



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.**

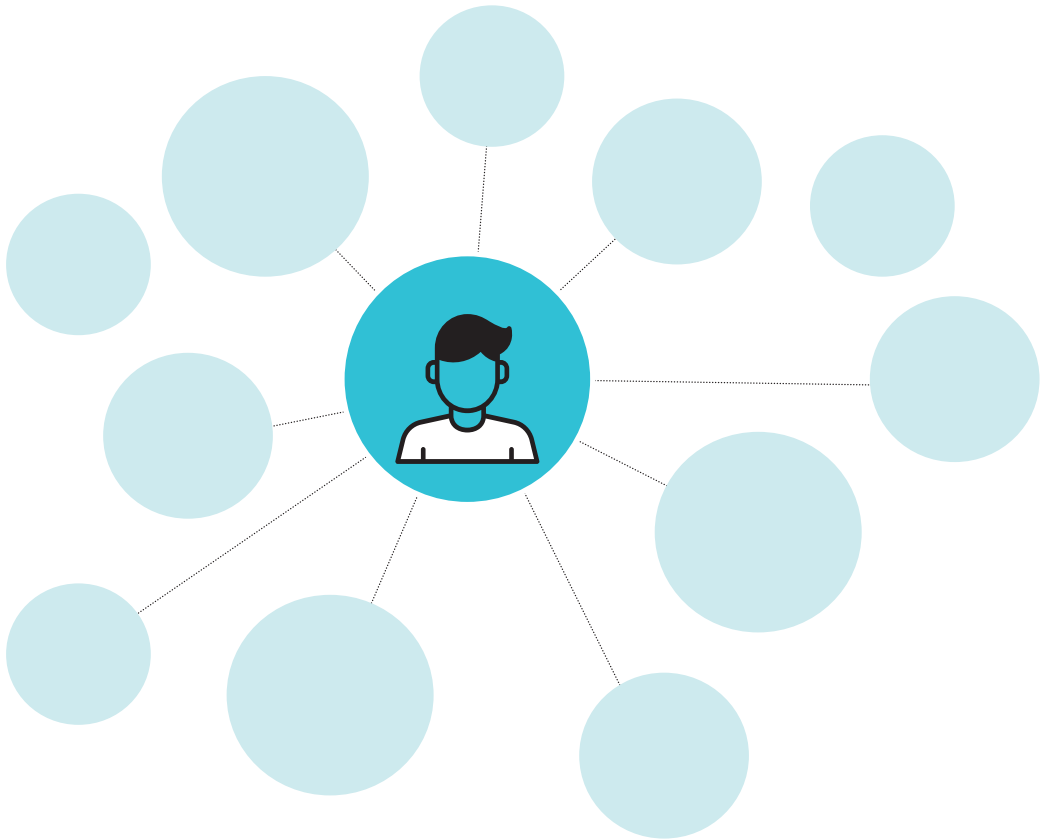
PRIMERA PARTE

TRABAJA EN TI: DE ADENTRO HACIA AFUERA

1.1 CUÉNTAME UN POCO DE TI

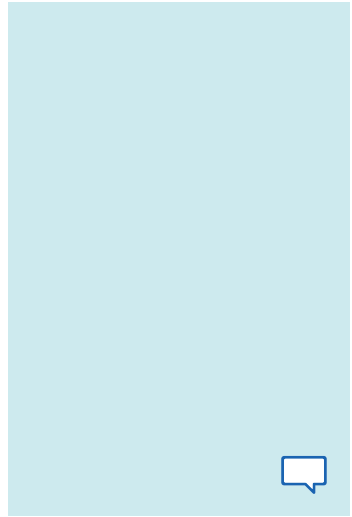
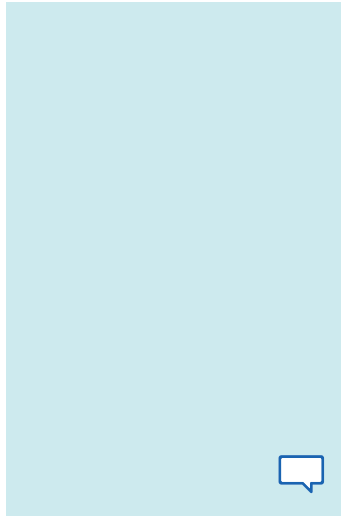
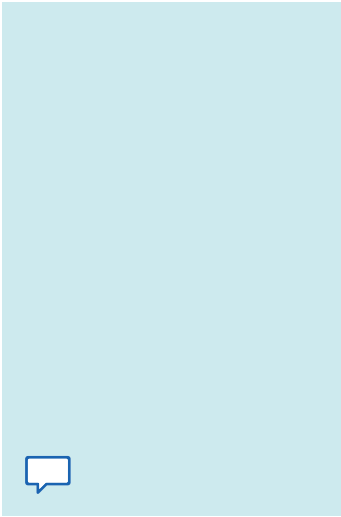
¿Cómo responderías a esta clásica pregunta de los procesos de selección?
Empecemos con un *Brainstorming*.

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 vengan a la mente,
¡no lo pienses mucho!



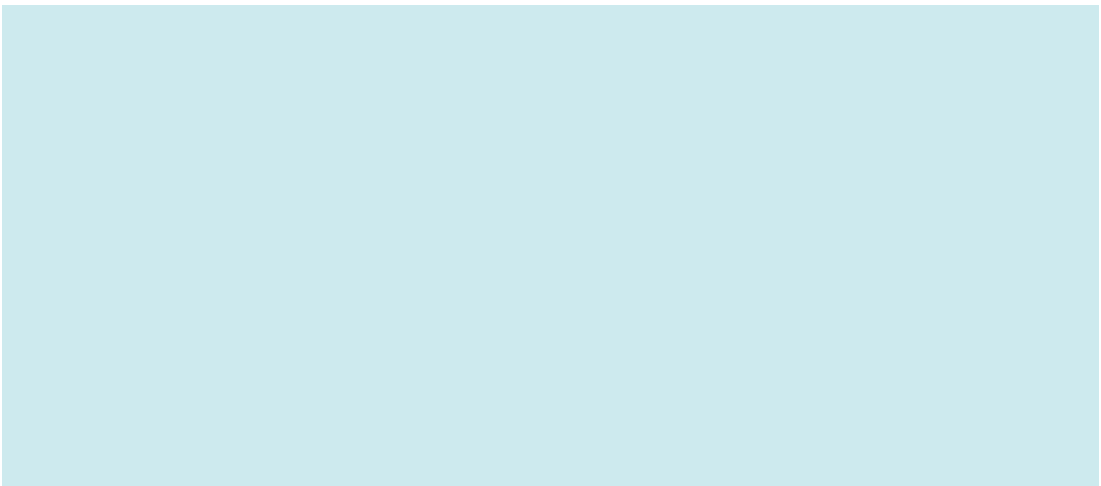
1.1.1

Luego, elige a 3 personas que te conozcan muy bien y pideles 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.

FORTALEZAS

¿Qué cualidades más pueden ser un aporte al mercado laboral?
 ¿Cuáles son mis competencias profesionales?
 ¿Qué experiencias de vida/académicas/profesionales contribuyen a mi perfil?
 ¿En qué áreas soy bueno o destacable?
 ¿Qué hago o he hecho diferente al resto?
 ¿Qué actividades me resultan más gratificantes?

OPORTUNIDADES

¿Qué puertas se me pueden abrir dadas mis fortalezas?
 ¿Qué tipo de organizaciones podrían interesarse en mi perfil?
 ¿En qué tipo de trabajos podría ser un aporte?
 ¿Qué espacios existen para trabajar en mis áreas a mejorar?
 ¿Tengo una buena red de contactos?
 ¿Cómo puedo llegar a esas organizaciones?

DEBILIDADES

¿Qué cualidades más debo mejorar?
 ¿En qué fallo más que los demás?
 ¿Qué aspectos técnicos y blandos me faltan para ser un candidato más atractivo?
 ¿Qué tipo de escenarios y personas me resultan incómodos?
 ¿Qué experiencias de vida/académicas/profesionales pudieran no favorecer mi postulación?

AMENAZAS

¿Hay alguna variable externa que me dificulte el alcance de mis objetivos?
 ¿Quiénes son mi competencia? Y ¿Por qué?
 ¿Cuántas vacantes hay disponible para las áreas que estoy buscando?
 ¿Cómo está el mercado laboral?
 ¿Qué limitantes existen para incorporarme al puesto que quiero?

1.3

INTERESES PERSONALES, VALORES Y PRIORIDADES

¿Te has tomado el tiempo de pensar cuáles son las cosas que realmente te interesan?

¿Qué te motiva o inspira? ¿Qué te genera mayor satisfacción? ¿Qué actividades son coherentes con tus intereses y valores? Piensa en aquellas experiencias que te han hecho sentir gran energía y vitalidad, y que pudieras hacer todo el tiempo.

Te invitamos a reflexionar sobre tus intereses / experiencias e indicar qué habilidades / fortalezas / emociones florecen en cada una de ellas. En este proceso de reflexión es fundamental tener claro tus motivaciones (personales, académicas, profesionales)

INTERESES/EXPERIENCIAS	HABILIDADES/FORTALEZAS/EMOCIONES

1.4

INVENTARIO DE LOGROS

Estar consciente de pequeñas metas cumplidas nos genera satisfacción y confianza en nuestras capacidades. Es por eso que te desafiamos a identificar **5 principales logros** y luego describir detalladamente cómo llegaste a cada uno de ellos (estrategia utilizada) y qué aspectos personales contribuyeron a la consecución de estos logros (Fortalezas).


Muchas veces orientamos este análisis a grandes hitos, dejando de lado pequeñas experiencias que en su totalidad podrían ser un excelente ejemplo para demostrar que te has propuesto metas y las has cumplido. Este ejercicio te preparará para las entrevistas psicolaborales y reforzará tu marca personal.

LOGRO	ESTRATEGIA	FORTALEZAS/CARACTERÍSTICAS

1.5 SITUACIONES DIFÍCILES (O DE APRENDIZAJE)

Los reclutadores no buscan candidatos con historias perfectas, las situaciones complejas demandan una serie de recursos y estrategias personales que permiten afrontar la situación de manera exitosa y conllevan a una sucesión de aprendizajes que van forjando tu perfil profesional.

Dicho lo anterior, es importante que tengas identificadas aquellas situaciones de mayor demanda, en las cuáles ha sido necesario un esfuerzo extra o el despliegue de recursos que hasta ese momento no estabas seguro que tenías. Te recomendamos enfocarte en experiencias académicas, profesionales o extracurriculares.

SITUACIÓN	¿CÓMO AFRONTASTE LA SITUACIÓN? ¿QUÉ ACCIONES LLEVASTE A CABO? DESCRIBE LO QUE HICISTE	RESULTADOS	CARACTERÍSTICAS/ FORTALEZAS PROPIAS DEMOSTRADAS
			

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.

<p>TIPO DE ACTIVIDADES</p> <p><i>¿Cómo sería un día ideal de trabajo en cuanto a tareas a realizar?</i></p>	<p>TIPO DE AMBIENTE</p> <p><i>¿Cómo sería el espacio ideal de trabajo? (Aspectos físicos, relacionales, emocionales)</i></p>
<p>TIPO DE PERSONAS</p> <p><i>¿Con qué tipo de profesionales/personalidades me gustaría trabajar?</i></p>	<p>TIPO DE DESAFÍOS/ PROYECTOS</p> <p><i>¿Qué tipo de desafíos me gustaría asumir en esta carrera profesional?</i></p>

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 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

Crema 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

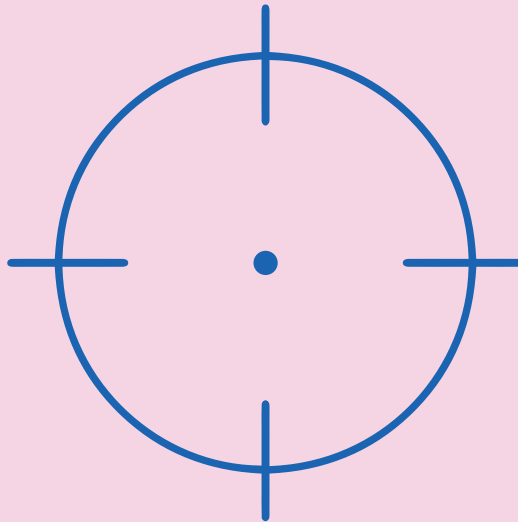
DECRETA TU OBJETIVO PROFESIONAL

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: Específico, M: Medible, A: Alcanzable, R: Relevante, T: Temporal)

MI OBJETIVO PROFESIONAL ES...











TERCERA PARTE

¡MANOS A LA OBRA!

3.1 MI RED DE CONTACTOS

Trabajar en nuestra red de contacto es hacer networking, metodología fundamental en la búsqueda laboral. Gestionar nuestra red y tener un rol activo en esta, nos permitirá ser visible de manera estratégica.




Enumera la mayor cantidad de personas que te podrían acercar a alguna oportunidad laboral, desde tus sistemas más cercanos de relación a los más alejados (Familia, compañeros, profesores, supervisores, jefaturas, amigos, charlistas, reclutadores, mentores, entre otros).

3.2

DEFINE TU ESTRATEGIA COMUNICACIONAL

Ahora que ya tenemos bastante camino avanzado, es necesario que definas cómo te acercarás a los actores claves ¿Qué acciones concretas llevarás a cabo para establecer una conversación o futura reunión?

 CORTO PLAZO	
 MEDIANO PLAZO	
 LARGO PLAZO	

Te recomendamos registrar cada una de las acciones que lleves a cabo con los actores claves, de esta manera podrás mantener un control y hacer seguimiento, evitando que nuestros esfuerzos queden suspendidos en el aire.

NOMBRE	CARGO	EMPRESA	TIPO DE CONTACTO	MES DE CONTACTO	SEGUIMIENTO
Juan Pablo Soto	Supervisor práctica	Soto Limitada.	Café conversación	Marzo 2020	Le dará mi contacto a RRHH, a la espera de que me llamen.

3.3 FORMACIÓN COMPLEMENTARIA

Durante este periodo de búsqueda laboral, es importante que además de estar activamente buscando trabajo, puedas aprovechar este espacio para otras actividades que potencien tu perfil, te permitirá mantenerte vigente.

Piensa en esas habilidades y competencias requeridas constantemente en el mercado, o aquellos conocimientos técnicos que te pueden diferenciar de otros candidatos o alguna actividad extracurricular que te permita desarrollar habilidades transversales aún no exploradas.

Enumera al menos 10 posibilidades y comprométete con al menos una actividad.

3.4 GESTIONA TUS PROCESOS DE SELECCIÓN

Anota tus apreciaciones después de cada entrevista a la que asistas. Se tu propio observador, reflexiona acerca de tu desempeño, identifica los puntos fuertes, ordena tus ideas, escribe tus sensaciones y emociones, piensa en cómo fue tu lenguaje no verbal y actitud, y registra aquellas preguntas que piensas no respondiste adecuadamente. Y luego ¡Háblalo, pide feedback!

LISTADO DE ENTREVISTAS		
FECHA	CARGO/ EMPRESA	COMENTARIOS DE ENTREVISTAS



Recuerda que puedes agendar una simulación de entrevista con las psicólogas del equipo de Alumni, escríbenos a alumni@udd.cl

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 podrá 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 ti?, 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!**

PITCH 1

PITCH 2



PITCH 3

PITCH 4

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	



Esríbenos a alumni@udd.cl para solicitar un feedback.

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.

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



Elaborado por
Mariana Brevis
Psicóloga Laboral
Coordinadora de Empleabilidad Alumni
Universidad del Desarrollo

