



Universidad del Desarrollo
Alumni

PLANNER

DESARROLLO DE CARRERA

CONSTRUYE

TU FUTURO

PLANNER

DESARROLLO DE CARRERA

¿POR QUÉ TOMARSE EL TIEMPO DE REFLEXIONAR Y PLANIFICAR?

El presente cuadernillo tiene como objetivo ser una herramienta concreta que te permitirá trabajar en tu búsqueda y desarrollo laboral. Esto a través de ejercicios reflexivos, con los que conseguirás un rol protagónico en la construcción de tu futuro laboral, proceso que muchas veces puede gatillar ansiedad e inseguridades.

Es por esto que Alumni UDD quiere ser tu aliado en esta etapa, orientando tu mirada a 4 líneas fundamentales, para construir una sólida Marca Personal con la que te podrás presentar al mercado laboral y utilizar estratégicamente.

1. El autoconocimiento como fundamento para la confianza en sí mismo, autoestima y empoderamiento en la búsqueda laboral.
2. Conocimiento del mercado: Conocer al cliente para ofrecer nuestro mejor producto, nosotros.
3. Planificación y búsqueda sistemática: Buscar trabajo debe ser un trabajo propiamente tal, riguroso y estructurado.
4. Comunicar de manera estratégica.

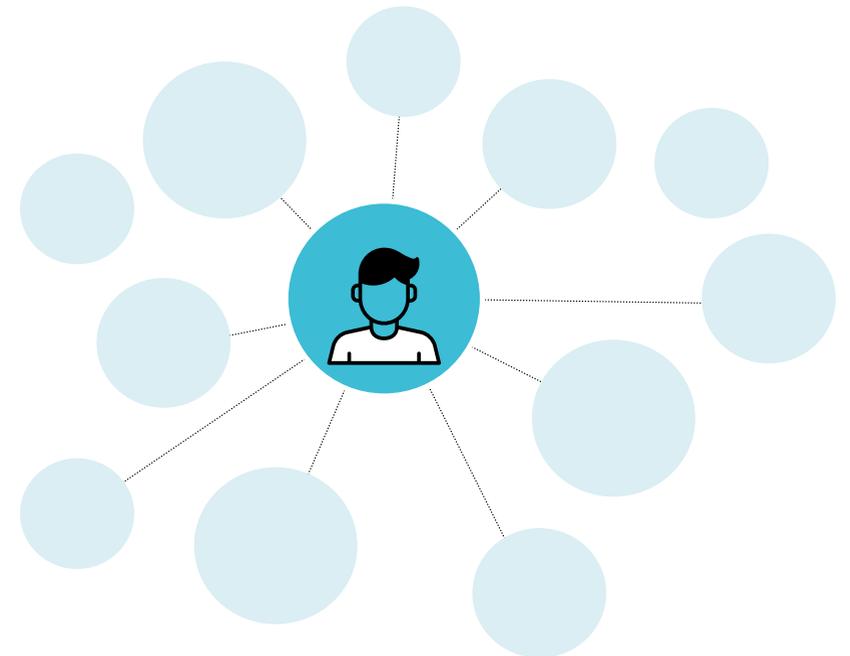
PRIMERA PARTE

TRABAJA EN TI: DE ADENTRO HACIA AFUERA

1.1
CUÉNTAME UN POCO DE TI

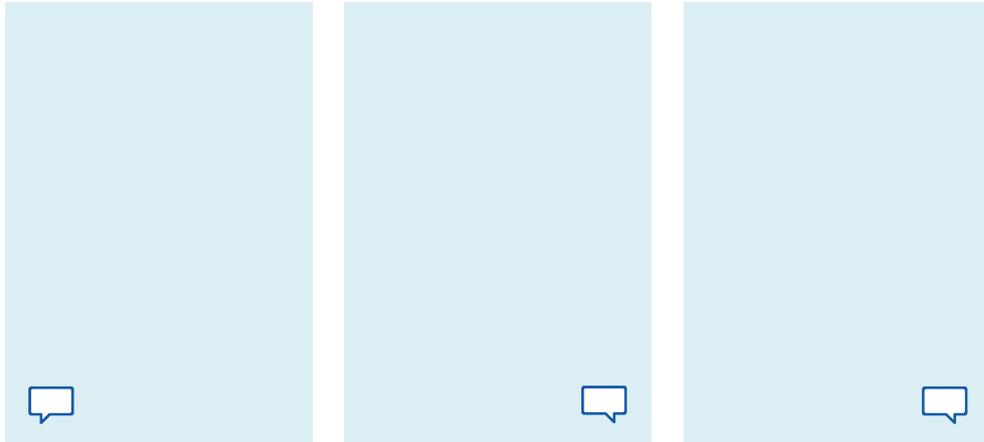
¿Cómo responderías a esta clásica pregunta de los procesos de selección? Empecemos con un *Brainstorming*.

Haz un listado con la mayor cantidad de palabras que creas te caracterizan, y experiencias que sean parte de tu perfil. Las que se te vengán a la mente, **ino lo pienses mucho!**



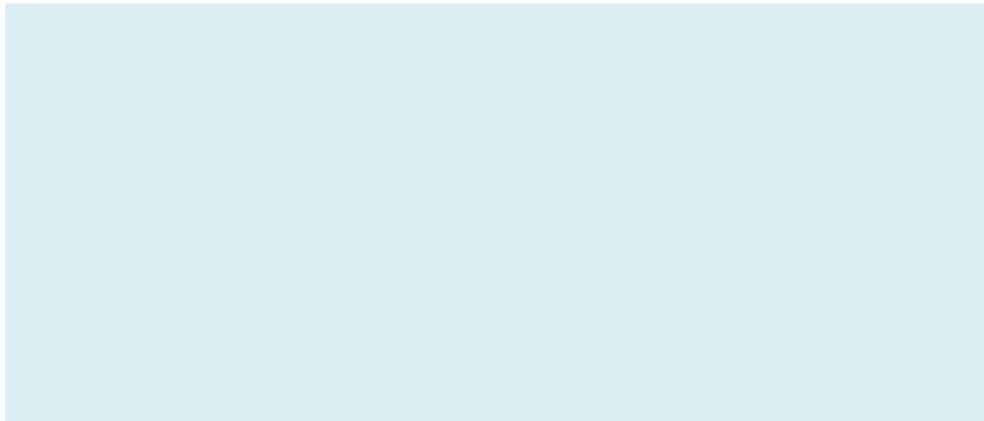
1.1.1

Luego, elige a 3 personas que te conozcan muy bien y pídeles que te describan con la mayor cantidad de palabras posibles. Idealmente deben pertenecer a distintos círculos de tu vida, por ejemplo: Familia, amigo, compañero de universidad, compañero de trabajo, jefatura, supervisor, profesor, etc.



1.1.2

Integra toda la información recopilada y marca con un color distinto aquellas palabras que más se repitieron, tanto en tu propia reflexión, como en la de tus cercanos.



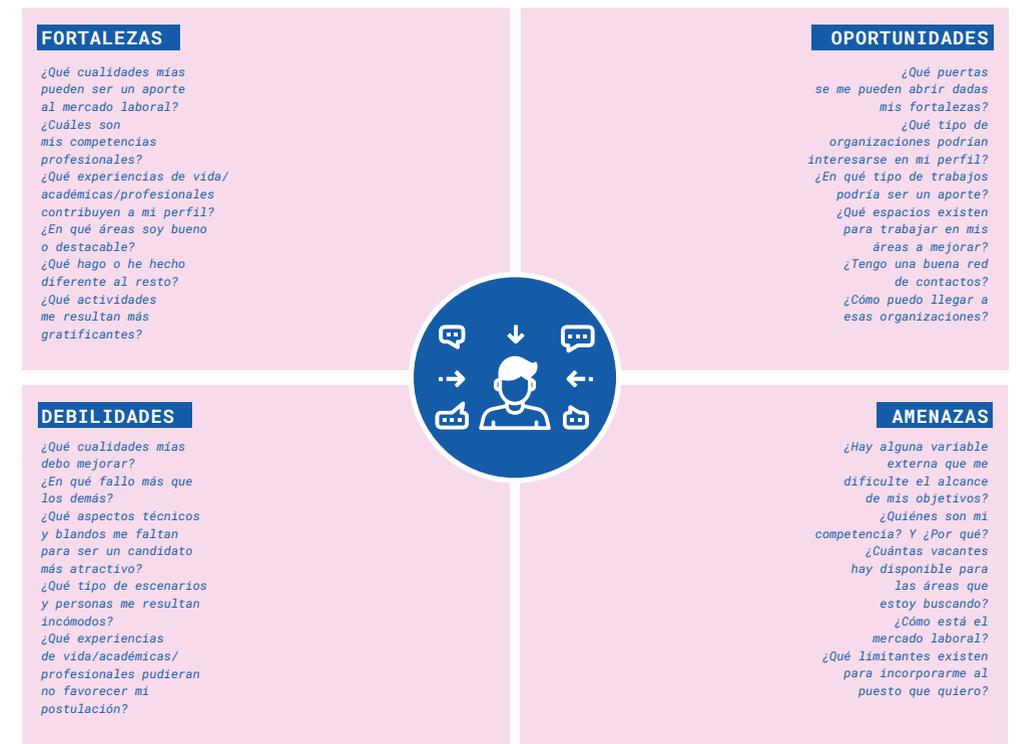
1.2

DISEÑA TU MATRIZ FODA PERSONAL

Una matriz FODA nos permite llevar a cabo un análisis del estado actual y real de la situación interna y externa en la que nos encontramos, con el fin de tener una visión estratégica del futuro. Este ejercicio te permitirá ir definiendo tu Marca Personal.

- a) Comencemos primero con el **análisis interno**, identificando aquellas características que son positivas y de gran potencial en la formación de tu perfil (*Fortalezas*), así como también aquellas en las que tienes que trabajar y desplegar recursos para que no afecten tu desempeño (*Debilidades*).
- b) Continuemos con nuestros primeros **análisis externos**, en el siguiente capítulo trabajarás en mayor detalle este ámbito, pero por el momento, te pedimos que identifiques aquellas oportunidades que tiene el medio/entorno/contexto que pudieras aprovechar como elementos catalizadores para tu potencial. Así también, las amenazas que estarían obstaculizando tu desarrollo profesional.

Te dejamos algunas preguntas que te guiarán en el desarrollo de cada ítem.



1.6 COMPETENCIAS PROFESIONALES

¿Qué es una competencia? Según Spencer & Spencer (1993), corresponde a una *“Característica subyacente en un individuo que está causalmente relacionada a un estándar de efectividad y/o a una performance superior en un trabajo o situación”*. Los reclutadores indagan en las competencias profesionales del candidato con el fin de predecir el desempeño futuro, por medio de situaciones del pasado reciente relacionadas a esa competencia.

Por ejemplo, si para un cargo es fundamental la competencia "Proactividad", el entrevistador explorará en el desarrollo de esta a través de preguntas situacionales cómo por ejemplo "Cuéntame la última vez que propusiste una idea para mejorar tu trabajo o algún proyecto en el que estuvieses participando ¿De qué se trató? ¿La consideraron finalmente?". Si, además, es requisito para el cargo que el postulante tenga una alta capacidad para "trabajar bajo presión" el reclutador indagará en preguntas tales como "Cuéntame alguna situación en la cual te hayan asignado una tarea abrumadora con límites específicos de tiempo ¿Cómo enfrentaste la situación? ¿Qué acciones llevaste a cabo para cumplir en el tiempo y calidad solicitada? ¿Cuál fue el resultado?"

Por esta razón, es fundamental que puedas identificar las **competencias claves** para los puestos a los que estas postulando y **tener al alcance situaciones concretas (de tus experiencias pasadas) que reflejen y den en evidencia respectivas competencias**, con el fin de que tu perfil se ajuste a lo que requiera el cargo.

METODOLOGÍA STAR

Para formular respuestas consistentes y exhaustivas en relación a las preguntas por competencias te recomendamos usar la Metodología STAR. Te ayudará a ordenar tus ideas y responder de manera precisa y coherente este tipo de preguntas.

Las siglas corresponden a:

- **Situación:** Contextualiza la situación ¿Qué? ¿Quiénes? ¿Dónde?
- **Tarea:** Indica tu rol dentro de la situación
- **Acción:** Describir las acciones, estrategias, técnicas que activaste.
- **Resultado:** Indicar resultado, cuantificar indicadores, feedback recibido.

Identifica 5 competencias fundamentales que crees son un requisito para el tipo de cargo al que postularás. Para ayudarte en la elección, te dejamos un listado de las principales competencias que hoy requiere el mercado laboral. Una vez identificadas, describe una experiencia del pasado reciente (académica, profesional o extracurricular) que deje en evidencia la competencia respectiva. Desarrolla este ejercicio a través de la metodología STAR.



Orientación al logro - Compromiso - Integridad - Trabajo en equipo - Liderazgo - Capacidad analítica - Negociación - Orientación al cliente - Capacidad de planificación y organización - Comunicación - Iniciativa - Innovación - Adaptabilidad al cambio - Impacto e influencia - Autocontrol - Dinamismo/energía - Preocupación por el orden y claridad - Tolerancia a la presión - Búsqueda de información - Desarrollo del equipo - Pensamiento estratégico - Habilidades mediáticas

COMPETENCIA:
SITUACIÓN
TAREA
ACCIÓN
RESULTADO
COMPETENCIA:
SITUACIÓN
TAREA
ACCIÓN
RESULTADO
COMPETENCIA:
SITUACIÓN
TAREA
ACCIÓN
RESULTADO
COMPETENCIA:
SITUACIÓN
TAREA
ACCIÓN
RESULTADO
COMPETENCIA:
SITUACIÓN
TAREA
ACCIÓN
RESULTADO

1.7

REFERENCIAS LABORALES

¿Qué impresión crees que tienen de ti?

En la gran mayoría de los procesos de selección, te pedirán que dejes registrado tus referencias laborales, idealmente jefaturas directas.

Reflexiona acerca de lo que tu crees que ellos señalarían sobre ti cuando el reclutador los contacte. (considerando aspectos positivos y negativos).

REFERENCIA 1	REFERENCIA 2	REFERENCIA 3



1.8

MOTIVO DE SALIDA

Esta pregunta está dirigida solo a aquellos que se encuentran en transición laboral, consecuencia de un despido o una renuncia voluntaria. Ordenar tus ideas te permitirá contestar de manera positiva, breve y sin juicios, la pregunta ¿Por qué estás buscando un nuevo trabajo? ¿Cuál fue el motivo de salida?

SEGUNDA PARTE

MERCADO LABORAL Y YO

2.1

INTERESES PROFESIONALES

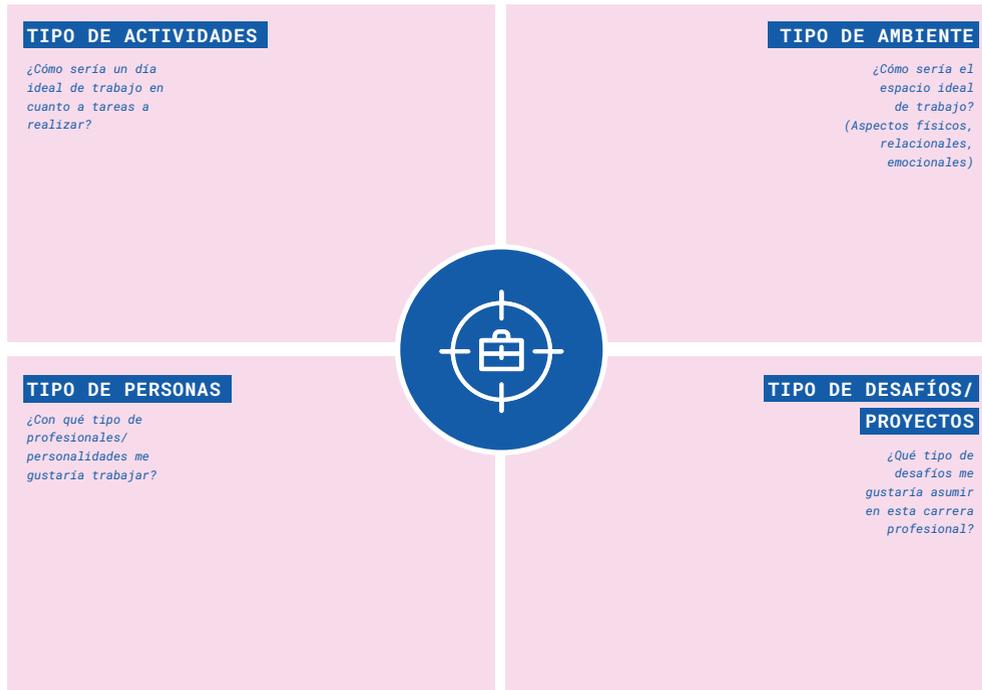
¿Qué tipo de actividades, ambientes, personas, me atraen para trabajar? En las entrevistas laborales indagarán en tus preferencias tanto personales como profesionales, es esencial que tengas una concepción clara de qué aspectos te acomodan y generan mayor satisfacción.

Te compartimos un listado de opciones e invitamos a reflexionar y puntuar cada ítem del 1 al 5 según nivel de satisfacción (en dónde 1 corresponde a aquellas actividades que te generan mayor desagrado y 5 corresponde a aquellas que más te agradan). Estos solo son un par de ejemplos, puedes agregar todas los ítems que quieras.

TRABAJAR EN EQUIPO	
AMBIENTES DESAFIANTES	
ANALIZAR E IDENTIFICAR RELACIONES ENTRE VARIABLES	
DESARROLLAR PROYECTOS	
INNOVAR	
TRABAJAR CON CLIENTES/PACIENTES	
LIDERAR PERSONAS	
TRABAJAR EN TERRENO	
TRABAJAR EN UN ESPACIO DEFINIDO	
ASUMIR RIESGOS	
SOLUCIONAR PROBLEMAS	
TRABAJAR BAJO PRESIÓN	
TRABAJAR CON PLANIFICACIÓN Y ESTRUCTURA	
TRABAJAR DE MANERA INDIVIDUAL	
EMPRENDER	
IMPULSAR IDEAS	
TOMAR DECISIONES	
TRABAJAR EN VARIAS TAREAS A LA VEZ	

2.1.1

Describe cada uno de los siguientes ítems "ideales" según tus expectativas e intereses.



2.2

2.2 EVALÚA LA INDUSTRIA Y PROFESIÓN

Al comenzar un proceso de búsqueda profesional, seas recién egresado o con basta experiencia, generará una serie de inquietudes e inseguridades con respecto al mercado laboral. En un mundo globalizado y con diversas tecnologías, las tendencias van cambiando a pasos acelerados, surgen nuevos espacios y áreas de desempeño, algunos cargos pueden ir de baja y/o los requerimientos y exigencias de los perfiles varían.

En esta sección te invitamos a salir y mirar. Conversar con profesionales desempeñándose en diversos rubros. Analizar lo que dicen las noticias, estar al tanto de las tendencias en redes sociales especializadas como LinkedIn, y revisar estadísticas de tu industria.

Te dejamos a continuación una serie de preguntas que te pueden guiar en tu investigación.



- ¿En qué tipo de industrias/rubros puedo trabajar?
- ¿Cuáles son aquellas que me motivan más?
- ¿Cuáles son aquellas en las que podría tener un mejor match con mi perfil? ¿Por qué?
- ¿Cuáles son las tendencias que afectan mi profesión?
- ¿Qué acciones concretas puedo tomar para que mi perfil sea atractivo en el mercado?
- ¿Qué competencias técnicas y profesionales es necesario desarrollar?
- ¿Cuáles son las áreas que más me interesan?
- ¿Qué áreas son las que podrían estar más interesadas en mi perfil? ¿Por qué?
- ¿Qué podría cambiar en un futuro con respecto a mi profesión? Y ¿Cómo me puedo preparar?
- ¿Cuál es la renta promedio considerando mi perfil? ¿Va variando la renta por área?

Te invitamos a seguir reflexionado con otras preguntas que surjan en tu investigación...

2.3

2.3 MAPEO PROFESIONAL

Luego de haber comprendido tus motivaciones e investigado las implicancias de tu profesión, es momento de concretar las ideas. Tener claridad acerca de tu desarrollo profesional, nos permitirá avanzar de forma más segura y dirigida.

2.3.1

Anota en cada casilla los cargos disponibles en tu industria, dividiéndolos entre los que más te apasionan a los que simplemente no te interesan. Si es necesario investigar de qué se trata cada cargo, ¡hazlo!

QUIERO	QUIZÁS QUIERO	NO QUIERO

2.3.2

Anota la mayor cantidad de organizaciones/empresas/instituciones en las cuales te gustaría, quizás te gustaría o no te gustaría trabajar.

QUIERO	QUIZÁS QUIERO	NO QUIERO

2.4

VISUALIZA CÓMO QUIERES ESTAR EN 5 AÑOS MÁS

Crea tres escenarios distintos, dibuja, gráfica, escribe ¡Lo que te resulte más fácil!
 Incorpora aspectos personales y profesionales que representen cada uno de estos escenarios. Agrega experiencias, relaciones, emociones, lugares, etc. ¿No crees que una gran meta, comienza con un sueño? ¡Si puedes soñarlo, puedes hacerlo!

ESCENARIO PLAN A



ESCENARIO PLAN B



ESCENARIO PLAN C



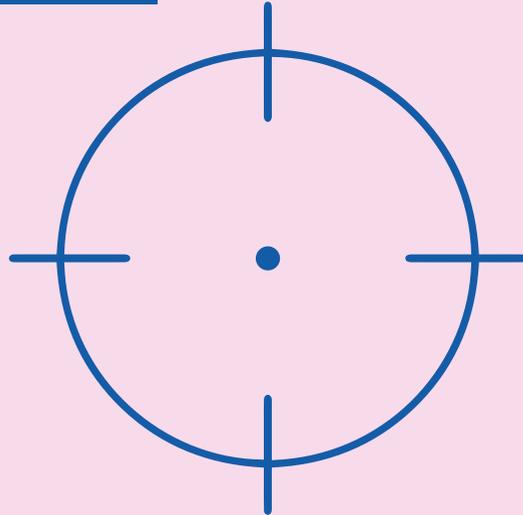
2.5

DECRETA TU OBJETIVO PROFESIONAL

Luego de haber investigado y soñado, tenemos suficiente información y sensaciones que nos permiten declarar nuestro objetivo profesional. Identificar la META será el punto de partida para trabajar en nuestra búsqueda laboral de manera sistemática y coherente. Nos orienta y encamina. Recuerda que este objetivo siempre podrá ser reformulado, es dinámico y se irá adaptando en la medida que el contexto y tu vayan cambiando.

Los objetivos deben ser SMART
 (S: Especifico, M: Medible, A: Alcanzable, R: Relevante, T: Temporal)

MI OBJETIVO PROFESIONAL ES...



CUARTA PARTE

COMUNICA LO QUE ERES,
QUE EL MUNDO TE CONOZCA

4.1

PITCH PERSONAL

Tener un buen *pitch* es fundamental para captar la atención del receptor. Consiste en un discurso breve, pero intenso, eficaz y con un mensaje claro.

Por medio del uso de conceptos claves y experiencias relevantes, así como del buen manejo del lenguaje no verbal, debemos ser capaces de transmitir que nuestro perfil tiene un valor y puede solucionar una problemática de ese empleador. Se recomienda integrar aspectos fundamentales tanto de tu experiencia laboral como de tus experiencias académicas, extracurriculares y/o personales, incluyendo tus motivaciones e intereses.

Luego del trabajo reflexivo que haz realizado en este cuadernillo, cuentas con los cimientos para crear un pitch cautivante. ¡Nadie mejor que tu podrás construir este discurso!

Este *pitch* lo podrás usar en los primeros segundos de una entrevista laboral, cuando te enfrentes a la clásica pregunta ¿Cuéntame un poco de tí?, cuando te pidan presentarte en una entrevista grupal, cuando tengas que elaborar un video para postular en alguna plataforma o simplemente cuando te presentes en un espacio de *networking* (workshop, seminarios, encuentro, etc).

Tu *pitch* puede tener variaciones según al cargo o empresa que estés postulando, destacando algunas características tuyas por sobre otras. Siempre hay que tener en consideración quién es el receptor.

En estas casillas te invitamos a desarrollar distintos tipos de Pitch dependiendo de la situación en la que te encuentres. **Recuerda que debemos sintetizar y no caer en ideas accesorias, no debería durar más de 1 minuto. Y lo más importante, que tenga icarisma y emoción!**

4.2 CURRICULUM CHECK!

El curriculum es nuestro primer acercamiento a los procesos de selección, por lo que tenemos que procurar tener un documento que nos permita generar el impacto que esperamos y lograr la entrevista que estamos buscando.

A continuación, encontrarás un listado de ítems que debes considerar en el desarrollo de este documento. Marca con un ✓ aquellos puntos que tu CV cumple y revisa aquellos elementos que no están siendo considerados.

Siempre existirán excepciones a la regla, no olvides que puedes verificar tu CV con las psicólogas laborales del equipo Alumni.

RESUMEN O PERFIL PROFESIONAL	
USO DE PALABRAS CLAVES	
DETALLE DE LOGROS Y/O RESPONSABILIDADES	
ORTOGRAFÍA	
REDACCIÓN	
TIENE MÁXIMO 2 PÁGINAS	
DISEÑO ATRACTIVO, PROFESIONAL Y DE FÁCIL LECTURA	
HOMOGÉNEO EN SU FORMA Y CONTENIDO	
LOS ELEMENTOS CLAVES ESTÁN EN LA PRIMERA PÁGINA	
LOS PÁRRAFOS ESTÁN JUSTIFICADOS	
USO DE VIÑETAS	
USO DE FECHAS RESPECTIVAS	
ORDEN CRONOLÓGICO INVERSO	
ESTRUCTURA: NOMBRE, DATOS DE CONTACTO, RESUMEN PROFESIONAL, EXPERIENCIA LABORAL, ANTECEDENTES ACADÉMICOS, FORMACIÓN COMPLEMENTARIA, ACTIVIDADES EXTRACURRICULARES, INVESTIGACIONES, CONOCIMIENTOS TÉCNICOS, ANTECEDENTES PERSONALES.	
FORMATO PDF	

4.3 CORREO DE PRESENTACIÓN

Durante este proceso de postulaciones y networking, se recomienda contactar de manera proactiva a todo aquel que podría acercarte a una oportunidad laboral, sea directa o indirectamente.

Puedes redactar algunos correos que sean dirigidos para postular a una vacante específica y otros solo exploratorios, que tienen como objetivo presentarte y ver si existe alguna posibilidad dentro de la organización.

Lo fundamental de estos mensajes es que en breves líneas logres mencionar antecedentes claves de tu perfil y expresar la motivación por el cargo u organización (en el caso de que sea exploratorio).

Es posible que algunos correos sean más cercanos que otros, ya que dependerá del tipo de vínculo que tengas con tu contacto. Algunos serán para retomar el contacto y otros para darte a conocer.

A continuación, te proponemos trabajar bajo tres situaciones:

CORREO 1

Para Angela Soto,
Reclutadora de
prestigiosa
organización
(Imagina una de
tu interés). No
sabes si tiene un
cargo en el cual tú
puedas postular,
sin embargo,
quieres explorar
y presentarte.
Primera vez que le
escribes, su correo
lo obtuviste de
LinkedIn.

ASUNTO:

MENSAJE:



CORREO 2

Para Diego Pérez, profesor que te hizo clases en primer año de la carrera. No volviste a hablar con él, pero recuerdas que trabaja en una organización que está dentro de tu listado de empresas de interés. Desconoces si hay alguna vacante disponible.

ASUNTO:
MENSAJE:



CORREO 3

Para el Gerente de área de la organización que te interesa. Sabes que está buscando candidatos para una vacante y tienes la convicción que tu perfil se ajusta perfectamente a lo solicitado. Ha publicado la oferta en LinkedIn y ha dejado su correo para que lo contacten.

ASUNTO:
MENSAJE:



TRABAJO FINAL

5.1 CANVAS PERSONAL

Para sintetizar e integrar todo lo visto en este cuadernillo, te invitamos a desarrollar tu propuesta de valor considerando todas las variables involucradas.

EL MODELO CANVAS nació como una herramienta para diseñar y crear modelos de negocios, permitiendo describir las bases sobre las que una empresa crea, proporciona y capta valor. Hoy en día, se ha utilizado este modelo de manera personal para planificar y aumentar el valor profesional de un candidato.

Lanza tu oferta personal al mercado laboral como un recurso único y valioso que está en la búsqueda del cliente óptimo.

¿QUIÉNES TE AYUDAN? ASOCIACIONES CLAVES	¿QUÉ HACES? ACTIVIDADES CLAVES	¿CÓMO AYUDAS? ¿QUÉ OFRECES? PROPUESTA DE VALOR	¿CÓMO TE RELACIONAS? ESTRATEGIA DE INTERACCIÓN	¿A QUIÉN AYUDAS? PERSONAS QUE SE BENEFICIEN CON TU TRABAJO DE MANERA DIRECTA O INDIRECTA
	¿QUIÉN ERES Y QUÉ TIENES? RECURSOS CLAVES		¿CÓMO TE CONOCEN? CANALES UTILIZADOS	
¿QUÉ DAS? ESTRUCTURA DE COSTOS MATERIALES E INTANGIBLES		¿QUÉ OBTIENES? FLUJO DE INGRESOS. NO SOLO DINERO SI NO GANANCIAS EMOCIONALES		

