

Solucionario Manual

FC0005:
**Técnicas de
búsqueda de
empleo eficaz**

SOLUCIONES

Actividades

Test de Repaso

Soluciones Actividades

Tema 1

Actividad 1

En el siguiente enlace se accede al listado de consultoras de selección y headhunters para buscar trabajo de forma efectiva: <https://www.aimdesarrolloprofesional.com/l/listado-actualizado-consultoras-seleccion-headhunters-buscar-trabajo-forma-efectiva/>.

Por otro lado, en este enlace se accede al listado de agencias de colocación: https://www.sistemanacionalempleo.es/AgenciasColocacion_WEB/listadoAgencias.do?modo=inicio.

Actividad 2

El análisis DAFO (debilidades, amenazas, fortalezas, oportunidades), es una herramienta en la que constan los factores internos, como son tus debilidades y fortalezas, y los factores externos, las amenazas y las oportunidades del mercado.

El objetivo es relacionar los puntos fuertes y débiles identificados en el contexto externo e interno de la persona, y ayudar a definir una estrategia de búsqueda de empleo:

- Minimizando "Debilidades".
- Reduciendo las "Amenazas".
- Consolidando "Fortalezas".
- Aprovechando las "Oportunidades".

Este análisis permite:

- Revisar los objetivos personales y profesionales.
- Definir las circunstancias actuales de una persona.
- Diseñar una buena estrategia de empleo.
- Conocer las áreas internas en las que se tiene ventaja respecto al resto y aquellas en las que hay que mejorar.
- Conocer el entorno para convertir posibles riesgos en oportunidades.

Una vez realizado el análisis, cruza los datos obtenidos, de modo que sepas:

- Cuáles son las fortalezas que debes destacar en tu Currículum, teniendo en cuenta las oportunidades que ofrece el mercado.
- Cuáles son los puntos débiles que necesitas mejorar, teniendo en cuenta las amenazas que existen actualmente.

Tema 2

Actividad 1

Los sesgos cognitivos son distorsiones que nuestro sistema cognitivo crea cada vez que recibimos y procesamos información. Estos prejuicios y sesgos inconscientes nos hacen tomar decisiones a favor de una persona en perjuicio de otros. A consecuencia de esto, el proceso de contratación es sesgado e injusto. Algunos sesgos y prejuicios en la selección de personal:

- Efecto impresión: efecto que nos causa un candidato en función de datos poco relevantes, como la fluidez verbal, extroversión, etc.
- Efecto halo: consiste en valorar todo el conjunto del candidato en función de un único rasgo apreciado de forma exagerada. Ver un rasgo positivo en el entrevistado y se presta menos atención a los rasgos negativos, o viceversa. Ejemplo: una persona preparada para un puesto que acuda a la entrevista mal vestido o aspecto desaliñado puede ser tomada como alguien no idóneo solo por su aspecto externo. O una persona muy atractiva físicamente que logre un puesto para el que no tiene la preparación requerida.
- Intuición: es la tendencia de los directivos a tomar decisiones de contratación basadas en su intuición en lugar de evidencias o pensamiento racional.

Actividad 2

Tipos de comunicación no verbal son:

- El lenguaje corporal: nuestros gestos, movimientos, el tono de voz, nuestra ropa, etc.

- El lenguaje proxémico: es el uso que se le da al espacio específico donde se desenvuelve el hablante y también a la percepción que este tiene de su entorno cercano.
- El lenguaje kinésico: son los gestos, movimientos y posturas corporales y las expresiones faciales que emplean los hablantes, de manera consciente o no.
- El lenguaje icónico: son representaciones simbólicas con una doble dimensión (ilustración gráfica con una explicación escrita).

Soluciones Test de Repaso

1. a) Las cartas de presentación debe estar redactada para cada trabajo
2. d) Las respuestas a) y c) son correctas
3. c) Ser sintético y claro
4. c) Evaluar si el entrevistado es capaz de reaccionar positivamente ante situaciones de presión, estrés o tensión
5. c) En el currículum se pueden ocultar datos, pero no mentir
6. d) Mantener la mirada ante preguntas difíciles
7. b) Serán personalizadas
8. a) Improvisar
9. b) Su actividad consiste en poner a disposición de otras empresas usuarias con carácter temporal trabajadores por ellas contratados
10. a) Informarse sobre la empresa y el puesto vacante
11. c) Autocandidatura
12. c) Las respuestas a) y b) son correctas

13. c) Las respuestas a) y b) son correctas
14. a) Mostrar las palmas cerradas y hacia abajo cuando uno expone una idea, en movimiento circular, es señal de franqueza y transparencia, generando una satisfacción inconsciente de aceptación en el que escucha
15. a) Para que el currículum se enfoque de tal forma que se ajuste lo más posible a los objetivos de la empresa
16. d) Las respuestas a) y b) son correctas
17. c) Currículum vitae funcional
18. d) Las respuestas a) y c) son correctas
19. d) Orden, limpieza, claridad y síntesis
20. b) Tipo de entrevista que trata de probar al candidato para ver cómo actúa ante situaciones tensas