

**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA  
ESCUELA DE CIENCIAS PSICOLÓGICAS  
CENTRO DE INVESTIGACIONES EN PSICOLOGÍA - CIEPs-  
“MAYRA GUTIÉRREZ”**

**“ESTRATEGIAS DE INSERCIÓN Y ADAPTACIÓN LABORAL EN  
ESTUDIANTES ADULTOS POR MADUREZ”**

**INFORME FINAL DE INVESTIGACIÓN PRESENTADO AL HONORABLE  
CONSEJO DIRECTIVO  
DE LA ESCUELA DE CIENCIAS PSICOLÓGICAS**

**POR**

**AURA RENE GUISELA SOLÓRZANO NOWELL DE LÓPEZ**

**PREVIO A OPTAR AL TÍTULO DE  
PSICÓLOGA**

**EN EL GRADO ACADÉMICO DE  
LICENCIADA**

**GUATEMALA, NOVIEMBRE DE 2019**

The seal of the University of San Carlos of Guatemala is a large circular emblem in the background. It features a central figure of a seated woman, likely the Virgin Mary, with a crown and a halo. She is flanked by two lions rampant. Above her is a crown. Below her is a shield with a cross and a banner. The shield is supported by two columns, one on each side, with banners that read 'PLUS' and 'ULTRA'. The outer ring of the seal contains the Latin text 'CETERAS ORBIS CONSPICUA CAROLINA ACCADEMIA COACTEMALENSIS INTER'.

CONSEJO DIRECTIVO

Escuela de Ciencias Psicológicas  
Universidad de San Carlos de Guatemala

M.A. Mynor Estuardo Lemus Urbina

**DIRECTOR**

Licenciada Julia Alicia Ramírez Orizabal

**SECRETARIA**

M.A. Karla Amparo Carrera Vela

Licenciada Claudia Juditt Flores Quintana

**REPRESENTANTES DE LOS PROFESORES**

Astrid Theilheimer Madariaga  
Lesly Danineth García Morales

**REPRESENTANTES ESTUDIANTILES**

Licenciada Lidey Magaly Portillo Portillo

**REPRESENTANTE DE EGRESADOS**

C.c. Control Académico  
CIEPs.  
UG  
Archivo  
Reg. 015-2019  
CODIPs. 2254-2019

De Orden de Impresión Informe Final de Investigación

31 de octubre de 2019

Estudiante  
Aura Rene Guisela Solorzano Nowell de López  
Escuela de Ciencias Psicológicas  
Edificio

Estudiante:

Para su conocimiento y efectos consiguientes, transcribo a usted el Punto QUINTO (5º.) del Acta SETENTA Y CUATRO GUIÓN DOS MIL DIECINUEVE (74-2019), de la sesión celebrada por el Consejo Directivo el 31 de octubre de 2019, que copiado literalmente dice:

“**QUINTO:** El Consejo Directivo conoció el expediente que contiene el Informe Final de Investigación, titulado: “**ESTRATEGIAS DE INSERCIÓN Y ADAPTACIÓN LABORAL EN ESTUDIANTES ADULTOS POR MADUREZ**”, de la carrera de: Licenciatura en Psicología realizado por:

**Aura Rene Guisela Solorzano Nowell**  
**de López**

**DPI: 1670 84283 0101**  
**CARNÉ: 1999-12904**

El presente trabajo fue asesorado durante su desarrollo por la Licenciada María Eutiquia Nowell Bacas de Solórzano y revisado por la Licenciada Suhelen Patricia Jiménez. Con base en lo anterior, el Consejo Directivo **AUTORIZA LA IMPRESIÓN** del Informe Final para los trámites correspondientes de graduación, los que deberán estar de acuerdo con el Instructivo para Elaboración de Investigación de Tesis, con fines de graduación profesional.”

Atentamente,

“ID Y ENSEÑAD A TODOS”



Licenciada Julia Alicia Ramirez Orizabal  
SECRETARIA

/Gaby

UG-212-2019

Guatemala, 25 de octubre de 2019

Señores  
Miembros del Consejo Directivo  
Escuela de Ciencias Psicológicas  
CUM



Señores Miembros:

Deseándoles éxito al frente de sus labores, por este medio me permito informarles que de acuerdo al Punto Tercero (3º.) de Acta 38-2014 de sesión ordinaria, celebrada por el Consejo Directivo de esta Unidad Académica el 9 de septiembre de 2014, el estudiante **AURA RENE GUISELA SOLORIZANO NOWELL DE LÓPEZ, CARNÉ NO. 1670-84283-0101 y Registro de Expediente de Graduación No. L-34-2017-I**, ha completado los siguientes Créditos Académicos de Graduación:

- **10 créditos académicos del Área de Desarrollo Profesional**
- **10 créditos académicos por Trabajo de Graduación**
- **15 créditos académicos por: Exoneración Examen Técnico Profesional Privado según Acta TRECE DOS MIL DIECISIETE (13-2017) de la sesión celebrada por el consejo Directivo el 31 de julio de 2017.**

Por lo antes expuesto, con base al **Artículo 53 del Normativo General de Graduación**, solicito sea extendida la **ORDEN DE IMPRESIÓN** del Informe Final de Investigación **"ESTRATEGIAS DE INSERCIÓN Y ADAPTACIÓN LABORAL EN ESTUDIANTES ADULTOS POR MADUREZ"**, mismo que fue aprobado por la Coordinación del Centro de investigaciones en Psicología -CIEPs- "Mayra Gutiérrez" el 14 de octubre del año 2019.

**"ID Y ENSEÑAD A TODOS"**

Atentamente,



**M.A. MAYRA LUNA DE ALVAREZ**  
COORDINACIÓN  
UNIDAD DE GRADUACIÓN

Lucia G.  
CC. Archivo  
**ADJUNTO DOCUMENTOS SEGÚN ANEXO ADHERIDO.**

**CIEPs. 062-2019**  
**REG. 015-2019**

**INFORME FINAL**

Guatemala, 22 de octubre de 2019

**Señores**

Consejo Directivo  
Escuela de Ciencias Psicológicas  
Centro Universitario Metropolitano

Me dirijo a ustedes para informarles que la licenciada **Suhelen Patricia Jiménez** ha procedido a la revisión y aprobación del **INFORME FINAL DE INVESTIGACIÓN** titulado:

**“ESTRATEGIAS DE INSERCIÓN Y ADAPTACIÓN LABORAL EN ESTUDIANTES ADULTOS POR MADUREZ”.**

**ESTUDIANTE:**

**Aura Rene Guisela Solorzano Nowell de López**

**DPI. No.**

**1670842830101**

**CARRERA:** Licenciatura en Psicología

El cual fue aprobado el 14 de octubre del año en curso por el Coordinador del Centro de Investigaciones en Psicología CIEPs-. Se recibieron documentos originales completos el 18 de octubre de 2019, por lo que se solicita continuar con los trámites correspondientes.

**“ID Y ENSEÑAD A TODOS”**



**Licenciado Rafael Estuardo Espinoza Méndez**  
**Coordinador**  
**Centro de Investigaciones en Psicología CIEPs.**  
**“Mayra Gutiérrez”**



CIEPs. 062-2019  
REG. 015-2019

Guatemala, 22 de octubre de 2019

**Licenciado Rafael Estuardo Espinoza Méndez**  
**Coordinador**  
**Centro de Investigaciones en Psicología CIEPs**  
**Escuela de Ciencias Psicológicas**

De manera atenta me dirijo a usted para informarle que he procedido a la revisión del INFORME FINAL DE INVESTIGACIÓN, titulado:

**“ESTRATEGIAS DE INSERCIÓN Y ADAPTACIÓN LABORAL EN ESTUDIANTES ADULTOS POR MADUREZ”.**

**ESTUDIANTE:**  
**Aura Rene Guisela Solorzano Nowell de López**

**DPI. No.**  
**1670842830101**

**CARRERA:** Licenciatura en Psicología

Por considerar que el trabajo cumple con los requisitos establecidos por el Centro de Investigaciones en Psicología, emito **DICTAMEN FAVORABLE** el 14 de octubre de 2019, por lo que se solicita continuar con los trámites respectivos.

Atentamente,

**“ID Y ENSEÑAD A TODOS”**

  
**Licenciada Suhelen Patricia Jiménez**  
**DOCENTE REVISORA**



Guatemala 09 de octubre del 2019

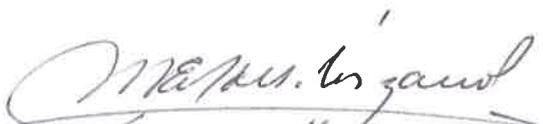
Coordinación  
Centro de Investigación en Psicología (CIEPs)  
"Mayra Gutiérrez"

Por este medio me permito informar que he tenido bajo mi cargo la asesoría de contenido del informe final de investigación titulado "Estrategias de inserción y adaptación laboral en estudiantes adultos por madurez" realizado por los estudiantes Nadya Beverly Cano Figueroa, 1789 06980 0101 y Aura Rene Guisela Solórzano Nowell, 1670 84283 0101.

El trabajo cumple con los requisitos establecidos por el Centro de investigación en Psicología, por lo que emito DICTAMEN FAVORABLE y solicito se proceda a la revisión y aprobación del correspondiente.

Sin otro particular, me suscribo,

Atentamente,

  
Licenciada María Eutiquia Nowell Bacas de Solórzano  
Psicóloga  
Colegiado No. 2000  
Asesor de contenido



Licenciado  
Rafael Estuardo Espinoza Méndez  
Coordinador  
Centro de Investigaciones en Psicología-CIEPs-  
"Mayra Gutiérrez"

Deseándole éxito al frente de sus labores, por este medio le informo que las estudiantes Nadya Beverly Cano Figueroa DPI. No. 1789069800101; y Aura Rene Guisela Solórzano Nowell de López DPI. No. 1670842830101 de la carrera de Licenciatura en Psicología, realizaron en esta institución la aplicación de 50 encuestas con estudiantes del establecimiento parte del trabajo de investigación titulado: "ESTRATEGIAS DE INSERCIÓN Y ADAPTACIÓN LABORAL EN ESTUDIANTES ADULTOS POR MADUREZ" en el periodo comprendido del 23 de febrero al 31 de marzo del presente año, en horario de 9:00 a 11:00 hrs.

Las estudiantes en mención cumplieron con lo estipulado en su proyecto de investigación, por lo que agradecemos su participación en beneficio de nuestra institución.

Sin otro particular, me suscribo,

Licenciada Yomara Maldonado  
Directora Técnica Administrativa  
4 Av. 2-28 Z.1  
Tel: 22384129



PADRINOS DE GRADUACIÓN

POR AURA RENE GUISELA SOLÓRZANO NOWELL

MARÍA EUTIQUIA NOWELL BACAS

LICENCIADA EN PSICOLOGÍA

COLEGIADO 2000

ROMEO VALDEMAR SOLÓRZANO GRIJALVA

ARQUITECTO

COLEGIADO 1818

## **ACTO QUE DEDICO:**

**Por:** Aura Rene Guisela Solórzano Nowell

**A:**

**DIOS Y LA VIRGEN:** Por guiar e iluminar mi camino y permitirme alcanzar esta meta.

**MIS PADRES:** Romeo Valdemar Solórzano Grijalva y María Eutiquia Nowell Bacas por guiarme, acompañarme e instruirme.

**MIS HERMANOS:** Julio Mario y Romeo Waldemar por apoyarme.

**MI SOBRINA:** Amanda Fabiola Solórzano Marroquín.

**MIS ABUELOS:** Julio Solórzano (+), Leticia Grijalva, Arturo Nowell (+) e Imelda Bacas.

**MI ESPOSO:** Juan Fernando López Campang por su gran amor y apoyo.

**MIS HIJOS:** Julián Fernando López Solórzano y Fátima López Solórzano.

**MI CUÑADA:** Fabiola Marroquín de Solórzano.

**MIS TIAS Y TIOS:** Por su incondicional apoyo.

**MI PRIMO:** Por ser modelo a seguir, en especial a Gerbert Nowell (+).

## **AGRADECIMIENTOS**

**A:**

**MIS PADRES:** Por su sacrificio y apoyo que me brindaron.

**MIS CATEDRATICOS:** Por todos los conocimientos compartidos y ser parte de mi formación académica.

**MI ASESORA Y REVISORA:** Por darme su apoyo incondicional en este trabajo y sobre todo por su paciencia y amistad.

**MIS AMIGOS:** Por haber estado conmigo directa o indirectamente para poder alcanzar esta meta. En especial a Nadya Beverly Cano Figueroa.

# ÍNDICE

<b>Contenido</b>	<b>Pág.</b>
Resumen	
Prólogo	
Capítulo I	
1. Planteamiento del problema y marco teórico	
1.01 Planteamiento del problema.....	01
1.02 Objetivos	
1.03 Marco teórico	
Revolución industrial en el contexto guatemalteco.....	04
Antecedentes.....	05
Estrategias e inserción laboral.....	12
Inserción laboral.....	14
Reclutamiento.....	15
Proceso de reclutamiento.....	16
Adaptación laboral.....	17
Factores a considerar para la adaptación laboral.....	20
Entrevista laboral.....	22
Metodología de la entrevista de trabajo.....	24
Importancia de entrevista de trabajo.....	25
Búsqueda de empleo.....	27
Procedimientos para la búsqueda de trabajo.....	30
Marketing personal - Power dressing.....	33
Forma de marketing personal- power dressing.....	36
Curriculum vitae.....	38
Marco institucional.....	43
Capítulo II	
2. Técnicas e instrumentos	
2.01 Enfoques de la investigación.....	44
2.02 Técnicas	
Técnica de muestreo.....	44
Técnicas de recolección de datos.....	45
Técnicas de análisis de datos.....	46
2.03 Instrumentos.....	46
2.04 Operacionalización de objetos, categorías/variables.....	48
Capítulo III	
3. Presentación, interpretación y análisis de resultados	
3.01 Características del lugar y de la muestra	
Características del lugar.....	49

Características de la muestra.....	49
3.02 Presentación y análisis de resultados.....	50
3.03 Análisis general.....	62
Capítulo IV	
4. Conclusiones y recomendaciones	
4.01 Conclusiones.....	65
4.02 Recomendaciones.....	66
4.03 Referencias bibliográficas.....	67
Anexos.	

## **RESUMEN**

Título: “Estrategias de inserción y adaptación laboral en estudiantes adultos por madurez.”

Autores: Nadya Beverly Cano Figueroa y Aura Rene Guisela Solórzano Nowell

Esta investigación conoció, describió e identificó las estrategias de inserción y adaptación laboral en estudiantes adultos por madurez. En la actualidad uno de los mayores retos que presentan las personas adultas en la inserción laboral son: su edad avanzada y nivel académico bajo, es por ello que en las empresas no solo están en la vanguardia de tener a personas cualificadas sino que su objetivo es retener a este talento, así mismo se toma en cuenta las competencias y habilidades que tienen y que van adquiriendo a través de los años. Esta experiencia de desempeño y de capacidades marca la búsqueda de un empleo y la proyección que necesita la corporación.

Es un estudio de tipo cuantitativo descriptivo, se llevó a cabo en el Colegio Montecarlo ubicado en zona 1 de la Ciudad de Guatemala. Se eligió un muestreo de 42 personas empleando técnicas de recolección de datos: observación institucional y encuestas.

Se concluyó que los participantes cuentan con conocimiento de cómo presentar una hoja de vida, sin embargo se encontraron deficiencias en la estructura y redacción de la misma, cuentan también una idea clara de cómo presentarse en cuestión de vestimenta así mismo no lo aplican y esto les dificulta el poder afrontar una entrevista laboral. Tienen una noción del proceso de selección más su preocupación se enfocó en las distintas formas de entrevistas y pruebas invasivas (Prueba de polígrafo y estrés de voz).

Palabras clave: inserción, adaptación laboral.

## PRÓLOGO

La actividad investigativa es uno de los fines primordiales en el ámbito académico de la Universidad de San Carlos de Guatemala, de manera específica la Escuela de Ciencias Psicológicas, enfatizando en cualquiera de estas cuatro áreas: clínica, social, laboral y educativa.

En este sentido, al optar al título de licenciadas en psicología, se presentó el siguiente trabajo de investigación para conocer: las diferentes técnicas y estrategias que afrontan en una entrevista laboral, tendencias que manejan sobre la actualización del marketing personal, estructuración del curriculum vitae y comprensión sobre el proceso de selección personal en los estudiantes adultos del bachillerato por madurez.

El Instituto Nacional de Estadística menciona que en el 2017 la población económicamente activa (PEA) está conformada por personas de quince años o más realizando algún tipo de actividad económica o realizando gestiones para encontrar trabajo.

El presente tema de investigación fue elegido en virtud que la personas mayores, estudiantes por madurez, que desean un trabajo formal, son un tema olvidado por la sociedad, porque la mayoría de empresas no toma en consideración a personas que sobrepasan el límite de edad que ellos mismo imponen, podemos observar que la edad máxima de contratación es entre los treinta y cinco y cuarenta años de edad, cerrando el mercado laboral a las personas mayores, existiendo una evidente discriminación a este grupo de la sociedad.

Esta investigación respondió al programa del comportamiento, las relaciones y las condiciones laborales desde la perspectiva de la psicología política del trabajo, bajo la línea de autorrealización y enajenación, estudiando las condiciones de trabajo en la satisfacción laboral, la salud mental y crecimiento personal o su enajenación.

Fue de beneficio para nuestro conocimiento como psicólogas porque permitió conocer diferentes estrategias de inserción y adaptación laboral en personas adultas, que les permitan acceder al mercado laboral en Guatemala. La falta de experiencia y forma de

expresión son factores que hoy en día son importantes en la selección de personal, porque las corporaciones demandan una preparación no solo académica sino de experiencia, habilidades y destrezas. Todo esto por las competencias a nivel global que se solicitan en dicho proceso.

Entre las dificultades que encontramos fue la coordinación de programación del tiempo con el cronograma del colegio, el no poder brindarles más información respecto al tema, el interés y madurez de los estudiantes de aprender, movilización de un lugar a otro, poca disponibilidad de parqueo y bus urbano.

Agradecemos al Colegio Montecarlo por abrirnos sus puertas y brindarnos la confianza y apoyo necesario durante la realización de las encuestas.

## **CAPÍTULO I**

### **1. Planteamiento del problema y marco teórico**

#### **1.01. Planteamiento del problema**

El problema investigado fue las estrategias de inserción y adaptación laboral en estudiantes adultos por madurez que asisten al bachillerato, en el Colegio Liceo Montecarlo ubicado en la zona 1 de la ciudad capital durante el ciclo 2019. Hoy en día debido a las altas competencias en el contexto social y del mercado laboral, tienden a discriminar aquellas personas que no han concluido sus estudios y cuentan con un bajo perfil profesional, de marketing personal, de curriculum vitae y un afrontamiento inadecuado durante la entrevista laboral, durante el proceso de investigación las interrogantes que nos planteamos fueron ¿Cuáles fueron los factores que afectan en una entrevista laboral?, ¿Cómo afectó el marketing personal durante el reclutamiento de personal?, ¿La calidad de información del curriculum vitae influyó en los filtros de selección de personal? ¿Cómo se dio el proceso de selección de personal en los estudiantes adultos por madurez?

Si hablamos del pasado podemos mencionar que tener educación escolar no era fundamental en la vida de las personas y en el mercado laboral, esto era debido a que se valoraba más por la experiencia, habilidades y conocimientos adquiridos durante su período laboral, esta adquisición se tomaba como un aspecto fundamental en el curriculum vitae; hoy en día estas experiencias van ligadas en conjunto del nivel académico, a la tecnología y al marketing personal.

Los estudiantes por madurez tienen una condición laboral diferente a personas que han terminado sus estudios a tiempo regular, ya que carecen de adecuadas estrategias, conocimiento y preparación para un proceso de selección de personal. Adicionalmente que el entorno social limita la posibilidad de integración al campo laboral, en la mayoría de los casos, carecen de estudios a nivel medio, exceden del máximo de edad solicitada por las empresas contratantes, lo que aunado a la carencia de adecuadas estrategias personales de conocimiento y preparación para iniciar un proceso de selección para optar a un trabajo, se torna complicado y dificulta la inserción a un trabajo formal.

Planteándonos las siguientes interrogantes ¿Cuáles fueron las estrategias de inserción y adaptación laboral?, ¿Qué técnicas y estrategias aplicaron en una entrevista laboral?, ¿Cuáles fueron las tendencias de actualización que manejaron del marketing personal? y ¿Cuál fue el conocimiento sobre el proceso de selección de personal? en estudiantes adultos que asiste al bachillerato por madurez.

## **1.02 Objetivos**

### **Objetivo Principal**

- Conocer las estrategias de inserción y adaptación laboral en estudiantes adultos por madurez del Colegio Liceo Montecarlo, zona 1 de la Ciudad Capital de Guatemala.

### **Objetivos Específicos**

- Conocer las técnicas y estrategias que aplican durante la entrevista laboral los estudiantes adultos del Bachillerato por Madurez.
- Describir las tendencias de actualización del marketing que manejan los estudiantes adultos del Bachillerato por Madurez.
- Identificar el conocimiento sobre el proceso de selección de personal en los estudiantes adultos del Bachillerato por Madurez.

### **1.03 Marco teórico**

#### **Revolución Industrial en el contexto guatemalteco**

Se le llama Revolución Industrial al cambio fundamental que se produce en una sociedad especialmente cuando su economía deja de basarse en la cultura y la artesanía para depender de la industria. Esta nace en Gran Bretaña y se extiende al resto de Europa llegando a Estados Unidos, este inicio de la revolución surge en el siglo XVIII y XIX siendo esta la primera revolución (1760-1840), cuya introducción a los sistemas de producción mecánicos, contracción hidráulica y de vapor entre ellas la primera máquina de vapor, primer telar mecanizado, y locomotora de vapor, siendo la primera línea férrea entre dos ciudades, su principal característica el desarrollo del trabajo y la especialización de la mano de obra, haciendo que aumente rápidamente la producción con poco personal. Para el año 1870 hasta 1877 se da la segunda revolución industrial en la cual consiste la producción en serie, la división del trabajo de producción, uso de sistemas eléctricos, siendo un auge en la industria química, eléctrica y automovilística. A partir del siglo XX se da la tercera revolución la que consiste en la incorporación microelectrónica y tecnología de la información para automatizar toda la producción; es aquí donde los primeros ordenadores y el uso del internet serán primordiales en el momento de seleccionar al personal competente para el manejo de esta tecnología. La cuarta revolución industrial también llamada 4.0 se define por la transición hacia nuevos sistemas que están contruidos sobre la infraestructura de la revolución digital. Podemos mencionar que la primera revolución industrial marca la producción manual a la mecanizada; la segunda con la invención de la electricidad, permitió la manufactura en masa y la tercera con la llegada de la electrónica, la tecnología de la información y las telecomunicaciones, siendo esta cuarta los sistemas ciberfísicos que combinan maquinaria física y tangible con procesos digitales que son capaces de tomar decisiones descentralizadas y de cooperar mediante el internet de las cosas. Estos sistemas ciberfísicos combinan infraestructura física con software, sensores, nanotecnología, tecnología digital de comunicaciones siendo su principal personaje el internet. Serán también los gestores de terminar con cinco millones de puestos de trabajo en los países

más industrializados del mundo. Este proceso de transformación tiene el potencial de elevar los niveles de ingreso globales y mejorar la calidad de vida de poblaciones enteras beneficiando a quienes sean capaces de innovar y adaptarse.

Guatemala empieza su camino hacia la cuarta revolución industrial generando oportunidades para microempresarios que están comercializando bienes en línea y los venden a todo el mundo sin embargo uno de los problemas que se presentan, es el costo de acceso al servicio de internet siendo este elevado, así como su capacidad de velocidad, a la vez Guatemala no cuenta con un sistema oficial de correos que preste servicios a costos más bajos que un Courier privado, lo que incrementa los costos para su despacho a otros mercados internacionales. Esto significa el conocer las diferentes estrategias y los procedimientos que emplean los estudiantes por madurez en la aplicación de nuevos trabajos.

### **Antecedentes**

De acuerdo a la información obtenida, existen pocos antecedentes de estudios sobre el tema, se encontraron temas relacionados lo cual puede resumirse en los siguientes autores.

De la autora Claudia Muñoz Moya cuyo título es “Percepción sobre la importancia de los factores no intelectuales que influyen en el éxito de la primera entrevista laboral, desde los alumnos que cursan último año de la carrera de ingeniería comercial de la Universidad Chile”; siendo el objeto de estudio conocer la percepción sobre la importancia de los factores no intelectuales que influyen en el éxito de la primera entrevista laboral, desde los alumnos que cursan el último año de la carrera de Ingeniería Comercial de la Universidad de Chile; se buscó informantes lucidos, reflexivos y después a brindar información sobre sí mismos se utilizó una entrevista semi estructurada. Dando a conocer las siguientes conclusiones los profesionales de ingeniería comercial, ad- portas del titularse y exceder al mundo laboral, se muestran como personas con una gran capacidad de análisis lógico-matemático, esto infiriendo de sus respuestas la clara objetividad que

ocupan para organizarse con sus estudios y con los logros y metas que se proponen, y que van alcanzando durante los años en la facultad, complementado con la capacidad para hacer altamente concretos. Se puede inferir a través de los relatos la importancia asignada a los logros académicos por encima de la satisfacción personal, aunque esta emoción no deja de ser importante, no obstante, no es primordial. Alcanzar el objetivo determinar la carrera pasando los ramos y con una nota no baja, es supremo, lo que coincide con relacionar el éxito al logro de objetivos o metas que ellos se proponen. También es importante destacar la importancia que se le asigne a los factores permanentes para lograr conseguir el éxito en los objetivos y que dicta relación por sobre todo con la perseverancia y la disciplina en el día a día.

Otra autora consultada es Rita Mariana Maldonado Barrios con el estudio “Entrevista Laboral y Selección de Personal” realizada en mayo del 2013 con el objeto de determinar la influencia de la entrevista laboral en la selección de personal. Se utilizó como técnica la entrevista siendo el instrumento cuestionario dirigido a los encargados del proceso de reclutamiento y selección de personal. A la conclusión que llegó esta autora fue que se determinó que la entrevista laboral es la técnica más utilizada por los encargados de selección de personal de los centros educativos del sector 0901111 del municipio de Quetzaltenango. El 50% de los centro educativos no tienen una entrevista estructurada; la entrevista ayuda en el proceso de selección para obtener al mejor candidato para el centro educativo; los centro educativos necesitan un programa de selección de personal en donde se incluya un formato para realizar las entrevistas.

Se puede mencionar otro antecedente por la autora Licda. Nisseli Verónica Polanco Soto con el Título del trabajo “Selección de personal basada en competencias laborales caso almacenes Magno Mercantil, S.A.” Realizada en junio del 2006, con el objeto de estudio diseñar un manual de selección de personal de Almacenes Magno Mercantil, S.A. basada en competencias laborales; que permita a la organización a disminuir el riesgo de ingreso de personas con valores diferentes a la misma y que facilite el control eficiente de la administración del personal. Mediante la aplicación de técnicas e instrumentos siendo el de cuestionarios y entrevista y evaluaciones por competencias. Se llegó a la conclusión de

la clasificación de tres familias de puestos, con base a la integración de funciones, facilita a la organización a la identificación de las competencias laborales que son requeridas por para que el personal actual como el de nuevo ingreso, se adapte a la cultura organizacional; el contexto actual referido por la actividad económica y la estructura de puestos permitió la definición de competencias laborales: las genéricas que son referentes de toda la organización y las específicas que son requeridas por los puestos de trabajo; el manual de selección de personal basado en competencias laborales, incluye, como las herramientas más importantes, los perfiles de puestos y el diccionario que define conceptos e indicadores. Estos elementos son la base para la implementación de la gestión por competencias para Almacenes Magno Mercantil, S.A.

Nuestro trabajo se encuentra enfocado en las diferentes estrategias de inserción y adaptación laboral en estudiantes adultos por madurez, conocimientos que deben de manejar son: la actualización de marketing personal, estrategias de afrontamiento de la entrevista laboral, como se debe de estructurar un curriculum vitae y como se da el proceso de selección de personal.

Al respecto encontramos: “Es necesario ayudar a la capacidad colectiva de los sujetos de las distintas comunidades para que aprendan a afrontar los problemas de convivencia, supervivencia y competencia social co-responsabilizándolos en la búsqueda de soluciones al desempleo y las amenazas de exclusión. De este modo se fomenta la autonomía, la capacidad de iniciativa y la cooperación para asumir una “ciudadanía activa” que no se inhibe de los problemas aprendiendo a inter-relacionarlo personal y lo colectivo: desvela la interconexión entre democracia y trabajo. Equilibra actividad laboral y actividad voluntaria y autónoma.” (Frago, Jover, López, Márquez y Mora, 1996, págs. 36-37)

Es necesario que se brinde la mayor atención y ayuda a los sectores de la sociedad vulnerables a sufrir limitantes en los procesos de selección para optar a un empleo, porque la falta de estudio, experiencia o carencia de estrategias de inserción laboral en las personas, provoca dificultad en obtener un empleo formal, tal y como lo referimos y como lo indica el texto citado, los estudiantes por madurez y las comunidades, son

sectores de la sociedad que necesitan especial apoyo para su capacitación en las estrategias que deben emplear para afrontar un proceso de selección.

El autor Navarro Molina también indica: “Una de las principales dificultades a superar para un proceso de inserción es, la propia motivación de las personas a quienes se pretende insertar, pues no siempre está clara su predisposición, o los intereses a veces no son coincidentes.” (Navarro Molina, pág. 33)

En el caso específico del presente trabajo de investigación hemos centrado el estudio en los estudiantes por madurez, así mismo se considera importante capacitarles y motivarles para su futura inserción laboral, pero tal y como lo refiere el autor, la motivación es un elemento indispensable para lograr una inserción en el sector laboral formal, aunado al conocimiento mínimo que debe tener para iniciar los procesos de selección. La aplicación de métodos y estrategias, aumenta la posibilidad de las personas a optar por un puesto de trabajo formal en las empresas.

Para la inserción al empleo de los individuos es necesario que los individuos cuenten con habilidades y destrezas mínimas, tanto para el proceso de selección como para el desempeño del trabajo, de lo que la autora refiere: “El acoplamiento adecuado de las personas con los puestos de trabajo y con la organización es la meta del proceso de selección... Si los individuos están demasiado capacitados, deficientemente capacitados o, por alguna razón, no se adaptan al puesto de trabajo o a la cultura de la organización, serán ineficaces y probablemente abandonarán la empresa, ya sea voluntariamente o de alguna otra forma.” (Wayne R., 2005, pág. 158)

La adecuada utilización de los métodos o estrategias de inserción laboral permiten que las personas realicen una oferta de trabajo adecuada y acorde a los requerimientos de los empleadores, como lo hemos indicado anteriormente, los estudiantes por madurez, afrontan muchas limitantes al optar por un puesto de trabajo formal, puesto que el nivel de escolaridad es indispensable, y los estudios por madurez representan una barrera para

la contratación, las personas cuentan con limitada experiencia y en algunas ocasiones la edad supera la media solicitada.

La adaptación y la utilización de estrategias correctas para un trabajo es necesario para que los aspirantes sean una opción atractiva a los empleadores, si se demuestra capacidad y adaptación, las empresas tomarán en cuenta a las personas, de ello la autora refiere: “La adaptación organizacional se refiere a la percepción de la administración acerca del grado en el cual el empleado en prospecto se adaptará a la cultura y al sistema de valores de una empresa.” (Wayne R., 2005, pág. 175)

La entrevista laboral debemos entenderla como el intercambio comunicativo que se da de modo formal con el objetivo de evaluar la experiencia, el posible desempeño, las capacidades o la confiabilidad que un individuo muestra para una empresa o cargo determinado. Es la fase más importante de una contratación, en ese momento los empleadores descartan a todas aquellas personas que no reúnan las capacidades o destrezas mínimas necesarias, la autora Mondy Wayne refiere: “El proceso selección comienza con una entrevista preliminar. El objetivo básico de la selección preliminar es eliminar a aquellos aspirantes que obviamente no reúnan los requisitos para el puesto. En esta etapa, el entrevistador hace algunas preguntas directas...” (Administración de Recursos Humanos, 2005, pág. 161)

Al referir sobre la entrevista de trabajo encontramos: “La entrevista de trabajo o de selección es una conversación que se establece entre dos o más personas, el candidato y el o los seleccionadores, es el punto más importante del proceso laboral, pues en ella es posible ver al candidato cara a cara, saber cómo se desenvuelve, expresa y reacciona, entre muchas otras cosas, es un elemento definitorio para la contratación.” (Debayle, 2008, pág. 238)

El Marketing Personal-Power dressing, se refiere a la imagen que proyectamos, unión de diferentes fuerzas que están en nuestro interior, razón por la que requiere ser balanceada para transmitir el mensaje que realmente queremos. Esa imagen que proyectamos se

encuentra comprendida por diversas actitudes y aptitudes que tiene cada individuo, dentro de las principales podemos referir a la autoestima, la seguridad, puntualidad, fluidez de palabra, el poder de convencimiento, y esencialmente la determinación que cada individuo transmite en el momento de una entrevista de trabajo, lo que le permitirá lograr en el entrevistador, el convencimiento de que es una persona apta y eficiente para el trabajo que se le pudiera contratar, esto determina las capacidades que puede tener la persona en la ambientación y adaptación a un trabajo.

Sobre la importancia del Power Personal-dressing el autor Gerry Lange refiere “ La proyección de la imagen del éxito no solo convence a los demás de que prosperamos económicamente, sino de que también tenemos éxito en nuestra actividad profesional. Con mucha frecuencia en el mundo real, la percepción es la realidad... y los trucos forjan la percepción.” (Lange, 2002, pág. 109)

“La imagen personal es tu ventana al mundo, es lo primero que los demás ven y decodifican; a partir de ella infieren un sinnúmero de características que pueden ser o no ciertas pero que a fin de cuentas, se convierten en la primera impresión de quién eres. (...) la imagen va más allá de la vestimenta y abarca aspectos como el manejo corporal, la etiqueta corporativa y la actitud de la persona.” (Debayle, 2008, pág. 243) Es evidente la importancia de la impresión que de la apariencia y las habilidades o destrezas que demuestre cada persona, especialmente en el campo laboral, esto puede representar la contratación para un puesto de trabajo, ya que las habilidades y características de un candidato, pueden colocarlo en una mejor posición que una persona que tenga experiencia en cierto campo de aplicación, pero que no demuestra sus habilidades personales, o que carece de ellas.

Como una forma de conducción personal el autor refiere: “Ser auténtico: una de las mayores cualidades de una persona. Nunca pretendas ser lo que no eres, evita mostrarte de una manera artificial o acartonada, simplemente por crear una impresión favorable. Los reclutadores son muy astutos y reconocen fácilmente las actitudes artificiales o poco genuinas.” (Debayle, 2008, pág. 255)

Sobre la importancia del desenvolvimiento de la persona, el autor refiere: "...el entrevistador tiene la oportunidad de observar el lenguaje no verbal del candidato (si mira a los ojos, si mueve mucho las manos al hablar, si sonríe, si tiene una presencia dinámica...), que puede servir como indicador de ciertos aspectos de la personalidad del individuo o como un simple complemento de lo que expresa verbalmente. Este tipo de señales puede ser determinante en ciertos puestos de trabajo..." (Sastre Castillo, 2003, pág. 165)

Finalmente es necesario abordar sobre la hoja de vida o curriculum vitae que podemos entenderlo como un compendio resumido y esquemático de la vida laboral y formativa de una persona, redactado en forma tal que ponga de manifiesto la idoneidad de la misma para ocupar un puesto de trabajo determinado. La realización correcta es indispensable para optar a una siguiente etapa dentro del proceso de contratación de cualquier empresa. En este documento la persona incluye normalmente una fotografía reciente, los datos personales de identificación, referencias personales, experiencia laboral que tenga, y hacer una descripción de sus habilidades y conocimientos. Asimismo debe dedicar un apartado a la inclusión de su preparación académica, individualizando los estudios, cursos, diplomas, méritos personales, técnicos y profesionales, no solo en relación al trabajo que opta, sino en general.

La preparación de la hoja de vida debe ser orientada a que el mismo documento transmita la confianza y seguridad de las habilidades y capacidades del candidato a un puesto de trabajo, en la mayoría de los casos, la presentación del curriculum vitae se realiza previo a una cita o entrevista de trabajo, por lo que debe elaborarse incluyendo todos los aspectos relevantes de la persona, debe ser atractiva a la vista del empleador, enumerando todos sus conocimientos y preparación.

Es notoria la importancia de la preparación adecuada del curriculum vitae, porque determinara en gran parte la continuidad dentro del proceso de selección de cada persona, de ello podemos referir: "Aun cuando el lector del curriculum esté en una posición neutral y no tenga ningún tipo de idea previa sobre nosotros, un curriculum eficaz y bien

presentado, determinará una primera impresión extremadamente favorable; este “estado de ánimo” influirá en toda la entrevista y en los contactos siguientes.” (Cobalchini Conti, 1993, pág. 13) Como lo hemos referido, la preparación de una hoja de vida adecuada, nos permitirá obtener una buena impresión por parte del empleador, y nos ayudará de gran manera en la continuación del proceso de selección.

### **Estrategias de inserción laboral**

Las estrategias de inserción laboral son los diferentes métodos de incorporación al mercado laboral, la presente investigación se encuentra dirigida a los estudiantes por madurez, sobre la enseñanza y posterior utilización de técnicas y procedimientos necesarios para la inserción al campo laboral de estos, con la enseñanza de métodos y estrategias necesarias para afrontar un proceso de selección.

Al respecto encontramos: “Es necesario ayudar a la capacidad colectiva de los sujetos de las distintas comunidades para que aprendan a afrontar los problemas de convivencia, supervivencia y competencia social co-responsabilizándolos en la búsqueda de soluciones al desempleo y las amenazas de exclusión. De este modo se fomenta la autonomía, la capacidad de iniciativa y la cooperación para asumir una “ciudadanía activa” que no se inhibe de los problemas aprendiendo a inter-relacionarlo personal y lo colectivo: desvela la interconexión entre democracia y trabajo. Equilibra actividad laboral y actividad voluntaria y autónoma.” (Frago, Jover, López, Márquez y Mora, 1996, págs. 36-37)

Es necesario que se brinde la mayor atención y ayuda a los sectores de la sociedad vulnerables a sufrir limitantes en los procesos de selección para optar a un empleo, la falta de estudio, experiencia o carencia de estrategias de inserción laboral en las personas, provoca dificultad en obtener un empleo formal, tal y como lo referimos y como lo indica el texto citado, los estudiantes por madurez y las comunidades, son sectores de la sociedad que necesitan especial apoyo para su capacitación en las estrategias que deben emplear para afrontar un proceso de selección.

El autor Navarro Molina también indica: “Una de las principales dificultades a superar un proceso de inserción es, la propia motivación de las personas a quienes se pretende insertar, pues no siempre está clara su predisposición, o los intereses a veces no son coincidentes.” (Navarro Molina, 2001 pág. 33) Tal y como lo refiere el autor, la motivación es un elemento indispensable para lograr una inserción en el sector laboral formal, aunado al conocimiento mínimo que debe tener para iniciar los procesos de selección. La aplicación de métodos y estrategias, aumenta la posibilidad de las personas a optar por un puesto de trabajo formal en las empresas.

Para la inserción al empleo de los individuos es necesario que cuenten con habilidades y destrezas mínimas, tanto para el proceso de selección como para el desempeño del trabajo, de lo que la autora refiere: “El acoplamiento adecuado de las personas con los puestos de trabajo y con la organización es la meta del proceso de selección... Si los individuos están demasiado capacitados, deficientemente capacitados o, por alguna razón, no se adaptan al puesto de trabajo o a la cultura de la organización, serán ineficaces y probablemente abandonarán la empresa, ya sea voluntariamente o de alguna otra forma.” (Wayne R., 2005, pág. 158)

La adecuada utilización de los métodos o estrategias de inserción laboral permiten que las personas realicen una oferta de trabajo adecuada y acorde a los requerimientos de los empleadores, como lo hemos indicado anteriormente, los estudiantes por madurez, afrontan muchas limitantes al optar por un puesto de trabajo formal, el nivel de escolaridad es indispensable, y los estudios por madurez representan una barrera para la contratación, porque las personas cuentan con limitada experiencia y en algunas ocasiones la edad supera la media solicitada.

La adaptación y la utilización de estrategias correctas para un trabajo es necesario para que los aspirantes sean una opción atractiva a los empleadores, si se demuestra capacidad y adaptación, las empresas tomarán en cuenta a las personas, de ello la autora refiere: “La adaptación organizacional se refiere a la percepción de la administración acerca del grado

en el cual el empleado en prospecto se adaptará a la cultura y al sistema de valores de una empresa.” (Wayne R., 2005, pág. 175)

Para la inserción laboral es necesario que las empresas que contratan y las que se dedican al reclutamiento, utilicen estrategias modernas y objetivas para el proceso de selección de los candidatos que ocuparan los puestos de trabajo, de ello podemos referir: “El propósito fundamental de un sistema de inserción laboral es incorporar “información útil para la toma de decisiones e inteligencia operativa”. Por ello vemos importante que la organización informática y la aplicación tecnológica estén al servicio de los objetivos de la nueva estrategia de promoción de empleo y la intermediación en el mercado de trabajo. De este modo se podrán recoger y gestionar de forma eficaz, las distintas variables que intervienen en la configuración de los perfiles de los demandantes, de las ofertas de empleo, de las acciones de formación o reciclaje profesional.” (Frago, Jover, López, Márquez y Mora, 1996, pág. 149)

### **Inserción laboral**

La inserción laboral debemos entenderla como cualquier medio que disponen las personas para optar a un puesto de trabajo, es la formalización del proceso de selección de una persona, y que esta ingrese a un trabajo formal, la inserción es la inclusión de un individuo a un puesto de trabajo en una empresa.

El autor Miguel Navarro Molina refiere sobre el significado de la inserción, y al respecto encontramos: “Es un proceso de crecimiento personal durante el cual cada persona debe conseguir su propia autonomía. Es estimularles a ponerse de pie frente a su realidad, nuestra realidad, y ofrecer nuestro codo al lado del suyo para caminar juntos. Ayudar a descubrir que su problema no es solo suyo, sino de todos.” (2001 pág. 39)

La inserción laboral es un procedimientos por el cual se brinda oportunidad a una persona de un trabajo formal, en el presente caso específico, se pretende que los estudiantes adultos por madurez tengan una oportunidad de trabajo como el resto de la población,

aunque si bien es cierto, los estudiantes buscan un título a nivel diversificado, estos deben continuar con sus estudios superiores o bien estudio técnico. Esto les permitirá un crecimiento laboral y profesional.

Es indispensable que las personas cuenten con conocimiento y aplicación adecuada para participar en los procesos de selección, para lograr una efectiva inserción al trabajo: “La empresa podrá entonces seleccionar a aquellos aspirantes que tengan las cualidades que se apeguen mejor a las descripciones de los puestos. Encontrar la manera apropiada de motivar a los candidatos capacitados para que soliciten los puestos es extremadamente importante cuando una compañía necesita contratar empleados” (Wayne R., 2005, pág. 128)

## **Reclutamiento**

El reclutamiento es el mecanismo que utilizan las empresas para atraer candidatos para llenar los puestos de trabajo que tengan disponibles, “El reclutamiento es el proceso para atraer a los individuos de manera oportuna, en cantidades suficientes y con las cualidades apropiadas de manera que presenten su solicitud para ocupar los puestos disponibles en una organización.” (Wayne R., 2005, pág. 128)

Existen diversas modalidades de reclutamiento, por una lado están las empresas organizadas que tiene sus propios departamentos especializados en recursos humanos y reclutamiento, quienes realizan las convocatorias y todo el procedimiento para la contratación de las personas; por otro lado, existen empresas dedicadas específicamente al reclutamiento del personal, quienes se encargan de realizar todo el procedimiento para la contratación, y son ellos quienes seleccionan a los candidatos, para que la decisión final de la contratación la realice el empleador.

El autor Sastre Castillo refiere sobre la utilización adecuada de las políticas de reclutamiento, indicando: “La política de reclutamiento adecuada en cada caso depende de la orientación que haya sido elegida para la dirección internacional de los recursos

humanos, en función de la misma, la fuente de reclutamiento utilizada para cubrir los puestos de la diaria será diferente.” (Sastre Castillo, 2003, pág. 67) El autor dentro del texto citado refiere a la orientación policéntrica o adaptativa, en donde la principal fuente de trabajo la representan trabajadores locales; y también refiere sobre la orientación etnocéntrica, al basarse en la transferencia del sistema de recursos humanos de la empresa a la subsidiaria, se reclutarán trabajadores del país de origen para su expatriación, fundamentalmente para puestos de responsabilidad.

### **Proceso de reclutamiento**

El proceso para el reclutamiento o contratación de personal, normalmente inicia con la convocatoria que realiza el empleador para ocupar una plaza vacante, dicha convocatoria se puede realizar por cualquier medio escrito, televisión o radio, actualmente con el desarrollo de la tecnología se realizan las convocatorias por medio de las redes sociales, en donde las empresas publican las plazas vacantes, y convocan a los interesados para que presentes sus documentos y ofertas laborales. Los altos costos del proceso de reclutamiento, han obligado a las organizaciones a utilizar fuentes y los métodos de reclutamiento más productivos que estén disponibles. Tal y como lo referimos, métodos electrónicos que economizan el gasto en publicaciones escritas, de radio o televisión.

Sobre el procedimiento de reclutamiento la autora refiere: “Con frecuencia, el reclutamiento empieza cuando un administrador publica una solicitud de personal, un documento que especifica el título del puesto, el departamento, la fecha en la cual se necesitará el empleado y otros detalles más.

El siguiente paso en el proceso de reclutamiento es determinar si dentro de la empresa (la fuente interna) se encuentran disponibles los empleados calificados o si es necesario recurrir a fuentes externas, como colegios, universidades y otras organizaciones.” (Wayne R., 2005, pág. 132)

Al respecto de lo referido por la autora, debemos entenderlo como la promoción del personal interno, para optar a un puesto vacante dentro de la empresa, se considera que quienes laboran dentro de la empresa, y tiene la experiencia y requerimientos deseados, es quien debe ocupar el puesto. Siendo el puesto que deja vacante la persona, el que debe ocuparse y promocionar para el reclutamiento.

Podemos considerar que el aprovechamiento de las fuentes productivas de solicitantes y el uso de métodos convenientes de reclutamiento son factores esenciales para maximizar la eficiencia y la efectividad del reclutamiento.

Las empresas contratantes y las empresas de reclutamiento deben aplicar métodos apropiados para el reclutamiento interno o externo, para lograr una efectiva y productiva inserción laboral de las personas. Un candidato responde a los esfuerzos de reclutamiento de la empresa mediante la entrega de datos profesionales y personales, sea en una solicitud o en un currículum vitae.

La técnica de reclutamiento varía según los requerimientos de cada empresa, en la actualidad podemos observar que las ofertas de candidatos se solicitan por medio electrónicos, en donde los interesados envían sus hojas de vida a correos electrónicos, es allí donde las empresas realizan una evaluación previa de los candidatos, y seleccionan a las personas que consideran idóneas, para una entrevista de trabajo, en donde los interesados deberán acompañar todos aquellos documentos que comprueben la experiencia y conocimiento de cada persona.

### **Adaptación laboral**

La adaptación laboral debemos entenderla como la capacidad de cada individuo de involucrarse con el entorno laboral y hacer parte de este una simbiosis que les permita a ambos disponer del otro, de adaptarse al entorno del trabajo, sobre el espacio físico de las instalaciones del empleador, también es la convivencia con los otros empleados, pero

especialmente de desempeñar las actividades para las que fuera contratado, todas son indispensable para lograr una adaptación laboral efectiva.

Debe ser el mecanismo por el cual las personas se ambienten o adapten al entorno laboral, lo que permitirá a su vez, lograr que el trabajador tenga un alto grado de confort en su actividad, que la empresa logre altos resultado, y que los usuarios de esta, sean atendidos acorde a sus exigencias, al respecto encontramos: “En esta fase el objetivo general es resituar a los usuarios frente a la realidad productiva en sus elementos más básicos. Se trata de reestructurar la respuesta de la persona ante el medio productivo ya que esta respuesta se halla deteriorada, distorsionada o no existe simplemente a través de la realización de diferentes módulos formativos específicos que se diseñarán en función de las necesidades de los colectivos que se atiendan” (Frago, Jover, López, Márquez y Mora, 1996, pág. 72)

Es responsabilidad tanto del empleado como del empleador, en primer lugar del empleado, porque este deberá demostrar las capacidades y habilidades que posee para adaptarse al entorno del empleo, la ubicación de las instalaciones de trabajo, los compañeros de trabajo y la actividad de que desempeña; y en según lugar, consideramos que también del empleador, porque es quien debe observar las destrezas y capacidades de la persona que contrata para el empleo, y por otro lugar, porque debe brindar todos los medios a su alcance, para que este desempeñe su labor de la mejor forma.

Al respecto encontramos: “Hay muchas maneras de mejorar la productividad pero ninguna de ellas es más poderosa que tomar una decisión correcta de contratación. Una empresa que selecciona empleados de alta calidad cosecha beneficios sustanciales, los cuales se registrarán durante cada año que el empleado esté en la nómina. Por otra parte, las decisiones deficientes de selección suelen causar daños irreparables.” (Wayne R., 2005, pág. 158)

Tal y como lo referimos con anterioridad, dentro del proceso de selección de personal, el reclutador deberá observar en el candidato, todas aquellas destrezas y habilidades

mínimas para lograr una adecuada adaptación laboral, la autora refiere: “El uso de la adaptación como un criterio que da lugar a ciertos cuestionamientos legales relacionados con la diversidad, y tal vez esto explica la escasa atención que se le presta. Sin embargo, existe evidencia de que los administradores consideran la capacidad de adaptación de un individuo al tomar decisiones de selección y que ésta no es una consideración menor.” (Wayne R., 2005, pág. 175)

Un mismo empleado puede tener habilidades que le lleven a no poder adaptarse a un trabajo, pero hacerlo con facilidad en otro, esto va a depender por las habilidades o conocimientos que tenga sobre determinados aspectos, y por otro lugar puede darse por la facilidad y acceso que permita la empresa a sus empleados. Los candidatos también deben considerar qué tanto podrían adaptarse a la cultura organizacional cuando deben decidir si les conviene aceptar una oferta de trabajo o no.

Muchos factores puede conducir a una inadecuada adaptación al puesto de trabajo, los cuales van desde el mantenimiento de perspectivas opuestas sobre los protocolos o la ética de la empresa hasta las opiniones en conflicto sobre la dirección del departamento. Los aspectos pueden ser atribuidos tanto al trabajador y a la empresa, por las condiciones en las que se desempeña la actividad. Tanto trabajador como empleador deben prestar todas las circunstancias adecuadas para el efectivo desempeño de las labores, la fuerza de trabajo debe tener las habilidades y destrezas necesarias, y el empleador brindar todos los elementos necesarios para el desarrollo.

Las personas encargadas de la contratación deben seleccionar candidatos que tengan un perfil adecuado para el trabajo y que este pueda adaptarse correctamente, al respecto el autor refiere: “Por su parte, para analizar el grado de adecuación de la persona a la organización se recurre a la certificación de los valores y los rasgos de personalidad del candidato y a su posterior comparación con los dominantes en la cultura de la empresa, con la finalidad de detectar hasta qué punto son congruentes.” (Sastre Castillo, 2003, pág. 144)

Es importante que la persona que pretende optar a un trabajo, no mienta o que incremente las habilidades que posee, según las destrezas que este se atribuya ayudaran a que el empleador, pero si lo indicado en la hoja de vida y en la entrevista, resulta no ser verdadero, podrá ocasionar que las actividades que se le asignan, sobrepasen las posibilidades de desempeñar las tareas asignada, por ello es necesario que la persona se conduzca con toda claridad y veracidad sobre lo que pueda referir durante el proceso de selección.

### **Factores a considerar para la adaptación laboral**

Es necesario que el empleado tenga las habilidades y destrezas necesaria para poder adaptarse adecuadamente, pero también es necesarios que el trabajador tenga todo el deseo y disposición para poder efectuar de la mejor forma el trabajo para el que se contrató, la autora refiere en cuanto al trabajador, indicando: “Un punto vital que hay que entender para convertirnos en emplearles es que no nos pagan por ir a trabajar. Nos pagan por agregar valor, por contribuir a los resultados, por cumplir objetivos y metas específicos, por satisfacer las necesidades de los clientes.

No es suficiente asistir al centro de trabajo puntualmente día tras día, hay que hacer más de los que esperan de nosotros. Por supuesto, debemos entender claramente qué es lo que debemos hacer. ” (Temple, 2011, pág. 133)

La adaptación por parte del trabajador comprende diversos elementos o factores, que debe considerar y estar dispuesto a afrontar, dentro de ellos podemos el salario que se va a percibir, la ubicación geográfica del centro de trabajo, la actividades que deberá desempeñar, contar con las habilidades y conocimientos necesarios para desempeñar el trabajo, y la capacidad de interrelación personal que pueda tener la persona, adicionalmente a las descritas, existes diversos factores que pueden influir en el trabajador para que este pueda adaptarse al trabajo.

Por su parte el empleador también tiene factores importantes que influyen en la adaptación de una persona al trabajo y a las condiciones que ofrece, dentro de los que podemos mencionar las condiciones adicionales que brinda a sus empleados, los beneficios económicos y sociales que da a sus trabajadores, el cumplimiento de la legislación laboral aplicable, los mecanismos de resolución de conflictos, dentro de las que consideramos más importantes.

Un aspecto que debe considerar quien contrata, es que la persona seleccionada cuente con todas las características necesarias para el desarrollo del trabajo, y también debe considerar el entorno en donde le asignara para desempeñar su actividad laboral, también es importante considerar que la adaptación sea con sus compañeros de trabajo, de ello encontramos: “Una mala contratación puede dañar la moral de todo el personal, especialmente en una situación en la cual el trabajo de equipo es vital. La selección del individuo incorrecto para un puesto será costosa. Remplazar a un empleado que no es adecuado para el puesto cuesta un promedio de 2.5 veces el salario de un individuo. Esto es significativo, ya que una de cada cinco contrataciones resulta ser una mala elección.” (Wayne R., 2005, pág. 158)

El empleador debe asignar al trabajador un puesto de trabajo adecuado a sus capacidades y que sea acorde a los conocimientos del empleado y al salario que este devengará, porque todos los aspectos deben guardar una correlatividad, al respecto podemos referir: “El concepto de adecuación persona-puesto se hace operativo analizando el ajuste entre los conocimientos, habilidades y aptitudes de los candidatos y los que demanda el puesto de trabajo. Asimismo, dicha adecuación puede medirse en sentido contrario, esto es, analizar el grado en que las necesidades de los candidatos son cubiertas por el puesto de trabajo vacante.

Este último análisis resulta de vital importancia en el rendimiento futuro del trabajador no sólo dependerá del grado en que el mismo esté capacitado para desempeñarlo, sino también de la motivación que le genere el diseño del puesto.” (Sastre Castillo, 2003, pág. 144) El empleador debe asignar a cada puesto de trabajo, las obligaciones que el

empleado pueda desempeñar, y no sobrecargar las actividades por cada puesto de trabajo, asignar demasiadas tareas puede provocar que el empleado no se adapte efectivamente al puesto.

El empleado debe demostrar y aplicar toda la voluntad y el deseo por adaptarse efectivamente al trabajo, debe tener una visión amplia y ser consecuente con el empleador que le ha brindado la oportunidad de desempeñar una actividad dentro de la empresa, y sobre la retribución que este percibe, la autora aporta lo siguiente: “Debemos, además tratar de trabajar con pasión, hacer más de lo que nos piden, expandir el área de influencia con aportes propios, interesarnos en los demás, no ser improvisados y, obviamente, encontrar maneras de mejorar las cosas cada día.

Nuestra actitud es absolutamente vital para nuestro éxito. El entusiasmo, las ganas que ponemos en el trabajo, el cumplimiento de las metas, la actitud de estar permanentemente involucrados, determina también cuán empleables somos.” (Temple, 2011, pág. 108) Lo referido por la autora es la actitud positiva que deben tener los empleados en el desarrollo de su actividad, y poder aplicar todos sus conocimientos y habilidades en beneficio de la empresa.

El reclutador debe elegir al candidato no solo por sus estudios o conocimientos, sino que debe elegir a aquellos que demuestren la capacidad para poder adaptarse específicamente al puesto de trabajo que se le va a asignar, de ello dependerá la facilidad con la que el empleado pueda adaptarse laboralmente al entorno del centro de trabajo “...constituye un error pensar que el objetivo es simplemente captar a los mejores. Es necesario matizar esta afirmación diciendo que de lo que se trata es de atraer hacia la empresa a aquellos trabajadores que mejor se adapten al puesto de trabajo vacante y a la organización.” (Sastre Castillo, 2003, pág. 144)

## **Entrevista laboral**

La entrevista laboral debemos entenderla como el intercambio comunicativo que se da de modo formal con el objetivo de evaluar la experiencia, el posible desempeño, las capacidades o la confiabilidad que un individuo muestra para una empresa o cargo determinado. Podemos referirla como el segundo paso dentro del procedimiento de la selección de la persona idónea para ocupar un puesto de trabajo, es utilizada por los reclutadores para conocer de mejor forma las cualidades y destrezas personales de cada candidato, y la personalidad de cada persona.

Es la fase más importante de una contratación, en este momento los empleadores descartan a todas aquellas personas que no reúnan las capacidades o destrezas mínimas necesarias para el puesto vacante, la autora Mondy Wayne refiere: “El proceso selección comienza con una entrevista preliminar. El objetivo básico de la selección preliminar es eliminar a aquellos aspirantes que obviamente no reúnan los requisitos para el puesto. En esta etapa, el entrevistador hace algunas preguntas directas...” (2005, pág. 161)

Al referir sobre la entrevista de trabajo y para ampliar lo referido encontramos: “La entrevista de trabajo o de selección es una conversación que se establece entre dos o más personas, el candidato y el o los seleccionadores, es el punto más importante del proceso laboral, pues en ella es posible ver al candidato cara a cara, saber cómo se desenvuelve, expresa y reacciona, entre muchas otras cosas, es un elemento definitorio para la contratación.” (Debayle, 2008, pág. 238)

En la entrevista laboral el candidato tiene la posibilidad de demostrar la capacidad de desenvolvimiento que posee, es el momento oportuno para demostrar al empleador sus habilidades y destrezas, la autora refiere: “La entrevista es la fase más importante de la búsqueda de empleo, para ello debes causar buena impresión y establecer una comunicación eficaz.

El secreto para conseguir realizar una buena entrevista es practicar y practicar, simulando entrevistas con otras personas. Si es posible, como ayuda adicional pueden grabarte y después repasar con detenimiento analizando los puntos positivos y negativos. Manejar la autocrítica es fácil, pero hay que aprender a corregir los errores y perfeccionar los puntos débiles...” (García, 2007, pág. 182)

La entrevista de trabajo, dependiendo del lugar o empresa de que se trate, puede ser posterior a la recepción de los documentos necesarios y de una entrevista previa, el candidato ha demostrado tener los requerimientos exigidos por el empleador, y es el momento en el que debe demostrar sus capacidades, la autora refiere: “La entrevista de trabajo es especialmente importante porque los candidatos que llegan a esta etapa son los “sobrevivientes”. Han pasado la entrevista preliminar, se han revisado sus solicitudes de empleo y han alcanzado un puntaje satisfactorio en las pruebas de selección.

En este momento, los candidatos parecen estar capacitados, al menos en papel. Sin embargo, todo administrador experimentado sabe que las apariencias engañan. Se necesita información adicional para saber si un individuo está dispuesto a trabajar y si se podrá adaptar a una organización en particular.” (Wayne R., 2005, pág. 174) Los reclutadores en su mayoría son personas con experiencia en el campo de los recursos humanos y de capacitaciones, a través de la entrevista, ellos pueden determinar si los candidatos tienen los requerimientos necesarios para el puesto de trabajo que se encuentra vacante, y si sus capacidades son las requeridas para la empresa, ya que en este momento el trabajador puede conocer las relaciones interpersonales del candidato, y si estas son suficientes para poder adaptarse a las actividades del centro de trabajo.

La entrevista de trabajo es el momento oportuno para que tanto el candidato como el reclutador intercambien las condiciones que cada uno de ellos necesita para llenar sus requerimientos, así mismo el candidato prestará sus servicios, si las condiciones son atractivas a sus intereses; y por otra parte el empleador seleccionará a la persona para el puesto de trabajo, si considera que este llena los requisitos deseados, y si sus habilidades se ajustan al centro de trabajo.

## **Metodología de la entrevista de trabajo**

Dentro de la entrevista de trabajo existen diversos métodos para llevarla a cabo, es en este momento donde el reclutador puede someter a los candidatos tanto a la entrevista personal, o también puede solicitarle que realice exámenes psicológicos, psicométricos o de habilidades generales o específicas. Regularmente todas estas pruebas se realizan con antelación a la entrevista de trabajo, pero en otras ocasiones se realizan posteriormente a la entrevista, estas pruebas representan un costo para el empleador, y preferiblemente se somete a ellas, a las personas que se consideran idóneas para el puesto de trabajo, pero en la mayoría de los casos se realiza posteriormente, los resultados de las pruebas le permite a los reclutadores tener una percepción amplia de la personalidad de cada persona que se entrevista.

Debe existir por parte del candidato una preparación de la metodología que utilizara para la entrevista, porque es la oportunidad que tiene para demostrar su capacidad e idoneidad para ocupar el puesto vacante dentro de la empresa, y por otro lugar, el reclutador debe definir la metodología que utilizara para llevar a cabo la entrevista, deberá seleccionar adecuadamente las preguntas que dirigirá a la persona, y los aspectos que cuestionara dentro del proceso, la autora refiere: “La planeación de las entrevistas es esencial para el logro de entrevistas de trabajo eficaces. Una consideración fundamental debe ser la rapidez con la cual se desarrolla el proceso. Muchos estudios demuestran que los mejores candidatos para casi cualquier puesto salen al mercado laboral y se les contrata en un plazo que va de 1 a 10 días. El espacio físico donde se realice la entrevista debe ser tanto placentero como privado, y debe haber un mínimo de interrupciones.” (Wayne R., 2005, pág. 175)

La persona que realice la entrevista de trabajo debe poseer una personalidad agradable, empática y la capacidad para escuchar y comunicarse con eficacia. Pero especialmente debe poseer una capacidad alta de análisis mental de datos, para poder estudiar de forma integral el comportamiento de la persona durante la entrevista; asimismo debe

familiarizarse con las cualidades del candidato mediante la revisión de los datos recopilados a partir de otras herramientas de selección.

### **Importancia de la entrevista de trabajo**

La entrevista de trabajo es la fase más importante dentro del procedimiento de selección de personal para realizar una contratación, ya que se realiza un intercambio de las condiciones que ofrece el empleador y de las capacidades y habilidades del candidato, se realiza la oferta de servicios y la oferta de trabajo.

El autor refiere sobre la importancia y finalidad de la entrevista de trabajo, refiriendo: “La finalidad de la entrevista de trabajo es, justamente, seleccionar al candidato ideal para ocupar la vacante. Es uno de los filtros más importantes y sirve para “detectar”, de manera general y en un lapso reducido, las características del candidato y su congruencia con las necesidades o requisitos del puesto.

El entrevistador busca evaluar los conocimientos del profesional para desarrollar las tareas, así como su experiencia, estabilidad, apariencia física, facilidad de expresión verbal, habilidad para relacionarse y preferencias de modalidad laboral, entre otras. En síntesis, la entrevista de trabajo tiene el propósito de obtener información del candidato y conocer sus aptitudes para fundamentar una contratación.” (Debayle, 2008, pág. 239) La entrevista de trabajo no es suficiente para determinar la capacidad de una persona, sino que, lo que se pretende es evidenciar si una persona reúne las habilidades o destrezas mínimas para el desarrollo del trabajo, si tiene los requerimientos mínimos necesarios.

Tiene una gran importancia para la efectiva contratación de una persona, y el éxito de dicha contratación, ya que el candidato busca un trabajo que reúna todas sus pretensiones, tanto económicas como sociales; y por otra parte, el empleador busca que la persona cuente con los requerimientos establecido para su adaptación al trabajo, al respecto el autor refiere: “Además de su función selectiva, tiene otras de importancia tales como verificar la información dada anteriormente por el candidato, presentar la organización a

éste, establecer con el candidato una relación personal y dar a éste la oportunidad de resolver algunas dudas respecto a su futuro trabajo.” (Sastre Castillo, 2003, pág. 162)

Es de gran importancia porque es el momento en el que el empleador puede observar aspectos relevantes que no puede verificar documentalmente, tales como la apariencia física del candidato, su capacidad de desenvolvimiento, su cualidades orales y de expresión, sus pretensiones o expectativas sobre la empresa, su personalidad, su agilidad mental y verbal, son cuestiones que pueden analizarse preferentemente mediante la realización de una entrevista. Donde el reclutador podrá observa la espontaneidad y habilidad para responder del candidato.

El autor Miguel Ángel Sastre refiere sobre otros aspectos relevantes que los reclutadores se interesan por conocer de los candidatos a los puestos de trabajo, indicando en especial lo siguiente: “El entrevistador querrá conocer los rasgos de su personalidad, su carácter, las cualidades, los defectos, los desengaños, las personas que más influyeron a lo largo de su vida, si está centrado y sabe lo que quiere, el grado de madurez, los temores, las preocupaciones, los desalientos, las depresiones, la constancia, la seguridad en uno mismo, si eres introvertido o extrovertido, la capacidad de liderazgo...” (Sastre Castillo, 2003, pág. 193)

Las empresas generalmente se reservan la información específica de los puestos de trabajo, limitando las convocatorias donde se identifican las vacantes que se ofrecen y los requerimientos y requisitos para optar al puesto, y hasta el momento de la entrevista de trabajo se presenta a los candidatos, todos los por menores de la contratación, la remuneración que se ofrece, los beneficios que se otorgan a los trabajadores, los horarios, y en resumen todas las especificaciones del trabajo.

No es solamente en una vía, sino que tanto el candidato como el reclutador comparten sus requerimientos, para poder determinar por una parte si es el trabajo que el candidato busca; y por otro lugar si el candidato llena los requerimientos mínimos y necesarios del

empleado, de ello la autora refiere: “Es una conversación orientada hacia las metas en la cual un entrevistador y un candidato a un puesto de trabajo intercambian información”.

Tradicionalmente, las entrevistas no han sido un instrumento de predicción válido en relación con el éxito en un trabajo... las entrevistas continúan siendo el principal método que usan las compañías para evaluar a los candidatos... algunas empresas han logrado progresos significativos en el mejoramiento de la validez de las entrevistas.” (Wayne R., 2005, pág. 174)

### **Búsqueda de empleo**

Es cuando un individuo o persona esté en edad laboral, que ha investigado en el mercado las diferentes alternativas ofrecidas por el sector. Es la revisión de las diferentes ofertas de empleo que realizan las empresas para plazas vacantes, la búsqueda del empleo adecuado es muy importante para cualquier persona, así mismo debe analizar previamente, si cumple los requisitos y requerimientos que realizan las empresas para poder realizar una contratación, la personas previo a optar a una plaza debe ser objetiva, y aplicar a aquellos trabajos en los que reúna el grado académico y experiencia solicitada, muchas veces se opta por trabajo en los que no se llenan los requisitos, lo que evidentemente conllevara a un rechazo del candidato.

El autor Roberto Debayle refiere: “Lo primero que debes considerar es que el proceso laboral no es un proceso de búsqueda sino un proceso de venta; de hecho, es la venta más importante en este momento de tu vida, la de ti mismo. Podrás argumentar en un principio que no eres un buen vendedor y que por tanto no serás capaz de venderte a ti mismo, cuando quizá nunca has vendido nada en toda tu vida.” (Debayle, 2008, pág. 100)

Tal y como lo refiere el autor, la búsqueda de empleo debe focalizarse como la adaptación del candidato a los requerimientos de la empresa, de tal manera que optar a un puesto de trabajo, debe ser como ofrecer un producto que se adecue a las necesidades requeridas por la empresa. Se debe seleccionar objetivamente el lugar donde se aplicara a una plaza

vacante, especialmente corroborar que llenemos los requisitos necesarios e indispensables para el trabajo.

La búsqueda de trabajo es una actividad que las personas deben realizar de forma constante, al respecto encontramos: “Cuando se desea buscar trabajo en forma activa, por el motivo que sea, esto presupone acciones diarias; quizá lo más adecuado sería dos rondas por día, a la mañana y a la noche (por ejemplo). Si bien determinar la frecuencia es una decisión personal, nuestra sugerencia es: ¡no puede dejar pasar un día sin hacer su rutina! Recuerde que en Internet los tiempos son más cortos y la organización que utiliza esta fuente de reclutamiento usualmente trabaja on line.” (Alles, 2008, pág. 246)

Existen diferentes motivos para la búsqueda de empleo, ya que puede ser por el primer empleo, cuando la persona cuenta con la edad mínima requerida para un trabajo, por decisión voluntaria de cambio de empleo, o porque obligatoriamente debemos buscar un nuevo empleo, por haber sido separados del que anteriormente teníamos, de cualquiera de las formas referidas puede constituir una causa para la búsqueda de empleo, al respecto la autora aporta lo siguiente: “El hecho de que estaremos en transición laboral más de una vez en nuestra carrera debe ser visto como una oportunidad de conseguir un nuevo y mejor trabajo. Sin embargo, para que ello no afecte nuestra seguridad, será necesario ahorrar para los momentos de transición involuntaria, de los cuales, como sabemos, actualmente nadie está exento.” (Temple, 2011, pág. 26)

Sobre la búsqueda de empleo podemos referir que es una tarea dificultosa, en la mayoría de los casos es difícil encontrar un trabajo que llene al cien porcientos nuestros requerimientos, especialmente por los salarios ofrecido, por los altos requerimientos de estudios y conocimientos, y por las ubicaciones geográficas de los centros de trabajo, la autora al respecto manifiesta lo siguiente: “La búsqueda de empleo es una tarea ardua y bastante ingrata. Quienes la hayan realizado varias veces a lo largo de su carrera estarán de acuerdo con esta afirmación. Pero los buscadores de empleo olvidan o ignoran que el reclutamiento y la selección de empleados también es un trabajo penoso. La lectura de

historiales y de solicitudes de empleo no constituye el pasatiempo favorito de ningún empleador.” (Brazeau, 1990, pág. 22)

La selección del empleo al que vamos a optar debe ser realista, acorde a nuestras capacidades de referencia, conocimiento y preparación técnica o profesional, para llenar los requisitos solicitados por los empleadores, de ello la autora refiere: “Lo más importante es la objetividad que usted ponga en juego en la fijación del objetivo; este debe ser lo más realista posible. Con esto no quiero sugerir que se debe definir un objetivo por debajo de sus verdaderas posibilidades sino el más adecuado. Ningún empresario está dispuesto a tomar un candidato ni por encima ni por debajo de lo que realmente necesita o de lo que él realmente es.” (Alles, 2008, pág. 63)

La búsqueda de empleo debe realizarse en relación a las habilidades y destrezas que poseemos, los puestos de trabajo que nos interesen deben ser acordes a nuestro perfil técnico o profesional, los requerimientos del empleador deben ser llenados por nuestra experiencia y nivel o grado académico.

### **Procedimientos para la búsqueda de trabajo**

El autor refiere sobre las diferentes formas o procedimientos para la búsqueda de un trabajo, una forma para lograrlo es el contacto con personas conocidas para indicarles que se encuentra en la búsqueda de un empleo, el autor refiere: “El networking es la actividad por medio de la cual te pones en contacto con tus conocidos, amigos y familiares para dejarles saber que estás en un proceso laboral y buscas apoyarte en ellos para identificar canales potenciales y oportunidades laborales.

En esencia, consiste en explotar tu red de contactos. Las personas que integran tu red son tus aliados en la búsqueda de empleo. Para crear dicha red es necesario contactar a un grupo de conocidos y dejarles saber tu objetivo de encontrar un trabajo. Una vez iniciado el proceso se presenta una reacción en cadena, pues tus contactos directos conducen a otros indirectos y esto produce una diversificación de tus canales.” (Debayle, 2008, pág.

137) Lo referido por el autor es una práctica común en nuestra sociedad, así mismo la referencia o recomendación de un conocido o allegado facilitara el proceso para encontrar un puesto de trabajo.

Los procedimientos comunes para la búsqueda de trabajo son la revisión de los periódicos de circulación masiva, escuchas emisoras de radio en donde se anuncian convocatorias para puestos de trabajo, la revisión de redes sociales en donde se publican ofertas de trabajo de empresas, y también existe la posibilidad de llenar solicitudes de trabajo en empresas de reclutamiento, porque estas empresas cuentan con carteras o bolsas de empleo, ya que ellos realizan todo el procedimiento de reclutamiento para las empresas, de manera que pueden ubicar a las personas en puestos de trabajo que no han sido anunciadas al público, sino que se reservan para las empresas de reclutamiento, quienes serán las encargadas de la selección del personal.

Refiriendo sobre la búsqueda de trabajo a través de las empresas de reclutamiento que cuentan con bases o bolsas de trabajo, el autor refiere lo siguiente: “Las bolsas de trabajo son un medio cada vez más socorrido para la búsqueda de empleo, pues son una alternativa masiva para hacer coincidir a reclutadores y profesionales. Sin embargo, por su naturaleza masiva, es fácil que se pulverice el esfuerzo de los candidatos. Por ello necesitas capitalizar estas herramientas a tu favor. El problema radica en que, al ser miles de personas las que aspiran a un puesto, la competitividad es mucho más intensa. Esta dinámica obliga a los aspirantes a ser más creativos al utilizar diferenciadores frente a los miles de competidores.” (Debayle, 2008, pág. 146)

La autora Silvia García realiza una división de los procedimientos para la búsqueda de empleo, de lo cual refiere lo siguiente: “Los procedimientos de búsqueda de trabajo pueden dividirse, para un mejor entendimiento, en dos grandes categorías: búsqueda pasiva y búsqueda activa.

- a) La búsqueda pasiva, a grandes rasgos, consiste en presentar una candidatura en los procesos de selección convocados por las empresas privadas o públicas,

generalmente a través de los anuncios publicados tanto en medios de comunicación como en boletines oficiales.

- b) La búsqueda activa supone la presentación de la candidatura de forma espontánea a empresas que no anunciaron públicamente su intención de cubrir un puesto determinado. Dentro de la búsqueda activa distinguimos:” (García, 2007, págs. 11-12)

Para la búsqueda de empleo debemos ser objetivos y especialmente realistas, no es importante aplicar a una gran cantidad de plazas vacantes, sino lo importante es la utilización de un procedimiento de selección eficiente, que nos lleve a aplicar a plazas para las cuales reunamos las habilidades, requerimientos y requisitos que podamos cumplir, y no entregar curriculum vitae solo por entregarlos, sino que debemos ser conscientes en considerar si somos aptos para determinado empleo.

Debemos tener la convicción de que no basta con actuar, hay que hacerlo de forma planificada, de modo que partiendo de la realidad del mercado laboral desarrollaremos un método que, con disciplina y esfuerzo, nos permita realizar una buena búsqueda de empleo, acorde a nuestra capacidad, experiencia y preparación académica, o sobre la especialización profesional o técnica que poseamos.

Al igual que lo referido con anterioridad, la autora refiere lo siguiente: “Es importante que seamos realistas a la hora de elegir nuestro objetivo, por lo tanto, seamos conscientes de cuáles son las limitaciones internas y externas. Esto es, si vamos a buscar nuestro primer trabajo parece obvio que no podremos conseguir un puesto directivo o un mando intermedio.

No por ello debemos acobardarnos, es inteligente ponerse metas cada vez más exigentes, pero es una ingenuidad creer que todo es posible.” (García, 2007, pág. 26) La búsqueda debe ser de conformidad con las habilidades que podemos ofrecer, y tener la convicción

que estamos ingresando a una empresa con el ánimo de superación y crecimiento personal y profesional.

Debemos aplicar procedimientos asertivos para la búsqueda de un empleo, aquellos medios que nos faciliten la obtención de una oportunidad de trabajo formal y que permitan acortar el procedimiento de selección de personal, al respecto encontramos lo siguiente: “Los contactos más útiles son en principio aquellos que tienen un lazo directo con las empresas para las cuales a usted le gustaría trabajar y aquellos que trabajan en la misma rama que usted: piense en las personas que usted conoció en reuniones de asociaciones, en congresos o en exposiciones comerciales, sus compañeros del colegio o la universidad, incluso sus viejos profesores y ex empleadores. Estas personas no sólo pueden brindarle valiosos datos sobre los puestos disponibles y las posibilidades de empleo, sino también recomendarlo a directivos empresariales.” (Brazeau, 1990, pág. 132)

### **Marketing Personal- Power Dressing**

El Marketing Personal-Power Dressing, se refiere a la imagen que proyectamos, unión de diferentes fuerzas que están en nuestro interior, razón por la que requiere ser balanceada para transmitir el mensaje que realmente queremos. Esa imagen que proyectamos se encuentra comprendida por diversas actitudes y aptitudes que tiene cada individuo, dentro de las principales podemos referir a la autoestima, la seguridad, puntualidad, fluidez de palabra, el poder de convencimiento, y esencialmente la determinación que cada individuo transmite en el momento de una entrevista de trabajo, lo que le permitirá lograr en el entrevistador, el convencimiento de que es una persona apta y eficiente para el trabajo que se le pudiera contratar, esto determina las capacidades que puede tener la persona en la ambientación y adaptación a un trabajo.

Sobre la importancia de dicho tema el autor Gerry Lange refiere “ La proyección de la imagen del éxito no solo convence a los demás de que prosperamos económicamente, sino de que también tenemos éxito en nuestra actividad profesional. Con mucha

frecuencia en el mundo real, la percepción es la realidad... y los trucos forjan la percepción.” (Lange, 2002, pág. 109)

“La imagen personal es tu ventana al mundo, es lo primero que los demás ven y decodifican; a partir de ella infieren un sinnúmero de características que pueden ser o no ciertas pero que a fin de cuentas, se convierten en la primera impresión de quién eres. (...) la imagen va más allá de la vestimenta y abarca aspectos como el manejo corporal, la etiqueta corporativa y la actitud de la persona.” (Debayle, 2008, pág. 243) Es evidente la importancia de la impresión que de la apariencia y las habilidades o destrezas que demuestre cada persona, especialmente en el campo laboral, ya que esto puede representar la contratación para un puesto de trabajo, ya que las habilidades y características de un candidato, pueden colocarle en una mejor posición que una persona que tenga experiencia en cierto campo de aplicación, pero que no demuestra sus habilidades personales, o que carece de ellas.

Como una forma de conducción personal el autor refiere: “Ser auténtico: una de las mayores cualidades de una persona. Nunca pretendas ser lo que no eres, evita mostrarte de una manera artificial o acartonada, simplemente por crear una impresión favorable. Los reclutadores son muy astutos y reconocen fácilmente las actitudes artificiales o poco genuinas.” (Debayle, 2008, pág. 255)

Sobre la importancia del desenvolvimiento de la persona, el autor refiere: “...el entrevistador tiene la oportunidad de observar el lenguaje no verbal del candidato (si mira a los ojos, si mueve mucho las manos al hablar, si sonrío, si tiene una presencia dinámica...), que puede servir como indicador de ciertos aspectos de la personalidad del individuo o como un simple complemento de lo que expresa verbalmente. Este tipo de señales puede ser determinante en ciertos puestos de trabajo...” (Sastre Castillo, 2003, pág. 165)

La imagen personal que demos es indispensable para convencer a los entrevistadores de que somos personas con una gran potencial para ser contratados, se

deben demostrar las actitudes y capacidades necesarias para un puesto de trabajo, se debe transmitir seguridad en nuestra conducción, y lograr un buen posicionamiento frente a los reclutadores, lo que permitirá que nuestra oferta de servicios sea considerada por encima de otros candidatos sobre el mismo puesto de trabajo, de ello el autor aporta lo siguiente:

“Posicionarnos es tener una identidad, poder transmitir un modelo hacia los otros, una serie de atributos mediante los cuales podamos lograr una percepción diferenciada dentro de la mente de nuestros compradores “target”. Si somos confusos en nuestro mensaje nos posicionaremos en forma confusa y no nos podrán diferenciar en absoluto.” (Schneer, 2005, pág. 16) La proyección de la personalidad es indispensable para causar una impresión positiva en las personas, lo que nos hará referencia de ser personas capaces para desarrollar las actividades asignadas, y tener las habilidades necesarias para tener una correcta adaptación al entorno del trabajo.

Existen diversos elementos que cada individuo debe considerar para la presentación dentro del proceso de selección para optar a un puesto de trabajo, ya que deben reunirse las mejores cualidades para dar una buena impresión de nosotros mismos al reclutador que nos entrevistara, o para las diferentes etapas durante la contratación, el autor refiere: “Las cualidades personales que se observan por lo regular durante una entrevista incluyen la apariencia física, la facilidad de expresión, el vocabulario, la desenvoltura, la adaptabilidad y la confianza del individuo. Como sucede con todos los criterios de selección, los empleadores deben considerar estos atributos tan sólo si son relevantes para el desempeño del puesto de trabajo.” (Wayne R., 2005, pág. 175)

Es importante la comprensión de lo que representa el marketing personal en un procedimiento de reclutamiento para optar a un puesto de trabajo para referir ampliamente, la autora aporta lo siguiente: “Lo que otros ven de nosotros es lo que estamos tratando de comunicar. Lo que tratamos de comunicar es lo que pensamos de nosotros mismos. ¿Qué estamos tratando de comunicar? Por ejemplo, cuando nos vestimos de traje para ir a una entrevista, queremos que sepan que somos personas serias, capaces, tal vez elegantes. Porque es quizá lo que pensamos de nosotros mismos.

Observemos y preguntémosnos: ¿nos vemos bien o tenemos un problema de estilo? A veces, cuando observamos personas descuidadas en su presentación personal, ¿qué información es la que nos dan?

No quiero que piensen que busco generar un estereotipo. No creo que todos deberían vestir y comportarse igual. Solo sé que en cada juego hay unas reglas, y así como cuando jugamos tenis nos vestimos de blanco, y cuando jugamos fútbol nos ponemos guayos; asimismo, estamos acostumbrados a un conjunto de reglas de arreglo personal en los diferentes lugares a donde vamos.

La aceptación y aprobación que demos debe ser honesta y genuina. Esa es la única forma de que la buena energía que queremos transmitir a la otra persona sea recibida por ella positivamente.” (Temple, 2011, págs. 110-111)

#### **4.15 Formas del Marketing Personal-Power Dressing**

Existen diversas formas o modalidades que podemos utilizar para proyectar una imagen adecuada cuando nos encontramos dentro de un proceso de selección para la obtención de un puesto de trabajo.

La autora refiere sobre el lenguaje corporal de las personas lo siguiente: “Es un método de comunicación no verbal en el cual las acciones físicas como los movimientos, los gestos y las expresiones faciales transmiten pensamientos y emociones. El entrevistador está tratando de observar las señales no verbales del candidato. Al mismo tiempo, los candidatos también reciben las señales no verbales del entrevistador.” (Wayne R., 2005, pág. 181)

Los entrevistadores son personas capacitadas para estudiar a los candidatos a puestos de trabajo, y realizan un análisis general de las personas que optan a un puesto de trabajo, deben hacer un esfuerzo consciente para visualizarse a sí mismos como lo hacen los candidatos para evitar la emisión de señales no verbales inapropiadas o no deliberadas.

La mayor parte de la impresión que se tiene de una personas es basada en la comunicación no verbal de cada individuo, posterior a ello pero en un menor porcentaje la impresión se integra por la transmisión verbal, por ello consideramos que es importante que el entrevistador esté consciente de su comunicación no verbal. El individuo debe prepararse para poder transmitir una personalidad segura y estable, que permita tener una percepción positiva en el entrevistador.

Para obtener una buena perspectiva del entrevistador o reclutador dentro de las fases del proceso para la contratación es importante la vestimenta, pero esta debe ser adecuada y conservadora, en el caso de las mujeres, deben utilizar ropa acorde a la ocasión, no debe ser vestimenta provocadora o inadecuada; y en el caso de los hombres, deben utilizar una adecuada combinación de colores, y evitar el uso de combinaciones extravagantes, de ellos el autor refiere: “La vestimenta es un elemento importante en la entrevista de trabajo y, por lo mismo, es un tema susceptible a controversia debido a la diversidad de opiniones al respecto. Comencemos por decir que con tu arreglo no debieras buscar apantallar al reclutador sino hacerlo sentir cómodo.

La entrevista es una visita de ventas seria y no un desfile de modas, muchas veces este punto no es considerado al elegir el color y estilo de las prendas y accesorios que usarás en el encuentro. Lo ideal es buscar una apariencia conservadora que funcione en cualquier situación o foro.” (Debayle, 2008, pág. 244)

Para reforzar lo referido anteriormente sobre la utilización adecuada de la vestimenta en una entrevista de trabajo, la autora aporta lo siguiente: “No utilice para las entrevistas ropa que “no vaya con usted”; le quedará mal. Cada uno tiene su estilo y debe mantenerlo. Es importante que usted conozca que hay un estilo “laboral” de vestirse. Si no lo utiliza habitualmente, quizá debería pensar en uno que le convenga y tener su estilo de vestirse en ámbitos laborales.

...El cabello es un tema importante, porque estará a la vista de su interlocutor durante todo el tiempo que dure la entrevista, al igual que sus manos, el maquillaje en el caso de

las mujeres, el cuello de la camisa. No le sugerimos que se peine o se haga algo especial para una entrevista. Todo lo contrario; debe ser natural. Pero tenga en cuenta, una vez más, que la buena presencia lo ayudará en todo lo que encare, también en un proceso de búsqueda laboral....” (Alles, La entrevista laboral : 287 buenas respuestas a todas las preguntas laborales, 1999, págs. 18-19)

Como ya lo hemos referido con anterioridad, la transmisión de la imagen personal no se limita a la vestimenta que utilizamos para la entrevista o fase del procedimiento de contratación en que nos encontremos, sino también al lenguaje corporal. El manejo de la imagen permitirá dar la impresión correcta al reclutador y ser congruente con lo que comunicas verbalmente.

El lenguaje corporal se encuentra íntimamente ligado con el lenguaje verbal, muchas veces una expresión o un gesto, dirá mucho más que las palabras. Los elementos no verbales pueden favorecer positiva o negativamente a la persona, aun cuando el discurso sea adecuado, pues algunas veces, aunque se hayan preparado de antemano las respuestas a las preguntas comunes el inconsciente contradice a las palabras a través de la postura corporal y los movimientos o gestos involuntarios. El cuerpo no siempre sigue a la voz y el reclutador lo percibe. De forma personal tenemos una imagen que difiere de la que los demás ven, y aun cuando monitoreamos nuestras palabras, no siempre hacemos lo mismo con el lenguaje corporal. Nos escuchamos, pero no nos observamos.

### **Curriculum vitae**

Finalmente es necesario abordar sobre la hoja de vida o curriculum vitae que podemos entenderlo como un compendio resumido y esquemático de la vida laboral y formativa de una persona, redactado en forma tal que ponga de manifiesto la idoneidad de la misma para ocupar un puesto de trabajo determinado. La realización correcta es indispensable para optar a una siguiente etapa dentro del proceso de contratación de cualquier empresa.

En este documento la persona incluye normalmente una fotografía reciente, los datos personales de identificación, referencias personales, se debe colocar la experiencia laboral que tenga, y hacer una descripción de sus habilidades y conocimientos. Asimismo debe dedicar un apartado a la inclusión de su preparación académica, individualizando los estudios, cursos, diplomas, méritos personales, técnicos y profesionales, no solo en relación al trabajo que opta, sino en general.

La preparación de la hoja de vida debe ser orientada a que el mismo documento transmita la confianza y seguridad de las habilidades y capacidades del candidato a un puesto de trabajo, ya que en la mayoría de los casos, la presentación del curriculum vitae se realiza previo a una cita o entrevista de trabajo, por lo que debe elaborarse incluyendo todos los aspectos relevantes de la persona, debe ser atractiva a la vista del empleador, enumerando todos sus conocimientos y preparación.

Es notoria la importancia de la preparación adecuada del curriculum vitae, en ello determinara en gran parte la continuidad dentro del proceso de selección de cada persona, podemos referir: “Aun cuando el lector del curriculum esté en una posición neutral y no tenga ningún tipo de idea previa sobre nosotros, un curriculum eficaz y bien presentado, determinará una primera impresión extremadamente favorable; este “estado de ánimo” influirá en toda la entrevista y en los contactos siguientes.” (Cobalchini Conti, 1993, pág. 13) Como lo hemos referido, la preparación de una hoja de vida adecuada, nos permitirá obtener una buena impresión por parte del empleador, y nos ayudará de gran manera en la continuación del proceso de selección.

El autor Roberto Debayle refiere sobre la definición de curriculum vitae, al respecto cita: “La definición que le da el Diccionario de la Real Academia Española es “carrera de la vida” u “hoja de vida”; dice además que es la “relación de títulos, honores, cargos, trabajos realizados, datos biográficos, etcétera, que califican a una persona”. Es decir, en su definición más simple, es un resumen escrito y ordenado de tus experiencias formativas y laborales, que permite demostrar que tu candidatura es la ideal para determinado puesto o vacante.” (Debayle, 2008, pág. 175)

Es el documento en el cual plasmamos todos los datos y referencias personales, en él se deben incluir todos los aspectos que permitan a los reclutadores a tener una buena impresión de la persona, deben detallarse todos los datos personales, detallarse la experiencia laboral que se posee, las habilidades técnicas y profesionales. Todo lo referido debe ser comprobado, así mismo debe de ir acompañado de todos aquellos documentos que comprueben lo que hemos referido y manifestado en el documento.

Su redacción debe ser precisa, y evitar colocar aspectos que no sean relevantes, de tal manera que la lectura del documentos nos permita tener una impresión real de las aptitudes del candidato, a continuación encontramos aspectos que deben observarse en la redacción de la hoja de vida “Intentemos por tanto sintetizar las características fundamentales que debe tener un curriculum para alcanzar este grado de eficacia:

- a) Claridad y legibilidad
- b) Brevedad (si es posible todo en una página)
- c) Claridad y precisión en las descripciones
- d) Precisión en datos y fechas
- e) Veracidad.” (Cobalchini Conti, 1993, pág. 14)

Debe ser un resumen de vida, en donde demostremos los conocimientos y preparación técnica o profesional adecuada para optar al puesto específico de trabajo, debe demostrar con su simple lectura, que estamos capacitados para desempeñar el trabajo al que estamos aplicando, de ello el autor refiere: “El papel del currículum vitae no es el de hallar un empleo, sino el de informar a los empleadores que estamos disponibles y tenemos interés en trabajar para esa compañía, así como de describir los servicios y ventajas que ofrecemos. El resultado que se busca no es el ofrecimiento de un empleo, sino una

invitación para una entrevista, es decir, una ocasión para vender nuestras aptitudes y personalidad.

Por lo tanto, No es una breve autobiografía, ni siquiera un resumen de nuestro historial profesional. Es un anuncio publicitario que debe revelar claramente nuestra competencia para el puesto buscado. En consecuencia, toda información que no esté relacionada de alguna manera con nuestras calificaciones para el empleado deseado debe ser eliminada.” (Brazeau, 1990, pág. 20) El curriculum vitae debe ser atractivo y representar la carta de presentación de cada persona, de tal manera que su simple lectura provoque un interés por parte de las empresas.

En la actualidad la mayoría de los procesos de selección inician con el envío del curriculum vitae por medio de correo electrónico, por lo que la preparación del documento debe ser con gran precisión, ya que los aspirantes pueden ser descartados para el proceso de selección por el simple hecho de no haber preparado correctamente el documento, o que el mismo sea confuso o incomprensible, por ello es sumamente importante prepara de forma eficiente el curriculum vitae, así mismo representará la carta de presentación de quien desea ocupar un puesto de trabajo.

Refiriendo sobre el envío del curriculum vitae por medio de correo electrónico la autora refiere: “Cuando se envía un currículum a través de internet, los candidatos deben estar conscientes de que la mayoría de las empresas grandes usan ahora sistemas de seguimiento de los solicitantes de un empleo (...) Estos sistemas suponen un cierto estilo de currículum”.

Los currículos que se desvían del estilo requerido son ignorados o borrados. Estos sistemas escanean los currículos en bases de datos, hacen búsquedas en esas bases de datos por petición del usuario y clasifican los currículos de acuerdo con el número de “Búsquedas exitosas” identificadas. En ocasiones tales búsquedas usan criterios múltiples (de 10 a 20 criterios). Algunos sistemas permiten a los empleadores marcar los currículos que parecen tergiversar la verdad, presentar información engañosa o que son sospechosos

de alguna otra manera.” (Wayne R., 2005, pág. 165) Es por ello la importancia de realizar un curriculum vitae adecuado y actualizado, un documento que permita tener una buena imagen y percepción del candidato, su redacción debe ser lo más resumido posible, pero no deben dejarse de lado, aspectos o características relevantes que puedan demostrar las capacidades y habilidades que cada persona pueda reunir.

El curriculum vitae es de gran importancia, porque si bien es cierto no dependerá de su elaboración la contratación en un puesto de trabajo, si puede representar la continuación en un proceso de selección de personal, en las convocatorias para empleos, las empresas reciben una gran cantidad de hojas de vida de las personas interesadas en ocupar un puesto de trabajo. La correcta elaboración del curriculum vitae, representara que las personas sean tomadas en cuenta para una posible entrevista de trabajo, el autor Roberto Debayle refiere: “Su función es facilitar a los profesionales el proceso laboral. Se trata de un documento que permite reorganizar tu historial académico y profesional y darle un sentido en la dirección que desees. Es decir, permite delimitar el camino que quieres continuar en tu trayectoria profesional. Es importante que consideres elaborar un currículum vitae congruente con tu experiencia, conocimientos y habilidades, pues así como no existen dos historias o dos personas iguales, tampoco es posible encontrar dos trayectorias académicas y profesionales que sean idénticas.

En este sentido, considera que el criterio y el concepto son los mismos entre las diversas formas de hacer un currículum vitae, pero la forma de organizar y presentar la historia varía de acuerdo con las características específicas de cada individuo. Mencioné que el objetivo principal consiste en ser invitado a una entrevista de trabajo, pero es necesario decir que un currículum bien elaborado no lo es todo. Esto se debe a que, por perfecto que sea, se trata de un documento meramente informativo y rara vez provocativo.” (Debayle, 2008, pág. 178)

## **Marco Institucional**

El Liceo Montecarlo, se localiza en la 4 avenida 2-28 zona 1 de la Ciudad Capital, dirigida por la Directora Licda. Yomara Maldonado.

El Liceo Montecarlo funciona ofreciendo diferentes programas de estudio:

- Programa de Enseñanza Libre (Fin de Semana): en jornada matutina, con una población mixta. En este programa ofrece estudios a nivel primario en dos años, nivel medio mencionando básicos realizados en dos años, bachillerato en ciencias y letras realizado en un año. Con una población de 21 estudiantes por sección.
- Programa de Enseñanza Regular: de lunes a viernes.

En las instalaciones se puede mencionar que es un edificio de block de tres niveles, con un techo de lámina, salones amplios con iluminación y ventilación adecuada, con servicios sanitarios para cada género, con área de recreación para la hora de recreo o de educación física, escritorios normales pequeños y un pizarrón para cada salón, cuentan con servicio de tienda, computación, servicio de cañonera, sala de maestros y recepción. Los pagos de dichas carreras son de inscripción de bachillerato por madurez es de Q. 150.00 y con mensualidades de Q. 125.00.

En los alrededores de dicha institución se encuentran puestos de ventas de producto de consumo diario, parada para el transporte público y transmetro.

## **CAPÍTULO II**

### **2. Técnicas e instrumentos**

#### **2.01 Enfoques de investigación**

El enfoque utilizado en este proyecto de investigación es de tipo cuantitativo descriptivo.

La recolección de los datos referidos nos permitió comprender e interpretar la realidad y los sentidos subjetivos, y conocer de mejor manera las diferentes estrategias que los estudiantes por madurez manejan para una mejor inclusión al mercado laboral formal, y la necesidad que conlleva una preparación adecuada para iniciar y afrontar los diversos procesos de selección de personal, para lograr una contratación favorable.

#### **2.02 Técnicas**

##### **Técnica de muestreo**

Para dicha investigación se tomó una población de 50 adultos hombres y mujeres inscritos, se tomó una muestra intencional de 42 estudiantes; bajo los siguientes criterios de inclusión; que comprendieron un rango de edad de 20 años en adelante, de distintos estratos económicos, que laboran durante la semana y que asisten a dicha institución los fines de semana para continuar sus estudios en diferentes jornadas.

La técnica de muestreo se aplicó en los estudiantes adultos por madurez del Colegio Liceo Montecarlo ubicado en la zona uno de la ciudad de Guatemala, la caracterización de la población radica en los estudiantes adultos, a fin de evidenciar la necesidad que existe de implementar y fomentar las estrategias de inserción en el mercado laboral y todos aquellos elementos que ayuden y faciliten la adaptación en el trabajo.

## **Técnicas de recolección de datos**

Se utilizó las técnicas de diferentes encuestas con el propósito de recolectar todos aquellos datos relevantes en los estudiantes adultos por madurez, situaciones especiales y específicas que estos afrontan al momento de iniciar procesos de selección de personal para optar a un puesto de trabajo formal.

- Encuesta sobre las diferentes técnicas y estrategias que afrontan los estudiantes adultos por madurez en una entrevista laboral: se utilizó la encuesta para el reconocimiento de un diagnóstico, con el objetivo de realizar un análisis.

Dicha técnica se llevó a cabo en el Liceo Montecarlo, plan fin de semana, durante el mes de febrero a marzo del año 2019, en la jornada matutina, durante un período de clase asignado por la institución.

- Encuesta sobre las diferentes tendencias sobre el marketing personal que manejan los estudiantes adultos por madurez: se utilizó la encuesta para el reconocimiento de un diagnóstico, con el objetivo de realizar un análisis.

Dicha técnica se llevó a cabo en el Liceo Montecarlo, plan fin de semana, durante el mes de febrero a marzo del 2019, en la jornada matutina, durante un período de clase asignado por la institución.

- Encuesta sobre el conocimiento sobre la realización de un curriculum vitae en los estudiantes adultos por madurez: se utilizó la encuesta para el reconocimiento de un diagnóstico, con el objetivo de realizar un análisis.

Dicha técnica se llevó a cabo en el Liceo Montecarlo, plan fin de semana, durante el mes de febrero a marzo del año 2019, en la jornada matutina, durante el horario de clases; dicha encuesta no cuenta con un tiempo estipulado para su aplicación.

- Encuesta sobre el conocimiento del proceso de selección de personal en los estudiantes adultos por madurez en una entrevista laboral: se utilizó la encuesta para el reconocimiento de un diagnóstico, con el objetivo de realizar un análisis.

Dicha técnica se llevó a cabo en el Liceo Montecarlo, plan fin de semana, durante el mes de febrero a marzo del año 2019, en la jornada matutina, durante el horario de clases; dicha encuesta no cuenta con un tiempo estipulado para su aplicación.

### **Técnicas de análisis de datos**

Esta técnica procede por ser un estudio de tipo cuantitativo descriptivo, se realizó un análisis por matriz, diagrama para la sistematización del dato.

#### **2.03 Instrumentos**

- Se usó un consentimiento informado (Ver anexo I): cuyo fin fue solicitar permiso correspondiente de las autoridades a cargo del Liceo Montecarlo para poder realizar la investigación dentro del plantel educativo con los estudiantes adultos inscritos durante la jornada matutina, plan fin de semana.

Se llevó a cabo durante el mes de febrero a marzo del 2019, durante plan fin de semana.

- Encuesta (Ver anexo II): esta encuesta tuvo como objetivo evaluar el conocimiento del estudiante sobre las diferentes técnicas y estrategias durante la entrevista laboral. La cual ayudó analizar y comprender qué estrategias utilizan en una entrevista laboral. Cuenta con 19 preguntas de selección múltiple. Con el objetivo de conocer las diferentes técnicas y estrategias que aplican en una entrevista laboral.

Dicha técnica se llevó a cabo en el Liceo Montecarlo, plan fin de semana, durante el mes de febrero a marzo del 2019, en la jornada matutina, durante el horario de clases, dicha encuesta no cuenta con un tiempo estipulado para su aplicación.

- Encuesta (Ver anexo III): esta encuesta tuvo como objetivo evaluar el conocimiento del estudiante sobre las tendencias de actualización de marketing personal en los estudiantes de bachillerato por madurez. El cual ayudó a describir cuales es el concepto de marketing personal que manejan. Cuenta con 15 preguntas de selección múltiple. Con el objetivo de describir la actualización de marketing personal.

Dicha técnica se llevó a cabo en el Liceo Montecarlo, plan fin de semana, durante el mes de febrero a marzo del 2019, en la jornada matutina, durante el horario de clases, dicha encuesta no cuenta con un tiempo estipulado para su aplicación.

- Encuesta (Ver anexo IV): esta encuesta tuvo como objetivo evaluar el conocimiento del estudiante sobre el proceso de selección personal. El cual ayudó a comprender el conocimiento del proceso de selección del personal. Cuenta con 25 preguntas de selección múltiple. Con el objetivo de conocer el proceso de selección de personal en los estudiantes adultos del bachillerato por madurez.

Dicha técnica se llevó a cabo en el Liceo Montecarlo, plan fin de semana, durante el mes de febrero a marzo del 2019, en la jornada matutina, durante el horario de clases, dicha encuesta no cuenta con un tiempo estipulado para su aplicación.

## 2.04 Operacionalización de objetos, categoría/variables

Objetivos	Definición conceptual categorías/variables	Definición operacional indicadores	Técnicas/Instrumentos
<ul style="list-style-type: none"> <li>Conocer las técnicas y estrategias que aplican durante la entrevista laboral los estudiantes adultos del bachillerato por madurez.</li> </ul>	<p>Técnicas: conjunto de procedimientos o recursos que se usan en una actividad determinada. En especial cuando se adquiere de su práctica y requiere habilidad.</p> <p>Estrategias: es un plan para dirigir un asunto y se compone de una serie de acciones planificadas que ayudan a tomar decisiones y conseguir los mejores resultados posibles. Está orientada a alcanzar un objetivo.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Preparación de entrevista anticipada.</li> <li>Habilidades adquiridas.</li> <li>Referencia del nuevo lugar de trabajo.</li> <li>Referencia del puesto de trabajo.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Encuesta sobre las diferentes técnicas y estrategias que afrontan los estudiantes adultos por madurez en una entrevista laboral.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Describir las tendencias de actualización del marketing que manejan los estudiantes adultos del bachillerato por madurez.</li> </ul>	<p>Marketing Personal-Power dressing: se refiere a la imagen que proyectamos, unión de diferentes fuerzas que están en nuestro interior, razón por la que requiere ser balanceada para transmitir el mensaje que realmente queremos.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Vestimenta</li> <li>Lenguaje corporal</li> <li>Uso de vocabulario adecuado</li> <li>Seguridad</li> <li>Puntualidad</li> <li>Autoestima</li> <li>Fluidez de palabra</li> <li>Apariencia física</li> <li>Desenvoltura</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Encuesta sobre las diferentes tendencias sobre el marketing personal que manejan los estudiantes adultos por madurez.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Identificar el conocimiento sobre el proceso de selección de personal en los estudiantes adultos del bachillerato por madurez.</li> </ul>	<p>Entrevista laboral: intercambio comunicativo que se da de modo formal con el objetivo de evaluar la experiencia, el posible desempeño, las capacidades o la confiabilidad que un individuo muestra para una empresa o cargo determinado.</p> <p>Adaptación laboral: capacidad de involucrarse con el entorno y hacer parte de este una simbiosis que les permita a ambos disponer del otro.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Descripción del puesto de trabajo.</li> <li>Búsqueda de empleo.</li> <li>Evaluación.</li> <li>Selección.</li> <li>Contratación.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Encuesta sobre el conocimiento del proceso de selección de personal en los estudiantes adultos por madurez en una entrevista laboral.</li> </ul>

## **CAPÍTULO III**

### **3. Presentación, interpretación y análisis de los resultados**

#### **3.01 Características del lugar y de la muestra**

##### **Características del lugar**

La institución educativa privada colegio Liceo Montecarlo actualmente está ubicada en la Ciudad de Guatemala zona 1, cuarta avenida y segunda calle. Cuenta además con oficinas administrativas y laboratorio de computación y servicios necesarios (agua, luz y teléfono). En la actualidad, el servicio educativo, plan diario ofrece educación primaria, básicos y diversificado, por ejemplo Bachillerato en Ciencias y Letras, Bachillerato en Computación, Bachillerato Industrial, entre otros. En plan fin de semana se trabaja con adultos la enseñanza Primaria Acelerada, Educación Básica y Bachillerato por Madurez, existiendo un área común al ingreso.

El edificio se encuentra con una infraestructura de block, cemento en los primeros dos niveles, con ventanas amplias, con puertas de madera. El tercer nivel se encuentra estructurado por metal, cuya subdivisiones de los salones están hechas de plywood, con ventanas amplias y techo de lámina; los salones cuentan con tomacorrientes, lámparas de tubo led, pupitres de madera, un pizarrón de marcador y piso de granito. En el área recreativa hay dos patios con piso de ladrillo, con canasta para jugar básquet ball y dos tiendas que proveen productos alimenticios a la hora de recreo. Así mismo en los corredores se observaron varias bancas de madera para descanso.

##### **Características de la muestra**

La población investigada está comprendida en un rango de edades de 20 a 41 años, de ambos sexos, 21 de sexo femenino y 21 de sexo masculino, 24 laboran y 18 no, siendo una muestra de 42 personas; con una condición socioeconómica media-baja, etnia en su mayoría ladina. Esta población comprende Bachillerato por Madurez, plan fin de semana.

### 3.02 Presentación y análisis de resultados

A continuación se presentan los siguientes cuadros donde se dan a conocer los diferentes resultados obtenidos de la primera encuesta con referencia al conocimiento de las técnicas y estrategias que aplicaron durante la entrevista laboral los estudiantes adultos del Bachillerato por Madurez. Siendo una muestra de 42 personas.

#### CUADRO No. 1

##### Resultados generales según edad y sexo de la población estudiada

EDAD	SEXO		TOTAL
	MASCULINO	FEMENINO	
20	3	3	6
21	10	4	14
22	5	3	8
23	1	3	4
24	1	1	2
25	1	1	2
26	0	0	0
27	0	1	1
28	0	0	0
29	0	1	1
30	0	1	1
31	0	0	0
32	0	1	1
33	0	0	0
34	0	0	0
35	0	0	0
36	0	0	0
37	0	0	0
38	0	1	1
39	0	0	0
40	0	0	0
41	0	1	1
<b>TOTAL</b>	<b>21</b>	<b>21</b>	<b>42</b>

Fuente: Cuadro de elaboración propia a partir de los resultados obtenidos de las diferentes encuestas aplicados en el Colegio Liceo Montecarlo a estudiantes adultos de bachillerato por madurez, Guatemala febrero a marzo 2019.

En el cuadro No. 1 se presentan los resultados generales según sexo y edad de la población estudiada, siendo sección única. De las 42 personas adultas estudiadas que asisten al Bachillerato por Madurez, 21 pertenecen al sexo masculino y 21 al sexo femenino, que comprenden una edad mayor de 20 años y menor de 41 años. Siendo la mayor población de 21 años en el sexo masculino.

## CUADRO No. 2

### ¿Tu nivel académico actual, te ayudará a encontrar el trabajo que deseas?

	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL
Si	7	5	12
No	2	2	4
Mayor Preparación	12	14	26
<b>TOTAL</b>	<b>21</b>	<b>21</b>	<b>42</b>

Fuente: Cuadro de elaboración propia a partir de los resultados obtenidos de las diferentes encuestas aplicados en el Colegio Liceo Montecarlo a estudiantes adultos de bachillerato por madurez, Guatemala febrero a marzo 2019.

En el cuadro anterior podemos observar que de las 42 personas adultas estudiadas que asisten al Bachillerato por Madurez, 26 coinciden que para obtener un mejor empleo deben de prepararse a nivel universitario esto implica mayores habilidades, capacidades que todas las empresas hoy en día exigen. Mientras que 12 personas no tienen establecidos por el momento un plan de estudios a futuro.

## CUADRO No. 3

### ¿Qué factores cree que le limitan en la búsqueda de trabajo?

	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL
Falta de experiencia	16	17	33
Educación adicional	7	10	17
Documentación incompleta	3	2	5
La zona donde vive	4	6	10
Nivel socioeconómico	2	3	5
Imagen personal	5	7	12
Edad	6	4	10
Sexo	1	0	1

Fuente: Cuadro de elaboración propia a partir de los resultados obtenidos de las diferentes encuestas aplicados en el Colegio Liceo Montecarlo a estudiantes adultos de bachillerato por madurez, Guatemala febrero a marzo 2019.

En el cuadro anterior se presentan los resultados generales de los factores que limitan en la búsqueda de trabajo, de las 42 personas encuestadas, 33 personas confirman que la falta de empleo es por la poca experiencia de un puesto de trabajo por más sencillo que este sea, hoy en día las empresas solicitan como mínimo un año en el sector operativo, siendo este un porcentaje alto en donde los jóvenes aplican; es un factor adicional la variable educación en el sexo masculino, mientras que la edad es un factor determinante en el sexo femenino en la búsqueda de un empleo.

## CUADRO No. 4

### Por el momento, ¿Cuál es tu situación laboral?

	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL
Trabajo	9	15	24
Busco trabajo por primera vez	2	1	3
He trabajado pero actualmente no estoy trabajando y estoy buscando	8	5	13
Nunca he trabajado, ni estoy buscando trabajo	0	0	0
He trabajado pero actualmente estoy sin trabajo y no estoy buscando	2	0	2
<b>TOTAL</b>	<b>21</b>	<b>21</b>	<b>42</b>

Fuente: Cuadro de elaboración propia a partir de los resultados obtenidos de las diferentes encuestas aplicados en el Colegio Liceo Montecarlo a estudiantes adultos de bachillerato por madurez, Guatemala febrero a marzo 2019.

Se presentan los resultados generales del cuadro anterior de las 42 personas encuestadas 15 personas del sexo masculino y 9 del sexo femenino se encuentran laborando y 13 de ambos sexos están en búsqueda de trabajo. Esto indica que la fuerza de demanda laboral dependerá del mercado empresarial.

## CUADRO No. 5

### Técnicas y estrategias que aplican antes y durante la entrevista laboral.

	1	2	3	4	5	NO CONT.	TOTAL
Puntos fuertes y debiles	13	13	6	6	4	0	42
Seguimiento de un plan	10	9	7	10	6	0	42
Ejercicio de relajación	6	3	3	7	21	2	42
Realización de CV	6	16	6	10	4	0	42
Actualización de CV	12	7	7	9	7	0	42
Conozco recursos en búsqueda de empleo	9	14	10	5	4	0	42
Utilizo medios en búsqueda de empleo	15	9	5	5	7	1	42
Referencias para búsqueda de empleo	13	10	7	7	5	0	42
Analizó el puesto ofertado	12	12	12	3	2	1	42
Funciones del trabajo vrs mis conocimientos y experiencia	14	7	13	4	4	0	42
Información de la empresa	13	8	7	9	5	0	42
Preparación de documentación	25	8	4	2	3	2	42
Incluyo toda la papeleria solicitada para la empresa	23	11	2	2	3	1	42
Practico previo la entrevista laboral	6	7	9	6	13	1	42
Expreso mis competencias durante la entrevista	5	18	7	6	6	0	42
Me presento 15 min. antes a la entrevista	27	9	3	1	2	0	42

1. Muy Frecuentemente, 2. Frecuentemente, 3. Ocasionalmente, 4. Raramente y 5. Nunca

Fuente: Cuadro de elaboración propia a partir de los resultados obtenidos de las diferentes encuestas aplicados en el Colegio Liceo Montecarlo a estudiantes adultos de bachillerato por madurez, Guatemala febrero a marzo 2019.

En la encuesta se incluyó una lista de las diferentes técnicas y estrategias que se emplean antes y durante la entrevista laboral, 27 personas muy frecuentemente se presentan 15 minutos antes a una entrevista laboral, esto nos da una pauta que la puntualidad es un valor importante que las empresas buscan al momento de contratar a un nuevo talento,

también se puede observar que 25 personas preparan sus documentos solicitados independientemente si lo pide o no la corporación, siendo un factor debilitante en los estudiantes adultos es el conocer, actualizar y realizar su hoja de vida y poder expresar sus competencias durante una entrevista; frecuentemente los estudiantes tienen claro sus puntos fuertes y débiles lo cual lo pueden transmitir por medio de sus competencias laborales, el cómo realizar su hoja de vida y conocen sus recursos existentes que pueden apoyar en la búsqueda de empleo. Ocasionalmente los estudiantes investigan las funciones de trabajo indicadas durante la entrevista; raramente realizan un tipo de ejercicio de relajación y practican previamente la entrevista laboral. Según el análisis nos da la pauta que si se informaran de cómo mejorar sus técnicas y estrategias la búsqueda de trabajo y sus entrevistas alcanzaría un mayor éxito.

Entre la población encuestada sobre la descripción de las tendencias de actualización del marketing, fue importante valorarlo porque lo que se mira de las demás personas es lo que se trata de comunicar y es lo que pensamos de uno mismo; se realizaron distintas preguntas sobre vestimenta, lenguaje corporal, apariencia personal, arreglo y razones que pueden afectar, al momento de una contratación.

**CUADRO No. 6**  
**Marketing Personal**

	SI	NO	NO CONT.	TOTAL
Preparación de ropa anticipada.	41	1	0	42
Arreglo de cabello.	40	1	1	42
Expresas seguridad corporal.	32	8	2	42
Expresión corporal (Manos).	28	13	1	42
Expresión de sus capacidades.	36	6	0	42
Aporte de experiencia.	36	6	0	42
Seguridad en el proceso de selección- entrevista.	28	14	0	42
Valores de acuerdo a la empresa que aplica.	38	4	0	42
Adaptación al cambio.	41	1	0	42
Cuidado de imagen corporal.	38	3	1	42

Fuente: Cuadro de elaboración propia a partir de los resultados obtenidos de las diferentes encuestas aplicados en el Colegio Liceo Montecarlo a estudiantes adultos de bachillerato por madurez, Guatemala febrero a marzo 2019.

De las 42 personas encuestadas en su mayoría sí pueden adaptarse a los cambios y aprendizajes constantes, también tienen muy presente su apariencia personal ejemplo de

ello el arreglo de cabello y la preparación anticipada de su ropa, siendo un factor determinante al momento de una entrevista y contratación de una persona, consideradas personas serias y responsables. Caso contrario 14 personas refieren que se sienten no seguras al momento de aplicar a un proceso de selección/entrevista. Esto tiene relación con el cuadro no. 5 donde 13 personas no practican una simulación de entrevista.

### CUADRO No.7

#### Dentro de mi vestimenta para una entrevista laboral incluyo.

	F	M	TOTAL
Jeans	3	5	8
Blusa escotada	0	0	0
Pantalón formal	19	13	32
Camisa manga larga	10	15	25
Camisa manga corta	4	2	6
Camisa tipo polo	4	7	11
Playera	0	1	1
Chumpa	2	1	3
Saco	9	6	15
Suéter	5	4	9
Chaleco	5	5	10
Vestido	2	0	2
Falda	6	0	6
Blusa formal	17	0	17
Minifalda	0	0	0
Calcetines blancos	1	2	3
Calcetines negros	2	17	19
Calcetines de colores	0	0	0
Zapato formal	15	19	34
Chapulines	0	0	0
Tacones	13	0	13
Sandalias	0	0	0
Chinitas	8	0	8
Plataforma	1	0	1
Tenis	1	3	4
Botas	0	0	0
Mocasines	0	4	4

Fuente: Cuadro de elaboración propia a partir de los resultados obtenidos de las diferentes encuestas aplicados en el Colegio Liceo Montecarlo a estudiantes adultos de bachillerato por madurez, Guatemala febrero a marzo 2019.

Del total de los encuestados se hace referencia que en su mayoría tiene en su guarda ropa vestimenta formal para afrontar una entrevista. Esto es importante ya que demuestra la confianza del individuo, la seriedad y la aprobación para cumplir los requisitos de un perfil de trabajo. Pudiendo demostrar la honestidad y genuinidad.

### CUADRO No. 8

#### Arreglo mi apariencia personal antes de llegar a una entrevista laboral.

	F	M	TOTAL
Cortarme y limpiarme las uñas	19	19	38
Afeitarme	1	18	19
Corte de cabello	1	18	19
Uso de perfume o colonia	19	19	38
Uso de gelatina o vaselina	1	16	17
Uso de maquillaje	16	0	16
Uñas pintadas	4	0	4
Uso de desodorante	20	20	40

Fuente: Cuadro de elaboración propia a partir de los resultados obtenidos de las diferentes encuestas aplicados en el Colegio Liceo Montecarlo a estudiantes adultos de bachillerato por madurez, Guatemala febrero a marzo 2019.

De la apariencia personal podemos indicar que 38 personas encuestadas tienen como tendencia el cortarse las uñas y mantenerlas limpias así como también el uso de perfume, colonia y desodorante. En el sexo masculino más del cincuenta por ciento se afeitan, se cortan el cabello y usan gelatina o vaselina. Esto menciona que los encuestados tratan de verse de una apariencia natural porque es una buena presentación, tomándose como referencia por parte del reclutador en la selección de personal.

### CUADRO No. 9

#### Las razones por las que no me contratan en un trabajo son.

	F	M	TOTAL
Imagen corporal	2	2	4
Lenguaje corporal	1	2	3
Uso de vocabulario	2	6	8
Seguridad	9	9	18
Fluidez de palabras	8	14	22

Fuente: Cuadro de elaboración propia a partir de los resultados obtenidos de las diferentes encuestas aplicados en el Colegio Liceo Montecarlo a estudiantes adultos de bachillerato por madurez, Guatemala febrero a marzo 2019.

De las razones del porque no son contratadas en un trabajo podemos indicar que 22 estudiantes adultos señala que cuentan con dificultad en la fluidez de palabras refiriéndose en su mayoría en el sexo masculino; en ambos sexos otras de las razones es la seguridad con 18 estudiantes. Pueda ser un factor la ansiedad que presentan previo a una entrevista. Esto es importante en el momento de la comprensión de la desenvolvura la adaptabilidad y la confianza en el talento humano, competencias que observan los reclutadores en la contratación del personal.

### CUADRO No. 10

#### Cuál de las siguientes posturas utilizas durante una entrevista laboral.

	F	M	TOTAL
Saludo con un apretón pero firme de manos	6	16	22
Cuando doy la mano miro a los ojos al entrevistador	14	12	26
Realizo expresiones faciales cuando hablo con un entrevistador	8	6	14
Me acaricio el cabello	1	0	1
Me siento con la espalda recta	13	12	25
Me apoyo sobre la mesa	1	0	1
Me siento al borde dela silla	1	1	2
Juego con un accesorio para tranquilizar la ansiedad	3	2	5

Fuente: Cuadro de elaboración propia a partir de los resultados obtenidos de las diferentes encuestas aplicados en el Colegio Liceo Montecarlo a estudiantes adultos de bachillerato por madurez, Guatemala febrero a marzo 2019.

De los resultados obtenidos de la población estudiada el sexo femenino tiende a manejar mejor el lenguaje corporal es decir, mira a los ojos al entrevistador y se sienta con la espalda recta, caso contrario en el sexo masculino, tiende a dar un apretón firme de manos demostrando seguridad ante el saludo de una entrevista. Esto ayudará a la facilidad de expresión y la comunicación no verbal siendo un método de comunicación el cual las expresiones faciales y gesticulaciones transmitirán pensamientos y emociones al entrevistador.

## CUADRO No. 11

**De las siguientes habilidades/competencias laborales cual creo que tengo.**

	F	M	TOTAL
Trabajo en equipo	16	18	34
Organización	17	11	28
Capacidad de análisis	6	8	14
Toma de decisiones	13	11	24
Orientación al cliente	8	11	19
Creatividad e innovación	12	7	19
Comunicación asertiva	8	6	14

Fuente: Cuadro de elaboración propia a partir de los resultados obtenidos de las diferentes encuestas aplicados en el Colegio Liceo Montecarlo a estudiantes adultos de bachillerato por madurez, Guatemala febrero a marzo 2019.

De las habilidades y competencias laborales se pueden observar que en el sexo femenino tiene una mejor organización, toma de decisiones, creatividad e innovación, mientras que el sexo masculino tiende a tener un mejor trabajo en equipo, una mejor capacidad de análisis y una orientación al cliente. Para demostrar una impresión debe de transmitirlo a través de la entrevista su personalidad y la percepción que se tiene ante los cambios y nuevos aprendizajes al momento de una contratación.

De los siguientes cuadros se presenta la identificación sobre el conocimiento del proceso de selección de personal, esto quiere decir sí cuentan con el saber de búsqueda de empleo (descripción de un puesto de trabajo), cómo es el proceso de selección, nuevas tendencias de evaluación, y la contratación. Partiendo de las habilidades y destrezas que posee el adulto desde el momento que busca el anuncio del puesto de trabajo y comparar los requerimientos solicitados con el suyo. Estos procedimientos ayudan a que el talento humano empiece a realizar o crear su hoja de vida integrando aquellas actualizaciones aprendidas durante su experiencia laboral y que fortalezcan al momento de seleccionarlo y pueda pasar a las diferentes evaluaciones solicitadas en las empresas, si es efectivo su contratación puede ser inmediata.

## CUADRO No. 12

### Proceso de selección de personal.

	1	2	3	4	NO CONT.	TOTAL
Prioridad en empresas de renombre	7	24	8	3	0	42
Entrevista más de una vez en una empresa	5	7	13	16	1	42
Papelería solicitada durante el tiempo estipulado	18	15	4	3	2	42
Anuncios de empleos que impacten	5	21	7	8	1	42
Participación en procesos de selección	6	3	11	21	1	42
Ansiedad en los procesos de selección	1	18	15	7	1	42
Objetivo de la entrevista: tener oferta de trabajo	19	17	2	4	0	42
Información de la empresa	17	17	4	4	0	42
Medita las respuestas verbales como no verbales	9	24	4	5	0	42
Transmito mis competencias laborales	12	20	5	5	0	42
Investiga funciones conforme a conocimientos	13	25	2	2	0	42
Satisfacción a la funciones mencionadas durante la entrevista laboral	6	22	8	3	3	42
Conocimiento de pruebas psicotécnicas	2	8	15	13	4	42
Conocimiento del porqué de la realización de pruebas	8	15	13	5	1	42
Uso de vocabulario correcto	19	17	3	1	2	42
Técnica para reducir la ansiedad	10	16	10	5	1	42
Práctica previamente la entrevista	10	10	10	10	2	42
Proceso de contratación referencia de derechos	7	25	5	4	1	42
Postulación a cargo acorde a funciones	9	21	5	7	0	42
Proceso de selección cumple con los objetivos	11	23	6	0	2	42

1. Completamente de acuerdo, 2. De acuerdo, 3. En desacuerdo y 4. Totalmente en desacuerdo

Fuente: Cuadro de elaboración propia a partir de los resultados obtenidos de las diferentes encuestas aplicados en el Colegio Liceo Montecarlo a estudiantes adultos de bachillerato por madurez, Guatemala febrero a marzo 2019.

De las 42 personas encuestadas 21 buscan anuncios que muestran un impacto, esto quiere decir 25 investigan sobre las funciones del puesto de trabajo que son indicadas al momento de reclutamiento y que sean conforme a sus conocimientos y experiencias, siendo 22 que se encuentran conforme a las funciones mencionadas durante la entrevista laboral a las realizadas en el puesto de trabajo, 24 le dan importancia a dejar sus hojas de vidas a empresas de re nombre en nuestro país, esto quiere decir que 18 personas tienen al alcance de sus manos la papelería que solicitan las empresas. Durante la entrevista se

puede mencionar que 20 encuestados transmiten sus competencias laborales, 24 meditan sus repuestas verbales como no verbales, siendo 23 personas que durante el proceso de selección cumplieron con sus objetivos, metas y expectativas que ellos se establecieron. Podemos hacer referencia también que durante el proceso de contratación 25 les mencionan sus derechos, 21 están en el cargo acorde a sus funciones y responsabilidades. Es interesante observar que 15 no tienen conocimiento de pruebas psicotécnicas siendo 8 quienes cuentan con dicho conocimiento y del por qué se realizan, esto nos da la pauta que durante la entrevista de selección algunas áreas de recursos humanos le hacen saber la importancia a los nuevos candidatos de dichas evaluaciones, pudiendo influir también en los resultados ya que crea ansiedad en los nuevos talentos. Es importante en el proceso de reclutamiento de personal, obtener y tener el candidato idóneo para cubrir una plaza sea temporal o permanente. Esta convocatoria se puede realizar de diferentes medios, esto implica también que para el área de recursos humanos debemos de tener herramientas o instrumentos que puedan resolver situaciones que la empresa y el candidato requiera.

### CUADRO No. 13

#### Para encontrar trabajo utilizo los siguientes medios.

	F	M	TOTAL
Periódico	12	11	23
Radio	1	4	5
Volantes	3	5	8
Visitas a empresas	8	8	16
Internet	8	14	22
Red de contactos	15	18	33
Empresas de trabajo temporal	5	10	15
Convocatoria interna	0	3	3

Fuente: Cuadro de elaboración propia a partir de los resultados obtenidos de las diferentes encuestas aplicados en el Colegio Liceo Montecarlo a estudiantes adultos de bachillerato por madurez, Guatemala febrero a marzo 2019.

Del siguiente cuadro hacemos referencia que 33 personas utilizan amistades en la búsqueda de un trabajo, 22 encuestados emplean el internet siendo la mayoría del sexo masculino (14), 23 utilizan periódico como medio en la búsqueda de un empleo. Esto indica que son pocas las personas que están actualizadas con los nuevos medios de búsqueda de trabajo.

#### CUADRO No. 14

##### La/las razones que no encuentro trabajo es/son.

	F	M	TOTAL
Falta de formación	12	8	20
No saber dónde o como buscarlo	5	5	10
Edad	4	4	8
Sexo	0	0	0
Nacionalidad	1	0	1
Otras características de mi persona	2	3	5
Falta de ofertas de empleo para mi profesión	8	5	13
Por mi forma de ser	1	2	3
Mala suerte	2	5	7
Mis cargas familiares	1	0	1
Experiencia	12	15	27

Fuente: Cuadro de elaboración propia a partir de los resultados obtenidos de las diferentes encuestas aplicados en el Colegio Liceo Montecarlo a estudiantes adultos de bachillerato por madurez, Guatemala febrero a marzo 2019.

Indicamos que 20 personas, debido al nivel académico actual, no pueden encontrar un trabajo; esto se refleja en la experiencia (27). Esto es relevante ya que hoy en día el nivel académico mínimo solicitado por las empresas es de tercero básico en adelante. Respecto a la experiencia dependerá mucho del puesto de trabajo y la responsabilidad que conlleva.

#### CUADRO No. 15

##### Dentro de su proceso de reclutamiento y selección fue informado oportunamente sobre los siguientes aspectos.

	SI		NO	
	F	M	F	M
Puesto de trabajo	16	19	4	1
Horario	17	16	2	1
Tipo de contrato	13	9	2	9
Salario	14	15	4	2

Fuente: Cuadro de elaboración propia a partir de los resultados obtenidos de las diferentes encuestas aplicados en el Colegio Liceo Montecarlo a estudiantes adultos de bachillerato por madurez, Guatemala febrero a marzo 2019.

Referimos que durante el proceso de selección en la entrevista a dichas personas se les da a conocer sobre el puesto de trabajo (35), tipo de horario (33) y su salario (39). Mas no se les informa sobre el tipo de contrato que tendrán (22). En todo proceso de reclutamiento y selección es trascendental señalarle a cada aspirante sobre los diferentes requerimientos solicitados por la empresa del puesto de trabajo.

### CUADRO No. 16

**Señale en cuales de las siguientes actividades desarrolladas dentro de su proceso de selección se cumplieron los horarios informados por el área de selección.**

	F	M	TOTAL
Recepción de hoja de vida	9	14	23
Entrevistas	15	15	30
Aplicación de pruebas psicotécnicas	1	7	8
Información sobre su contratación	8	8	16

Fuente: Cuadro de elaboración propia a partir de los resultados obtenidos de las diferentes encuestas aplicados en el Colegio Liceo Montecarlo a estudiantes adultos de bachillerato por madurez, Guatemala febrero a marzo 2019.

Observamos en el cuadro anterior que 30 encuestados se les cumplió horario de entrevista y recepción de hoja de vida, más no se le dio seguimiento respecto a su contratación. El cumplimiento de horario indicado en cada empresa es principal para el analista y para el candidato seleccionado porque sin eso no se llegan a cumplir los objetivos de tiempo de entrevistas diarias más el seguimiento de cada proceso se debe de llevar a cabo por cada talento humano dependiendo en qué paso del proceso continúe y de parte de la corporación, indicar por medio de vía telefónica o correo que ya no continuarán en dicho proceso.

## CUADRO No. 17

**Señale en cuál de las siguientes actividades considera que el área de selección debe implementarse acciones de mejora.**

	F	M	TOTAL
Definición y presentación de la convocatoria	8	12	20
Cronograma del proceso de selección	5	3	8
Metodología de las entrevistas	13	8	21
Pruebas psicotécnicas	4	4	8
Visitas Domiciliaria	5	5	10

Fuente: Cuadro de elaboración propia a partir de los resultados obtenidos de las diferentes encuestas aplicados en el Colegio Liceo Montecarlo a estudiantes adultos de bachillerato por madurez, Guatemala febrero a marzo 2019.

Del cuadro anterior podemos decir que la metodología de las entrevistas que realizan las empresas es una pauta para que el entrevistado pueda fallar durante su entrevista creando sensaciones de inseguridad y ansiedad. Con respecto a la presentación de la convocatoria las empresas tienden a colocar los requisitos mínimos para la contratación de una persona esto crea pérdida de tiempo no solo para el entrevistado y entrevistador crea confusión, frustración y decepción.

### 3.03 Análisis general

Desde que inicia la primera revolución industrial (1760-1840) se empieza a tecnificar a las personas y que estas sean expertas en las áreas correspondientes en cada fabrica, ayudó a que el rol de la contratación y selección de las personas sea más específico tomando en consideración la edad, sexo y la preparación, aprendizaje y adaptación que pudiese tener la persona; según avanzan los siglos las especificaciones de contratación de personas son más exigentes hoy en día un ejemplo de ello es la edad, el nivel académico y la experiencia, es por ello que podemos decir que la mayoría de estudiantes adultos de los encuestados, 14 pertenecen a la edad de 21 años, esto da una importancia en que esta población forma parte de la población económicamente activa, algunos de ellos con un empleo estable y otros en búsqueda de empleo.

De la encuesta I sobre las técnicas y estrategias que aplican durante la entrevista laboral mencionan que sí están conscientes que para buscar un trabajo, su nivel académico actual les va a permitir expandir más sus horizontes, aunado a ello la experiencia, educación adicional pueden ser factores que limitan en la búsqueda de trabajo. Esto con lleva a que las personas adultas empiecen a investigar o consultar estrategias y técnicas que puedan mejorar en la búsqueda de trabajo y en su entrevista laboral, siendo los más relevantes la puntualidad, tener la documentación requerida; en otros casos durante la entrevista laboral expresan sus competencias para un puesto de trabajo, una de las estrategias que se queda a la deriva es la actualización de la hoja de vida así como también ejercicios de relajación y una práctica simulada de entrevista laboral.

Hoy en día uno de los criterios a evaluar durante del proceso de selección es el marketing personal, es por ello que en la segunda encuesta comentan sobre dicha descripción de las tendencias de actualización de los estudiantes adultos, esta es importante porque es el preámbulo para ser una persona económicamente activa; ya que la persona va a vender su conocimiento, su experiencia, es decir su talento. De las 42 personas encuestadas más del cincuenta por ciento están de acuerdo que el arreglo personal, el cómo interactuar es fundamental en el éxito para una contratación. Algunas de las razones que se les dificulta al momento de una entrevista es la fluidez de expresión oral dificultándose más en el sexo masculino, aspecto como trabajo en equipo, organización y toma de decisiones son competencias tomadas en cuenta durante una entrevista laboral. Otros de los factores es la expresión corporal que manejan ambos sexos, la presión y la ansiedad pueda ser que propician que la persona boicotee su propia entrevista.

En la búsqueda de un candidato idóneo se debe de llevar una serie de procesos que van desde la oferta de trabajo hasta la contratación de la misma, pero para que esto suceda también se le debe de enseñar al nuevo trabajador cómo es que funciona la empresa; es por ello que la tercera encuesta es identificar el conocimiento del proceso de selección de personal y podemos decir que las personas adultas están enfocadas en la búsqueda de trabajo según sus funciones y estudios realizados, así como también las experiencias que tuvieron con anterioridad; creando objetivos y metas en la búsqueda de un nuevo empleo

siendo prioritarios para ellos aquellos anuncios que impacten y saber de qué empresas provienen estos anuncios. Durante la entrevista laboral es primordial hacer saber cuáles son sus competencias, habilidades que están adquiriendo o han adquirido meditando sus respuestas verbales y no verbales en este proceso; se tiene como limitante que muchas personas desconocen qué es y cuál es la función de una prueba psicotécnica. También hacemos referencia que durante la entrevista laboral se le notifica a las personas de una forma más específica o confirmar lo descrito en la oferta de trabajo: puesto de trabajo, horario y salario, un dato interesante y que nos abre una incógnita si las empresas que contratan les hace mencionar qué tipo de contrato tienen. Estas situaciones crean malestar a las personas que se encuentran aplicando ante un puesto de trabajo, cabe destacar que uno de los mayores problemas donde se deben de implementar mejoras, según los encuestados, es en la metodología de las entrevistas.

## CAPÍTULO IV

### 4. Conclusiones y recomendaciones

#### 4.01 Conclusiones

- De las diferentes técnicas y estrategias que aplican los estudiantes adultos por madurez durante la entrevista laboral cuentan con el conocimiento de: puntos fuertes y débiles, seguimiento de un plan, ejercicios de relajación, realización y actualización de hoja de vida, recursos y medios en búsqueda de empleo, análisis del puesto ofertado, funciones del trabajo vrs conocimiento y experiencia en formación de la empresa, preparación de documentos requeridos, ensayo de la entrevista laboral, expresión de competencias durante la entrevista y puntualidad.
- Del marketing personal o power dressing los estudiantes adultos por madurez describen cómo proyectar una imagen acorde durante una entrevista laboral, entre estos: el arreglo de su ropa con anticipación, del cabello, expresión corporal, seguridad en el proceso de selección entrevista, valores de acuerdo a la empresa que aplica, adaptación al cambio, cuidado de la imagen corporal, vocabulario y fluidez de palabra.
- Sobre el conocimiento del proceso de selección de personal se puede identificar que los adultos estudiantes por madurez pueden trabajar en equipo, toma de decisiones y son organizados. Cuentan con habilidades o competencias que son primordiales en empresas de renombre en nuestro país, esto ayudará al momento de que publiquen ofertas de empleo porque coinciden con los requerimientos de cada empresa.

#### **4.02 Recomendaciones**

- Se recomienda a la Universidad de San Carlos de Guatemala, al Departamento de Psicología Industrial, realizar más investigaciones sobre el campo laboral específicamente en personas adultas.
- A los estudiantes del Departamento de Psicología Industrial, realizar talleres de las diferentes estrategias y herramientas de actualización del proceso de selección de personal a personas que no cuenten con dicho conocimiento como por ejemplo institutos, colegios y escuelas, que estén por graduarse.
- Se exhorta a las instituciones educativas a brindar información a los alumnos sobre la búsqueda de un empleo y sobre lo que conlleva dicho proceso, realizando ejercicios de entrevistas laborales, marketing personal y evaluaciones específicas de cada área.
- Es necesario que los docentes de dicha institución apliquen y retroalimenten con los estudiantes adultos de bachillerato por madurez la utilización de métodos, técnicas y herramientas adecuadas para mejorar la incorporación de los estudiantes al ámbito laboral.

#### 4.03 Referencias bibliográficas

- Alles, M. (1999). *La entrevista laboral: 287 buenas respuestas a todas las preguntas laborales*. Argentina: Granica.
- Alles, M. (2008). *Mitos y verdades de la búsqueda laboral*. Argentina: Granica.
- Brazeau, J. (1990). *Cómo redactar nuestro curriculum vitae*. México: Gedisa.
- Cobalchini, M. (1993). *Como redactar un curriculum eficaz*. España: De Vicci.
- Debayle, R. (2008). *Conseguir empleo en tiempos difíciles*. México: Aguilar.
- Frago., J. y. (1996). *El empleo de los inempleables: metodología y recursos para la inserción laboral*. España: Popular.
- García, S. (2007). *Como hacer un curriculum y mejorar profesionalmente*. España: Libsa.
- Lange, J. (2002). *Caín y Abel en el mundo laboral*. España: Plaza & Janés.
- Navarro., R. B. (2001). *La insercion sociolaboral: reflexiones sobre la práctica*. España: Popular.
- Sastre, M. (2003). *Dirección de recursos humano: un enfoque estratégico*. España: McGraw Hill.
- Temple, I. (2011). *Usted, S.A: marketing personal*. Colombia: Norma.
- Wayne, M. (2005). *Administración de Recursos Humanos*. México: Prentice Hall International.

**ANEXO I**

**CONSENTIMIENTO INFORMADO**

Nombre del entrevistador: \_\_\_\_\_

Nombre del participante: \_\_\_\_\_

Lugar y fecha de realización: \_\_\_\_\_

Se le está invitando a participar en un proceso de “Estrategias de inserción y adaptación laboral en estudiantes adultos por madurez”. Antes de decidir si participa o no, debe conocer y comprender cada uno de los siguientes apartados, este proceso se conoce como consentimiento informado. Siéntase con absoluta libertad para preguntar sobre cualquier aspecto que le ayude a aclarar sus dudas al respecto.

Una vez que haya comprendido el objetivo de nuestro proyecto y cómo se trabajará, si usted desea participar, se le pedirá que firme este formulario de consentimiento, del cual se le entregará una copia firmada y fechada.

**Justificación del estudio**

La conveniencia del presente proyecto, es poder orientar y guiar a las personas mayores que realizan sus estudios por madurez, a estar preparados para poder iniciar un proceso de selección para optar a un trabajo formal.

**Objetivo del estudio.**

Conocer las estrategias de inserción y adaptación laboral en estudiantes adultos por madurez del Colegio Liceo Montecarlo, zona 1 de la Ciudad Capital de Guatemala.

### **Procedimiento del estudio.**

En caso de aceptar participar en el estudio se programarán de 1 a 4 citas aproximadamente y con una duración de dos horas, esto se llevará a cabo en las instalaciones de la organización para que puedan contestar dicha información.

Aclaraciones:

- ✓ Su decisión de participar en el estudio es completamente voluntaria.
- ✓ No habrá ninguna consecuencia desfavorable para usted, en caso de no aceptar la invitación.
- ✓ Si decide participar en el estudio y posteriormente decide retirarse, se le pide dar a conocer su retirada, pudiendo informar o no, las razones de su decisión, la cual será respetada en su integridad.
- ✓ No tendrá que hacer gasto alguno durante el estudio.
- ✓ No recibirá pago por su participación.
- ✓ La información obtenida durante el estudio será publicada de manera general manteniendo la confidencialidad individual de la persona investigada.
- ✓ Si considera que no hay dudas ni preguntas acerca de su participación, puede firmar la Carta de Consentimiento Informado que forma parte de este documento.

Yo \_\_\_\_\_ he leído y comprendido la información anterior y mis preguntas han sido respondidas de manera satisfactoria. He sido informado(a) y entiendo que los datos obtenidos en el estudio pueden ser publicados o difundidos con fines científicos, sin identificación de las personas entrevistadas. Convengo en autorizar este estudio de investigación. Recibiré una copia firmada y fechada de esta forma de consentimiento.

---

Firma de Participante

He explicado al señor(a/ita) gerente \_\_\_\_\_ la naturaleza y los propósitos de la investigación. He contestado a las preguntas en la medida de mis conocimientos y le he preguntado si tiene duda adicional. Acepto que he leído y conozco la normatividad correspondiente para realizar investigación con seres humanos y me apego a ella.

---

Firma(s) de/los investigador(es)

**ANEXO II**  
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA  
ESCUELA DE CIENCIAS PSICOLOGICAS  
CENTRO UNIVERSITARIO METROPOLITANO  
**ENCUESTA I**

Edad: \_\_\_\_\_

Género:  Masculino  Femenino

Instrucciones: Lee detenidamente cada ítem y coloca una X en la respuesta que consideres correcta.

1. ¿Tu nivel académico actual, te ayudará a encontrar el trabajo que desees?

- Si             No             Necesito mayor preparación

2. ¿Qué factores cree que le limitan en la búsqueda de trabajo?

- Falta de experiencia
- Educación adicional
- Dificultad de obtener la documentación requerida
- La zona donde vive
- Nivel socioeconómico
- Imagen personal (tatuajes, perforaciones, vestuario, peinados)
- Edad
- Sexo

3. Por el momento, ¿Cuál es tu situación laboral?

- Trabajo
- Busco trabajo por primera vez
- He trabajado pero actualmente no estoy trabajando y estoy buscando
- Nunca he trabajado, ni estoy buscando trabajo
- He trabajado pero actualmente estoy sin trabajo y no estoy buscando

Instrucciones: Lee detenidamente cada ítem y coloca una **X** en la respuesta que consideres correcta.

<b>Muy frecuentemente</b>	<b>1</b>
<b>Frecuentemente</b>	<b>2</b>
<b>Ocasionalmente</b>	<b>3</b>
<b>Raramente</b>	<b>4</b>
<b>Nunca</b>	<b>5</b>

	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
1. Antes de empezar la búsqueda de empleo he reflexionado y tengo claro cuáles son mis puntos fuertes y débiles:					
2. Busco trabajo de forma organizada siguiendo un plan.					
3. Realizo algún tipo de ejercicio para relajarme antes de una entrevista laboral.					
4. Tengo muy claro cómo debo hacer el curriculum vitae, para que refleje todo mi potencial.					
5. Mantengo actualizado mi curriculum vitae.					
6. Conozco los recursos existentes que me pueden ayudar en la búsqueda de empleo.					
7. Para encontrar trabajo utilizo los siguientes medios: Periódico, internet y/o bolsas de trabajo.					
8. Recorro a familiares o amistades para la búsqueda de un empleo.					
9. Analizo detalladamente el puesto ofertado.					
10. Investigo sobre las funciones de trabajo indicadas durante la entrevista que sean conforme a mis conocimientos y experiencia.					
11. Busco información sobre la empresa antes de presentarme a una entrevista.					
12. Preparo con anticipación la documentación completa solicitada para presentar el día de la entrevista.					
13. Incluyo dentro de mi curriculum vitae toda la papelería solicitada por la empresa.					
14. Practico previamente la entrevista laboral con un amigo o familiar.					
15. Sé cómo transmitir mis competencias laborales para el puesto de trabajo.					
16. Me presento quince minutos antes de lo programado a una entrevista laboral.					

### ANEXOS III

#### ENCUESTA II

Instrucciones: Lee detenidamente cada ítem y coloca una **X** en la respuesta que consideres correcta.

	SI	NO
1. Reviso anticipadamente mi ropa, zapatos y accesorios para una entrevista laboral.		
2. Me arreglo el cabello adecuadamente para enfrentar una entrevista laboral.		
3. Transmites dinamismo y simpatía con tu cuerpo.		
4. Utilizas tus manos de forma apropiada para expresar tus puntos fuertes y lo más importante a destacar.		
5. Eres capaz de expresar tus capacidades, competencias a otros.		
6. Considera que su habilidad y destreza aportan al proceso de selección.		
7. Se siente seguro al momento de aplicar a un proceso de selección/entrevista.		
8. Piensa que sus valores van acorde a la empresa que aplica.		
9. Considera que puede adaptarse a los cambios y aprendizajes constantes.		
10. Tiene los cuidados necesarios diarios para su imagen corporal.		

11. Dentro de mi vestimenta para una entrevista laboral incluyo:

Jeans		Suéter		Zapato formal	
Blusa escotada		Chaleco		Chapulines	
Pantalón formal		Vestido		Tacones	
Camisa manga larga		Falda		Sandalias	
Camisa manga corta		Blusa formal		Chinitas	
Camisa tipo polo		Mini falda		Plataforma	
Playera		Calcetines blancos		Tenis	
Chumpa		Calcetines negros		Botas	
Saco		Calcetines de colores		Mocasines	

12. Arreglo mi apariencia personal antes de llegar a una entrevista laboral.

Cortarme y limpiarme las uñas	
Afeitarme	
Corte de cabello	
Uso de perfume o colonia	
Uso de gelatina o vaselina	
Uso de maquillaje	
Uñas pintadas	
Uso de desodorante	

13. Las razones por las que no me contratan en un trabajo son:

Imagen corporal	
Lenguaje corporal	
Uso de vocabulario	
Seguridad	
Fluidez de palabras	

14.Cuál de las siguientes posturas utilizas durante una entrevista laboral: (marque con una X la que más se asemeje a la suya).

Saludo con un apretón pero firme de manos	
Cuando doy la mano miro a los ojos al entrevistador	
Realizo expresiones faciales cuando hablo con un entrevistador	
Me acaricio el cabello	
Me siento con la espalda recta	
Me apoyo sobre la mesa	
Me siento al borde de la silla	
Juego con un accesorio para tranquilizar la ansiedad	

15. De las siguientes habilidades/competencias laborales cual creo que tengo:

Trabajo en equipo	
Organización	
Capacidad de análisis	
Toma de decisiones	
Orientación al cliente/servicio al cliente	
Creatividad e Innovación	
Comunicación asertiva	

## ANEXO IV

### ENCUESTA III

Instrucciones: Lee detenidamente cada interrogación y coloca una X en la respuesta que tu consideres correcta.

Completamente de acuerdo	<b>1</b>
De acuerdo	<b>2</b>
En desacuerdo	<b>3</b>
Totalmente en desacuerdo	<b>4</b>

	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
1. Pone como prioridad algunas empresas reconocidas en la búsqueda de empleo.				
2. Se ha entrevistado más de una vez en una misma empresa.				
3. Ha logrado recaudar la papelería solicitada durante el tiempo estipulado.				
4. Se interesa por aquellos anuncios de empleo llamativos o que brinden impacto.				
5. En el último mes ha participado en más de un proceso de selección.				
6. Me pongo muy nervioso en los procesos de selección y no me salen bien.				
7. Para ti, el objetivo de la entrevista es obtener una oferta de empleo.				
8. Te informas sobre la empresa.				
9. Ajustas las respuestas verbales y no verbales a lo que el entrevistador quiere oír.				
10. Durante la entrevista transmites tus competencias laborales para el puesto de trabajo.				
11. Investiga sobre las funciones de trabajo indicadas durante la entrevista sean conforme a sus conocimientos y experiencia.				
12. Se ha quedado conforme a las funciones mencionadas durante la entrevista laboral a las realizadas durante el puesto de trabajo.				
13. Sé cómo realizar pruebas psicotécnicas.				
14. Sé porque se realizan pruebas y test de personalidad en la selección de determinados puestos de trabajo.				
15. Durante la entrevista emplea vocabulario adecuado a su persona.				
16. Emplea durante la entrevista alguna técnica para disminuir su ansiedad.				
17. Practica previamente la entrevista.				
18. Durante el proceso de contratación le hacen referencia de sus derechos.				
19. ¿El cargo al cual se postuló es acorde con las funciones y responsabilidades que actualmente desempeña?				
20. Su proceso de selección cumplió con los objetivos, metas y expectativas esperadas por usted. Califique su grado de satisfacción.				

21. Para encontrar trabajo utilizo los siguientes medios: (Puedes marcar más de una alternativa).

Periódico	
Radio	
Volantes	
Visitas a empresas	
Internet (Bolsas de Trabajo)	
Red de contactos (familiares, amistades y conocidos)	
Empresas de trabajo temporal	
Convocatoria Interna	

22. La/ las razón/razones por la/las que no encuentro trabajo es/son: (Puedes marcar más de una respuesta).

Falta de formación		Falta de ofertas de empleo para mi profesión	
No saber dónde o como buscarlo		Por mi forma de ser	
Edad		Mala suerte	
Sexo		Mis cargas familiares	
Nacionalidad		Experiencia	
Otras características de mi persona			

23. Dentro de su proceso reclutamiento y selección fue informado oportunamente sobre los siguientes aspectos:

	SI	NO
Puesto de trabajo		
Horario		
Tipo de Contrato		
Salario		

24. Señale en cuales de las siguientes actividades desarrolladas dentro de su Proceso de Selección se cumplieron los horarios informados por el área de Selección.

Recepción de Hoja de Vida	
Entrevistas	
Aplicación de Pruebas Psicotécnicas	
Información sobre su contratación	

25. ¿Señale en cuál de las siguientes actividades considera que el área de Selección debe implementarse acciones de mejora?

Definición y Presentación de la Convocatoria	
Cronograma del Proceso de Selección	
Metodología de las Entrevistas	
Pruebas Psicotécnicas	
Visita Domiciliaria	