



Centro Educacional  
Principado de Asturias Adultos.  
Puente Alto.

Profesora: Nelly Maldonado.



## GUÍA DE INSERCIÓN LABORAL Marzo 2020

### Curriculum Vitae.

*Nombre del alumno:* \_\_\_\_\_

*Puntaje Real:* \_\_\_\_/ *Puntaje obtenido:* \_\_\_\_/ *Nota final:* \_\_\_\_\_

*Fecha:* \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_ 2020\_\_

Los profesionales dedicados a la contratación de personal esperan que el Currículo Vitae sea la expresión clara y concisa de informaciones sobre los datos personales, la formación y la experiencia profesional de la persona que aspira a un empleo

#### **Recuerda...**

El primer objetivo que buscas a la hora de preparar tu currículum Vitae es obtener una entrevista.

El currículum Vitae cumple una triple función:

- Presentarte a tu futuro empleador.
- Concentrar la atención durante la primera entrevista sobre los aspectos más importantes de tu personalidad y de tu recorrido académico y laboral.
- Después de la entrevista, recordar a tu futuro empleador los datos que mejor hablan de ti.

De los puntos fuertes de tu biografía, tu Curriculum Vitae debe resaltar los que están en perfecta adecuación con la función que debes desempeñar en la empresa, pero sin mentir. Esto significa que a lo mejor debes modificar tu Curriculum dependiendo del puesto de trabajo al que te presentes.

#### **Cómo estructurar tu Curriculum Vitae**

Primero es preciso darle un título: "Curriculum Vitae" de (nombre y apellidos de la persona), o solamente "Curriculum Vitae".



Centro Educacional  
Principado de Asturias Adultos.  
Puente Alto.

Profesora: Nelly Maldonado.



A continuación, vienen las diferentes partes que un Curriculum Vitae siempre debe tener, distribuidas de la siguiente manera:

### **Datos personales:**

Nombre y apellidos, lugar y fecha de nacimiento, estado civil, dirección personal, número de teléfono de contacto, dirección de correo electrónico, etc.

**Formación académica:** Estudios que has realizado, indicando fechas, centro, y lugar donde han sido realizados.

**Otros Títulos y Seminarios:** Estudios realizados complementarios a los universitarios que mejoran tu formación universitaria, indicando las fechas, el Centro y el lugar donde fueron realizados

**Experiencia Profesional:** Experiencia laboral relacionada con los estudios universitarios o que puedan ser de interés para la empresa que desea contratarte. No olvides señalar las fechas, la empresa dónde trabajaste y las funciones y tareas llevadas a cabo

**Otros Datos de Interés:** En este último apartado señala todos aquellos aspectos que no han sido incluidos todavía, tales como: Carné de conducir, disponibilidad, etc

#### ➤ **Cómo presentar tu Curriculum Vitae:**

- **Existen tres maneras de presentar un Curriculum Vitae: la cronológica, la cronológica inversa, y la funcional.**

#### **El Curriculum Vitae cronológico:**

Permite presentar la información partiendo de lo más antiguo a lo más reciente. Este formato tiene la ventaja de resaltar la evolución seguida. Pone de relieve, si cabe, la estabilidad y la evolución ascendente de tu carrera.

Su presentación cronológica ofrece el esquema ideal para la ulterior entrevista personal.

#### **El Curriculum Vitae cronológico inverso:**

Menos tradicional, esta presentación gana cada día más terreno. Consiste en empezar por los datos más recientes. Tiene la ventaja de resaltar tus experiencias más recientes que son obviamente las que interesan más a las personas susceptibles de contratarte.

#### **El Curriculum Vitae funcional:**



Centro Educativo  
Principado de Asturias Adultos.  
Puente Alto.

Profesora: Nelly Maldonado.



**Distribuye la información por temas y proporciona un conocimiento rápido de tu formación y experiencia en un ámbito determinado. Es un perfecto instrumento de marketing porque, como no sigue una progresión cronológica, permite seleccionar los puntos positivos y omitir los eventuales errores de recorrido, los periodos de paro, los frecuentes cambios de trabajo.**

- **El especialista en selección y contratación de personal está acostumbrado a estas tres formas de presentación de curriculum, por lo que deberás escoger la que mejor conviene a tu perfil profesional.**

**Recuerda:**

- **Tu curriculum no debe exceder de una o dos páginas.**
- **Tienes que cuidar el estilo y evitar los errores de ortografía.**
- **Antes de mandarlo, conviene someterlo a una lectura crítica por parte de terceros.**
- **Tienes que cuidar la imagen: papel de calidad, caracteres apropiados al contenido, presentación airosa que facilite la lectura.**

- **Actividad N°1: Completa con tus datos personales un Currículum Vitae, en el siguiente Formato: (1 pt c/u)**

## **Currículum Vitae**

### **Información**

#### **Personal**

---

**Nombre:** .....

**Dirección:** .....

**Teléfono:** .....

**Correo electrónico:** .....

**Cédula de identidad:**

.....



Centro Educacional  
Principado de Asturias Adultos.  
Puente Alto.

Profesora: Nelly Maldonado.



**Estado**

**civil:**.....  
.....

**Nacionalidad:**.....

**Antecedentes**

**Laborales :** \_\_\_\_\_  
(Lugar de trabajo/ cargo/año)

**Antecedentes**

**Académicos :** \_\_\_\_\_  
(Estudios realizados)

**Otros estudios**

\_\_\_\_\_ (Cursos de capacitación u oficios)

**Referencias**

— (Recomendaciones)

**Actividad N°2 : realizar una entrevista de trabajo. La temática es “El trabajador de hoy”**

**.- Redacta 10 preguntas abiertas y 10 preguntas cerradas. Luego tabula en gráfica los porcentajes en gráficos de barra o círculos, puede ser también del que mejor te acomode trabajar para obtener tus resultados de tu aplicación de encuesta**

**Para terminar tu trabajo realizar una buena conclusión del trabajo realizado y deja en tu trabajo como evidencia fotos del lugar y las personas a las que entrevistaste.**

**Trabaja en hoja cuadriculadas (cuadernillo, y no te olvides siempre se hacer una muy buena portada)**



Centro Educacional  
Principado de Asturias Adultos.  
Puente Alto.

Profesora: Nelly Maldonado.



**Introducción al tema a trabajar para luego realizar tu encuesta y entregar con fecha inmediata, una vez que se te entregue el módulo. (1 pt por cada pregunta y respuesta y 5 pt por la conclusión y 6 ptos por três fotos que identifique el lugar y persona a la que se entrevistará**

El aumento de la automatización y la inteligencia artificial nos muestra que las aptitudes técnicas por sí solas ya no son suficientes para tener éxito.

Más

([www.neomundo.com.ar](http://www.neomundo.com.ar)) En general en las empresas han sido los empleadores los que han tenido el poder en el ámbito laboral, pero esta dinámica ha ido cambiando gracias a que la tecnología empoderó a los empleados ofreciéndoles libre acceso a más y mejor información.

De esta manera, los empleados esperan más transparencia, flexibilidad y evaluaciones objetivas de las empresas que quieren atraerlos y retenerlos.

En respuesta a esto, las compañías están tomando medidas más justas en cuanto a la relación de empleados con empleadores, no sólo por cuestiones de imagen sino porque es buena para los negocios.

LinkedIn realizó un exhaustivo estudio en el que analiza e identifica cuatro tendencias:

1. El 91% de los participantes del estudio consideró que las aptitudes interpersonales serán clave en los procesos de Recursos Humanos
2. El 72% mencionó la flexibilidad laboral
3. El 71% manifestó rechazo al acoso en el ámbito laboral
4. Y un 53% ya reclama transparencia salarial para disminuir brechas e inequidades de distinta índole.

En cuanto a las aptitudes interpersonales, el 80% de los profesionales afirma que son cada vez más importantes para el éxito de la empresa.

"El aumento de la automatización y la inteligencia artificial nos muestra que las aptitudes técnicas por sí solas ya no son suficientes para tener éxito. Si bien muchas de esas competencias tienden a quedarse obsoletas rápidamente, las habilidades blandas siguen siendo relevantes.

Entre las aptitudes interpersonales que las empresas necesitan pero que son difíciles de encontrar podemos enumerar las siguientes: creatividad, persuasión, colaboración, adaptabilidad y gestión del tiempo", indicaron al respecto desde esta red social.



Centro Educativo  
Principado de Asturias Adultos.  
Puente Alto.

**Profesora:** Nelly Maldonado.



La flexibilidad laboral, la segunda de las tendencias identificadas, suele ser prioritaria para los candidatos a la hora de elegir un trabajo, y los empleadores promueven cada vez más sus políticas flexibles en los anuncios de trabajo.

La flexibilidad puede mejorar la productividad y la retención, pero trae consigo nuevos retos, como dificultades en la colaboración y en la vinculación entre compañeros.

Si bien la mayoría de los profesionales de selección de personal afirma que su empresa ofrece cierta flexibilidad laboral (trabajo remoto u horario flexible), no sucede así en todos los sectores. Algunos trabajos no se pueden realizar de forma remota ni fuera del horario habitual. Por eso, no es de sorprender que el sector con condiciones de trabajo más flexibles sea el tecnológico, mientras que el sector industrial y el sanitario son los que ofrecen menos flexibilidad.

La creciente corriente que puso de manifiesto los derechos femeninos ha preparado el escenario para que muchas mujeres puedan salir a contar los diferentes casos de abuso que sufrieron en el trabajo.

En los últimos dos años, el 75% de los empleados ha notado algún cambio dentro de su compañía relacionado a la cultura del respeto en el ámbito laboral.

A continuación, se muestra un cuadro con los países donde se investigó el porcentaje de profesionales que consideran que las políticas anti-abuso son muy importantes dentro del ámbito laboral.

Casualmente, entre los primeros aparecen países como México, Brasil y Argentina, donde los reclamos por los derechos de las mujeres están teniendo mucha atención por parte de la sociedad.

- India: 87% , - México: 81% , - Brasil: 78% , - Canadá: 78% , - Noreste de África: 78%
- Sudeste Asiático: 76% , - Australia: 76% , - Estados Unidos: 74% , - Argentina: 72%
- Inglaterra: 70% , - Italia: 57% , - España: 56% , - Francia: 54% , - China: 52%
- Holanda: 52% , - Europa del Norte: 51% , - Alemania: 47%

Finalmente, en cuanto a la transparencia de los sueldos, la mayoría de los encuestados concuerda en que tener una política clara construye confianza. Los sueldos siempre han sido un tema confidencial en el lugar de trabajo.

Los empleadores temen que divulgar demasiada información puede causar disputas salariales, limitar su capacidad de negociación y animar a los competidores a llamar la atención de los candidatos.



Centro Educacional  
Principado de Asturias Adultos.  
Puente Alto.

**Profesora:** Nelly Maldonado.



Entre las razones por las cuales una compañía decide no compartir los rangos salariales de sus empleados, un 75% no lo hace porque puede generar disputas salariales, 37% porque no es una práctica común en la compañía, 34% porque limita las negociaciones, 31% porque la entrevista de trabajo se basaría en el salario y 16% por perjuicios legales

**Trabajo individual: Presentar carpeta a la fecha solicitada del mismo mestabajado.**

### III- PAUTA DE EVALUACIÓN DEL MÓDULO:

<b>Indicadores</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
1- Mantiene un correcto orden y secuencia en la realización de la actividad.				
2- Sigue las instrucciones dadas en forma clara y coherente				
3-Analiza comprensivamente lo que lee				
4- Reconoce y aplica el contenido presentado en la actividad				
5-Completa con sus datos personales en forma correcta su Currículum				
6 -Responsabilidad y Limpieza				
7-- Entrega de trabajo en la fecha acordada				
<b>Total :</b>	<b>28 pts</b>			