

Universidad de Ciencias Empresariales y sociales
Facultad de Psicología y Ciencias sociales

I ENCUENTRO DE ORIENTADORES
“Lugares comunes.....espacios compartidos” Proyectos, herramientas,
propuestas y posibilidades de un pasaje de la escuela media, la
educación superior y un mundo laboral.

Unidad de orientación educativa (UOE)

Ciudad de Buenos Aires, 25 de Octubre de 2013

“RECURSOS PERSONALES PARA EL PRIMER EMPLEO”¹

AUTORA: Lic. María Pía Márquez

ÁREA TEMÁTICA: Psicodiagnóstico y Psicoanálisis

INSTITUCIÓN: Docentes de U.C.E.S

DIRECCIÓN: Larrea 1231 4° 9

T.E: 4824- 3738 // 15 6145 8682

E-MAIL: mpiamarquez@hotmail.com

Con el objeto de ayudar a los jóvenes en la transición de la escuela al mundo adulto, el objetivo de la siguiente presentación es plantear estrategias e instrumentos específicos para trabajar en el proceso de orientación vocacional para que los jóvenes puedan buscar y conseguir su primer empleo. Tendremos en cuenta tanto las necesidades y situación del joven que recién termina la escuela, como las necesidades y expectativas del mercado laboral al incorporar al joven sin experiencia previa.

La propuesta es identificar las principales herramientas y recursos que poseen los jóvenes, que les permitirán tener acceso a su primera experiencia en el mundo laboral. Esta actividad requiere de una actitud crítica, reflexiva y hasta transformadora de la realidad que les toca vivir a los jóvenes.

Para conseguir un trabajo hay que salir a buscarlo, y eso es un trabajo en sí mismo. Para realizar esta tarea es necesario contar con jóvenes activos, con decisión y ganas de conocer y enfrentar la realidad. “El que busca bien, encuentra”, esto implica que

¹ Trabajo publicado en la Revista *Novedades Educativas* N° 279. Marzo 2014. *Noveduc: Buenos Aires.*

primero hay que definir qué es lo que se busca, dónde se puede encontrar y planificar y organizar las estrategias para que la búsqueda sea efectiva.

La clave a la hora de encarar la búsqueda laboral es la actitud con la que uno la realiza y esa actitud viene de un proceso de elaboración personal. En un mercado laboral que se presenta cada vez más restrictivo, competitivo será fundamental pensar en los valores éticos de la búsqueda y de lo que cada joven tiene para ofrecer, principalmente enfocándonos en los recursos personales, no así en los conocimientos técnicos adquiridos en la escuela.

Durante el proceso de orientación vocacional, podemos trabajar esta temática, fomentando a la reflexión y guiando al joven para que pueda establecer sus preferencias laborales y poder encararlas en consecuencia.

El primer trabajo le permite al joven experimentar en carne propia la vida laboral y de los adultos, que hasta el momento era solo imaginaria y la veían de lejos. Les permite la posibilidad de aprender a trabajar en equipo, relacionarse con una autoridad, asumir responsabilidades, administrar sus propios recursos y administrar su tiempo. Por lo tanto el énfasis no debe estar puesto en hallar el mejor trabajo, sino en la posibilidad de desarrollar éstas las habilidades para manejar luego una carrera profesional con éxito.

Preguntas y respuestas para armar un plan propio:

- ¿Qué tipo de tareas puedo/quiero realizar?

Para responder esta pregunta es necesario entender dos cuestiones fundamentales:

1. Reconocer cuáles son las distintas áreas laborales: administrativas, industriales, comerciales y conocer mínimamente lo diferentes tipo de trabajo dentro de cada una de ellas
2. Trabajar y reflexionar sobre su “perfil personal”, es decir reconocer las propias fortalezas y debilidades personales. Las fortalezas están relacionadas con los conocimientos específicos que uno posee y las cualidades personales a las cuales haremos referencia posteriormente. Es importante tener en cuenta qué actividades hace bien el joven, y al no tener experiencia laboral, debe pensar en actividades que haya realizado en otros ámbitos y sean trasladables a lo laboral: por ejemplo: se puede haber

descubierta habilidades de liderazgo a partir de experiencias deportivas o habilidades de negociación en un centro de estudiantes. Es necesario identificar esos fuertes para ofrecerlos en la entrevistas como fortalezas.

- ¿Hacia dónde me dirijo?

Es importante definir cuáles son las condiciones convenientes a la hora de buscar trabajo. Es necesario trabajar con los alumnos que éstas condiciones no deben ser requisitos sinequanon, sino mínimas referencias sobre aquello que preferirá por diversas cuestiones: cercanía, nivel salarial, posibilidades de aprender, posibilidades de crecimiento y desarrollo.

También es importante aclarar que el primer empleo no debe coincidir “con el empleo soñado”. Esta primera experiencia ayuda a llenar ese temible vacío en el CV y aunque no se relacione con la profesión elegida permite aprender acerca de la formalidad, el horario, el tener un jefe, la convivencia con compañeros de trabajo, el rendir cuentas, el trato con proveedores y clientes, entre otras cosas.

- ¿Por dónde empezar?

Uno de los primeros pasos en un plan de búsqueda de trabajo es establecer todos los contactos posibles, con aquellos que puedan ser potenciales colaboradores en la incorporación del mercado laboral (amigos, parientes, conocidos)

- ¿Cómo buscar la oferta laboral?

Es importante conocer los distintos lugares donde se puede recibir información sobre las ofertas laborales. Existen muchos sitios de internet donde se puede cargar el CV y que luego envían las ofertas laborales a la casilla de mail:

www.zonajobs.com

www.infoempleo.com

www.bumeran.com.ar

www.computrabajo.com.ar

www.buscuedasrh.com.ar

Otras fuentes para la búsqueda de trabajo son: consultoras de selección de personal, bolsas de trabajo en las universidades,

Se trabajará sobre aquellas cuestiones valoradas por el mercado laboral en aquellos jóvenes que aspiran a su primer empleo, más allá de su formación académica. En el mercado laboral, llamamos a esas características **COMPETENCIAS**. Las competencias son una lista de comportamientos que ciertas personas poseen en mayor medida que otras, y que las transforman en más eficaces para una situación dada. Esos comportamientos son observables en la realidad cotidiana del trabajo e igualmente en situaciones de evaluación. Son indicios integrales de aptitudes, rasgos de personalidad y conocimientos adquiridos. Las competencias representan un rasgo de unión entre las características individuales y las cualidades requeridas para conducir las misiones profesionales fijadas.

A continuación veremos algunas de las competencias que tienen en cuenta las empresas a la hora de incorporar a un nuevo postulante y una breve descripción de las mismas.

Planificación y organización: se trata de valorar si el candidato tiene la capacidad de elaboración de un orden apropiado de actuación ya sea para terceros o para uno mismo.

Flexibilidad y adaptabilidad: se busca la capacidad de poder modificar el comportamiento y la actuación en determinadas situaciones, personas o grupos de trabajo cuando las circunstancias lo requieran o cuando se produzca la incorporación de nuevos elementos dentro de una realidad de trabajo.

Preocupación por la calidad: se busca que el candidato sea capaz de llevar un control progresivo de su trabajo, equipo de trabajo y sus responsabilidades, para llevar a cabo la resolución del objetivo impuesto.

Capacidad de análisis: se intenta ver si el candidato es capaz de desgranar los problemas que se pueden plantear en el día a día del trabajo y ver cómo sería capaz de resolverlos desgranando el problema en secciones y cómo a cada una de ellas, o al total de las mismas se le aplicaría la solución que resultase más conveniente en términos económicos, de tiempo, personal o recursos empleados en el mismo.

Creatividad: esta cualidad será muy perseguida dentro de ciertos sectores, como la publicidad, las relaciones públicas, el marketing y las ingenierías. Se busca que el candidato sea capaz de proponer soluciones imaginativas ante los problemas.

Trabajo en equipo: si el trabajo propuesto forma parte de una cadena mayor donde las distintas piezas son interdependientes o el trabajo debe de ser realizado por un equipo, se buscará que el candidato sea capaz de realizar no sólo su tarea, sino comprometerse en un trabajo que engloba a más personas. Igualmente, puede ser que se busque todo lo contrario y sea la capacidad de trabajar en solitario lo que el puesto de trabajo requiera.

La Iniciativa: muy en consonancia con la persuasión, encontramos la iniciativa, muy requerida en trabajos que requieran al mismo tiempo de una gran imaginación, dotando de una influencia activa a los acontecimientos en vez de optar por una actitud pasiva, adquiriendo una visión de oportunidad.

Autocontrol: será un requisito necesario el saber sobreponerse a estar situaciones relegando las emociones a un segundo plano y siendo capaces de manejar las situaciones con una mente analítica.

La comprensión: esta puede referirse tanto a la comprensión interpersonal, es decir, la habilidad para escuchar y entender los pensamientos y sentimientos de los demás, tanto si los expresan de forma verbal y correcta como si sólo los han expresado parcialmente. Esta comprensión será muy importante para la orientación al cliente para saber ponernos de su lado y entenderlo así como de nuestros proveedores y compañeros de trabajo.

Identificación con la compañía: si estamos ante entrevistas para formar parte de una compañía de gran envergadura o multinacional, se buscará que el candidato sea capaz de identificarse con la filosofía de la compañía en cuestión, orientando los propios intereses y comportamientos hacia las necesidades, objetivos y prioridades de la compañía.

Es imprescindible tener un buen desempeño durante la entrevista. Las compañías prestarán especial atención la forma en que el interesado se presente, su aspecto y cuidado personal, las ganas de aprender y el entusiasmo que demuestren para trabajar. Valorarán la transparencia y sinceridad con respecto a los objetivos de su búsqueda laboral, y interés en ingresar en el mercado. También valorarán el compromiso y la responsabilidad demostradas a partir de ejemplos de la vida real y actividades extracurriculares. Hay solo una oportunidad para generar “una buena impresión en la entrevista.

También es interesante trabajar con los jóvenes acerca de lo importante que es para la empresa poder las fortalezas y oportunidades que las empresas ven en estos candidatos aspirantes a su primer empleo: son perfiles para formar tanto a nivel profesional como en la cultura organizacional de la empresa y resultan ser recursos más económicos que aquellos con más experiencia.

El sentido de la exposición es brindar herramientas útiles y sencillas para trabajar con quienes se embarcan en la difícil tarea de conseguir su experiencia laboral. Esta tarea implica un gran reto y tiene grandes posibilidades de ser superado con éxitos si trabajamos con los jóvenes y los preparamos con estos sencillos consejos, en el proceso de orientación vocacional.

Bibliografía

- Rascovan, Sergio “Los jóvenes y el futuro” Programa de orientación para la transición al mundo adulto. Proyecto con recursos y actividades. Noveduc, Abril 2012
- Ministerio de trabajo de la Nación (Legislación)
<http://www.trabajo.gov.ar>
- Albajari Verónica, La evaluación psicológica en selección de personal. Paidós
- www.primerempleo.com