleador, en condiciones de trabajo favorables, es un derecho humano reconocido desde 1948 en la Declaración Universal de Derechos Humanos. Toda persona tiene derecho al trabajo sin ningún tipo de discriminación, además del derecho a una remuneración justa, a preservar su dignidad humana y a contar con protección social.

1.1 Definición de Inserción Laboral

A través de la palabra inserción nos podemos dar cuenta que es la acción de incluir una cosa en otra, o bien de incluir a un individuo dentro un grupo cuando éste, por alguna razón no haya logrado ingresar en él.

Formalmente se conoce como Inserción Laboral a la acción que tendrá como misión primordial incorporar al mercado laboral a aquellas personas que se hallan en una situación de exclusión en este sentido. (ABC <https://www.definicionabc.com/social/insercion.php>)

1.2 La Inserción Laboral en México

El 12 de febrero de 2013, el Senado de la República instauró el Día Nacional por la Inclusión Laboral, para conmemorarse en México cada 27 de febrero.



**GUIA PRACTICA PARA INCURSIONAR AL MERCADO LABORAL
DIRIGIDA A LOS RECIEN EGRESADOS DE LA UNAM.**

Con lo anterior, se dio un muy importante paso hacia el reconocimiento a la dignificación de las relaciones laborales, el respeto incondicional a los derechos humanos y la inclusión de todos los sectores de la población en la vida productiva de nuestro país, según el Gobierno de la República. (STyPS, Rodríguez, Magaña y Rivas, 2015)

La política laboral que promueve el Gobierno de la República a través del ex-presidente Enrique Peña Nieto, según él, estuvo orientada, entre otras cosas, a impulsar la creación de empleos formales de calidad, es decir, empleos dignos y bien remunerados, que permitan a todos los trabajadores y a sus familias acceder a mejores niveles de bienestar. (STyPS, Rodríguez, Magaña y Rivas, 2015)

Sin embargo, la posibilidad de participar plenamente en el mercado de trabajo constituye uno de los principales retos de éste país, ya que en México viven 120.5 millones de habitantes, de los cuales aproximadamente 88 millones de personas son económicamente activas. Las mujeres simbolizan más de 52% del total, sin embargo, sólo participa en la oferta laboral el 42.5%, un dato pertinente del desafío que enfrenta nuestro país para lograr la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito del trabajo. (STyPS, Rodríguez, Magaña y Rivas, 2015)

Consideramos que es importante mencionar a las personas con discapacidad, cuyo número asciende a 5.7 millones según el Censo de Población y Vivienda llevado a cabo en el 2015, también enfrentan obstáculos para ejercer su derecho al trabajo, principalmente los



**GUIA PRACTICA PARA INCURSIONAR AL MERCADO LABORAL
DIRIGIDA A LOS RECIEN EGRESADOS DE LA UNAM.**

relacionados con actos discriminatorios y la falta de infraestructura adecuada en los centros de trabajo. (STyPS, Rodríguez, Magaña y Rivas, 2015)

Igualmente, los adultos mayores que habitan en México son aproximadamente más de 4 millones los que cuentan con un empleo. El ritmo al que está creciendo éste sector de la sociedad, duplicará el crecimiento de la población en el país, en virtud de la esperanza de vida que se tiene actualmente. Lo anterior quiere decir que la demanda por satisfacer cuando menos las necesidades básicas de este grupo de la población, está en aumento.



Fig. 8 Oficina de Empleos

Otro sector de la población que enfrenta dificultades para conseguir un empleo, es el de los jóvenes, tema que está más relacionado con el presente trabajo y con el Programa del Servicio Social. (Fig. 8 Oficina de Empleos). En México existen 21.3 millones de jóvenes entre los 15 y 24 años de edad, y parte de ellos ha expresado que

sus principales problemas son la falta de oportunidades de empleo y la experiencia, que en muchas ocasiones no pueden adquirir.

(Encuesta Nacional sobre Discriminación en México, 2010).



**GUIA PRACTICA PARA INCURSIONAR AL MERCADO LABORAL
DIRIGIDA A LOS RECIEN EGRESADOS DE LA UNAM.**

Manpower (2016), uno de los despachos para empleadores más importantes en México comenta que muchos trabajadores consideran que tienen las habilidades para enfrentarse a trabajos más exigentes, mientras que algunos otros piensan que necesitan una mayor capacitación para hacer frente a las necesidades de un puesto a desempeñar.

Refiere que en promedio, más del 40% de los trabajadores europeos sienten que sus niveles de competencias no corresponden a los requeridos para hacer su trabajo, con resultados similares en México, Japón y Corea. Al mismo tiempo, muchos empleadores afirman que enfrentan problemas de reclutamiento debido a la escasez de competencias. (Manpower, 2016)

Manpower (2016) también refiere que la escasez en lo que respecta a habilidades, puede limitar la capacidad de las empresas para innovar y adoptar nuevas tecnologías, mientras que las personas que cuentan con mayores competencias a las requeridas reducen la productividad laboral debido a la mala asignación de los trabajadores a los puestos de trabajo, afectando también a los trabajadores, dado que la discrepancia de conocimientos puede provocar un mayor riesgo de desempleo, salarios inferiores, menor satisfacción en el empleo y peores perspectivas laborales.

Salgado Vega, María del Carmen en su libro “Empleo y transición profesional en México” (Salgado, Ma. 2005), cita a John Dewey (1997) el cual comenta que la educación superior, debe cumplir con una preparación profesional calificada, ya que es una minoría de la





**GUIA PRACTICA PARA INCURSIONAR AL MERCADO LABORAL
DIRIGIDA A LOS RECIEN EGRESADOS DE LA UNAM.**

población la que accede a los estudios superiores. Pero no solo deben aceptar el cambio, sino incluso producirlo. Las universidades son instituciones que definen y conforman el futuro. (Salgado, Ma. 2005)

Hay 3 aspectos que despunta Ma del Carmen Salgado Vega (2005). El primer aspecto, hay que cambiar al mismo tiempo cómo se va enseñando y qué es lo que se enseña. Una característica de la calidad de una universidad es la preocupación por el presente, por los temas importantes o de actualidad. Pero, además debe estar preocupada seriamente por el futuro, por los descubrimientos, los avances y el tipo de sociedad a que se puede llegar con estos progresos. Tal es el caso de la UNAM.

El segundo aspecto que se suele hablar de inserción profesional como sinónimo de entrada en la vida activa, del acceso de los jóvenes al empleo, del paso de la escuela al trabajo o del sistema educativo al mercado laboral. Pero conviene recordar que esta inserción profesional no es exclusiva de los jóvenes, afecta también a aquellas personas que por alguna razón se incorporan tardíamente a la actividad económica o a aquéllas que se reincorporan al empleo después de periodos largos de desempleo. (Salgado, Ma. 2005)

Y tercer aspecto, hace referencia a Cachón (1999) en donde la expresión “inserción”, vista desde un punto individualista apunta a la obtención del trabajador por alcanzar un estatus relativamente estable en el mercado laboral. La inserción ha sido considerada durante mucho tiempo como una especie de fase transitoria entre dos momentos: empleo y desempleo, antes



**GUIA PRACTICA PARA INCURSIONAR AL MERCADO LABORAL
DIRIGIDA A LOS RECIEN EGRESADOS DE LA UNAM.**

de la entrada a la estabilidad profesional. En la actualidad, esta transición se da en México como un proceso de transición de periodos de desempleo, empleos precarios, deformación y de vuelta al desempleo. (Salgado, Ma. 2005)

Debido a lo anterior se concluye que es indispensable que los alumnos y recién egresados (*Fig. 9 Recién egresados*) de la Licenciatura en Psicología cuenten con mayores conocimientos y competencias en la materia de Inserción Laboral, por lo que es necesaria una capacitación adicional



Fig. 9 Recién egresados.

y permanente a la llevada dentro del plan de estudios, así como mejorar su imagen personal y mostrarse competitivos durante la entrevista de trabajo, proyectando ante los ejecutivos de la empresa que está en búsqueda de cubrir sus vacantes, que tiene enfrente a un candidato viable para cubrir sus vacantes y sus necesidades.

1.3 La inserción laboral de acuerdo a la perspectiva de la STyPS

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social en Agosto de 2015 realizó una publicación denominada “La Inclusión Laboral en México: Avances y Retos”, de ahí parte un argumento basado en los conceptos que Jürgen Weller maneja en su libro, ”Procesos de exclusión e inclusión laboral: La expansión del empleo en el sector terciario”, Santiago de Chile,



CEPAL-ECLAC, 2001, identificando como conceptos iguales a los “procesos que permiten el acceso de una parte de la población a empleos productivos con condiciones laborales favorables o adecuadas, y otra parte de la población que no tiene acceso a este tipo de empleo”. De acuerdo al autor, el concepto de inclusión laboral es un componente fundamental para alcanzar la inclusión social, o dicho en otros términos, es un factor determinante para combatir la exclusión social.

La STyPS para la OIT, los problemas centrales de la exclusión social son la situación económica, la social y la institucional; esta última implica la falta de participación en el mercado de trabajo (inactividad), la falta de acceso al empleo (desocupación) y la imposibilidad de acceso a empleos de calidad, además de otras situaciones como las condiciones de seguridad, la higiene y el acceso a capacitación profesional. (STyPS, Rodríguez, Magaña y Rivas, 2015)

En este contexto, el empleo es considerado el origen de la exclusión, dado que posee elementos de integración, es una fuente de ingresos, pero también de identidad social, justicia y reconocimiento social.

1.4 Enfoques teóricos sobre los procesos de inserción conforme a la STyPS

En los procesos de inserción laboral uno de los más representativos es la de Rafael Martínez Martín que permiten comprender que el acceso al empleo y el desarrollo de las direcciones laborales por los que transcurre la vida activa, están impregnados por muchos hechos y



**GUIA PRACTICA PARA INCURSIONAR AL MERCADO LABORAL
DIRIGIDA A LOS RECIEN EGRESADOS DE LA UNAM.**

circunstancias imposibles de abarcar desde una sola perspectiva teórica. (STyPS, Rodríguez, Magaña y Rivas, 2015)

Cada individuo afronta la inserción laboral de forma distinta, en función de sus circunstancias, experiencias y oportunidades. Rafael Martínez Martín, “Aproximaciones teóricas a los procesos de inserción laboral”, en: Revista del Ministerio del Trabajo y Asuntos Sociales, núm. 25, diciembre 2014.

El estudio de la inserción laboral en los jóvenes es algo más que un problema social, ya muy conocido en la actualidad; originando una desigualdad socioeconómica.

En la práctica, el acceso al empleo en las grandes empresas, se limita a personas con formación altamente calificada. Para el resto de la fuerza de trabajo, las oportunidades se reducen a las ramas de baja productividad y a las micro y pequeñas empresas, que normalmente ofrecen bajos salarios y se caracterizan por una mayor precariedad. (STyPS, Rodríguez, Magaña y Rivas, 2015)

Con el propósito de tener una visión más específica de los enfoques que explican los procesos de inserción laboral, en la STyPS se definen las siguientes vertientes teóricas.



Modelo clásico

Adam Smith (1759), exponente de la economía clásica, decía que el empleo, estaba determinado por la diferenciación de los salarios, es decir, el aumento del salario conduce a un mayor número de personas que solicitan trabajo y se genera desempleo y cuando los salarios son bajos se llega a un “pleno empleo”, porque aumenta la población ocupada.

En síntesis, el empleo estaba regido por la diferencia de salarios. (STyPS, 2015). Cabe mencionar que toda ideología de progreso en los seres humanos es el de percibir un salario y A. Smith en su teoría de la “Mano invisible”, considera que todos los individuos de una misma sociedad son llevados a través de una “mano invisible” para que cumplan un fin y conducirlos al bienestar social. (Maffesoli. M, 1992).

Modelo neoclásico

Los neoclásicos desarrollaron la teoría del empleo con base en el representación del mercado. Postulaban que la dureza de los salarios generaba desempleo y que con salarios bajos aumentaría el empleo. En resumen, la demanda laboral estaba determinada por la oferta laboral. (STyPS, Rodríguez, Magaña y Rivas, 2015)

La STyPS (2015) también hace referencia a Alfred Marshall (1842-1924), predecesor de la Economía del Bienestar, el cual mantenía que la teoría del empleo estaba determinada por los utilidades progresivas dentro de las fuerzas de producción, lo cual indicaba que en la medida que aumentaban las utilidades se presentaría mayor ocupación, y también mejorarían



o incrementarían los salarios, indicando nuevamente –al igual que los clásicos– que el empleo estaba determinado por la producción. (STyPS, Rodríguez, Magaña y Rivas, 2015)

Teoría del capital humano

Ésta teoría se enfoca al papel que juega la educación en la obtención de habilidades y el conocimiento dentro de los procesos de desarrollo económico. Invertir en educación y formación (*Fig. 10 Inversión educativa*) es sinónimo de agrandar la productividad y origina en beneficios directos y de oportunidad. Esta teoría considera la educación como una



Fig. 10 Inversión educativa

inversión que realizan las personas de forma racional, porque esperan obtener remuneraciones en el futuro. La educación determina sus salarios y su productividad, con repercusiones a nivel social e individual. Teoría formulada originalmente por Theodore Schultz (1961), Gary Becker (1964) y Jacobo Mincer (1974). (STyPS, Rodríguez, Magaña y Rivas, 2015)

Teorías credencialistas

Consideran que los individuos buscan títulos para competir por un puesto de trabajo; éstas son proporcionadas por el sistema educativo (títulos y la experiencia profesional en empresas), entre otros, que funciona como un sistema de selección de los más aptos, y los titulados universitarios serían los mejores, ya que han logrado superar un conjunto de



***GUIA PRACTICA PARA INCURSIONAR AL MERCADO LABORAL
DIRIGIDA A LOS RECIEN EGRESADOS DE LA UNAM.***

pruebas. Los empleadores los contratan y les pagan salarios elevados por la legitimidad que les concede el título. Por lo tanto, el nivel educativo es el medio para acceder al mercado laboral y conseguir salarios adecuados. (Randall Collins, 1979). (STyPS, Rodríguez, Magaña y Rivas, 2015)

Teorías de base marxista

Las teorías de base marxista, como la Teoría de correspondencia (Bwles y Gintis, 1985, 1983), parten de que el sistema educativo contribuye a la producción de las condiciones sociales del modelo productivo. Existe una correspondencia entre lo que se aprende en la escuela y las relaciones de producción basadas en la obediencia, la sumisión y otros valores. (STyPS, Rodríguez, Magaña y Rivas, 2015)

Perspectiva estructural del mercado de trabajo

Este enfoque otorga importancia a la relación entre las estructuras existentes en el mercado de trabajo y a los logros laborales conseguidos por los individuos. La teoría del mercado dual de trabajo (Piore, 1983) considera que el mercado de trabajo se divide en dos segmentos: primario y secundario. El primario está integrado por puestos de trabajos bien remunerados, estables, con posibilidades de promoción y equidad, el secundario ofrece los trabajos peor pagados, inestables y con pocas posibilidades de promoción. (STyPS, Rodríguez, Magaña y Rivas, 2015)



**GUIA PRACTICA PARA INCURSIONAR AL MERCADO LABORAL
DIRIGIDA A LOS RECIEN EGRESADOS DE LA UNAM.**

Teorías cognitivas

Los modelos cognitivos pueden utilizarse para explicar el papel que desempeña el individuo en su inserción laboral. Piaget (Psicología de la inteligencia, 1947) destaca la interacción sujeto-medio como forma de explicar sus conductas; la asimilación y la acomodación, producto de la interacción con el medio. Este enfoque considera que los individuos han de pasar por una serie de etapas (búsqueda, formación, rotación interna/externa) donde adquieren calificaciones que los llevarán a la inserción laboral plena. (STyPS, Rodríguez, Magaña y Rivas, 2015)

De todas las teorías comentadas la que más se apega al Programa de Servicio Social es la Teoría Credencialista y la del Capital Humano, ya que toda persona que se encuentre en búsqueda de empleo, tendrá que comprobar sus conocimientos a través de un título universitario además de realizar una inversión de tipo económico o en espacio/tiempo en su educación y formación, tanto de tipo técnico, personal y humanista, pues reditúa en beneficios directos y de oportunidad.

Luego entonces, el desarrollo y/o adquisición de nuevos conocimientos y cambios de hábitos traerán consigo mejores resultados a futuro para los egresados y alumnos de la Facultad de Psicología al momento de incorporarse a la Inserción Laboral. Sin embargo, como en todo proceso se tiene que experimentar de forma inminente una transición profesional, hablemos un poco de ella.



1.5 Transición profesional

Casal Bataller (1996) define seis modalidades posibles de transición laboral; cada una de ellas se relaciona con cierto perfil:

1. Trayectorias de éxito precoz

Se trata de una modalidad conformada por jóvenes que tienen grandes expectativas de carrera profesional o de éxito (*Fig. 11. trayectoria precoz*), lo cual puede indicar que su formación académica ha sido con resultados



positivos, y que por ende la inserción profesional es capaz de brindarles mejoras graduales a partir de una formación continua, o la promoción interna rápida.

Fig. 11 Trayectoria Precoz.

Esta trayectoria sugiere itinerarios de formación con éxito y sin rupturas y un tránsito positivo a la vida activa. Esto se observó en México en las décadas de 1970 y 1980, cuando los jóvenes y sobre todo los profesionistas accedían rápidamente a mejores puestos de trabajo.



2. Trayectorias obreras

Esta modalidad la componen jóvenes orientados hacia la cultura del trabajo manual y poco calificado. Reconocen un panorama social muy limitado en cuanto a su formación profesional y de las ofertas de trabajo existentes. Esta forma implica un tránsito muy rápido de la escuela a la vida activa, y generalmente un proceso de autonomía familiar también muy precoz. La vulnerabilidad de esta trayectoria se manifiesta en el cambio constante de empleos y del desarrollo de un oficio.

3. Trayectorias de adscripción familiar

Este tipo de trayectorias se da en el interior de la familia como herencia patrimonial hacia el hijo mayor, dejándolo al frente de talleres, comercio al detalle, venta ambulante, etc. La transición por adscripción familiar presupone un horizonte relativamente escaso con un ‘tránsito escuela-vida activa’ muy precoz.

4. Trayectorias de aproximación sucesiva

Se trata de una modalidad definida por altas expectativas de mejora social y profesional. Esta forma de transición presupone escolarización prolongada, experiencias laborales previas a la inserción, variabilidad y fracasos parciales en el tránsito escuela-vida activa, precariedad y subocupación, etc. En definitiva, una trayectoria de inserción de logros parciales.



5. Trayectorias de precariedad

La inserción profesional en la precariedad está definida por un trayecto de resultados escasamente positivos respecto al mercado de trabajo; son situaciones de desempleo intermitente, rotación laboral fuerte y subocupación básicamente. Se trata de una situación de retraso en la transformación de jóvenes con expectativas altas, medianas o bajas, pero que su paso por el mercado de trabajo está caracterizado por la ausencia de estabilidad y continuidad laboral.



Fig. 12 Subocupación

6. Trayectorias de bloqueo o en desestructuración

Esta modalidad se caracteriza básicamente por personas de clase social baja y trayectorias de formación escolar cortas y con calificaciones reprobatorias, aunque no es determinante, ya que algunos jóvenes con formación más prolongada o entornos familiares más favorecidos se

encuentran dentro de esta modalidad. Ésta trayectoria es el bloqueo sistemático a la inserción laboral. Existe desempleo crónico y entradas circunstanciales en el mercado laboral secundario, la mayor parte de estas actividades se desarrolla en la economía informal y subocupación (*Fig. 12. Subocupación*).

Es evidente que el tipo de trayectoria que la Bolsa de Trabajo quiere para sus egresados y alumnos es la de éxito Precoz, donde la formación académica recibida durante la licenciatura



**GUIA PRACTICA PARA INCURSIONAR AL MERCADO LABORAL
DIRIGIDA A LOS RECIEN EGRESADOS DE LA UNAM.**

dé resultados positivos, y que por ende, la inserción laboral sea rápida y eficiente, además de brindarles mejoras a partir de una formación continua dentro de la Facultad y sus diferentes departamentos.

Sin embargo, la evolución y los cambios en la estructura y condiciones del empleo junto a la expansión de la educación con escuelas privadas, hace que la forma de inserción al mercado laboral haya cambiado actualmente. Comentemos como se percibe en México y a través de la OIT.

La OIT (Unesco, 2000) estimó que aproximadamente 66 millones de mujeres y hombres jóvenes en el mundo están desempleados. Esto significa que los jóvenes representan casi 41 por ciento de la cifra mundial de 160 millones de personas clasificadas como desempleadas porque declaran estar sin trabajo, buscando trabajo o dispuestos a trabajar.

Las tasas de desempleo juvenil son muy altas a nivel mundial, pues una tercera parte de los 1.800 millones de jóvenes del mundo no trabaja, no estudia ni interviene en ningún programa de formación. De los mil millones de jóvenes que entrarán en el mercado laboral en la próxima década del 2015 al 2025, se pronostica que sólo 40 por ciento logrará encontrar un empleo vacante. (Khokhar, T., 2017)

Datos de la OIT (2015) indican que países como Canadá, Japón, Alemania, Francia, Italia, Reino Unido, Nueva Zelandia, Portugal, Bélgica, España y Estados Unidos, a partir de la



profesionales, laborales y personales relacionadas con su profesión, además de subsanar las áreas de oportunidad en dichos aspectos y otros de índole personal. (STyPS, Rodríguez, Magaña y Rivas, 2015)

De los puntos respecto a la Inserción Laboral, el reto ha sido asumido por parte del departamento de Bolsa de Trabajo y Servicio Social de la Facultad de Psicología, ya que se encuentra compaginado con las necesidades de los alumnos y egresados, proporcionándoles alternativas y acciones de mejora continua en el desarrollo de sus competencias, conocimientos y demás aspectos involucrados en su formación profesional, logrando con ello apoyarlos a incursionar en el ámbito laboral que pretenden alcanzar a corto plazo.

1.6 La Inserción Laboral en los Universitarios

Generalmente, la mayoría de nosotros partimos de la premisa de que la simple posesión de un título universitario, permite a su propietario trabajar como profesionista y ubicarse en un empleo, donde se reciben las mejores remuneraciones. Posiblemente en el pasado esto pudo haber ocurrido, pero en los últimos años la Educación en México ha implicado que muchas personas con estudios superiores deban trabajar sólo parcialmente en trabajos relacionados con lo que estudiaron o incluso en otras actividades, cuyo desempeño no requiere contar con estudios superiores. Si bien, ésta es una situación que todos conocemos por experiencias de nuestra vida cotidiana, se ha contado con poca información sobre la forma cómo los egresados se incorporan al mundo del trabajo.



***GUIA PRACTICA PARA INCURSIONAR AL MERCADO LABORAL
DIRIGIDA A LOS RECIEN EGRESADOS DE LA UNAM.***

Un estudio realizado por Carlos Rafael Rodríguez Solera del Centro de Investigación en Ciencias y Desarrollo de la Educación, Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo sobre la Inserción Laboral de los Egresados de la Educación Superior en el Estado de Hidalgo (2000), arrojó que una vez que se llega a la conclusión de estudios universitarios, los egresados trabajan tiempo completo realizando labores que requieren de cursar estudios superiores para que su desempeño sea mejor.

Sin embargo, el subempleo se da en casos de graduados que no trabajan, que laboraban medio tiempo o que trabajaban en puestos en donde estaban sobre valuados. La “inversión” de tiempo, dinero y esfuerzo que la sociedad, las familias y los propios individuos hacen día a día para que se pueda obtener un título universitario no se destina para encontrar empleo, es decir, una persona que por propia voluntad ha decidido no trabajar (inactivo) o de otro que desea trabajar pero no ha logrado colocarse (desempleado), por lo tanto, la inversión realizada no rinde los frutos esperados.

Carlos Rodríguez (2000) comenta que las instituciones de educación superior realizan los planes de estudio de las diferentes carreras, partiendo del supuesto de que al concluir los estudios los egresados se incorporarán al mercado de trabajo. Sin embargo, la inserción laboral de las personas que cuentan con estudios universitarios en el estado de Hidalgo es de sólo un 46% los que trabajan tiempo completo en ocupaciones para las que se requieren estudios universitarios, mientras que el 54% restante trabaja en otras formas de subempleo.

Un 12% de los egresados de la Universidad del Estado de Hidalgo que ya cuentan con



**GUIA PRACTICA PARA INCURSIONAR AL MERCADO LABORAL
DIRIGIDA A LOS RECIEN EGRESADOS DE LA UNAM.**

estudios superiores no están incorporados a la actividad económica, la tasa de desempleo es baja en Hidalgo, sin embargo, el 88% restante desempeña alguna ocupación distinta a su formación o en actividades relacionadas con su profesión pero únicamente medio tiempo. Los datos anteriores dejan ver la Inserción Laboral en desventaja para los egresados.

Otro de los resultados obtenidos en el estudio de La Inserción Laboral en el estado de Hidalgo sobre los egresados de distintas disciplinas, se hace evidente, ya que las condiciones que enfrentan los universitarios para incorporarse al mundo del trabajo dependen en buena medida de la carrera que estudiaron.

En la mayoría de las carreras el nivel de desocupación fluctúa entre 1% y 2.5% y sólo en las disciplinas artísticas es donde se presenta una tasa de 6.8%, mayor a la que se da en el resto de las carreras. Los que logran trabajar tiempo completo en actividades relacionadas con la disciplina que estudiaron, son principalmente los egresados de Arquitectura, Ciencias de la Salud e Ingenierías, en las que entre un 57% y un 66% ejercen su profesión. Un segundo grupo lo forman los egresados de Ciencias Sociales, Química, Economía, Administración y Ciencias Agropecuarias, en donde las personas empleadas está en el rango de 47% a 52%. Finalmente, los egresados de las carreras de Educación, Biología, Artes, Matemáticas y Humanidades son profesiones en las que la adherencia plena al mercado de trabajo es entre un 28% y un 42%, desempeñando trabajos de tiempo completo y afín a sus estudios.



***GUIA PRACTICA PARA INCURSIONAR AL MERCADO LABORAL
DIRIGIDA A LOS RECIEN EGRESADOS DE LA UNAM.***

Las principales estrategias que utilizan los egresados para acceder a un empleo pueden originarse por múltiples factores: la flexibilidad de horarios, sexo y edad, y las carreras específicas que se requieren en las empresas de esa comunidad.

Carlos Rodríguez (2000) concluye en su estudio que tal situación ha llevado a que existe una importante subutilización de recursos humanos que, luego de pasar por un largo y costoso proceso educativo, no encuentran empleo en las actividades para las cuales se formaron. Esto implica costos para el Estado, que financia parte de la educación superior, para las familias, que deben restringir sus gastos para financiar la educación de sus hijos y para los jóvenes, que deben invertir tiempo y dedicación.

Pero hay aspectos aún de mayor importancia, ya que la subutilización de los profesionales tiene un costo social y psicológico: la sensación personal de frustración cuando el joven egresado no logra alcanzar las expectativas por las que ha luchado y la percepción de que vivimos en sociedades en las que el éxito no tiene relación con la capacidad o el esfuerzo individual, sino con estructuras de poder que no toman en cuenta el desempeño personal.

Además de que las formas de subempleo y de trabajo, no cuentan con instituciones de seguridad social que le permitan a alguien estar desempleado durante mucho tiempo. La persona no puede esperar hasta que aparezca el empleo que quiere, sino tomar el primero que le permita generar ingresos.



**GUIA PRACTICA PARA INCURSIONAR AL MERCADO LABORAL
DIRIGIDA A LOS RECIEN EGRESADOS DE LA UNAM.**

Otro aspecto importante que se menciona en el estudio de la Inserción Laboral en el Estado de Hidalgo es la remuneración, ya que independientemente de si se ejerce o no la carrera estudiada, hay un grupo importante de profesionales que aunque se desempeñan como tales, reciben remuneraciones tan bajas que la familia de los profesionistas es vulnerable a caer en la pobreza. Esta situación afecta a todos los profesionales pero se manifiesta aún más en los trabajadores de la educación, que es el grupo ocupacional más numeroso, el que recibe remuneraciones más bajas y uno de los que pertenece al grupo de los profesionales pobres.

Con lo comentado sobre el estudio realizado en el Estado de Hidalgo, podemos inferir que muchos de los aspectos que limitan la Inserción Laboral en los egresados de estudios superiores son la falta de empleos relacionados con su profesión, la cultura y/o estructura que las empresas del estado manejan, así como la remuneración tan limitada que reciben éstos profesionistas (*Fig. 14. Remuneración limitada*).

No es nada raro ver éste panorama en todos los estados de la República Mexicana pues se presentan los mismos problemas para los recién egresados, siendo las principales ciudades de mayor población económicamente activa la Ciudad de México, Monterrey, Puebla,



Fig. 14 Remuneración limitada.



***GUIA PRACTICA PARA INCURSIONAR AL MERCADO LABORAL
DIRIGIDA A LOS RECIEN EGRESADOS DE LA UNAM.***

Guadalajara; éstas ciudades son las que demandan aún más una formación profesional de alto nivel, exigiendo Maestrías y dominio de idiomas (Inglés sobre todo) para realizar una oferta de trabajo a un postulante, la cual no se encuentra remunerada a un adecuado nivel salarial, ya que al ser recién egresados, las empresas los incluyen en el nivel más bajo del plan de Sueldos y Compensaciones que tienen, con el objeto de que a través de los años vayan alcanzado sueldos mejor remunerados y no de inmediato. Aquí la oferta y la demanda es el factor que más limita a los egresados de estudios superiores.



Capítulo II.

Importancia de la Entrevista en el Proceso de Selección.





Capítulo II. Importancia de la Entrevista en el Proceso de Selección

El presente capítulo tiene la finalidad de identificar los aspectos más relevantes que se manejan durante la Entrevista Laboral dentro de una empresa cuales quiera que sea, pues siempre se llevará a cabo una Entrevista de Selección para cualquier interesado en ocupar una vacante dada.

Como antecedentes sobre el tema de Inclusión Laboral podemos mencionar que éste es un proceso en el que se involucran una serie de aspectos, desde la presentación del candidato, las entrevistas de selección, la aplicación de Pruebas Psicométricas, entre otros filtros.

En México tanto en el sector público como privado dentro del proceso de selección se utilizan una serie de técnicas que permiten elegir a la persona adecuada para el puesto vacante; en principio se debe determinar quiénes reúnen los requisitos mínimos que necesitan cubrirse para ocupar el puesto (edad, escolaridad, experiencia, etc.), eliminando a los que no satisfagan. Lo anterior se realiza a través del Currículum Vitae que presentan los candidatos.

La selección de personal cuenta con unos mínimos requisitos (Entrevista preliminar, solicitud de empleo, aplicación de Pruebas Psicométricas, investigación de referencias, entrevista formal, entre otros), para poder escoger al candidato perfecto para el puesto solicitado. (Arias Galicia, 1988)



***GUIA PRACTICA PARA INCURSIONAR AL MERCADO LABORAL
DIRIGIDA A LOS RECIEN EGRESADOS DE LA UNAM.***

En el ámbito de la Administración de Empresas o de los Recursos Humanos, se conoce como Inclusión Laboral al proceso que tiene como objetivo el reclutamiento, selección e ingreso de nuevo personal a una empresa determinada. (Arias Galicia, 1988).

Este proceso responde a técnicas estudiadas, que orientan al psicólogo a fin de saber evaluar el Currículum Vitae, saber dirigir las entrevistas, conocer la forma de identificar las fortalezas y debilidades de los entrevistados a través de la aplicación, calificación e interpretación de una serie de pruebas psicométricas e integrarlas en un Reporte Psicométrico para posteriormente realizar la validación de toda esa información, y finalmente escoger al candidato más apto.

En este sentido, el Proceso de Inclusión Laboral dentro de una empresa consta de varias etapas (Arias Galicia, 1988), el Modelo Tradicional de Fernando Arias Galicia es uno de ellos, pero hay otros métodos que incluso pueden estar diseñados internamente por las empresas, los cuales pueden incluir los siguientes puntos y otros que consideren pertinentes.

- Reclutamiento

Calificada como la etapa inicial de todo Proceso de Inclusión Laboral, el reclutamiento consiste básicamente en la publicación de la oferta de empleo por parte de la empresa, lo cual se puede hacer por varios medios: avisando a las universidades, en páginas virtuales de empleo, etc.



***GUIA PRACTICA PARA INCURSIONAR AL MERCADO LABORAL
DIRIGIDA A LOS RECIEN EGRESADOS DE LA UNAM.***

En este sentido, la empresa debe encargarse de redactar una oferta clara y precisa, donde se establezca el perfil que busca, a fin de que los candidatos que se postulen correspondan exactamente con las cualidades que requiere en puesto.

- Selección de Personal

Aun cuando es la segunda fase del Proceso, en realidad viene a ser la continuación y el complemento de la fase de reclutamiento. En la fase de Selección, una vez que se ha revisado el Currículum Vitae de los distintos postulantes, el reclutador elegirá aquellos que le parecen cumplen mejor con el perfil. Una vez hecho esto, se puede entonces dar continuidad a varias etapas en el proceso de selección. Las más significativas son:

1.- Investigación y verificación: muchas empresas estilan llamar o enviar correos a las empresas en las que el postulante ha indicado que ha trabajado, a fin de obtener referencias directas de su desempeño, por lo que es importante que los candidatos no mientan y den datos verídicos en sus Currículum.

2.- Así mismo, se llaman a los seleccionados, a fin de someterlos a Pruebas Psicométricas, a fin de poder tener una idea de cómo se desenvuelve el trabajador en circunstancias parecidas a las que les tocaría enfrentar en su trabajo cotidiano, así como conocer sus habilidades y/o competencias laborales como sus áreas de oportunidad.



**GUIA PRACTICA PARA INCURSIONAR AL MERCADO LABORAL
DIRIGIDA A LOS RECIEN EGRESADOS DE LA UNAM.**

3.- Aplicación de pruebas técnicas y/o teórico prácticas, que ayudan a conocer, si los conocimientos y las habilidades que tiene el candidato concuerdan con los requerimientos del puesto.

Cuando esta etapa termina, el seleccionador será capaz de tener un número reducido de candidatos, que se ajustan al perfil, que cuentan con buenas referencias laborales y que han demostrado ser aptos psicotécnicamente para que se desenvuelvan apropiadamente en las tareas que les competen.

- Entrevista Inicial

Una vez que el reclutador ha conseguido a los candidatos más aptos para el trabajo, se procede a convocarlos nuevamente, a fin de que cumplan con el proceso de entrevista laboral, la cual es desarrollada casi siempre por él mismo. Esta etapa consiste en una conversación oral y directa con el candidato, la cual busca conocer un poco el comportamiento del individuo, así como sus capacidades sobre el puesto que ocuparía en la empresa. (Arias Galicia, 1988)

- Entrevista Final

Una vez que se han llevado a cabo los diferentes procesos, se procede a convocar nuevamente a los candidatos a fin de hacerle una entrevista final, la cual casi siempre es dirigida por quien sería su jefe inmediato con el objetivo de medir la “química” que puede existir en la relación de trabajo, conocerse personalmente y conversar sobre las obligaciones



**GUIA PRACTICA PARA INCURSIONAR AL MERCADO LABORAL
DIRIGIDA A LOS RECIEN EGRESADOS DE LA UNAM.**

y responsabilidades que el candidato tendría. Esta entrevista busca originar como resultado la decisión de cuál es el individuo más apto para ocupar la vacante generada por la empresa.

(Arias Galicia, 1988)

- Notificación

El paso siguiente será entonces notificarle al seleccionado que ha resultado el candidato idóneo, para relacionarse laboralmente con la empresa. Así mismo, se le debe convocar para su proceso de contratación. (Arias Galicia, 1988)

- Contratación

Esta etapa consiste en darle un marco legal a la relación laboral entre empleado y empresa. De esta forma se firmará un contrato de trabajo, en el cual quedan señaladas claramente las condiciones de la nueva relación laboral, donde se indicará las responsabilidades para las que ha sido contratado el trabajador, el paquete económico conformado por el sueldo y los beneficios laborales extras, entre cualquier otro tipo de cláusulas. (Arias Galicia, 1988)

- Inducción

Una vez iniciado el proceso laboral, la empresa está en la obligación de darle un proceso de inducción al nuevo empleado. De esta forma, aun cuando se trate de un profesional calificado con gran experiencia en su campo, igualmente deberá recibir una orientación sobre cuáles serán sus funciones dentro de la empresa, así como los alcances y áreas de ésta.

(Arias Galicia, 1988)



**GUIA PRACTICA PARA INCURSIONAR AL MERCADO LABORAL
DIRIGIDA A LOS RECIEN EGRESADOS DE LA UNAM.**

Pero éste proceso no se lleva a cabo tal cual lo hemos descrito, cada empresa tiene su propio proceso (*Fig. 15 Ejemplo de Proceso de RyS para personal Operativo*). Quizá habrá empresas que realicen su proceso de Inclusión Laboral con otros filtros más, como podría ser el examen médico, estudios socioeconómicos donde se hacen visitas directas en los domicilios de los candidatos e incluso realizan investigaciones sobre los familiares directos de los aspirantes finalistas. Pero esto depende de las condiciones del puesto y de las políticas de cada empresa. Pero hablemos más profundamente sobre la Entrevista de Selección desde la perspectiva de los postulantes o candidatos y, que aspectos deben considerar al presentarse a una Entrevista de Trabajo.



**GUIA PRACTICA PARA INCURSIONAR AL MERCADO LABORAL
DIRIGIDA A LOS RECIEN EGRESADOS DE LA UNAM.**

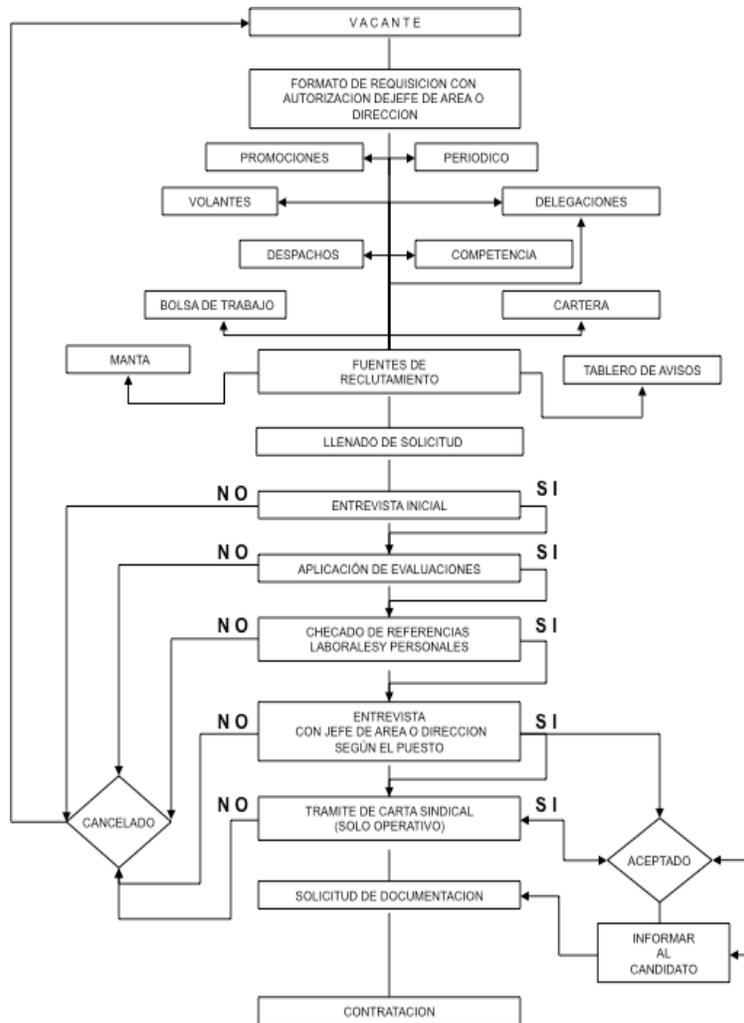


Fig. 15 Ejemplo de Proceso de RyS para Personal Operativo





2.1 La Entrevista Laboral o de Selección

La entrevista constituye la principal prueba de cualquier proceso de selección de personal. Es el momento en que se conocen aspectos de un candidato y de saber si es la persona adecuada que buscan los empleadores. Se debe tener la habilidad de comunicar de forma eficaz al entrevistador, toda la información que se esté requiriendo de un candidato, pues no existe otra forma de entrevistar y cada profesional posee su método a la hora de obtener información útil. (Universidad Politécnica de Cartagena, s/f. Documento PDF)

Este aspecto dentro de la Inclusión Laboral es de vital importancia, ya que una gran mayoría de personas que se encuentran en la búsqueda de empleo pasarán por este filtro; no importa en que momento se encuentren de su trayectoria profesional, más de una vez, durante este trayecto pasarán a una Entrevista de Selección. Pero platiquemos más profundamente sobre el tema de Entrevista de Selección, comencemos por su definición. (Universidad Politécnica de Cartagena, s/f. Documento PDF)

La entrevista de selección (*Fig. 16 Entrevista de Selección*) puede definirse como una comunicación formalizada de interacción por medio del lenguaje, generalmente entre dos



Fig. 16 Entrevista de Selección



***GUIA PRACTICA PARA INCURSIONAR AL MERCADO LABORAL
DIRIGIDA A LOS RECIEN EGRESADOS DE LA UNAM.***

personas (entrevistado y entrevistador) donde se produce un intercambio de información a través de preguntas, demostraciones, simulaciones o cualquier técnica que permita jerarquizar y evaluar el talento de un candidato para un puesto de trabajo. (Universidad Politécnica de Cartagena, s/f. Documento PDF)

La finalidad principal de una entrevista de selección es determinar la adecuación de un candidato a una vacante específica dentro de una empresa determinada. (Universidad Politécnica de Cartagena, s/f. Documento PDF))

Los objetivos del entrevistador son:

- Conocer al candidato.
- Probar sus actitudes personales.
- Verificar la personalidad y compatibilidad con el ambiente de trabajo
- Evaluar las competencias del candidato para el desarrollo eficaz del puesto.
- Transmitir una imagen adecuada de la empresa e informar al candidato sobre la empresa y el puesto.

Los objetivos del entrevistado son:

- Mostrar que el perfil profesional y personal son adecuados al del puesto ofertado.
- Demostrar competencia laboral para el puesto.
- Interés en el mismo: sabe, quiere y puede desempeñar el puesto de trabajo.



**GUIA PRACTICA PARA INCURSIONAR AL MERCADO LABORAL
DIRIGIDA A LOS RECIEN EGRESADOS DE LA UNAM.**

- Causar una impresión positiva a través de su imagen personal
- Transmitir la información que nos solicitan de manera positiva y sincera por medio de una Comunicación verbal y no verbal adecuada.

Éste punto en particular sobre los objetivos del entrevistado, es donde se requiere prestar mas atención, pues la Bolsa de Trabajo de la Facultad de Psicología busca subsanar en los recién egresados éstos aspectos, ya que al acudir a una Entrevista de Trabajo, simplemente no saben como conducirse durante la misma y/o se presentan con una vestimenta que no está acorde a las normas de vestido de la empresa en cuestión. Ha sido menester del departamento de Bolsa de Trabajo apoyar a ésta población en dicho aspecto.

Durante éste proceso, es importante hacerles ver a los recién egresados como es la forma en que se les van a hacer las preguntas y la interacción que tendrán con el entrevistador, con el objeto de demostrarle que cuentan con aptitudes y competencias para ocupar el puesto vacante para el que están concursando.

De acuerdo a lo anterior, la Entrevista de Selección puede ser de diferentes tipos.

2.2 Tipos de Entrevista

Existen varios tipos de Entrevista y se pueden clasificar en:



**GUIA PRACTICA PARA INCURSIONAR AL MERCADO LABORAL
DIRIGIDA A LOS RECIEN EGRESADOS DE LA UNAM.**

a) En cuanto a su estructura:

Directa o cerrada:

El entrevistador dirige la conversación a través de preguntas precisas y se esperan respuestas concretas. Se suele utilizar cuando se requiere una información objetiva. (Grados, J. 2007)

No directa o abierta:

Se trata de una entrevista no estructurada, donde el entrevistador hace preguntas muy generales. Tiene la ventaja de suscitar confianza y espontaneidad y exige que el entrevistador sea un experto, porque se pueden olvidar datos importantes. Se utiliza para obtener información referente al carácter y personalidad. (Grados, J. 2007)

Mixtas:

Es una mezcla de las dos anteriores, es la más frecuente, en ella debemos ser concretos y



relacionar las respuestas con el puesto al que se opta. (Grados, J. 2007)

b) En cuanto al número de personas:

Individuales o colectivas:

Individuales: Entrevistador y entrevistado.

Colectivas: Existen tres posibilidades:

Fig. 17 Entrevista Mixta



***GUIA PRACTICA PARA INCURSIONAR AL MERCADO LABORAL
DIRIGIDA A LOS RECIEN EGRESADOS DE LA UNAM.***

Un entrevistador y varios entrevistados: Evalúan la capacidad de hablar en público y cómo nos relacionamos con los demás. (Grados, J. 2007)

Dos o más entrevistadores al mismo tiempo y un único entrevistado: Se califica al entrevistado a partir del resultado de la información obtenida por cada uno de ellos. Hay que dirigirse a todos los entrevistadores aunque alguno de ellos no pregunte nada. También puede darse el caso en que haya dos o más entrevistadores y varios entrevistados.

c) En cuanto al número de entrevistas:

Entrevista inicial o preliminar: Se utiliza cuando hay muchos candidatos. Es una entrevista poco profunda basada en el análisis de currículum y su objetivo es reducir el número de candidatos a un tamaño manejable. (Grados, J. 2007)

Entrevista de selección propiamente dicha: pretende determinar el valor de cada candidato en relación con el puesto a cubrir. Si no ha habido entrevista preliminar, la primera parte es para valorar el currículum y después se profundiza en la motivación, habilidades, competencias y aptitudes relevantes del candidato para el puesto. (Grados, J. 2007)

Entrevista final: se utiliza cuando quedan pocos candidatos, en ella se habla de temas más profesionales, se negocian las condiciones de incorporación y salario. Probablemente se



**GUIA PRACTICA PARA INCURSIONAR AL MERCADO LABORAL
DIRIGIDA A LOS RECIEN EGRESADOS DE LA UNAM.**

conozca a los futuros jefes y en muchos casos son éstos quienes tienen la última palabra sobre dos o más candidatos valiosos. (Grados, J. 2007)

d) En cuanto al grado de tensión:

Normal: persigue la creación de un clima de confianza. Tras el saludo, el seleccionador intenta disipar la ansiedad que todo candidato lleva consigo. (Grados, J. 2007)

Bajo presión: se intenta probar la tensión del candidato para ver cómo reacciona y comprobar su control emocional. Se introducen factores de presión como falta de tiempo, cansancio, preguntas agresivas, interrupciones, silencios alargados, expresar dudas acerca del candidato o cualquier otro elemento que demuestre la tolerancia del candidato. (Grados, J. 2007)

Actualmente, muchos reclutadores buscan en sus candidatos competencias para trabajar bajo circunstancias de presión y utilizan en gran medida la Entrevista de Presión. Aquí es donde también se requiere de apoyar intensamente a la población que quiere incursionar en ámbito laboral, ya que están supeditados a experimentar éste tipo de entrevista en cualquier empresa. (Grados, J. 2007)



2.3 Consideraciones de la Entrevista

Para poder afrontar una Entrevista (Santiago, 2015) es conveniente que los recién egresados tomen las siguientes consideraciones.

Antes de la entrevista:

La primera impresión es muy difícil de borrar (*Fig. 18 La primera impresión es fundamental*), por esta razón es muy conveniente que cuiden su imagen hasta en los más mínimos detalles:

- ✓ Cuidar la apariencia no usando una indumentaria de colores vivos y estridentes
- ✓ Acudir formalmente vestido y adaptado al puesto de trabajo
- ✓ Llevar el pelo bien arreglado
- ✓ Usar maquillaje poco llamativo
- ✓ Evitar perfumes fuertes
- ✓ Controlar la ansiedad practicando técnicas de relajación (inhalar/exhalar)
- ✓ Obtener la máxima información sobre la empresa, el puesto y el sector a que se dedica
- ✓ Hacer un análisis del puesto de trabajo



Fig. 18 La primera impresión es fundamental



**GUIA PRACTICA PARA INCURSIONAR AL MERCADO LABORAL
DIRIGIDA A LOS RECIEN EGRESADOS DE LA UNAM.**

- ✓ Preparar el currículum

Durante la entrevista:

- ✓ Puntualidad y no más de 10 o 15 minutos antes del comienzo de la entrevista
- ✓ Pedir permiso para entrar
- ✓ Dejar que el entrevistador lleve la iniciativa y sea él quien dé la mano o el saludo en primer lugar, porque él es quien lleva el control de la entrevista
- ✓ Dar la mano de manera enérgica pero que el apretón no sea excesivo
- ✓ No hablarle de “tú” al interlocutor
- ✓ No sentarse hasta que lo indiquen
- ✓ La postura debe ser natural, bien acomodada con la cabeza y la espalda recta. No apoyar los codos en la mesa, puede parecer una conducta dominante
- ✓ Mirar al interlocutor la mayor parte del tiempo. Una mirada directa indica generalmente un contacto fácil y franco
- ✓ Procurar que la mirada insistente no se convierta en intimidatoria

Después de la entrevista:

- ✓ Analizar los aspectos positivos, los negativos y las áreas de mejora
- ✓ Llevar un control de las empresas que nos han entrevistado y las fechas para llamar y obtener información del proceso



2.4 La Comunicación verbal

En la comunicación verbal (*Fig. 19 Canal de Comunicación*) se deben considerar los siguientes puntos:

- Cuidar la comunicación verbal, ya que es tan importante lo que se dice como la manera de decirlo, sabiendo guardar silencios para escuchar al interlocutor y no precipitarse en las respuestas, así como no hablar demasiado alto ni deprisa.
- Cuidar que el lenguaje sea culto y adaptado al puesto de trabajo, que no sea demasiado vanidoso ni demasiado coloquial

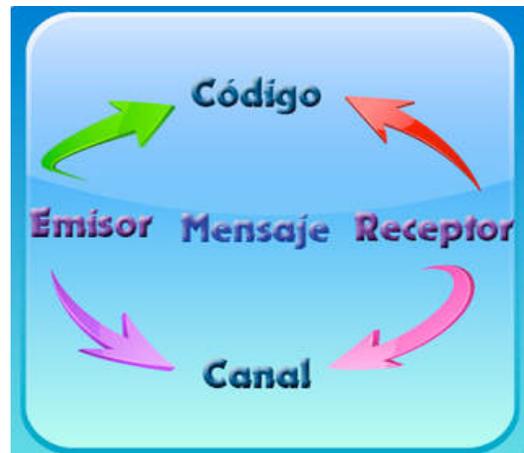


Fig. 19 Canal de Comunicación

- Evitar palabras con connotación negativa: “El problema es....”
- Emplear frases cortas y verbos de acción, un lenguaje directo hará que el entrevistador no necesite un exceso de concentración para entender lo que se dice
- Expresar seguridad: “Estoy seguro/a....”, “sabré estar a la altura...”
- Expresar motivación y entusiasmo: “Estoy muy interesado/a...”, “Estoy muy ilusionado/a con la posibilidad de ...”
- Expresar logros; “Estuve responsabilizado/a de ...”, “Aquello me ha ayudado a conseguir...”



- Ser sincero para no caer en contradicciones

2.5 Comunicación no verbal

Es todo aquello que transmitimos por medio de movimientos o gestos. Deben ser acordes a la idea o al sentimiento que estamos transmitiendo. (García, L. 2017)

Se deben de evitar “TICS” que puedan demostrar nerviosismo, mala educación o incluso algún trastorno de la personalidad.

Algunos de los obstáculos que dificultan la comunicación pueden ser, por ejemplo, tener las manos metidas en los bolsillos, mecerse sobre los pies, rascarse la cabeza, taparse la boca con las manos, morderse los labios. Para evitar esta situación se pueden apoyar las manos en las piernas o en los brazos de la silla. (García, L. 2017)

Hay que mantener la cabeza quieta y de vez en cuando hacer gestos de asentimiento. Los gestos aconsejables son aquellos que denotan interés y atención, que no parezcan ausentes y distraídos y sonreír moderadamente, pero no de manera irónica o maliciosa. (García, L. 2017).

Una de las posturas que más adoptamos los individuos es cruzar los brazos y las piernas. En la tesis de Aguilar, Irving “La importancia de la imagen en los líderes de Estado” Cap. 2 (2015. pag. 53) menciona la postura de ciertas personas que durante una reunión se



**GUIA PRACTICA PARA INCURSIONAR AL MERCADO LABORAL
DIRIGIDA A LOS RECIEN EGRESADOS DE LA UNAM.**

mantienen de pie con los brazos y tobillos cruzados, y esta señal nos indica que se trata de individuos que son completamente desconocidos para el grupo en el que se encuentran. El cruzar los brazos y las piernas es una postura que cierra los canales de comunicación extralingüística (*Fig. 20 Postura de Comunicación extralingüística*) y es muy común ver a personas que están con esta postura ante individuos desconocidos. También el cruzar las piernas se puede interpretar como un acto defensivo; al cruzar los brazos estamos protegiendo nuestro cuerpo; en tanto que cruzar las piernas se pretende salvaguardar nuestra intimidad pero además se demuestra nerviosismo, reserva o defensa. Cuando el cruce de piernas es más abierto, es decir, la pierna que está sobre la otra forma un triángulo se interpreta como una actitud competitiva y convincente que ayuda a conciliar negociaciones.



Fig. 20 Postura de Comunicación extralingüística (cruzar las piernas)

En la medida en que las personas se van sintiendo cómodas, el cruce de brazos y piernas desaparece y se propician los canales de comunicación extralingüística.

Todos los aspectos comentados anteriormente son de vital importancia para conducirse durante una entrevista de trabajo con el objeto de ser competitivo con otros candidatos. Es por ello la importancia de conducirse adecuadamente mediante la comunicación no verbal durante cualquier entrevista de selección.



Capítulo III.

La imagen personal en el proceso de selección: elemento clave.





Capítulo III. La imagen personal en el proceso de selección: elemento clave.

Durante éste capítulo se tratará la imagen personal como un elemento clave en el proceso de selección, ya que la apariencia que se proyecte ante cualquier reclutador será determinante para continuar con dicho proceso, pues la primera impresión en cualquier persona es muy difícil de borrar.

Además de las habilidades técnicas y de conocimiento, las organizaciones dan mucha importancia a la hora de crear una imagen institucional sólida, por eso toman en cuenta a la forma en que una persona se viste, pone atención a su imagen en su arreglo personal (maquillaje, cabello y manos) y proyecte aplomo y seguridad en sí misma. A continuación se plantea la importancia de la Imagen Personal.

3.1 Imagen Personal

Imagen es un conjunto de estímulos verbales y no verbales que un individuo o grupo de individuos (emisor) codifica, para que otro individuo o grupo de individuos (receptor) decodifique, y para ello es necesario que ambas partes posean un código en común para que sea comprensible dicho acto. (Rentería, 2009)

Estímulo: es cualquier agente que provoca una excitación o una respuesta. (Rentería, 2009)



**GUIA PRACTICA PARA INCURSIONAR AL MERCADO LABORAL
DIRIGIDA A LOS RECIEN EGRESADOS DE LA UNAM.**

Estímulos verbales: no es otra cosa, que el buen manejo de la palabra hablada y escrita, es a través de los cuales damos a conocer quiénes somos en esencia, ponemos de manifiesto nuestro nivel espiritual, cultural, académico, el respeto que tenemos por nosotros mismos y hacia otros, etc. (Rentería, 2009)

Estímulos no verbales: son todos aquellos a través de los cuales transmitimos un mensaje de manera intencional o intencional, sin el uso de la palabra (*Fig. 21 Ejemplo de estímulo no verbal*), e intervienen en este ámbito las posturas,

la gesticulación facial, la vestimenta, el aseo personal, las lociones o colonias que usamos, las actitudes, la forma en cómo se maquillan las mujeres la forma de caminar, la autoestima, etc.

(Rentería, 2009)



Estímulos mixtos: son aquellos que existen mediante la fusión de los dos ya mencionados, se trata de establecer un equilibrio entre ambos. (Rentería, 2009)

Para potencializar nuestra imagen personal debemos mantener una coherencia entre los siguientes aspectos:



- ✓ Apariencia exterior
- ✓ La indumentaria
- ✓ Los gestos y la voz
- ✓ El tono y su modulación

Luego entonces, la imagen expresa lo que pensamos, muestra al público nuestra opinión frente a la vida, frente al ámbito laboral. Así que la imagen personal es el reflejo de lo que las demás personas conservarán de nosotros siempre. (Rentería, 2009)

3.2 Tipos de empresas y sus características

Actualmente las empresas se conducen y se clasifican acorde a una filosofía o cultura organizacional, en la que se encuentra inmerso un estilo de vestimenta entre otros aspectos. (González, López y Martínez, 2015)

La filosofía de una empresa se refiere al “conjunto de valores, compromisos y principios que orientan su actividad”. La filosofía organizacional está ligada a la cultura organizacional. (González, López y Martínez, 2015)

Luego entonces, cultura organizacional se refiere a la forma de vida o de ser de la empresa y está integrada por un sistema formal (estructura, procesos, políticas, mitos, tradiciones, etc.)

Así pues, las empresas pueden ser de tipo Mecanicista, Orgánica, Filantrópica y Tradicional



**GUIA PRACTICA PARA INCURSIONAR AL MERCADO LABORAL
DIRIGIDA A LOS RECIEN EGRESADOS DE LA UNAM.**

(Fig. 22 Logos de empresas). Las diferencias de acuerdo a ésta tipificación son: (González, López y Martínez, 2015)



Fig. 22 Logos de empresas

1. *Mecanicista:*

- Jerárquica rígida
- Altamente centralizadas, las decisiones por lo general son tomadas en los niveles superiores de la empresa
- Cargos ocupados por especialistas con atribuciones perfectamente definidas

2. *Orgánicas:*

- Cargos continuamente definidos por interacción con otros individuos participantes en el área
- Relativamente centralizadas, con decisiones delegadas a los niveles inferiores
- Mayor confianza en las comunicaciones

3. *Filantropía y social:*

- La filantropía se asocia con el desembolso de riqueza por parte de individuos y, en particular, con el acopio de fondos por parte de organizaciones no gubernamentales que no actúan con ánimo de lucro



4. Tradicionales:

- Se definen como aquella organización cuyo capital accionario pertenece, en su mayoría, a una familia.

De acuerdo a ésta tipología, cada una de éstas empresas se conduce y se maneja de acuerdo a un tipo de creencias, pero no solo queda ahí, también incluye un Código de vestido para sus empleados el cuál incluso, se halla estipulado como una política interna dentro de dichas instituciones o empresas. Sí hablamos de una empresa Mecanicista, podemos decir que pueden estar dentro de ésta clasificación los Hospitales, ya que los puestos están ocupados por especialistas y sus capacidades están totalmente definidas; aquí todos sus colaboradores portan un “uniforme” de color blanco, ya sea bata blanca para médicos y uniforme para enfermeras y demás personal.

3.3 Código de Vestido

Toda empresa cuenta con un Código de Vestimenta (*Fig. 23 Tipos de vestimenta de acuerdo a la ocasión*), el cual busca orientar, tanto a mujeres y hombres sobre los aspectos que intervienen en su apariencia personal y que ayuden al desempeño de su puesto de trabajo, además de corresponder con la filosofía de la empresa.



Fig. 23 Tipos de vestimenta de acuerdo a la ocasión



**GUIA PRACTICA PARA INCURSIONAR AL MERCADO LABORAL
DIRIGIDA A LOS RECIEN EGRESADOS DE LA UNAM.**

Existen una serie de reglas para vestir en el trabajo; factores como el puesto, departamento, tareas y funciones asignadas, tipo de oficina, cultura del cliente, etc., que establecen el tipo de vestido. No es lo mismo trabajar en una compañía que ofrece servicios tangibles o intangibles de tipo profesional, donde se tiene contacto con personas frecuentemente, que trabajar en una empresa en la cual no hay trato directo con el público. (Price Waterhouse Cooper México, 2011)

Hubo una época en la cual cada profesional sabía que tipo de traje ponerse para ir a trabajar, pero los tiempos han cambiado, ahora hombres y mujeres visten más casual. La expresión en inglés “business casual”, se ha puesto de moda en la oficina de la mayoría de las empresas transnacionales, que son de tipo Orgánicas; vestir Casual de Negocios o Business Casual es vestir profesionalmente, placentero, pero sin perder formalidad. La vestimenta casual significa que algunos colores poco conservadores están permitidos en un atuendo y, que podemos utilizar ésta hechura en algunas prendas de nuestra vestimenta informal, que nos ayudan a estar más cómodos. (Price Waterhouse Cooper México, 2011)

Actualmente sigue habiendo empresas muy tradicionalistas de tipo Mecanicista, donde la vestimenta es requerida con mayor sobriedad y discreción (colores oscuros), en las que aún se requiere obligatoriamente vestir de saco y corbata para hombres, y para mujeres medias y falda, así como traer el pelo recogido.



3.4 Estilo de Vestimenta

El estilo sirve para identificar rasgos y preferencias de cómo es que la gente decide expresar la personalidad y como quieren ser percibidos por los demás. (García, 2017)

Por lo anterior, existe una clasificación de varios estilos de vestimenta. (Navarro, 2016)

- *Natural*

Conocido también como “casual”, proyecta una apariencia saludable, sencilla, juvenil e informal. Las personas que visten de ésta manera usan diseños cómodos y funcionales de colores neutros y básicos, buscan comodidad. El riesgo es verse desarreglado.

- *Tradicional*

Es de apariencia conservadora, atemporal, seria, discreta y moderada. Son personas a las que les cuesta mucho cambiar su aspecto físico. (Fig. 24 Ejemplo de vestimenta tradicional para hombres) Los beneficios que conlleva es que se puede ahorrar en la compra de más vestimenta, sus riesgos es verse anticuado o pasado de moda.



Fig. 24 Ejemplo de vestimenta tradicional para hombres



**GUIA PRACTICA PARA INCURSIONAR AL MERCADO LABORAL
DIRIGIDA A LOS RECIEN EGRESADOS DE LA UNAM.**

▪ *Elegante*

Apariencia refinada, distinguida, formal y pulcra. Personas que cuidan meticulosamente su aspecto y se ven impecables de pies a cabeza. Predomina la Calidad sobre Cantidad; el riesgo es parecer presuntuoso o lucir ostentoso.

▪ *Romántico*

Éste estilo es básicamente para mujeres; lucen gentiles, cálidas, apacibles y provocan acercamiento. Prefieren los tonos claros y colores pasteles; el riesgo: caer en la cursilería o egolatría.

▪ *Seductor*

Es llamativo, tentador y desinhibido. Sujetos que usan la ropa para revelar el cuerpo y atraer el sexo opuesto; el riesgo es verse vulgar.

▪ *Dramático*

Imagen sofisticada y dominante. Es llamativo y severo. Accesorios grandes. Personas seguras de sí mismas, buscan impactar. Se ven refinadas y elegantes.

▪ *Creativo*

Apariencia original, imaginativa, artística, no convencional. Es impredecible.



***GUIA PRACTICA PARA INCURSIONAR AL MERCADO LABORAL
DIRIGIDA A LOS RECIEN EGRESADOS DE LA UNAM.***

Es menester que los recién egresados proyecten una Imagen Personal adecuada y profesional a las demandadas por las organizaciones donde pretenden incluirse laboralmente.



Capítulo IV.

Guía Práctica para incursionar al mercado laboral.





Capitulo IV. Guía Práctica para incursionar al mercado laboral.

La presente Guía se diseñó con el objeto de facilitar a los recién egresados de la UNAM la búsqueda de empleo, siendo ésta Guía una herramienta que les va a brindar un panorama general de todos y cada uno de los aspectos más importantes que son considerados por las empresas empleadoras.

A través de la experiencia laboral se puede deducir que cada uno de los puntos que se van a mencionar en éste capítulo son los más representativos para cualquier persona que acuda a solicitar empleo a una empresa dada.

La Bolsa de Trabajo de la Facultad de Psicología de la UNAM tal cual se comentó en capítulos anteriores busca apoyar a los recién egresados en los aspectos relevantes que los empleadores le solicitan para encontrar al candidato adecuado para su puesto vacante.

La Guía además de apoyar a los recién egresados, también apoyaría a las Bolsas de Trabajo de casi todas las facultades y escuelas, ya que sería imposible llevar a cabo una Entrevista de Trabajo simulada para todos y cada uno de los recién egresados que se encuentran en la búsqueda de empleo y brindarles retroalimentación sobre su actuación durante la misma. Así pues, al poner la presente Guía al alcance de la comunidad universitaria se estaría brindando un apoyo aún más directo y con un alcance a un mayor para la población UNAM, además de



***GUIA PRACTICA PARA INCURSIONAR AL MERCADO LABORAL
DIRIGIDA A LOS RECIEN EGRESADOS DE LA UNAM.***

ayudar a las Bolsas de Trabajo sobre éste particular aspecto y lograr con ello hacer más competitivos a los recién egresados de ésta casa de estudios.



Presentación.

La presente guía te ayudará en el proceso para incursionar al mercado laboral, pero recuerda que lo más importante es que te decidas a buscar empleo, aunado con tus objetivos y metas previamente establecidos. Como puedes suponer, buscar trabajo no consiste sólo en estar algunas o muchas horas al día acudiendo a empresas directamente o enviando tu Currículum Vitae a las ofertas que ves en internet... Es mucho más: Es tomar conciencia de que**¡BUSCAR TRABAJO, ES UN TRABAJO!**

En las páginas siguientes encontrarás las herramientas más prácticas para que aprendas a realizar la búsqueda de empleo. Esta Guía te servirá para planificar actividades, llevar a cabo acciones, utilizar los métodos de búsqueda y a dedicar el tiempo necesario para iniciarte en el mercado laboral. Con ésta guía, serás competitivo con otros candidatos y tendrás mayores posibilidades en la búsqueda de empleo. Y recuerda algo más: tu constancia y planeación son muy importantes. **¡AHORA EMPIEZA TU TRABAJO!**

4.1 ¿Cómo buscar empleo?

Seguramente, te has hecho ésta pregunta varias veces, pero no solo ésta sino también:

- ¿Qué tipo de trabajo es el que mejor se acomoda a mí?
- ¿Qué herramientas tengo para conseguirlo?
- ¿Cómo puedo llegar a él?.....etc.



**GUIA PRACTICA PARA INCURSIONAR AL MERCADO LABORAL
DIRIGIDA A LOS RECIEN EGRESADOS DE LA UNAM.**

Antes de empezar con la búsqueda de empleo (Fig. 25 *¿Cómo buscar empleo?*), recuerda que es muy importante tener claro qué tipo de empleo se ajusta más a tus características profesionales y personales, ya que las empresas buscan personal que no solo cumpla con el perfil del puesto vacante sino también que el candidato seleccionado al término del proceso mantenga



Fig. 25 *¿Cómo buscar empleo?*

una permanencia o estabilidad dentro de ésta, ya que la rotación de personal causa grandes pérdidas a las organizaciones, pero no únicamente a las empresas, sino también tú perderías tiempo y esfuerzo en la búsqueda de empleo, además de que perjudicarían tu reputación como profesionista. Recuerda que muchas de las empresas se mantienen en contacto entre sí para la búsqueda de personal.

4.2 Define tu perfil profesional

Para poder saber cuál es tu perfil tienes que analizar sobre aspectos como:

- Cuáles son tus fortalezas y áreas de oportunidad desde el punto de vista personal (introvertido vs. extrovertido, líder o seguidor, etc.)
- Sí cuentas con los requisitos profesionales (documentación y nivel escolar)
- Qué habilidades técnicas tienes de acuerdo a tu profesión



- Disponibilidad de horario

Lo primero que debes hacer es realizar una valoración de tu preparación académica, es decir, lo que sabes hacer, ya sea porque lo aprendiste realizando prácticas profesionales, estudiando, trabajando formal o informalmente, lo importante es que tengas claro¿qué sabes hacer?, ¿qué puedes hacer? ¿qué puedes ofrecer?

4.3 Ventajas de buscar empleo de forma ordenada

Sí ya tienes definido tu perfil profesional, es decir, que cumples con las características o requisitos de un puesto determinado que ha llamado tu atención, entonces ya sabes el puesto que es de tu interés. Postúlate sólo a las ofertas que te interesen de acuerdo a tu perfil. Te sentirás más motivado a la hora de buscar, si es un empleo que te gusta.

4.4 Identificación de fortalezas y áreas de oportunidad

Es importante que identifiques tus virtudes y tus debilidades intelectuales, laborales y personales (*Fig. 26 Tablas de Competencias intelectuales, laborales y personales*), ya que una vez que los encuentres y los reconozcas puedes obtener provecho de ellos. Para obtener beneficio de los puntos débiles debes encontrarles el lado positivo para convertirlos en virtudes.

Ejemplo: La falta de experiencia laboral siempre se trata como “defecto”, pero se puede manejar como... “que no tienes malos hábitos y por lo tanto, es más fácil que te adaptes a la empresa”...



***GUIA PRACTICA PARA INCURSIONAR AL MERCADO LABORAL
DIRIGIDA A LOS RECIEN EGRESADOS DE LA UNAM.***

A continuación te presentamos algunas competencias de tipo intelectual, laboral y personales para que puedas identificar si son fortalezas o áreas de oportunidad. Busca en internet sus definiciones y decide si cuentas o no con ellas de acuerdo a la tabla.



**GUIA PRACTICA PARA INCURSIONAR AL MERCADO LABORAL
DIRIGIDA A LOS RECIEN EGRESADOS DE LA UNAM.**

Competencias Intelectuales		FORTALEZA (¿por qué la tengo?)	AREA DE OPORTUNIDAD (¿qué debo cambiar?)
	Capacidad de análisis y síntesis		
	Capacidad para aprender		
	Comunicación		
	Capacidad de respuestas		
	Planeación y organización		
	Atención a los detalles		

Competencias Laborales		FORTALEZA (¿por qué la tengo?)	AREA DE OPORTUNIDAD (¿qué debo cambiar?)
	Trabajo en equipo		
	Adaptación a los cambios		
	Trabajo bajo presión		
	Empuje/energía		
	Responsabilidad		
	Apego a normas		
	Iniciativa/proactivo		
	Constancia en el trabajo		
Orientado a resultados			

Competencias Personales		FORTALEZA (¿por qué la tengo?)	AREA DE OPORTUNIDAD (¿qué debo cambiar?)
	Relaciones interpersonales		
	Actitud de servicio		
	Tolerancia a la frustración		
	Orientado a resultados		
	Control de impulsos		
	Perseverante		
	Empatía		
Calidad en el trabajo			

Fig. 26 Tablas de Competencias intelectuales, laborales y personales



4.5 Algunos aspectos que se deben tomar en cuenta en el mercado laboral.

- La experiencia es fundamental, por eso las prácticas profesionales y el servicio social son muy importantes de realizar
- Las empresas cada vez más demandan mayor especialización, por eso los cursos, talleres y diplomados son útiles tomarlos

El mercado laboral en algunas ciudades como la Cd. De México es complicado, por ello es conveniente que pruebes en otras regiones de México, donde pueda haber la posibilidad de empleo.

Una vez que hayas elegido el empleo que quieres, debes tomar en cuenta que es lo que buscan las empresas de un candidato.

4.6 ¿Qué buscan las empresas?

Cada empresa en particular busca en sus posibles empleados características, habilidades y conocimientos diferentes, además de otras competencias según el puesto. Sin embargo, las principales competencias laborales que desean de todo postulante son:

- Permanencia laboral



**GUIA PRACTICA PARA INCURSIONAR AL MERCADO LABORAL
DIRIGIDA A LOS RECIEN EGRESADOS DE LA UNAM.**

- Adaptación a los cambios de la organización
- Confianza en sí mismos
- Habilidad de comunicación
- Trabajo en equipo
- Disponibilidad para involucrarse en los objetivos del área y de la empresa
- Iniciativa y creatividad
- Tolerancia a la frustración
- Trabajo bajo presión
- Capacidad de realizar diversas tareas a un mismo tiempo (constancia al trabajo)

En cuanto a otros requisitos profesionales requieren:

- Preferentemente con alguna experiencia (prácticas profesionales y servicio social relacionadas con el puesto en cuestión)
- Conocimientos sólidos del idioma inglés
- Manejo de Office, internet y demás temas informáticos
- Disponibilidad para cambiar de residencia (no en todos los casos)

4.7 ¿Por dónde comienzo a buscar?

Para buscar empleo lo que necesitas es contar con los medios informativos y de comunicación que actualmente se manejan para lograr éste fin. Tales medios son:





**GUIA PRACTICA PARA INCURSIONAR AL MERCADO LABORAL
DIRIGIDA A LOS RECIEN EGRESADOS DE LA UNAM.**

- Redes sociales como Facebook, Instagram, LinkedIn, Twitter
- Bolsas de trabajo de Escuelas, Universidades, Colegios
- Fechas de las Ferias de Empleo
- Páginas de empleo como OCC, Computrabajo, Trabajaen, etc.
- Páginas de las empresas donde te gustaría emplearte
- Servicio de empleo en Alcaldías y Municipios
- Periódicos y revistas especializadas en tu área
- Centros de Información Juvenil
- Secretarías de Estado (SEP, Relaciones Exteriores, etc.)
- Auto candidatura (acudir personalmente a las empresas de tu interés para entregar tu CV)



Fig. 27 Búsqueda por internet

Sigue todas éstas páginas y redes sociales, únete a todas las bolsas de trabajo que encuentres; ingresa tu Currículum Vitae en las páginas de OCC y LinkedIn por ejemplo y, en todas aquellas

en las que veas una oportunidad de ingresar al mercado laboral.

Pero debes poner mucha atención en el documento más popular para la búsqueda de empleo, el Currículum Vitae.



4.8 ¿Cómo elaborar el Currículum Vitae?

La experiencia laboral es, seguramente, el aspecto más importante de todo Currículum Vitae. Sin embargo, tú que eres joven y acabas de terminar tus estudios, y estás buscando tu primer empleo y nunca has trabajado antes, es muy probable que no sepas que información podrás mencionar en esta sección, pero no te preocupes, existen varias formas de redactar un currículum sin experiencia.

El currículum es la herramienta principal para conseguir o captar la atención del reclutador de toda empresa y lograr pasar al segundo paso del proceso de selección: la entrevista de trabajo, de la cual hablaremos más adelante.

Para ti que eres recién egresado de cualquier licenciatura y careces de experiencia laboral previa para iniciarte en el mercado laboral, no es un impedimento elaborar un currículum vitae si destacas otros detalles como la formación, la experiencia en prácticas profesionales, el Servicio Social y hasta los empleos que no tienen relación alguna con tu carrera, como lo serían los trabajos de verano (Ayudante General, Lava-losa, Chofer, etc.). Quizás piensas que éstos empleos no son relevantes, sin embargo, lo son, pues a través de ellos ya adquiriste y/o desarrollaste habilidades durante el desempeño de tus actividades tales como la puntualidad, responsabilidad, trabajo en equipo, orientación a la tarea y cumplimiento de funciones bajo presión.



**GUIA PRACTICA PARA INCURSIONAR AL MERCADO LABORAL
DIRIGIDA A LOS RECIEN EGRESADOS DE LA UNAM.**

Es muy importante que en el currículum destagues la trayectoria académica, tus habilidades y capacidades que ya habías identificado anteriormente, trata de empatarlas con las necesidades de la empresa y del puesto que tiene ofertada la vacante de tu interés, a fin de distinguirse del resto de los candidatos y aumentar tus posibilidades de ser seleccionado.

Hacer un currículum sin experiencia también implica no mentir sobre los datos que se incluyan en el documento relacionados con la formación o la experiencia de tus prácticas profesionales y hasta de tu servicio social. Puedes adjuntar referencias de profesores o tutores de prácticas con los que hayas estudiado o colaborado respectivamente, para aportar veracidad y credibilidad a tu currículum.

Es esencial que cuides la presentación y la ortografía. La extensión del currículum debe ser de una sola página para facilitar una rápida lectura del reclutador que lo reciba.

La estructura del currículum sin experiencia es muy sencilla. En primer lugar, asegúrate de incluir los siguientes aspectos formales en tu currículum sin experiencia:

- datos personales (nombre y domicilio completo, teléfonos de contacto, edad, fecha de nacimiento y correo electrónico)
- objetivo profesional
- intereses laborales o motivaciones



**GUIA PRACTICA PARA INCURSIONAR AL MERCADO LABORAL
DIRIGIDA A LOS RECIEN EGRESADOS DE LA UNAM.**

- formación académica
- dominio de idioma(s)
- colaboraciones con maestros, experiencia en prácticas profesionales en empresas, cursos y talleres tomados, así como mencionar las actividades del servicio social.

Clasifica la información en bloques distinguibles, tal cual lo mencionamos en el párrafo anterior siguiendo un orden cronológico. Separa por años los cursos o las prácticas que realizaste y especifica el centro, la academia o la empresa donde tuvo lugar tu formación, así como las actividades realizadas en cada uno de éstos rubros. Te damos un ejemplo a continuación (Anexo 3. Ejemplo de Currículum Vitae)



**GUIA PRACTICA PARA INCURSIONAR AL MERCADO LABORAL
DIRIGIDA A LOS RECIEN EGRESADOS DE LA UNAM.**

Anexo 3. Ejemplo de Currículum Vitae



Roberto Gómez Fernández
Ingeniero en Aplicaciones

OBJETIVO: *Integrar mis conocimientos y experiencia al servicio de una organización contribuyendo así al cumplimiento de los objetivos y la misión de la misma, observando siempre; los principios éticos de honradez, profesionalismo y confidencialidad; que me permitan un crecimiento sólido como persona profesionalista.*

Avenida Manuel Ramírez No. 12 Col. Romero de Terreros Delegación Cuajimalpa
C.P. 04765 55 12 34 56 78 (celular) 55 56 58 11 (fijo) rgomez82@hotmail.com

Formación Académica

2007 a 2011 Licenciado en Informática de Sistemas. UNAM
2011 a 2012 Especialidad en Aplicaciones para Dispositivos Móviles. UNAM

Formación Profesional

2013 Curso de Inglés Técnico. UNAM
2014 Curso de Diseño de Software para Aplicaciones. UNAM
2015 Seminario Sobre Arquitectura de Aplicaciones Móviles. UNAM

Experiencia Laboral

2008 a 2014 Ayudante General en Supermercado GB.
Realicé actividades relacionadas con el acomodo de mercancía de acuerdo a su desplazamiento, clasificación de la misma de acuerdo a su fecha de caducidad, captura de pedidos y todo lo relacionado con la limpieza del lugar.
2012 Servicio Social en la Facultad de Ingeniería. UNAM.
Realicé programación y desarrollo de nuevos sistemas para un Programa de Nóminas y Seguridad Social
2015 Prácticas Profesionales en Sony
Empresa especializada en el desarrollo de juegos para dispositivos móviles. Realicé tareas de apoyo en el diseño de aplicaciones para los diferentes sistemas (Android, Windows Phone)
2016 Prácticas Profesionales en Karami
Institución especializada en el desarrollo de aplicaciones móviles como videos y películas. Realicé tareas de diseño y adaptación de videos y películas para dispositivos móviles.

Idiomas

Español: lengua nativa
Inglés: nivel técnico avanzado

Aptitudes

- Amplios conocimientos en aplicaciones móviles
- Alto nivel de programación
- Compromiso con el trabajo
- Logro de objetivos y metas
- Orientado a resultados
- Diseño de Páginas WEB
- Manejo especializado de software
- Responsabilidad y seriedad
- Trabajo en equipo
- Trabajo bajo presión
- Puntualidad





**GUIA PRACTICA PARA INCURSIONAR AL MERCADO LABORAL
DIRIGIDA A LOS RECIEN EGRESADOS DE LA UNAM.**

Incluye también una Carta de Presentación para completar tu currículum. La carta de presentación te permitirá destacar las habilidades, aptitudes y capacidades obtenidas tras los años de estudio al mismo tiempo que podrás explicar los conocimientos adquiridos durante la realización de prácticas profesionales, actividades voluntarias o proyectos propios, al mismo tiempo podrás fundamentar tu interés por trabajar en la empresa que tiene la vacante.

En la Carta de Presentación también puedes enumerar las ventajas de tu juventud y haz que se valore más como una oportunidad que como un inconveniente.

Las partes de la carta de presentación adecuada para ti como recién egresado y que se inicia en la búsqueda de empleo son:

Primer Párrafo o Introducción: es la parte de la carta de presentación más importante, ya que motivará al lector a seguir leyendo. En ella, debes explicar el motivo de la carta y ofrecer la información precisa para que el reclutador pueda saber lo que puedes aportar a las necesidades de la compañía. explicar por qué estás enviando tu currículum a la oferta de empleo y reflejes tu motivación o entusiasmo hacia el puesto.

Segundo Párrafo: en este párrafo debes explicar por qué quieres trabajar para esa compañía y por qué estás calificado para ese puesto.





**GUIA PRACTICA PARA INCURSIONAR AL MERCADO LABORAL
DIRIGIDA A LOS RECIEN EGRESADOS DE LA UNAM.**

Se trata de que “hables muy bien de ti mismo” de una forma breve y destacando la información más relevante.

Tercer Párrafo: en este apartado debes explicar por qué estás interesado en la empresa y qué es lo que tienes para encajar en el puesto de trabajo y para ser útil en la empresa. En esta parte de la carta de presentación puedes incluir datos relevantes que demuestren que estás familiarizado con la compañía o el sector.

Cuarto Párrafo: deberás mostrar tu interés por concertar una entrevista de trabajo.

Despedida: puedes finalizar la carta de presentación con una frase cordial o de agradecimiento como, por ejemplo, “Gracias por su tiempo” o “Un cordial saludo”, y firmar a continuación.

A continuación te damos un ejemplo de una Carta de Presentación (Anexo 4 Carta de Presentación)



**GUIA PRACTICA PARA INCURSIONAR AL MERCADO LABORAL
DIRIGIDA A LOS RECIEN EGRESADOS DE LA UNAM.**

Anexo 4 Carta de Presentación

Roberto Gómez Fernández
Avenida Manuel Ramírez No. 12
Col. Romero de Terreros
Delegación Cuajimalpa C.P. 04765
55 12 34 56 78 (celular)
55 56 58 11 (fijo)
rgomez82 hotmail.com

México, CDMX a 18 de Mayo de 2018.

Atención: Departamento de Recursos Humanos
HASTON, S.A. de C.V.

Estimada(o) Licenciado(a):

En relación con la oferta para Ingeniero en Aplicaciones, publicada en Infojob el pasado 3 de Mayo del año en curso, tengo el agrado de remitirles mi CV con el objeto de participar en su Proceso de Selección. Como puede apreciar en el mismo, soy Ingeniero en Aplicaciones y he realizado un Curso de Diseño de Software para Aplicaciones en la UNAM y un Seminario Sobre Arquitectura de Aplicaciones Móviles en la misma institución.

Estoy muy interesado en trabajar en el ámbito de las aplicaciones móviles en la distinguida empresa de Haston. Con mi formación y las Prácticas Profesionales que he realizado en Sony y Karami en donde apoyé en el desarrollo del diseño de aplicaciones móviles, considero que reúno los requisitos específicos para el desempeño de éste puesto ya que mis conocimientos en esta área es amplio.

Haston es una empresa reconocida a nivel nacional e internacional siendo líder en su ramo; así mismo su cultura organizacional me motiva a solicitar el empleo en cuestión, pues me interesa participar en una empresa de primer mundo en donde pueda lograr mi objetivo profesional y brindarle a la empresa los resultados que conlleva el puesto vacante a través de mi alto grado de responsabilidad y seriedad, compromiso con el trabajo y el logro de objetivos y metas.

Sin más por el momento quedo a su disposición para concertar una entrevista y comentar más a fondo mi formación y conocimientos sobre el puesto.

Reciba un cordial saludo.

Atentamente,

Ing. Roberto Gómez Fernández



Conjuntamente el Currículum Vitae y la Carta de Presentación harán en conjunto resaltar aspectos que te ayuden a continuar con el proceso de selección. Hablemos sobre él.

4.9 ¿En qué consiste el proceso de selección?

Selección de personal significa elegir una persona entre otras. Para ello normalmente tendrás que pasar por un proceso de entrevistas, pruebas psicométricas, estudios socioeconómicos, etc. en donde el reclutador seleccionará a aquella persona cuyo perfil se adecua mejor a las necesidades actuales o futuras del puesto vacante.

La Entrevista de Selección suele ser determinante para elegir a los finalistas para ocupar el puesto. Es usada para contrastar la información que el candidato colocó en su CV, comúnmente, se presenta una terna al Jefe Inmediato para que los entreviste y tome la decisión de cual de ellos es el que cubre mejor las expectativas del puesto y de la empresa.

4.10 El objetivo de la entrevista por parte del entrevistador

Su principal objetivo es encontrar al candidato ideal para el puesto vacante y corroborar la información que ya has aportado, así como predecir tu adecuación al puesto de trabajo.

4.10.1 El objetivo de tu parte durante la entrevista

Debes causarle una impresión positiva. Demuestra interés por el puesto. Demuestra que eres el mejor candidato para ese puesto de trabajo.

Las áreas que son examinadas durante la entrevista pueden ser fundamentalmente:



**GUIA PRACTICA PARA INCURSIONAR AL MERCADO LABORAL
DIRIGIDA A LOS RECIEN EGRESADOS DE LA UNAM.**

- Motivo de tu solicitud
- Formación
- Experiencia profesional
- Condiciones personales y situación familiar
- Personalidad
- Remuneración entre otras

Pero no te angusties, aquí te damos unos tips de como debes prepararte para antes y después de la Entrevista de Selección.

✓ ANTES DE LA ENTREVISTA.

1. Se puntual, llegar 15 minutos antes
2. Ten claro tu objetivo profesional
3. Identifica previamente tus cualidades, destrezas, conocimientos y áreas de oportunidad.
4. Recuerda que las áreas de oportunidad las debes convertir en fortalezas
5. Obtén información de la empresa y del puesto de trabajo
6. Prepara adecuadamente tu currículum vitae
7. Lleva contigo la documentación que acredita tus estudios



8. Cuida tu aspecto personal en función del puesto. Éste punto es de vital importancia, ya que la imagen que proyectes será determinante para que continúes con el proceso de selección. Recuerda que la imagen personal es un cambio físico y psicológico que aplicamos en nosotros de manera individual con el objetivo de mostrar a los demás lo que somos en fondo y forma, y lo que queremos proyectar en forma personal y profesional. Para potencializar nuestra imagen personal debemos mantener una coherencia entre:

- nuestra apariencia exterior
- la indumentaria
- los gestos y
- la voz en su tono y modulación

Aquí te damos unos tips....

1. Investiga la cultura de la empresa y su código de vestido, antes de la entrevista e identifica qué presentación requiere. (Ej. EXCELENTE PRESENTACION). Cuando aparece en este rubro la frase de “excelente presentación” se refiere a que debes portar una vestimenta formal, es decir, para hombres traje completo y corbata y para mujeres saco y falda.



**GUIA PRACTICA PARA INCURSIONAR AL MERCADO LABORAL
DIRIGIDA A LOS RECIEN EGRESADOS DE LA UNAM.**

2. Los colores de las prendas deben ser neutros. Para los hombres, los colores más adecuados para la camisa son el blanco o el azul, y si lleva traje, el negro o el gris con corbata. Para las mujeres la vestimenta debe ser en color negro o marino con blusa blanca o azul preferentemente.

3. En cuanto a los zapatos, tanto para hombres como para mujeres éstos deben ser cerrados y aseados.

4. Usar pocos accesorios. Para Mujeres basta con unos aretes pequeños y dos anillos como mucho. Si eres hombre solo tu reloj, si eres casado tu anillo de bodas únicamente.

5. Los hombres deben ir afeitados, en caso de traer barba que esté recortada y definida. Las mujeres con el pelo recogido, pero si lo usan suelto que esté definido.





**GUIA PRACTICA PARA INCURSIONAR AL MERCADO LABORAL
DIRIGIDA A LOS RECIEN EGRESADOS DE LA UNAM.**

TIPS PARA MUJERES

Zapatos	Falda y/o Pantalón	Camisas y/o blusas	Colores	Texturas
				
Deben ser cerrados y de preferencia con tacón.	El largo de la falda se considera correcto a la altura de la rodilla como mínimo, y en el caso de los pantalones evitar llevarlos demasiado ajustados, cortos o a la cadera.	Las blusas preferentemente de manga larga pero evitar los escotes pronunciados, de tirantes, strapless, "tops" o demasiado cortas de la cintura.	Para el tipo Casual de Negocios se pueden portar todos los colores, pero de preferencia se deben usar tonos conservadores como el azul marino, café, beige, gris y negro, son la mejor opción.	Todas las texturas en ropa son adecuadas, sólo deben evitarse las telas transparentes, tonos metálicos, con brillo o aplicaciones.

Fig. 28 Vestimenta para mujeres

TIPS PARA HOMBRES

Trajes	Camisas	Pantalones	Zapatos
			
Se recomienda portar traje y corbata de colores marino, negro o gris en todas sus tonalidades.	En cuanto a las camisas, entre menos llamativas, mejor. Optar por camisas de un solo color es siempre lo mejor, sin embargo, puedes usar camisas con rayas y cuadros si el diseño es discreto.	Cuando la situación no requiere usar traje, los pantalones de paño, gabardina o paño con lycra son una opción excelente cuando se quiere dar una impresión de profesionalismo.	Lo mejor es utilizar zapato cerrado de suela, con o sin agujetas, pero nunca sin calcetines o con calcetines blancos o deportivos.

Fig. 29 Vestimenta para hombres



QUE NO USAR PARA UNA ENTREVISTA (HOMBRES)



1. Usar camiseta en lugar de camisa.
2. Portar zapato tenis o de suela de goma.
3. Llevar calcetines blancos o deportivos.
4. Lucir con el pelo y la barba larga.
5. Traer pulseras, gargantillas o cadenas (oro y/o fantasía).
6. El perfume debe ser de aroma ligero o de preferencia no usarlo.
7. También es recomendable desaparecer los tatuaje y quitarse los percing de cualquier parte del cuerpo.
8. Usar pantalones de mezclilla normal y mucho menos rotos.



Fig. 30 Que no usar en una entrevista (hombres)

QUE NO USAR PARA UNA ENTREVISTA (MUJERES)



1. Para las mujeres hay que evitar las minifaldas, escotes, ropa muy ajustada y sin mangas, así como pantalón de mezclilla normal o roto.

2. Evita llevar demasiadas accesorios (pulseras, collares, cadenas, etc.)

3. Las mujeres no deben exagerar con el maquillaje y es preferible no llevar las uñas pintadas con colores brillantes.



4. Es preferible utilizar zapato cerrado que sandalias. Además, si llevas falda o vestido, aunque sea verano debes llevar medias.

5. No usar una cartera o un bolso no demasiado grande.

6. El perfume debe ser de aroma ligero o de preferencia no usarlo.



Fig. 31 Que no usar en una entrevista (mujeres)



6. Rectifica las posibles preguntas que puedan hacerte. Más allá de preguntar sobre tu experiencia laboral, tus conocimientos y tu preparación académica, la entrevista está enfocada en conocer tu personalidad, especialmente para los que se van iniciando en el mercado laboral. El reclutador busca en ti la forma en cómo enfrentarás los retos en el trabajo, cómo te relacionas con la gente y cómo manejas la presión, dependiendo del puesto. Prepárate para responder inteligentemente a estas preguntas que son las más comunes:

1. Háblame de ti

Parece una pregunta simple para tomar confianza (romper el hielo), sin embargo, tiene un objetivo bien pensado por el reclutador y es conocer qué ofreces como empleado, y que puedes aportar a la empresa. No les interesa tu vida personal, si tienes dos hijos, si estás divorciado o si te gustan los animales, concéntrate en hablar de ti como profesional, es decir, cómo trabajas, en qué áreas tienes experiencia y por qué pueden contratarte por ser una pieza clave para la organización.

2. ¿Por qué estás buscando trabajo en éste momento?

Enfócate en las metas que buscas alcanzar y en los retos que esperas de un nuevo empleo.

Nunca hables de manera negativa de ninguna empresa, profesor, compañeros o jefe que



**GUIA PRACTICA PARA INCURSIONAR AL MERCADO LABORAL
DIRIGIDA A LOS RECIEN EGRESADOS DE LA UNAM.**

hayas tenido durante tu experiencia laboral y/o tus prácticas profesionales ya que darás una mala impresión. Habla sobre superación y crecimiento, no sobre insatisfacción.

3. ¿Cuál es tu mayor defecto?

Con esta pregunta, al reclutador le interesan dos aspectos clave de tu persona: *tu capacidad para admitir tus errores y la pericia para corregirlos*. Quiere saber si serás la clase de persona que recibe bien la crítica y se esfuerza por mejorar, o más bien de quienes niegan sus descuidos y se resisten a cambiar su conducta.

Por ejemplo, si eres programador web puedes decir que tu debilidad es la comunicación en público, es decir, que le indiques que es necesario que aprendas a hablar ante la gente, aunque tu trabajo será programar y no precisamente establecer constantemente relaciones interpersonales. De esta forma serás honesto, pero no pondrás en aprietos el puesto.

4. ¿Por qué no continuaste más tiempo realizando Prácticas Profesionales?

Esta pregunta se hará si el reclutador percibe un empleo o prácticas profesionales de poca duración o de cortas relaciones laborales en tu Currículum Vitae. Esta pregunta es muy normal pues les *preocupa que seas una persona inestable y que al poco tiempo decidas dejar la empresa* generando nuevamente la vacante. Se valido argumentar que estás buscando una oportunidad más estable y duradera, o que las Prácticas no te permitían continuar por más tiempo.



5. ¿Cuáles son tus pretensiones salariales?

Si es la primera entrevista, no es conviene que pidas un sueldo todavía. Puedes dar respuestas como “busco un salario acorde al puesto pero no es lo único que me interesa, me gustaría saber más sobre las funciones y retos del mismo” o “me parece que necesito más detalles sobre el puesto para saber cuál sería el sueldo adecuado” o “me ajustaría a su tabulador de sueldos”.

6. Háblame de alguna situación en tu vida personal, escolar o laboral en la que hayas cometido un error o que hayas tenido un fuerte problema, ¿cómo lo solucionaste?

Este tipo de preguntas están centradas en ir más allá de las respuestas enunciadas y cuestionar al candidato sobre su manera personal de responder favorablemente ante diferentes situaciones y ámbitos. Pueden preguntarte ejemplos sobre la solución de conflictos, estrés, honestidad, integridad, etc. El objetivo es que demuestres con ejemplos qué clase de persona eres y como reaccionarías como empleado ante el puesto. Prepárate para dar ejemplos precisos de tu vida profesional y personal.

7. ¿Por qué deberíamos contratarte a ti y no a otros candidatos?

En ésta pregunta es el momento preciso en el que puedes “venderte”. Deja a un lado los titubeos y habla bien de ti mismo, subraya tus competencias, cualidades y experiencia.

Ejemplo: ...“La experiencia que tengo actualmente en mi área me aprueba para contar con las habilidades necesarias para conseguir y superar las expectativas del puesto”...



También te ayudará el mencionar aspectos principales sobre la empresa.

Ejemplo: ...“sé que la empresa busca ganar una posición en el mercado” o “es una empresa líder en su giro y me interesa ser parte de ella” o “ me encargaré de continuar cumpliendo los objetivos y dar los resultados esperados en el puesto”...

Muestra tu entusiasmo, tu pasión por lo que sabes hacer y habla de cómo trabajarás para conseguir las metas de la empresa.

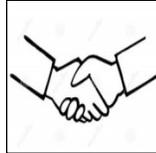
✓ DURANTE LA ENTREVISTA

Pero la Comunicación Verbal no es suficiente también la Comunicación No Verbal habla mucho de nosotros mismos y es crucial en nuestra interacción con los demás, principalmente durante una entrevista de trabajo.

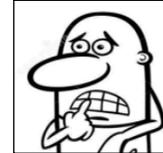
El lenguaje corporal no es precisamente lo más importante en la entrevista de trabajo, pero tiene la característica de darle por parte del reclutador más credibilidad, además de que tu buscas causar una mejor impresión y ganarte la confianza de tu entrevistador. Te damos los tips más importantes que debes tomar en cuenta durante la Entrevista (*Fig. 32 Aspectos que debes cuidar durante la entrevista*)

**GUIA PRACTICA PARA INCURSIONAR AL MERCADO LABORAL
DIRIGIDA A LOS RECIEN EGRESADOS DE LA UNAM.**

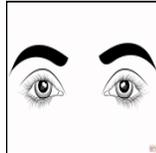
Un buen apretón de manos
El primer contacto no verbal que dejará una
impresión en el reclutador es el saludo de
manos.



No juegues con el pelo
Ni te muerdas las uñas
Denota nerviosismo y puede llamar más la
atención esa conducta que tus argumentos.



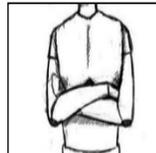
Haz contacto visual
Te permite crear más empatía y demostrar
interés en lo que te dicen.



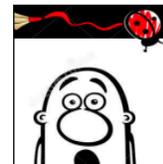
Evita los tics nerviosos
Cualquier tipo de gestos denota ansiedad y
da una mala impresión.



No cruces los brazos
Denota una actitud defensiva o que no
tienes apertura ni interés en la entrevista



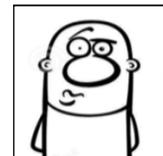
Evita mostrar desinterés
Evita dar la impresión de no estar
interesado en el trabajo, eso te restaría
muchos puntos



Mantén una buena postura
Evita enconarte o mostrarte arrogante.
Asume una postura neutral, derecho,
dispuesto y receptivo



No escondas tus manos
Puede dar la impresión de no ser
honesto



Sonrie
Pero no durante toda la entrevista,
denota nerviosismo e inseguridad. Una
sonrisa al inicio acompañada de un
buen apretón de manos, puede brindarte
muchas oportunidades



Escucha atentamente
Ver a los ojos, atender a lo que te dicen
y prestar atención es indispensable para
establecer una buena comunicación



Fig. 32 Aspectos que debes cuidar durante la entrevista



**GUIA PRACTICA PARA INCURSIONAR AL MERCADO LABORAL
DIRIGIDA A LOS RECIEN EGRESADOS DE LA UNAM.**

✓ DESPUÉS DE LA ENTREVISTA.

Reflexiona cómo te fue en la entrevista, es decir, como te comportaste, que dijiste, como te condujiste, cual fue tu postura corporal, etc. Todos estos puntos te ayudarán a identificar y corregir posibles omisiones y corregirlos o subsanarlos. Para tal efecto puedes cuestionarte:

1. ¿Estaba listo(a) para la entrevista?
2. ¿Cuáles fueron las preguntas que me hicieron? ¿Me sorprendió alguna de ellas?
3. ¿En qué estuve mal? Si sientes que así fue.
4. ¿Qué situaciones o preguntas fueron las que me pusieron más nervioso?
5. ¿Qué condiciones o cosas me tranquilizaron?
6. ¿Cómo fue mi actitud?
7. ¿Qué fue lo que más le agradó de mi participación al entrevistador? ¿Y lo que menos?
8. ¿Hice preguntas para aclarar mis dudas? ¿De qué tipo?
9. ¿Qué aprendí en esta entrevista?
10. ¿Qué debo evitar?
11. ¿Qué es lo que puedo mejorar?

Sin embargo, el proceso de Entrevista aún no termina aquí. Seguramente en todas las empresas en donde llegues a postular tu CV te harán un proceso de selección con varias etapas tales como el Estudio Socioeconómico, Estudio Médico, Verificación de Referencias Personales, Laborables y/o Profesionales, así como la revisión de páginas de redes sociales



**GUIA PRACTICA PARA INCURSIONAR AL MERCADO LABORAL
DIRIGIDA A LOS RECIEN EGRESADOS DE LA UNAM.**

(Facebook, Instagram, entre otras). Por lo anterior, es conveniente que cuides tu imagen no solo en tu CV sino también en tus redes sociales, es decir, que sean congruentes una con otra. Adicionalmente, estamos seguros que no pueden faltar las Pruebas Psicométricas y Psicológicas que aplican en toda empresa.

4.11 Las Pruebas Psicométricas y Psicológicas.

En el ámbito laboral existen muchas y diversas pruebas (*Fig. 33 Ejemplo de Prueba Psicométrica*) que son usadas por las empresas y que tienen la finalidad de evaluar conocimientos propios de una profesión, tales como las Pruebas de tipo Técnico.



Fig. 33 Ejemplo de Prueba Psicométrica

Las Pruebas Psicométricas sirven para evaluar el capacidad intelectual y de personalidad del candidato, como lo son las de Inteligencia general, Razonamiento abstracto, Numéricas, Capacidad verbal y de Personalidad, entre otras.

Así mismo, existen Dinámicas de Grupo que evalúan el comportamiento de un candidato dentro de un grupo realizando ejercicios a través de situaciones simuladas lo más apegadas a la realidad relacionadas con las actividades del puesto en cuestión y son conocidas como Assessment Center.



***GUIA PRACTICA PARA INCURSIONAR AL MERCADO LABORAL
DIRIGIDA A LOS RECIEN EGRESADOS DE LA UNAM.***

Pero textualmente no podríamos darte el nombre exacto de las pruebas que te puedan aplicar, ya que cada empresa elige la herramienta que considera adecuada para evaluar las capacidades de sus candidatos y futuros empleados, y sí pudiéramos darte los nombres de ellas, muy seguramente tampoco serviría de nada, ya que las pruebas arrojan diferentes resultados, dependiendo de la personalidad y habilidad que cada persona tiene en forma muy particular. Luego entonces, lo que hacen los reclutadores con los resultados de las Pruebas Psicométricas y Psicológicas es elegir a los candidatos que más se apegan al perfil del puesto vacante, el cual se tiene definido previamente.

Por ejemplo, hay empresas que buscan que todos sus colaboradores tengan un alto nivel en sus Relaciones Interpersonales y el Trabajo en Equipo, los cuales serían un factor determinante para elegir a un candidato o bien, buscan valores universales como la honestidad, puntualidad, respeto por los demás, empatía, honradez entre otras. Así pues, las Pruebas Psicométricas y Psicológicas reflejarán tus habilidades y áreas de oportunidad y, si éstas están acorde con el perfil del puesto que requiere la empresa, serás un candidato viable a contratación, pero quizás no así en otra empresa que tenga otro tipo de requerimientos.

Sin embargo, podemos darte algunos consejos sobre las pruebas de selección que puedan aplicarte.



**GUIA PRACTICA PARA INCURSIONAR AL MERCADO LABORAL
DIRIGIDA A LOS RECIEN EGRESADOS DE LA UNAM.**

✓ Pruebas Técnicas

- Repasa las instrucciones antes de empezar y organízate con el tiempo para realizar la prueba.
- Aclara cualquier duda que tengas de lo que te piden hacer en relación a tus conocimientos técnicos.
- Y recuerda que es tan importante el resultado final como el modo de contestarlas.

✓ Pruebas Psicométricas

- Escucha atentamente las instrucciones antes de empezar.
- Si no sabes la respuesta o no estás seguro(a) continúa y deja la respuesta en blanco. Muchas pruebas están trazadas para que no de tiempo de realizarlas.
- Se espontáneo, contesta con lo primero que venga a tu mente, algunas pruebas están preparadas para ver si estás mintiendo. Intenta contestar en forma sencilla.

✓ Assessment Center

- Lee perfectamente las instrucciones o escucha lo que te dice el evaluador.
- Resuelve el problema o los problemas y no intentes pelear con los demás.
- Establece acuerdos, negocia, toma el liderazgo pero con inteligencia emocional.
- Mantén firme tus argumentos y defiéndelos con razones.



Después de todo el Proceso de Selección al que te puedas enfrentar, viene la parte en donde se puede hablar de los ingresos. Quizás en la Entrevista de Selección pueden pedirte que les indiques tus pretensiones, pero en muchas otras no, lo dejan para el final una vez que ya realizaron todos y cada uno de sus filtros. Pero no lo dejemos así, platiquemos sobre el valía que tiene tu trabajo y tus conocimientos.



Fig. 34 ¿Cuánto vale tu trabajo?

4.12 ¿Cuánto vale tu trabajo?

La gran mayoría de las empresas ya tienen definidos sus tabuladores de sueldos de acuerdo a la Descripción de Puestos, es decir, que de acuerdo a la forma y número de actividades que se desempeñan en un puesto dado le asignan un sueldo. Por lo anterior, es recomendable que postules tu CV en los puestos vacantes que

puedan cubrir tus necesidades económicas, sin embargo, sí pretendes postularte para un puesto de mayor salario será una búsqueda improductiva, pues esos puestos comúnmente están ya diseñados para niveles jerárquicos más altos en cuanto a experiencia laboral se refiere.

Cuestionate ...¿Qué ingresos mensuales necesito obtener?. Evalúa que ingresos mensuales son los que necesitas o quieres ganar para que en base a ello puedas señalar un sueldo a cada



**GUIA PRACTICA PARA INCURSIONAR AL MERCADO LABORAL
DIRIGIDA A LOS RECIEN EGRESADOS DE LA UNAM.**

puesto en el que te postules o en su defecto, te apegues al salario publicado en la oferta de trabajo.

Básicamente, hemos querido brindarte una Guía Práctica para que incursiones en el ámbito laboral, pero recuerda que entre tus prioridades está crear una táctica de trabajo, establecer un horario, estar al tanto de las páginas de las empresas y de las redes sociales, contar con un Currículum Vitae elaborado adecuadamente y practicar tus posibles respuestas dentro de la entrevista, así como de mantener una imagen personal pulcra.

Te deseamos mucha suerte en el paso que vas a dar para iniciarte en el mercado laboral y, que alcances el objetivo por el cuál estás luchando y has trabajado por tanto tiempo.



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

“...POR MI RAZA HABLARÁ EL ESPIRITU...”



Propuestas

Las propuestas del presente Informe para apoyar a la Inclusión Laboral de los alumnos y recién egresados de la UNAM serían las siguientes:

Para que todos los departamentos de Bolsa de Trabajo de todas las Escuelas y Facultades apoye completa y firmemente a sus alumnos y recién egresados, sería necesario llevar a cabo los siguientes puntos:

1. Que la comunidad escolar tenga como imagen ideal a sus docentes, por lo que sería conveniente que el profesorado iniciara por portar una vestimenta más formal dentro de las aulas, ya que para todo alumno el maestro es una persona con la cual se identifican tanto en conducta, habilidades y conocimientos. Las creencias y habilidades que ellos puedan proyectar a sus alumnos a través de su imagen será muy importante en la identidad que la comunidad busque durante toda la vida, la cual se enfoca durante la adolescencia y puede repetirse durante la edad adulta.
2. Además de los talleres y cursos que se imparten, desarrollar un Diplomado de Imagen Personal el cual contenga temas aún más específicos y profundos sobre el tema en cuestión, tales como:



Modulo I Imagen Personal y Ejecutiva

- 1.1. ¿Qué es la imagen pública?
- 1.2. Fundamentos principales
- 1.3. La imagen personal
- 1.4. Estilo
- 1.5. Formas del cuerpo
- 1.6. Vestimenta para el ámbito ejecutivo
- 1.7. Cápsulas de guardarropa
- 1.8. Formas de la cara
- 1.9. Maquillaje por tipo de rostro
- 1.10. Color y las 4 estaciones

Módulo 2 Branding personal y habilidades gerenciales

- 2.1 La percepción ejecutiva vs la imagen personal: Diferencias y coincidencias
- 2.2 Adecuación al lugar de trabajo
- 2.3 Factores vitales para la creación de la propia imagen
- 2.4 El lenguaje no verbal para la vida profesional
- 2.5 Posicionamiento personal
- 2.6 El carisma
- 2.7 Las características del alto ejecutivo



Módulo 3 Imagen a través de la palabra

- 3.1 La reputación a partir de las habilidades verbales.
- 3.2 Inseguridad y miedo VS las 3 C's (control, consciencia y confianza)
- 3.3 Diferentes estilos de pensamiento y comunicación
- 3.4 Des-bloqueadores
- 3.5 Que el cuerpo se exprese
- 3.6 La comunicación y la palabra
- 3.7 La voz y el cuerpo humano.

Módulo 4 Protocolo ejecutivo y social contemporáneo.

- 4.1 Definición: de protocolo
- 4.2 Comportamiento ejecutivo.
- 4.3 Protocolo ejecutivo.

En cuanto a Imagen Personal, estaríamos hablando de un período a largo plazo, ya que es un cambio de cultura y para empezar, es necesario conocer más a fondo los aspectos que conforman toda la cultura de la UNAM para lograr entender el proceso de cambio; ya que la cultura organizacional se compone de creencias, valores, hábitos, costumbres y experiencias aplicadas a todos los componentes de una compañía.



***GUIA PRACTICA PARA INCURSIONAR AL MERCADO LABORAL
DIRIGIDA A LOS RECIEN EGRESADOS DE LA UNAM.***

Realizar una gestión del cambio requiere tiempo, dedicación y compromiso por parte de todos los miembros de la institución. Una gestión del cambio va a tener éxito siempre y cuando éste, se centre en las necesidades internas y externas.

Por lo anterior, es conveniente que iniciemos con el cambio de imagen que tienen los docentes e ir paulatinamente cambiando la imagen pública de la UNAM de sus alumnos y egresados. Así, empezaremos a ser competitivos con egresados de universidades privadas y podamos ocupar puestos gerenciales en corto tiempo y bien remunerados.

Sí a través de la Bolsa de Trabajo de la Facultad de Psicología de la UNAM se está tratando de gestionar un cambio en el aspecto de Imagen Personal, es ahora cuando debemos iniciar con una nueva estrategia de comunicación e integración de toda la comunidad y, que lleguemos al punto en que ninguna otra institución, empresa u organismo subestime a la comunidad UNAM, simplemente por no contar con un Código de Vestido; ¡sino empezamos ahora... el cambio tardará aún más!

Sin embargo, no sólo es responsabilidad de una Facultad el apoyar a su comunidad estudiantil, es una labor de toda la UNAM, pues éstos aspectos detectados por la Bolsa de Trabajo de la Facultad de Psicología son un problema de toda la comunidad universitaria que busca la inclusión laboral a nivel nacional.



**GUIA PRACTICA PARA INCURSIONAR AL MERCADO LABORAL
DIRIGIDA A LOS RECIEN EGRESADOS DE LA UNAM.**

En cuanto a la Entrevista de Selección Simulada, siendo objetivos, es improbable poder apoyar a toda la comunidad estudiantil recién egresada en este proceso, ya que es extremadamente grande y sería irrealizable poder entrevistar a la misma y proporcionarles la retroalimentación necesaria.

Y aunque ya se han impartido talleres sobre la Entrevista de Selección, sería conveniente que se diera en forma permanente, es decir, calendarizada en cada semestre dentro de las actividades que tiene el departamento de Bolsa de Trabajo para el apoyo al alumnado en éste aspecto, la cual podría contener dos temas principales:

1. Comunicación verbal y,
2. Comunicación No verbal

Dentro de la Comunicación Verbal se pueden incluir los siguientes puntos:

- Manejo de la voz clara y tono correcto. Responder y preguntar con seguridad y mostrarse positivo, y no arrogante. No hacer preguntas que no sean relevantes, sólo por hacerlas.
- Reforzar el profesionalismo, y la capacidad de comunicación hablando claramente y evitando utilizar el lenguaje informal que se usa comúnmente. No usar palabras como "macho", "colega", "tío", etc. durante la entrevista de trabajo.



**GUIA PRACTICA PARA INCURSIONAR AL MERCADO LABORAL
DIRIGIDA A LOS RECIEN EGRESADOS DE LA UNAM.**

- Hablar normalmente, no tratar de impresionar con palabras estudiadas, utilizar solamente lenguaje técnico dependiendo de la pregunta.
- En la entrevista de trabajo, quieren verificar los requisitos que solicitaron en la oferta de empleo, por lo que se debe tratar de anunciar el mismo tipo de información que se encuentra en el CV.
- Familiarizarse con el lenguaje de comunicación de la empresa, identificar sus colores corporativos, su cultura empresarial, etc. esto ayudará a tener claves de como se comunican en esa empresa, y que es lo que esperarán del candidato, por lo que con ello ya se tiene un punto ganado a la hora de proyectarse en la entrevista.
- Durante la entrevista, responder con seguridad, que por el hecho de no tener experiencia se es inferior, por lo que no se deben usar palabras que puedan infravalorar la habilidad como profesional, como yo "sólo" he hecho..., "carezco de.." "lástima que...".
- Identificar aquellas palabras que tienen una fuerza especial, como "reto, experiencia, futuro, confianza, compromiso, objetivos, eficacia, proyecto, resultados y responsabilidad", al usarlas hábilmente son de gran ayuda.
- Respuestas breves e ir a lo esencial.
- Solicitar un sueldo de acuerdo a los rangos para dicho puesto, de ésta manera ayudará a que sean candidatos viables a proceso de selección.
- No mentir durante la entrevista de trabajo ya que se puede quedar descalificado del proceso de selección



**GUIA PRACTICA PARA INCURSIONAR AL MERCADO LABORAL
DIRIGIDA A LOS RECIEN EGRESADOS DE LA UNAM.**

Para la Comunicación No Verbal se pueden tomar los siguientes puntos:

- Evitar el nerviosismo, para proyectar una imagen de seguridad y actitud positiva, utilizando un tono adecuado de voz, postura y entusiasmo.
- Saludo de manos. Genera impresión positiva y profesional.
- Como sentarnos y como mirar al entrevistador.
- Sonreír con naturalidad.
- En que momento enfatizar en cualidades y fortalezas que refuercen la idea de que se es la persona indicada para el puesto.
- Contestar solo lo necesario y sin interrupciones para el entrevistador.
- Escuchar atentamente todas las preguntas.
- Como despedirse al finalizar la entrevista.

Sí bien es cierto, los Diplomados son costosos y requieren de disponibilidad de tiempo, pero las Universidades (Tecnológico de Monterrey, Anáhuac, Ibero, La Salle, etc.) de gran prestigio en nuestro país tienen dentro de sus programas de Pos-grado cursos y diplomados de esta índole, dejando a un lado a las Universidades públicas y a otras de menor prestigio en desventaja, logrando con ello que su comunidad estudiantil obtenga los mejores puestos dentro de las organizaciones.

Otra propuesta es la de llevar a cabo a través de la Dirección de Comunicación Interna de la UNAM en su Programa "...un Goya por..." la implementación de un subprograma de apoyo



**GUIA PRACTICA PARA INCURSIONAR AL MERCADO LABORAL
DIRIGIDA A LOS RECIEN EGRESADOS DE LA UNAM.**

a la Imagen Personal, que vaya dirigida tanto a la comunidad estudiantil como al resto de ella. Se podrían manejar spots de....

“...un Goya por todos los maestros que usan traje y corbata...”

la UNAM también es distinguida

“...un Goya por todas las niñas que van a la UNAM con maquillaje...”

en la UNAM nos gusta vernos bien

“...un Goya por todos los chavos que usan zapatos de vestir...”

la UNAM está a la altura de cualquier institución educativa

Con éste subprograma podremos ayudar a la comunidad estudiantil y a sus profesores, con ello se irá sensibilizando a todos los niveles de la comunidad UNAM y estar al nivel de cualquier otra institución o colegio en cuestión de imagen personal, sino fuera así!....me pregunto, ¿entonces por qué La Bolsa de Trabajo de la Facultad de Psicología se preocupa por apoyar al alumnado en éste aspecto?...¿A caso no es importante?

Con la Guía Práctica para Incursionar en el Ámbito Laboral, los Diplomados de Imagen Personal y de Entrevista, llevados en forma permanente a través del departamento de Bolsa de Trabajo se podrá apoyar con mayor efectividad al alumnado en la inclusión laboral; si



**GUIA PRACTICA PARA INCURSIONAR AL MERCADO LABORAL
DIRIGIDA A LOS RECIEN EGRESADOS DE LA UNAM.**

podieran llevarse todas y cada una de estas propuestas se atacaría el cambio cultural en cuanto imagen se refiere en la UNAM.

Sí bien es cierto, siempre se deben cuidar los presupuestos de todas y cada una de las áreas y departamentos de cualquier institución o empresa, también existe el costo-beneficio, por lo que valdría la pena analizar la forma de hacer llegar ésta Guía a todos los recién egresados de todas las Facultades a través de un sencillo folleto y de ser posible, aunado a una plática sobre el tema. La UNAM se caracteriza por ser una institución preocupada por el desarrollo de su alumnado, docentes, administrativos e investigadores, entonces ¿por qué no considerarlo?. Cualquier presupuesto en toda institución, debe incluir riesgos para llevar a cabo una Mejora Continua, luego entonces un costo siempre tendrá un beneficio.....

“...si ya tenemos un NO de entrada...vamos por el...SÍ, HAGÁMOSLO!...”

Y que todos podamos decir...

“....SÍ, SOY EGRESADO DE LA UNAM....SOY ORGULLOSAMENTE PUMA....”





Conclusiones

De la experiencia en el departamento de Bolsa de Trabajo y Servicio Social de la Facultad de Psicología de la UNAM, se concluye:

Los alumnos aún no conocen la forma de elaborar un CV

Desconocen como conducirse durante una Entrevista de Trabajo

La presentación en cuanto a su Imagen Personal se refiere, no se encuentra acorde con los requerimientos que demandan las empresas

No tienen definido un objetivo laboral

No identifican lo que es una Competencia laboral

De acuerdo a los puntos anteriores se parte de la premisa de que una empresa busca tres principales indicadores de Gestión:

- 1.- Rentabilidad y Competitividad (responsables Directivos y Gerentes)
- 2.- Reconocimiento y Crecimiento (para Colaboradores)
- 3.- Exceder las Expectativas de sus Clientes (Externos e Internos)

Así pues, el departamento de Reclutamiento y Selección tiene la “batuta” para identificar cuál es el personal más idóneo a través de la evaluación Psicométrica e identificar al



**GUIA PRACTICA PARA INCURSIONAR AL MERCADO LABORAL
DIRIGIDA A LOS RECIEN EGRESADOS DE LA UNAM.**

Personal de Alto Potencial como Directivos y Gerentes, para hacer más Rentable y Competitiva a una empresa a través de ellos.

De igual manera, el departamento de Capacitación cuenta con dicha información para llevar a cabo parte de su Plan de Capacitación Anual y, se elaboren los cursos necesarios que conduzcan al personal a Exceder las Expectativas de los Clientes Internos y Externos, a través de un satisfactorio desempeño de sus actividades en su puesto actual.

Así mismo, el departamento de Desarrollo Organizacional persigue desarrollar nuevos modelos de Planes de Vida y Carrera, Planes de Sucesión, Integración, Comunicación y Clima Laboral, que propicien la estabilidad de sus colaboradores donde se establezca el respeto por los mismos y brindar el Reconocimiento y Crecimiento que todo trabajador necesita recibir y escuchar... además de buscar la Mejora Continúa en todos los niveles jerárquicos de su Capital Humano, que finalmente conducen a que una empresa logre los objetivos esperados.

Si percibiéramos a los Recursos Humanos como algo aislado, simplemente no habría un “engranaje” entre cada uno de sus departamentos, pues sí uno de ellos no “marcha” adecuadamente, por ende perjudicaría al resto de ellos y en su totalidad al área de Capital Humano, y finalmente, llevar a la “quiebra” a cualquier empresa, es por ello, la importancia que tiene todo candidato que pretende vincularse laboralmente dentro de una empresa desde una perspectiva técnica, personal y profesional.



**GUIA PRACTICA PARA INCURSIONAR AL MERCADO LABORAL
DIRIGIDA A LOS RECIEN EGRESADOS DE LA UNAM.**

Luego entonces, entre más preparados técnica, personal y profesionalmente estén los alumnos y recién egresados de la UNAM, estarán siendo competitivos en el ámbito laboral, favoreciendo la Inclusión Laboral de la comunidad estudiantil de la “MÁXIMA CASA DE ESTUDIOS” a cualquier empresa, ya que cubrirán los indicadores de Gestión que toda empresa busca de un nuevo colaborador.

En primera instancia, no solo es importante contar con el Título Universitario, se debe buscar por cuenta propia el desarrollo de nuevas competencias laborales, así como manejar un conjunto de herramientas técnicas las cuales son necesarias e indispensables para desempeñar exitosamente un puesto vacante.

Posteriormente, es relevante considerar la forma en que todo egresado que se encuentre en proceso de selección dentro de una empresa, sepa como conducirse dentro de la Entrevista de Trabajo para poder “vender” sus conocimientos y competencias al reclutador, además de ser competitivo con el resto de los postulantes, ya que una de las habilidades más importantes que tiene un entrevistador es la capacidad de conectar datos y seleccionar preguntas sobre la marcha y hacer suposiciones sobre la persona a la que está entrevistando.

Por último y no menos importante, la Imagen Personal que se proyecta al exterior, de alguna manera influye en la percepción que los demás tienen de nosotros, todos los días muchos de nosotros juzgamos y nos hacemos una idea de los individuos que vamos conociendo después de observar su peinado y lo que llevan puesto.



***GUIA PRACTICA PARA INCURSIONAR AL MERCADO LABORAL
DIRIGIDA A LOS RECIEN EGRESADOS DE LA UNAM.***

Así pues, los aspectos que más han denigrado a la UNAM en cuanto a la Inclusión Laboral es y ha sido su imagen personal. Las empresas e instituciones ven a sus egresados como gente sin empuje para conducirse dentro de ellas, piensan que son personas de bajos recursos y sin educación (hábese de modales) o manejo de diplomacia, galantería, caballerosidad, etc., simplemente porque somos egresados de una institución que no ha dado importancia a la imagen personal de su alumnado, ya que su filosofía está basada en ser un espacio de libertades, respeto, tolerancia y diálogo, ya que la pluralidad de ideas y de pensamiento son apreciadas como signo de su riqueza y no como debilidad, no así para las empresas de tipo privado principalmente. Pero no solo las empresas ven así a los alumnos de la UNAM, sino también a nivel comunidad, ya que incluyen a profesores, directivos, administrativos y a todo aquel que tiene que “ver” con la UNAM.

Por lo anterior, se concluye que la Imagen Personal es un aspecto de vital importancia dentro de la comunidad estudiantil básicamente, pero también se involucran otras particularidades que son importantes dentro del proceso de la Inclusión Laboral, por ello no solo se presenta la Guía Práctica para incursionar en el ámbito laboral, sino también las propuestas mencionadas en el apartado anterior.

En cuanto a otros conocimientos técnicos y educativos, estamos al mismo nivel de cualquier universidad privada y, me atrevo a decir de acuerdo a mi experiencia laboral, que incluso, los superamos en la capacidad intelectual y nivel educativo que la UNAM tiene.



***GUIA PRACTICA PARA INCURSIONAR AL MERCADO LABORAL
DIRIGIDA A LOS RECIEN EGRESADOS DE LA UNAM.***

Busquemos la Mejora Continua dentro de la UNAM y corroboremos interna y externamente, Alumnos, Egresados, Titulados en Licenciatura, Maestría y/o Doctorado, que estamos a la altura de cualquier otra persona egresada de Universidades o Escuelas Privadas.



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

“...POR MI RAZA HABLARÁ EL ESPIRITU...”



Bibliografía

Arias, F. (1988). Administración de Recursos Humanos. 1973: Trillas.

Bautista, E. (2014). La importancia de la vinculación. 6 de febrero 2018, de universidad-empresa-gobierno en México Sitio web: ride.org.mx/index.php/RIDE/article/view/106/468

Cerezo, H. (2012). Test del dibujo de la figura humana de Karen Machover. 10 de febrero 2018, de Authorstream Sitio web: www.authorstream.com/Presentation/Halloween-1369214-clasevirtualdfhmachover2/

Fong, J. (2017). Pruebas Psicométricas ¿Cómo se clasifican? 20 de febrero 2018, de Universo Laboral-Pruebas Sitio web: revistauniversolaboral.com/universolaboral2/index.../126-pruebas-psicometricas.html

Fortia, RRHH. (2016). La importancia de las pruebas psicométricas. 10 de febrero 2018, de IV Encuentro Regional de Tutorías Sitio web: <https://slideplayer.es/slide/3384718>

García, L. (2017). Así influye el lenguaje no verbal en una entrevista laboral. 18 de marzo 2018, de EXPANSIÓN en Alianza con CNN Sitio web: <https://expansion.mx/.../el-exito-en-una-entrevista-de-trabajo-tambien-esta-en-lo-que->

García, R. (2017). El estilo tradicional. 10 de abril 2018, de rogeliogarcíamx Sitio web: <http://rogeliogarcia.mx/el-estilo-tradicional/>

Grados, J. (2007). La entrevista en las organizaciones. México: Manual Moderno.

Gobierno del Principiado. (S/F). Guía de orientación a la Inserción Laboral. 27 de abril 2018, de Asturias Sitio web: <https://www.asturias.es/.../Guía-de-Orientación-a-la-Inserción-Laboral> GUIA DE ORIENTACIÓN A LA INSERCIÓN LABORAL.

Heredia, A, Santaella, H, Somarriba, R & Laura, A. (2012). Informe Psicológico. 20 de febrero 2018, de Facultad de Psicología, UNAM Sitio web: www.psicologia.unam.mx/.../Informe_Psicologico_Heredia_y_Ancona_Santaella_Hid

Hernández, M. (2009). La Evaluación Psicológica en el establecimiento de acciones de la Tutoría. 10 de febrero 2018, de Silvi/Castro/pruebas psicológicas Sitio web: <https://slideplayer.es/slide/3384718>



**GUIA PRACTICA PARA INCURSIONAR AL MERCADO LABORAL
DIRIGIDA A LOS RECIEN EGRESADOS DE LA UNAM.**

Introducción. CAPACIDADES DE INSE modelo currículo. (S/F). El Currículo Vitae sin Experiencia. 28 de abril 2018, de modelo currículo. net Sitio web: <https://www.modelocurriculum.net/el-curriculum-vitae-sin-experiencia>

Khokhar, Tariq. (Julio, 2017). Desempleo de jóvenes en el mundo. 21 Marzo 2018, de Banco Mundial Sitio web: <https://blogs.worldbank.org/opendata/es/desempleo-de-jovenes-en-el-mundo>

Laport, N. (2010). La vinculación flexible. Construcción de la identidad laboral en Psicólogos adultos y jóvenes. 10 de febrero 2018, de Pontific Universidad Católica de Valparaíso Sitio web: www.psicoperspectivas.cl › Inicio › Vol. 9, No. 1 (2010)

López, A. (2015). Entrevista de trabajo. Vestirse con éxito. 6 febrero 2018, de Educación educativa Sitio web: <https://www.rtv.gov.co/.../el-gran-orgullo-de-este-trabajo-es-que-es-100-colombiano>.

Maffesoli, M.. (1992). Los propietarios de la sociedad. En La política y su doble (p. 23). México: UNAM.

Mancilla, B. (2012). Manual para elaborar los informes psicológicos. 15 de marzo 2018, de Facultad de Psicología, UNAM Sitio web: www.psicologia.unam.mx/.../Manual_para_Elaborar_los_Informes_Psicologicos_Blan..

Manpower. (2016). Desarrollando las habilidades correctas: evaluar y anticiparse a los cambios y necesidades. 6 de febrero 2018, de OCDE Sitio web: www.manpower.cl/manpower/site/artic/.../ocde_desarrollando_habilidades.

Martínez, R. (2012). Aproximaciones teóricas a los procesos de inserción laboral. 15 de marzo 2018, de Revista de Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales Sitio web: www.empleo.gob.es/es/publica/pub_electronicas/destacadas/revista/.../26/info3.pdf 14

Melilla. (S/F). Guía de orientación y recursos para el empleo. 28 de abril 2018, de PROMESA Sitio web: <https://www.promesa.net/.../201601201130-guia-de-orientacion-y-recursos-empleo.p..> 20 ene. 2016 - Orientación laboral y búsqueda activa de empleo

Navarro, D. (2016). Los siete estilos de imagen. 10 de abril 2018, de Imagen Excellence Sitio web: <https://davidnavarro.mx/tag/los-7-estilos-de-imagen>

Piaget, J. (1972). La Psicología de la inteligencia. Buenos Aires: Psique.

Portal/UNAM. (2015). Historia de la UNAM, sus Orígenes. 18 de marzo 2018, de UNAM Sitio web: <https://www.unam.mx/>



**GUIA PRACTICA PARA INCURSIONAR AL MERCADO LABORAL
DIRIGIDA A LOS RECIEN EGRESADOS DE LA UNAM.**

Portuando, J. (1983). Test proyectivo de Karen Machover (la figura humana). España: S.XXI.

PricewaterhouseCoopers. (2011). Código de Vestimenta. 22 Mayo, 2018, de Pricewaterhouse Sitio web: https://www.pwc.com/mx/es/spark/assets/codvestimujeres_pwc.pdf

Renteria, F. (2009). La imagen en las organizaciones. 18 de marzo 2018, de mailxmail.com Sitio web: www.mailxmail.com/curso-organizacion-imagen/imagen-organizacion_20

Rodríguez, Magaña & Rivas. (2015). Inclusión laboral: avances y retos. 6 de mayo 2018, de Biblioteca Mexicana del Conocimiento Sitio web: www.stps.gob.mx/.../Libro-Inclusion%20Laboral%20en%20Mexico-Avances%20y%20retos.pdf

S/A. (S/F). Manual de orientación profesional para la búsqueda de empleo. 27 de abril 2018, de madrimasd Sitio web: www.madrimasd.org/empleo/.../ManualOrientacionProfesional/default.asp 1. La empresa y el mercado laboral ... Manual de orientación profesional ... 4.6 ASOCIACIONISMO LABORAL 4.7 PROYECTO EMPRESARIAL (PLAN DE ...

S/A. (S/F). Guía para la búsqueda de empleo. 28 de abril 2018, de PASARELA AL EMPLEO Sitio web: https://qinnova.uned.es/archivos_publicos/qweb_paginas/.../guiabusquedaempleo.pdf

Salgado Vega Ma. del Carmen. (Junio, 2005). Empleo y transición profesional en México. 20 Marzo 2018, de SCIELO Sitio web: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-74252005000200011

Santiago, A. (2015). Proceso de Vinculación laboral. 6 de febrero 2018, de Prezi Sitio web: https://prezi.com/8_td9mdiesqz/proceso-de-vinculacion-laboral

Santiago, I. (2015). La entrevista de trabajo: antes, durante y después. 10 de abril 2018, de S. IGNACIO SANTIAGO Sitio web: <https://ignaciosantiago.com/entrevista-de-trabajo/>

STyPS. (Agosto, 2015). La inclusión laboral en México: Avances y retos. 15 abril 2018, de STyPS Sitio web: http://www.stps.gob.mx/bp/gob_mx/Libro-Inclusion%20Laboral%20en%20Mexico-Avances%20y%20retos%20version%20digital.pdf

Torres, M. (2011). La proyección de tú personalidad e imagen personal ejecutiva. 18 de marzo 2018, de mailxmail.com Sitio web: www.mailxmail.com/curso-organizacion-imagen/comunicacion



**GUIA PRACTICA PARA INCURSIONAR AL MERCADO LABORAL
DIRIGIDA A LOS RECIEN EGRESADOS DE LA UNAM.**

UNAM. (2017). Semblanza de la Facultad de Psicología. 18 de marzo 2018, de Facultad de Psicología Sitio web: <http://www.psicologia.unam.mx/semblanza/>

UPCT. (S/F). Entrevista de selección de personal. 27 de abril 2018, de Universidad Politécnica de Cartagena Sitio web: https://www.upct.es/seeu/_coie/empleo/recursos/como/ENTREVISTA_SELECCION_PERSONAL.pdf



**GUIA PRACTICA PARA INCURSIONAR AL MERCADO LABORAL
DIRIGIDA A LOS RECIEN EGRESADOS DE LA UNAM.**

Anexos

Anexo 1. Tabla descriptiva Conferencia de Imagen Personal.



CONFERENCIA: IMAGEN PERSONAL

OBJETIVO GENERAL: Brindar a los participantes las técnicas necesarias para proyectar una imagen personal de tipo ejecutiva que le permita su aplicación en la inclusión laboral, así como en el ámbito profesional y personal.

DÍA: 1/1



TEMA	OBJETIVO ESPECIFICO	N°	SUBTEMAS	ACTIVIDADES DEL INSTRUCTOR	ACTIVIDADES DEL PARTICIPANTE	TÉCNICA DE APRENDIZAJE	APOYO DIDÁCTICO	DURACIÓN		HORARIO	
								Aprox.	Total		
PRESENTACION	Dar la bienvenida a los participantes	A		Dará la bienvenida a los asistentes y dará a conocer el objetivo general del curso	Atenderá a las palabras del facilitador.	Expositiva	Lap-top y proyector	1'	1'		
INTRODUCCION	Proporcionar a los participantes una idea general sobre lo que proyectamos con nuestra vestimenta y que esperan las empresas empleadoras sobre los nuevos colaboradores de acuerdo a su imagen personal			Dará lectura a la diapositiva y facilitará al grupo los preliminares del curso en general.	Conocerá en forma general el contenido del taller para asimilar en que reside la imagen personal	Expositiva	Lap-top y proyector	1'	7'		
TEMA 1. Imagen	Sensibilizar a los participantes de la importancia de proyectar una imagen personal.	1.1	Definición de imagen	Proporcionará la definición de imagen y de imagen personal para que los participantes reconozcan la importancia de dichos conceptos.	Identificará las creencias y asociaciones que la gente percibe en fondo y forma de una imagen personal y lo que expresa ante los demás.	Expositiva	Lap-top y proyector	2'			
		1.2	Qué es la imagen personal						2'		
		1.3	Importancia de la imagen personal						2'		
Tema 2. Clasificación de empresas	Concientizar a los participantes sobre la clasificación de los tipos de empresas que hay y de sus requerimientos sobre el tipo de vestimenta de acuerdo a su filosofía y cultura organizacional	2.1	Clasificación de las empresas	Facilitará al grupo la forma en que se clasifican las empresas de acuerdo a su filosofía y cultura organizacional.	Reconocerá las definiciones de filosofía y cultura organizacional en que las empresas basan sus valores, estructura, políticas y tradiciones.	Expositiva	Lap-top y proyector	5'	20'		
		2.2	Tipos de empresas y sus características	Indicará al grupo que existen cuatro tipos de empresas de acuerdo a su estructura jerárquica, capital, decisiones, cargos y comunicación interna.	Identificará el tipo de empresa Mecanicista, orgánica, filantrópica y tradicional.			5'			
				Dará a conocer las características de las empresas Orgánica y Mecanicista de acuerdo a los enfoques de Burns y Stalker.	Discriminará las diferencias de una empresa orgánica de una mecanicista según su estructura, tareas, control, comunicación y autoridad entre otras.			5'			
		2.3	Código de vestido	Inducirá al grupo a que identifiquen la importancia que tiene el código de vestido dentro de las empresas, ya que tiene por objeto que sus colaboradores reflejen confianza, compromiso, respeto y seriedad ante clientes internos y externos.	Identificará los diferentes tipos de vestimenta que se usan en las empresas y/o instituciones de acuerdo al puesto desempeñado.	Expositiva, lluvia de ideas	5'				
Tema 3. Cómo vestir para una entrevista	Aplicar las técnicas sobre la imagen personal desde el punto de arreglo personal para que las usen en una entrevista de selección	3.1	Cómo vestir para una entrevista.	Dará a conocer el tipo de prendas, color, calzado, accesorios y demás atuendos que se deben usar para acudir a una entrevista laboral.	Reconocerá el tipo de vestimenta que deberá usar para asistir a una entrevista de trabajo, así como el resto de los aditamentos que debe portar.	Expositiva, lluvia de ideas	Lap-top y proyector	4'	9'		
		3.2	Tips para Mujeres y Hombres								
		3.3	Que no usar para una entrevista (Mujeres y Hombres)	Alertará a los participantes sobre ciertos atuendos, calzado y accesorios que no deberá usar al acudir a una entrevista laboral.	El participante concederá su atención para identificar que vestimenta no deberá usar para presentarse a una entrevista.			5'			
Tema 4. Vestimenta de una empresa orgánica y mecanicista.	El participante reconocerá la vestimenta de los tipos de empresa Orgánica y Mecanicista con el objeto de que obtenga una formación integral en técnicas de estilo de vestimenta	4.1	Vestimenta para una empresa orgánica (hombres y mujeres)	Proporcionará las características de lo que actualmente se conoce como "Business casual" que es un concepto que en la mayoría de las empresas se usa como código de vestido en nuestro país.	Conocerá el concepto de vestimenta informal que actualmente manejan la mayoría de las empresas de tipo orgánico.	Expositiva, lluvia de ideas	Lap-top y proyector	4'	10'		
		4.2	Viernes informales	Dará a conocer el origen del concepto de ir a trabajar el último día de la semana con una vestimenta informal.				3'			
		4.3	Vestimenta para una empresa mecanicista	El facilitador hará saber a los participantes que aún existen empresas de tipo mecanicista que solicitan a sus empleados una vestimenta muy formal .	Identificará el concepto mecanicista que prevalece aún en varias empresas de acuerdo a su filosofía.			3'			
Tema 5. Estilos de vestimenta	Identificar los tipos de vestimenta y lo que éstas proyectan a los demás con los aciertos y riesgos de las mismas	5.1	Estilos de vestimenta	El facilitador enunciará los estilos de vestimenta más comunes que existen dentro de nuestro núcleo social y de otras sociedades.	Identificará cada uno de los estilos de vestimenta más típicos dentro de nuestra sociedad.	Dirigida, lluvia de ideas	Lap-top y proyector	5'	5'		
CIERRE	Que los asistentes participen con preguntas, inquietudes y/o dudas que hayan surgido.	B	Preguntas y respuestas	Facilitará el aprendizaje a través de compartir experiencias propias sobre el tema.	Participará activamente con preguntas específicas sobre algún tema en particular relacionado con el taller.		Lluvia de ideas	5'	5'		





**GUIA PRACTICA PARA INCURSIONAR AL MERCADO LABORAL
DIRIGIDA A LOS RECIEN EGRESADOS DE LA UNAM.**

Anexo 2. Tríptico de Conferencia de Imagen Personal (interior)

QUE VESTIR Y QUE NO VESTIR PARA UNA ENTREVISTA LABORAL		
	HOMBRES (QUE NO USAR)	MUJERES (QUE NO USAR)
<p>1. Investiga la cultura de la empresa y su código de vestuario de ser posible antes de la entrevista, sino identifica que presentación requiere (Ej. EXCELENTE PRESENTACION)</p> <p>2. Los colores de las prendas deben ser neutros. Para los hombres, los colores más adecuados para la camisa son el blanco o el azul, y si lleva traje, el negro o el gris con corbata. Para las mujeres la vestimenta debe ser en color negro o marino con blusa blanca o azul.</p> <p>3. En cuanto a los zapatos, tanto para hombres como para mujeres éstos deben ser cerrados.</p> <p>4. Usar pocos accesorios. Para Mujeres basta con unos pendientes y dos anillos como mucho. Si eres hombre solo tu reloj, si eres casado tu anillo de bodas únicamente.</p> <p>5. Los hombres deben ir afeitados, en caso de traer barba que esté recortada y definida. Las mujeres con el pelo recogido, pero si lo usan suelto que esté definido.</p>	<p>1. Usar camiseta en lugar de camisa.</p> <p>2. Portar zapato tenis o de suela de goma.</p> <p>3. Llevar calcetines blancos o deportivos.</p> <p>4. Lucir con el pelo y la barba larga.</p> <p>5. Traer pulseras, gargantillas o cadenas (oro y/o fantasía).</p> <p>6. El perfume debe ser de aroma ligero o de preferencia no usarlo.</p> <p>7. También es recomendable desaparecer los tatuajes y quitarse los percing de cualquier parte del cuerpo.</p> <p>8. Usar pantalones de mezclilla normal y mucho menos rotos.</p>	<p>1. Para las mujeres hay que evitar las minifaldas, escotes, ropa muy ajustada y sin mangas, así como pantalón de mezclilla normal o roto.</p> <p>2. Evita llevar demasiadas accesorios (pulseras, collares, cadenas, etc.)</p> <p>3. Las mujeres no deben exagerar con el maquillaje y es preferible no llevar las uñas pintadas con colores brillantes.</p> <p>4. Es preferible utilizar zapato cerrado que sandalias. Además, si llevas falda o vestido, aunque sea verano debes llevar medias.</p> <p>5. No usar una cartera o un bolso no demasiado grande.</p> <p>6. El perfume debe ser de aroma ligero o de preferencia no usarlo.</p>





**GUIA PRACTICA PARA INCURSIONAR AL MERCADO LABORAL
DIRIGIDA A LOS RECIEN EGRESADOS DE LA UNAM.**

Anexo 2. Tríptico de Conferencia de Imagen Personal (exterior)

Bolsa de Trabajo



La bolsa de trabajo de todas las Facultad de Ciudad Universitaria tiene como objetivo general servir de enlace entre empresas e instituciones y estudiantes o egresados que desean incorporarse al mercado de trabajo dentro del ámbito de su especialidad.

Además tiene como compromiso capacitar a los estudiantes y egresados para el desarrollo de competencias profesionales y de búsqueda de empleo, a través de talleres, cursos y conferencias.



Los estudiantes y egresados de la todas las Facultades de Ciudad Universitaria pueden registrarse en la Bolsa de trabajo en cualquier momento del año, a partir de lo cual son considerados como candidatos en las ofertas de empleo que nos comparten empresas e instituciones.



Contactos:

Busca en tu facultad el departamento de Bolsa de Trabajo.

**IMAGEN
PERSONAL
(CONFERENCIA)**

*Por mi raza
hablará el espíritu...*

Elaboró: (Indicar la Bolsa de Trabajo de la Facultad correspondiente)

