

Guía de Trabajo

Taller de Empleabilidad

Brigitte Sulen Jacobo Orellana



Guía de Trabajo
Taller de Empleabilidad

Material publicado con fines de estudio.
Código: ASUC01677

Huancayo, 2022

De esta edición

© Universidad Continental, Oficina de Gestión Curricular
Av. San Carlos 1795, Huancayo-Perú
Teléfono: (51 64) 481-430 anexo 7361
Correo electrónico: recursosucvirtual@continental.edu.pe
<http://www.continental.edu.pe/>

Cuidado de edición
Fondo Editorial

Diseño y diagramación
Fondo Editorial

Todos los derechos reservados.

La *Guía de Trabajo*, recurso educativo editado por la Oficina de Gestión Curricular, puede ser impresa para fines de estudio.

Contenido

Presentación	5
Primera Unidad	7
Empleabilidad en el nuevo mundo laboral	
Semana 1: Sesión 2 Tendencias del mundo laboral actual	8
Semana 2: Sesión 2 Empleabilidad, definición, importancia, indicadores y estrategias	10
Semana 3: Sesión 2 Autoconocimiento, definición, aspectos fundamentales	12
Semana 4: Sesión 2 Estrategias y elaboración del autoconocimiento	14
Segunda Unidad	17
Competencias y habilidades para la empleabilidad	
Semana 5: Sesión 2 Competencias, definición y tipos	18
Semana 6: Sesión 2 Competencias y habilidades más valoradas en el nuevo laboral	20
Semana 7: Sesión 2 Plan de carrera profesional	22
Semana 8: Sesión 2 Plan de carrera profesional, importancia	23
Tercera Unidad	25
Marca personal	
Semana 9: Sesión 2 Marca personal	26
Semana 10: Sesión 2 Marketing personal	27

Semana 11: Sesión 2 <i>Curriculum vitae</i> (CV)	29
Semana 12: Sesión 2 <i>Networking</i>	31
Cuarta Unidad	33
Métodos para afrontar un proceso de selección	
Semana 13: Sesión 2 Gestión de portales de empleo	34
Semana 14: Sesión 2 Método STAR	36
Semana 15: Sesión 2 Entrevista laboral	38
Semana 16: Sesión 2 Reclutamiento y selección	40
Referencias	42

Presentación

La presente guía de la asignatura Taller de Empleabilidad ha sido diseñada para establecer un nexo entre la teoría desarrollada en clase y la correspondiente práctica, el cual se irá completando durante el desarrollo del curso.

Los contenidos que la asignatura desarrolla son empleabilidad en el nuevo mundo laboral, tendencias actuales en el mundo laboral actual, empleabilidad, definición e importancia, indicadores de empleabilidad, estrategias para potenciar la empleabilidad, autoconocimiento, definición, aspectos fundamentales, autoconocimiento como marca personal, competencias y habilidades, definición y tipos, competencias y habilidades más valoradas en el nuevo mundo laboral.

Además, potencialidad: identificación de futuras competencias, plan de carrera profesional, definición, importancia, elaboración de plan de carrera profesional, estrategias y elaboración del autoconocimiento, competencias y habilidades para la empleabilidad, marca personal, definición e importancia, herramientas digitales para la marca personal, construcción de la marca personal, *marketing* personal, definición características e importancia, elaboración de plan del *marketing* personal, *curriculum vitae* de alto impacto, modelos, características y consideraciones, *networking*, definición, importancia, estrategias para crear y potenciar el *networking*, métodos para afrontar un proceso de selección, gestión de portales de empleo, entrevista laboral por competencias, método STAR, *assessment center*, simulador de entrevista laboral.

La asignatura busca que el estudiante desarrolle formas de determinar las necesidades de formación, la gestión y planificación de la carrera profesional y el desarrollo organizacional, considerando las mejores prácticas o tendencias en estos temas. Asimismo, en la primera unidad, el estudiante podrá analizar el nuevo entorno laboral empleando estrategias de autoconocimiento que potencien su empleabilidad. En la segunda unidad, discriminará las competencias y

habilidad para la empleabilidad, para su plan de carrera profesional. En la tercera unidad, construirá su marca personal con herramientas digitales para la gestión de su *marketing* personal potenciando su empleabilidad. En la cuarta unidad, desarrollará eficientemente el método STAR, para desenvolverse con éxito en un proceso de reclutamiento y selección.

Finalmente, se plantean algunas sugerencias para obtener el máximo provecho de la asignatura. Debido a que todo el material se encuentra en el aula virtual, es recomendable desarrollar el siguiente esquema de trabajo:

Lea todo el material (lecturas, PPT, guía, etcétera) correspondiente al tema de la semana, ingrese a las clases correspondiente (10 minutos antes de la hora) de manera virtual. Participe en clase para obtener puntos adicionales. Pregunte cuando algo no haya quedado claro. Esto será no solo beneficioso para usted, sino para la clase en general. Utilice la guía para completar la clase desarrollada de manera teórica.

La autora

Primera **Unidad**



Empleabilidad en el nuevo
mundo laboral

Tendencias del mundo laboral actual

Sección: Fecha:/...../..... Duración: 45 minutos

Nombres y apellidos: Unidad: 1

Instrucciones

Luego de leer detenidamente el blog, discuta con sus compañeros de equipo y analice cuáles son las tendencias del mundo laboral actual.

I. Propósito

Analizar las tendencias del mundo laboral actual.

II. Descripción de la actividad a realizar

a. En grupos de cinco personas, lean y analicen la lectura «Situación actual del empleo en el Perú». *Link:* <https://acortar.link/d9Xdjh>

b. Interpreten el reportaje dedicado a la empresa Manpower:

c. ¿Cuál es la situación actual del mercado laboral en el Perú?

d. ¿Cuáles creen son los desafíos de este nuevo mercado laboral?

Empleabilidad, definición, importancia, indicadores y estrategias

Sección: Fecha:/...../..... Duración: 45 minutos

Nombres y apellidos: Unidad: 1

Instrucciones

Luego de ver el video en grupo, discuta con sus compañeros de equipo y analice sobre la definición, importancia y estrategias para potenciar los indicadores de empleabilidad explicados por Inés Temple en la entrevista.

I. Propósito

Definir y analizar la importancia y las estrategias para potenciar indicadores de empleabilidad.

II. Descripción de la actividad a realizar

- a. En grupos de cinco personas, vean y analicen el video: Entrevista con Inés Temple: Marca personal y empleabilidad. *Link:* <https://acortar.link/1eFLB8>



- b. ¿Qué es empleabilidad?

c. ¿Por qué es importante?

d. ¿Qué estrategias puedo utilizar para potenciar mis indicadores de empleabilidad?

Autoconocimiento, definición, aspectos fundamentales

Sección: Fecha:/...../..... Duración: 45 minutos
Nombres y apellidos: Unidad: 1

Instrucciones

Luego de leer detenidamente el blog, discuta con sus compañeros de equipo y analice cuáles son las tendencias del mundo laboral actual.

I. Propósito

Analizar las tendencias del mundo laboral actual.

II. Descripción de la actividad a realizar

a. En grupos de cinco personas, lean y analicen el siguiente blog:

«Tres herramientas para trabajar tu autoconocimiento».

Link: <https://acortar.link/NsUxu2>

b. ¿Cuáles son las herramientas para trabajar el autoconocimiento y en qué consisten?

c. Brinde un ejemplo de una herramienta aplicada en un voluntario o voluntaria de su equipo de trabajo.

d. ¿Por qué es importante trabajar el autoconocimiento para la empleabilidad?

Estrategias y elaboración del autoconocimiento

Sección: Fecha:/...../..... Duración: 45 minutos

Nombres y apellidos: Unidad: 1

Instrucciones

Luego de leer detenidamente el caso, discuta con sus compañeros y defina las fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas.

I. Propósito

Hacer un análisis FODA.

II. Descripción de la actividad a realizar

- a. En grupos de cinco personas, lean y analicen sobre el caso de Rosario, postulante al puesto de cajera de un banco reconocido en el país.

Rosario es una persona un poco desordenada, algo que muchas veces genera demora en sus actividades personales y en su momento académicos. Por otro lado, durante la pandemia dejó de estudiar el curso de inglés debido a problemas económicos en su hogar. Sin embargo, Rosario tiene ganas de superación, buenas ideas que han ayudado que sus padres puedan reinventar su negocio aprovechando que hoy es tendencia el *delivery* para la entrega de sus productos.

Rosario vive con ellos y sus hermanos. Sus padres se dedican al negocio para pagar los estudios de sus tres hermanos, uno se encuentra en la academia para ingresar a una universidad y los otros dos, de 6 y 5 años, requieren del apoyo de para las tareas y otras necesidades. La madre cree que Rosario debe dedicarse a los quehaceres de la casa y postergar su sueño de formar parte del banco. Dice que Rosario es joven y que no necesita dinero, pues en casa no hay lujos, pero hay lo necesario. El padre piensa diferente, él la motivó a postular y le dijo que estaría orgulloso si ella logra ingresar.

Rosario se siente insegura de su decisión, como en muchas ocasiones, ya que no confía en que le iría bien en el proceso de selección. Incluso, si queda calificada, teme que la desvinculen rápido.

Ella es egresada de Contabilidad y Finanzas. Tiene conocimiento en manejo de Office. Cierta vez trabajó como cajera en una tienda *retail* de la ciudad para aportar con la economía de su hogar.

b. Analicen el FODA de Rosario y llenen la siguiente matriz:

DEBILIDADES	AMENAZAS
FORTALEZAS	OPORTUNIDADES

Segunda **Unidad**



Competencias y habilidades
para la empleabilidad

Competencias, definición y tipos

Sección: Fecha:/...../..... Duración: 45 minutos
Nombres y apellidos: Unidad: 2

Instrucciones

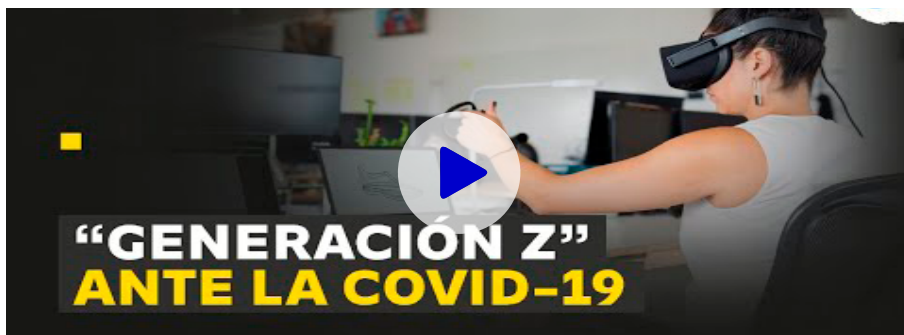
Luego de ver el video en grupo, discuta con sus compañeros de equipo y analice sobre las competencias que definen a su generación.

I. Propósito

Discriminar las competencias para la empleabilidad.

II. Descripción de la actividad a realizar

- a. En grupos de cinco personas, vean el video: Generación Z ante la COVID-19.
Link: <https://acortar.link/S568d6>



- b. ¿Qué competencias caracterizan a la generación Z?

c. ¿Qué impacto tiene la situación actual en su desempeño?

d. ¿Qué expectativas tiene el mercado laboral actual de la nueva generación en relación con sus competencias laborales?

Competencias y habilidades más valoradas en el nuevo laboral

Sección: Fecha:/...../..... Duración: 60 minutos
Nombres y apellidos: Unidad: 2

Instrucciones

Investigan y entrevistan a un representante de una empresa para conocer sobre las competencias y habilidades más valoradas en el nuevo mundo laboral.

I. Propósito

Discriminar las competencias para la empleabilidad más valoradas en el nuevo entorno laboral.

II. Descripción de la actividad a realizar

- a. En grupos de cinco personas, investigan y entrevistan a un representante de una empresa para conocer sobre las competencias y habilidades más valoradas en el nuevo mundo laboral.
- b. Información sobre la empresa (rubro, visión, misión, valores) y entrevistado(a).

c. ¿Qué puestos son los más solicitados?

d. ¿Cuáles son las competencias más valoradas en su organización?

e. ¿Qué recomendaciones les brinda a los estudiantes de la Universidad Continental?

f. Conclusiones del grupo.

g. Evidencia de entrevista (foto, pantallazo de videollamada, otro).

Plan de carrera profesional

Sección: Fecha:/...../..... Duración: 45 minutos

Nombres y apellidos: Unidad: 2

Instrucciones

En grupo, elegir a un voluntario(a) y realizar un plan de carrera profesional.

I. Propósito

Elaborar un plan de carrera profesional.

II. Descripción de la actividad a realizar

- En grupos de cinco personas, elegir a un voluntario(a) y realizar un plan de carrera profesional.
- Presentar plan de carrera profesional, según el modelo siguiente:

Nombre:		
Carrera profesional:		
Visión profesional:		
Diagnóstico actual:	Fortalezas: Oportunidades: Debilidades: Amenazas:	
Objetivos anuales:	Evidencia de cumplimiento de objetivos	Presupuesto

Plan de carrera profesional, importancia

Sección: Fecha:/...../..... Duración: 45 minutos

Nombres y apellidos: Unidad: 2

Instrucciones

En grupo, elegir a un voluntario(a) y realizar un plan de carrera profesional.

I. Propósito

Definir la importancia del plan de carrera profesional.

II. Descripción de la actividad a realizar

a. Utilice libros, internet, diapositivas de clases anteriores. En grupos de cinco personas, reflexionar y responder las siguientes preguntas:

1. ¿Qué es un plan de carrera profesional?

2. ¿Qué se necesita para crear un plan de carrera profesional?

3. ¿En qué nos beneficia hacer un plan de carrera profesional?

4. ¿Por qué es importante establecer una visión profesional?

Tercera **Unidad**



Marca personal

Marca personal

Sección: Fecha:/...../..... Duración: 45 minutos
Nombres y apellidos: Unidad: 3

Instrucciones

En grupo, elijan a un compañero o compañera de quien realizarán su plan de marca personal siguiendo los seis pasos del blog.

I. Propósito

Crear un plan de marca personal.

II. Descripción de la actividad a realizar

- a. En grupos de cinco personas, leer el artículo «Marca personal: ¿Qué es, cómo construirla y potenciarla?», de Ramón Peris. *Link*: <https://acortar.link/3H0r6n>
- b. En grupo elijan a un compañero o compañera de quien realizarán su plan de marca personal siguiendo los seis pasos del blog.
- c. Según el siguiente esquema, crear el plan de marca personal:
 - Nombre de estudiantes del grupo que participaron de la actividad.
 - Nombre del o de la estudiante de quien se realiza el plan de marca personal y carrera profesional.
 - Paso 1: Objetivos
 - Paso 2: Público objetivo
 - Paso 3: Mensaje y tono de comunicación
 - Paso 4: Imagen corporativa
 - Paso 5: Plan de acciones
 - Paso 6: Mide resultados

Marketing personal

Sección: Fecha:/...../..... Duración: 45 minutos

Nombres y apellidos: Unidad: 3

Instrucciones

En grupo, elijan a un compañero o compañera de quien realizarán su plan de *marketing* personal.

I. Propósito

Crear el plan de *marketing* personal.

II. Descripción de la actividad a realizar

a. En grupos de cinco personas, elijan a un compañero o compañera de quien realizarán su plan de *marketing* personal.

b. Pueden realizar el plan de *marketing* personal según la siguiente estructura:

- ¿Quién eres como profesional?

- ¿Cuáles son tus puntos fuertes y débiles?

- ¿Qué acciones debes seguir para potenciar tu marca personal?

- Define tus objetivos en base al método SMART:
 - *Specific* (específico): el objetivo y los métodos deben estar claramente definidos.
 - *Measurable* (medible): mídelos de forma numérica.
 - *Achievable* (realizable): es decir, deben ser posibles.
 - *Relevant* (relevante): deben ser importantes.

Curriculum vitae (CV)

Sección: Fecha:/...../..... Duración: 45 minutos

Nombres y apellidos: Unidad: 3

Instrucciones

En grupo, corregir los CV propios y de sus compañeros tomando en cuenta las consideraciones brindadas.

I. Propósito

Crear un CV de alto impacto.

II. Descripción de la actividad a realizar

- En grupos de cuatro, revisen el *padlet* en el que se ha subido previamente los CV creados según las consideraciones vistas en clase.
- Según lo revisado en la clase teórica, revisen los CV del grupo y levanten las observaciones que entre ustedes puedan hallar:

- ¿Qué tipos de CV realizaron los integrantes del grupo?

- ¿Los CV responden a las necesidades del puesto al que postularán?

- ¿Qué observaciones se encontraron en los CV?

- Recomendaciones para un CV de alto impacto.

Networking

Sección: Fecha:/...../..... Duración: 45 minutos

Nombres y apellidos: Unidad: 3

Instrucciones

En grupo, compartir perfil de LinkedIn y conectar. Luego seguir los pasos que a continuación se indican.

I. Propósito

Conocer y ejecutar el *networking* mediante LinkedIn (integrador de redes profesionales).

II. Descripción de la actividad a realizar

- a. En grupos de cuatro, revisen el siguiente *link*: <https://bit.ly/3kTKc2z> y concuerden tener consideraciones vistas en clase.
- b. Según lo estudiado en la clase teórica, regístrense y crean sus perfiles LinkedIn y conecten entre ustedes para seguir los siguientes pasos:
 - Responder: ¿Por qué es importante potenciar nuestro *networking*?

- Evidencia de que los integrantes del grupo están conectados en LinkedIn.
- Evidencia de que cada integrante debe revisar el perfil de sus compañeros para validar sus aptitudes.

- ¿Qué oportunidades de mejora encontraron en los perfiles de LinkedIn de los integrantes del grupo?

- ¿Qué buenas prácticas pueden emplear según los perfiles de LinkedIn de los integrantes del grupo?

- Mencionar al menos cuatro estrategias adicionales para potenciar el *networking*:

Cuarta **Unidad**



Métodos para afrontar un
proceso de selección

Gestión de portales de empleo

Sección: Fecha:/...../..... Duración: 45 minutos
Nombres y apellidos: Unidad: 4

Instrucciones

En grupo, identificar los puestos de trabajo al que postularán, elegir el portal de empleo adecuado.

I. Propósito

Gestionar los portales de empleo de manera eficiente.

II. Descripción de la actividad a realizar

- a. En grupos de cinco deben identificar los puestos de trabajo a los que postularán.
- b. Deberán buscar en los portales de empleo adecuadas (según lo revisado en clase teórica).
- c. Deberán evidenciar la actividad según el siguiente esquema: (*ver esquema en la página 35*).
- d. ¿Por qué es importante saber gestionar los portales de empleo?

Evidenciar la actividad según el siguiente esquema:

Nombres	Puesto de trabajo	Portal o portales de trabajo	Requisitos que cumple	Requisitos que no cumple	Link de convocatoria o convocatorias	Evidencia de perfil creado en la bolsa de trabajo
1.						
2.						
3.						
4.						
5.						

Método STAR

Sección: Fecha:/...../..... Duración: 45 minutos

Nombres y apellidos: Unidad: 4

Instrucciones

En grupo, responder y elaborar respuestas según el método STAR.

I. Propósito

Responder en las entrevistas laborales según el método STAR.

II. Descripción de la actividad a realizar

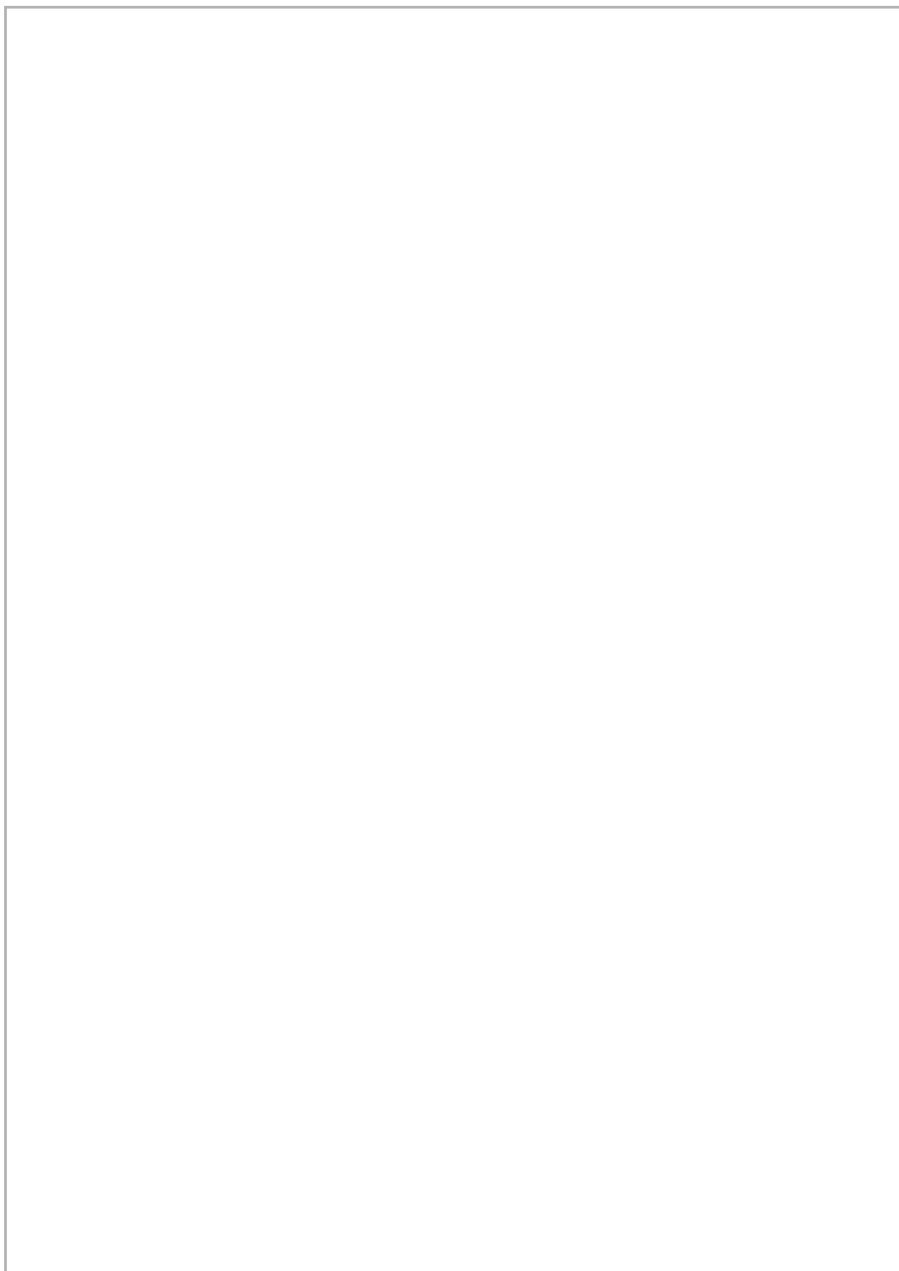
- a. En grupo de cinco estudiantes, revisar libros, internet, diapositivas de clase teórica para resolver.
- b. ¿Qué es el método STAR?
- c. Según el caso de Juan, ¿cuáles serían las respuestas adecuadas bajo el modelo STAR?
 - Juan está postulando para el puesto de supervisor en una tienda por departamento reconocida. Parte de sus funciones serían gestionar personas a cargo para el logro de resultados, alcanzar los objetivos de venta mensual, implementar estrategias de venta, cumplir con los procedimientos de la organización, elaborar informes mensuales.

En su entrevista le preguntaron:

- Juan, cuéntame una situación en la que tuviste un reclamo muy complicado con un cliente en tu anterior empresa.
- Juan, según refieres, manejas equipos de hasta 15 personas. Cuéntame una situación en la que tuviste que abordar un problema con alguna de ellas.

- ¿Qué estrategias de venta usabas en tu anterior empleo?
- En tu CV indicas que has implementado algunas estrategias de venta. Cuéntame ¿cómo lo hiciste?

d. Crear una respuesta basándose en el método STAR.



Entrevista laboral

Sección: Fecha:/...../..... Duración: 45 minutos
Nombres y apellidos: Unidad: 4

Instrucciones

En grupo, crear una estructura de entrevista laboral.

I. Propósito

Crear una estructura de entrevista laboral.

II. Descripción de la actividad a realizar

En grupo de cinco integrantes, definir un puesto laboral de una determinada empresa.

a. Información de la empresa

b. Perfil del puesto laboral

c. Tipo de entrevista laboral

d. Estructura de entrevista laboral



Reclutamiento y selección

Sección: Fecha:/...../..... Duración: 45 minutos
Nombres y apellidos: Unidad: 4

Instrucciones

En grupo, exponer acerca del proceso de reclutamiento y selección en el nuevo entorno laboral.

I. Propósito

Definir la importancia del plan de carrera profesional.

II. Descripción de la actividad a realizar

En grupos de cinco integrantes, revisar libros, blogs, videos u otros materiales para exponer acerca del proceso de reclutamiento y selección en el nuevo entorno laboral.

a. ¿En qué consiste el reclutamiento 4.0?

b. ¿Qué ventajas tienen las organizaciones que emplean el reclutamiento 4.0?

c. ¿Qué etapas tiene un proceso de selección?

d. ¿Qué herramientas se emplean en un proceso de selección hoy en día?

Referencias

- Costa, N. (2015). *Emprender tu marca personal*. Profit Editorial.
- Esparza, R. (2012). *Empleología: la ciencia del empleo*. Iqubadora Ediciones.
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2013). *Metodología de la investigación*. (6.ª ed.). McGraw-Hill.
- JP (10 de octubre de 2020). *Generación Z ante la COVID-19* [Video]. YouTube. <https://acortar.link/S568d6>
- Lladó, D., Sánchez, L. y Navarro, M. (2013). *Competencias profesionales y empleabilidad en los contextos de la flexibilidad laboral*. Palibrio.
- Redacción Factor Capital Humano (13 de febrero de 2020). *10 tendencias laborales que definirán el 2020, según LinkedIn*. Factor capital humano. <https://bit.ly/3kTKc2z>
- SER. Generando Realidades (28 de setiembre de 2013). *Heineken: El candidato* [Video]. <https://acortar.link/HqffQz>
- Temple, I. (2010). *Usted S. A.: empleabilidad y marketing personal*. Norma.
- Universidad Continental (17 de marzo de 2017). *Entrevista con Inés Temple: marca personal y empleabilidad* [Video] YouTube. <https://acortar.link/1eFLB8>
- Verschoor, B., Barraza, H. y Bichara, P. (2018). *Guía de carrera: cómo hacer el curriculum perfecto*. Collective Media.

