

Capacitación y Asesoría Laboral

Carlos H. Abarca Elvir

Escuela de Psicología, Universidad Adventista de Centro América

Informe de Práctica Profesional Supervisada en el área de Psicología Laboral

Alajuela, Costa Rica, 2025

UNIVERSIDAD ADVENTISTA DE CENTRO AMÉRICA
Escuela de Psicología
PRESENTACIÓN DE PRÁCTICA

ACTA No. 52-2025

Los suscritos miembros del Comité Evaluador hacemos constar que el día de hoy fue realizada la exposición y defensa de la Práctica Profesional Supervisada en Psicología Laboral

Capacitación y Asesoría Laboral

Como requisito para optar al grado de Licenciatura en Psicología, por el candidato

Carlos Humberto Abarca Elvir

Este comité determinó aprobar dicha Práctica, en virtud de lo cual confirmamos la presente Acta.

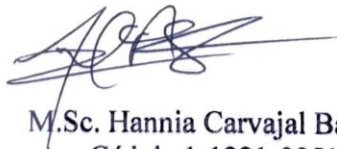
Dado en la ciudad de Alajuela, Costa Rica, el día 1 del mes de octubre del año 2025.



Dra. Tatiana Henry Morgan
Cédula 1-1043-0755
Directora Escuela de Psicología



Licda. Wendy Michel Cruz Rivera
Cédula 8-0128-0951
Tutora de Práctica



M.Sc. Hannia Carvajal Badilla
Cédula 1-1221-0051
Lectora

Tabla de contenido

Descripción de la Institución	6
Oficina de Capacitación y Empleabilidad de la Municipalidad de Alajuela.....	6
Misión.....	7
Visión	7
Objetivo General	8
Objetivos Específicos	8
La Psicología Laboral.....	8
El Rol de los Profesionales en Psicología Laboral.....	12
Capacitación en Cuanto a Habilidades Blandas y Asesorías Laboral	14
Habilidades Blandas	14
Asesoría Laboral.....	16
Empleabilidad.....	17
Factores que Influyen en la Empleabilidad y otros que Afectan.....	18
Rol del Profesional en Psicología en la Preparación para el Empleo.....	20
El Currículum Vitae	23
La Entrevista Laboral	25
Objetivo de la Entrevista Laboral.....	28
Objetivo del Entrevistado	30
Tipos de Entrevista Laboral.....	32
Lenguaje Corporal	35
La Relación entre Personalidad y Lenguaje Corporal.....	36
Lenguaje Corporal adecuado Durante la Entrevista Laboral.....	37
El Poder del Lenguaje Corporal	38
Lenguaje Corporal en la Entrevista Laboral.....	38
Las Emociones durante la Entrevista Laboral	39
Las Competencias.....	43
Habilidades Blandas	44
Importancia de las Habilidades Blandas en el Ámbito Laboral	45
La Gestión de las Emociones en el Ámbito Laboral	46
Comunicación Asertiva	50

Resolución de Conflicto	55
Trabajo en Equipo	57
Ventajas del Trabajo en Equipo.	58
Metodología Aplicada	60
Población Atendida	61
Procedimientos e Intervenciones	61
Alcances y Limitaciones de la Práctica	65
Alcances	65
Limitaciones	66
Conclusiones.....	67
Recomendaciones	68
Referencias	70
Anexo	77

El presente informe de práctica profesional supervisada detalla los pasos realizados durante la ejecución. La misma consiste en la aplicación de diversos procesos correspondientes al área de Psicología Laboral. Se presenta una revisión bibliográfica de temas específicos tales como: Empleabilidad, Currículum vitae, Entrevista Laboral, Gestión de emociones, Comunicación asertiva, Resolución de conflicto, Compromiso y Proactividad.

“La empleabilidad se entiende como la capacidad de una persona para adaptarse a las exigencias del mercado laboral, aprovechando sus conocimientos, habilidades y actitudes en diferentes contextos” (MSMK University, 2024, párr. 1).

“Dentro de este marco, uno de los ejes centrales es la elaboración del currículum vitae, documento que cumple la función de presentar la trayectoria académica y profesional de manera clara y estratégica para atraer la atención de potenciales empleadores” (Díaz, 2024, párr. 2).

Así mismo, Pérez (2022), señala que la entrevista de trabajo es una técnica utilizada en todo el mundo y que se integra dentro de una estrategia de proceso de selección en una empresa. En ella se determina si la persona candidata es apta o se ajusta al perfil para ocupar el puesto al que opta (párr. 3).

“En este contexto, la gestión de emociones resulta fundamental, dado que influye en la capacidad de los individuos para desenvolverse con seguridad y responder adecuadamente a las demandas de la interacción” (Luque, 2022, párr. 1).

La comunicación asertiva es un estilo de comunicación que implica expresar tus ideas, opiniones y sentimientos de manera clara, directa y respetuosa, sin agredir ni

menospreciar a los demás. Se basa en el respeto mutuo y en la búsqueda de un equilibrio entre tus propias necesidades y las de los demás (Psicología y Psiquiatría, 2024, párr. 1).

Descripción de la Institución

La Municipalidad de Alajuela es una entidad de gran relevancia, cuyo edificio fue construido en los alrededores del parque General Tomás Guardia a finales del siglo XIX e inicios del XX. Durante varios años, este inmueble albergó al Instituto de Alajuela (Historia, Misión y Visión s.f, párr. 9).

Mediante un decreto de Ley de Creación de Municipalidades, el 13 de mayo de 1824, Alajuela se constituye en municipalidad. Actualmente la Municipalidad de Alajuela cuenta con el Lic. Roberto Thomson Chacón como el alcalde Municipal y la vicealcaldesa Sofia Marcela Gonzales Barquero (Alcaldía, s.f, párr. 3).

La alcaldía busca planificar el desarrollo administrativo y organizativo de la Municipalidad y a la vez ejecutar las facultades de la administración general de la ciudad con el objetivo de corregir administrativamente los acuerdos y decisiones emitidos por el Consejo Municipal (Alcaldía, s.f, párr. 1).

Oficina de Capacitación y Empleabilidad de la Municipalidad de Alajuela

La oficina Capacitación y Empleabilidad es un servicio municipal gratuito que tiene por objetivo ejecutar un servicio de intermediación, orientación laboral y vinculación con oportunidades educativas para el impulso de la empleabilidad de todas las personas del Cantón Central de Alajuela, junto a la vinculación con el sector empresarial del país (Oficina de Capacitación y Empleabilidad, s.f, párr. 4).

Algunos de los servicios que se ofrecen son: asesoría laboral, capacitación en habilidades blandas, seguimiento a procesos de contratación por parte de las empresas, y a su vez, funciona como una red cantonal de empleo, donde también se capacita a las empresas del Cantón que integran la red. Todos estos servicios están dirigidos a la población Alajuelense que se encuentra en búsqueda de empleo o que quieren mejorar su perfil ocupacional para ingresar al mercado laboral.

“El objetivo de la oficina Capacitación y Empleabilidad es ayudar a la población de Alajuela a conseguir un empleo formal y digno que les brinde estabilidad para que puedan seguir desarrollándose en la sociedad” (Oficina de Capacitación y Empleabilidad, s.f, párr. 4).

Misión

Para la oficina de Capacitación y Empleabilidad su misión se proyecta a “realizar un vínculo eficiente entre las personas que buscan oportunidades laborales y el sector empleador, mediante la información, orientación y seguimiento a las personas desempleadas y a las necesidades de las empresas de Alajuela (Oficina de Capacitación y Empleabilidad s.f, párr. 1).

Visión

Y su visión se centra en: Ser la mejor oficina de intermediación de empleo del Cantón de Alajuela, reconocida por su innovación, calidad y servicio, tanto para las personas que buscan nuevas oportunidades laborales como a las empresas que buscan personal idóneo de forma ágil y eficiente (Oficina de Capacitación y Empleabilidad. s.f, párr. 3).

Objetivo General

Desarrollar un programa de formación en competencias de empleabilidad, dirigidos a la población de 18 y 45 años del cantón central de Alajuela, que utiliza los servicios de la Oficina de Capacitación y Empleabilidad de la Municipalidad de Alajuela, durante el periodo de abril a junio de 2025.

Objetivos Específicos

- Proporcionar capacitaciones a los usuarios en el desarrollo de habilidades blandas, tales como la gestión de emociones, la comunicación asertiva, la resolución de conflictos, el compromiso y la proactividad.
- Enseñar al usuario a confeccionar un currículum vitae atractivo y relevante adaptado a los requerimientos del mercado laboral.
- Capacitar al usuario para afrontar entrevistas laborales mediante la aplicación de ensayos prácticos.

La Psicología Laboral

Zimmerman (2018), menciona que: La psicología laboral es la ciencia que estudia el comportamiento en el trabajo y contribuye al desarrollo de estrategias que mejoran el bienestar de las personas y el desempeño de las organizaciones. Un profesional en psicología es un especialista en selección, desarrollo y capacitación de personal, mejora del clima organizacional y salud ocupacional, entre otras competencias. (p. 45).

Tomando en cuenta lo mencionado por Zimmerman (2018), la psicología laboral estudia la conducta de las personas en su entorno de trabajo para diseñar estrategias que

potencien tanto el bienestar individual como el rendimiento organizacional. Es importante mencionar que este enfoque ayuda a equilibrar las necesidades de los empleados con los objetivos de la empresa, creando un ambiente laboral saludable y productivo (p. 45).

La psicología laboral es dedicada al análisis de la conducta humana dentro del contexto de una empresa y durante el desarrollo de un trabajo. También se utiliza la denominación de psicología del trabajo y de las organizaciones, ya que puede analizar el comportamiento en entidades civiles o gubernamentales (Pérez y Merino, 2022, párr. 1).

Pérez y Merino (2022), indican:

La psicología laboral sostiene que las organizaciones y las compañías comerciales componen sistemas, formados por seres humanos que mantienen interacciones y cuyos accionares son interdependientes. Estos sistemas, por otra parte, son influenciados por el contexto, además de orientarse al funcionamiento de estas entidades mediante un énfasis sobre sus recursos humanos. (párr. 3).

Esta idea que los autores sostienen sobre que las organizaciones y empresas se conforman como sistemas independientes. Este planteamiento resalta que estudiar las interacciones dentro del sistema permite mejorar el rendimiento y la efectividad organizacional.

Según Pérez y Merino (2022), la psicología laboral lleva a cabo el estudio de diversos campos con el único fin de alcanzar los resultados que se requiere mediante la conjunción de diversos factores citados seis campos de análisis:

(1) La Psicología del personal. Se trata de analizar las habilidades, capacidades, destrezas y necesidades del citado personal para de esta manera aumentar los rendimientos laborales a través de la formación y selección; (2) La ergonomía. Se encarga de estudiar las relaciones entre el hombre y los aspectos ambientales que le rodean; (3) El desarrollo organizacional. Se trata de cambiar y adecuar las distintas organizaciones para hacerlas más eficientes y efectivas; (4) Conducta organizacional. Se dedica a analizar la influencia que las organizaciones tienen sobre las conductas o los comportamientos de los individuos; (5) El asesoramiento vocacional (6) Las relaciones laborales (Sección Campos de Estudio de la Psicología Laboral, párr. 7).

De acuerdo con lo antes mencionado la psicología laboral se enfoca en diferentes áreas de análisis, como la evaluación de habilidades del personal, la ergonomía, el desarrollo organizacional, la conducta organizacional, el asesoramiento vocacional, y las relaciones laborales, con el propósito de ayudar en el rendimiento individual como en la efectividad de las organizaciones. Este enfoque muestra que el estudio integral de estos campos permiten implementar estrategias para mejorar la productividad y el bienestar en los entornos laborales.

La Psicología Organizacional

La psicología laboral y la psicología organizacional se encuentran estrechamente vinculadas, ya que ambas buscan comprender y optimizar la relación entre las personas y su entorno de trabajo. Mientras la psicología laboral se centra en el individuo, su bienestar, motivación, desempeño y adaptación a las demandas del puesto, la psicología

organizacional amplía la mirada hacia el funcionamiento global de la empresa, abordando aspectos como la cultura organizacional, el liderazgo, la comunicación y el clima laboral. De esta forma, el análisis individual propio de la psicología laboral se integra con la visión colectiva de la psicología organizacional, generando un enfoque complementario que favorece tanto la satisfacción personal como la eficacia de la organización.

Según Villamil (2024), la psicología organizacional, es una especialidad que se enfoca en analizar el comportamiento humano en el ámbito de trabajo. Desde mejorar la productividad, hasta manejar el estrés y promover un ambiente saludable, el psicólogo laboral se convierte en el puente entre los intereses de los empleados y las metas de la empresa (párr. 2).

Villamil (2024), sostiene que esta psicología organizacional estudia el comportamiento laboral y permite al psicólogo mediar entre las necesidades de los empleados y los objetivos de la empresa a tal punto que se puede mejorar tanto la productividad como el ambiente de trabajo (párr. 4).

La Psicología Organizacional es la aplicación de los conceptos, conocimientos, habilidades, técnicas y metodologías propias de la psicología con aplicabilidad en contextos laborales, con el objetivo de generar bienestar económico, social, de salud, ambiental y mental a cada uno de los miembros de la organización incluyendo a empleados, obreros, trabajadores, gerentes y hasta a socios (Santos, 2024, párr. 7).

Desde esta perspectiva, se entiende que la psicología organizacional no solo busca optimizar la productividad y el ambiente de trabajo, sino que también busca el bienestar

integral de todos los miembros de la organización, abarcando dimensiones económicas, sociales y de salud.

El Rol de los Profesionales en Psicología Laboral

Santos (2024), menciona que el psicólogo organizacional es un profesional especializado en el comportamiento de las personas en el ámbito de las organizaciones. El psicólogo organizacional cumple roles, tareas y funciones, se encarga de conocer y fomentar la satisfacción de los empleados con respecto a su trabajo, desarrolla y propone estrategias para incrementar el trabajo en equipo, implanta mejores procedimientos de selección, colocación, capacitación, promoción y retención del personal, apoya el incremento de la productividad mediante la adecuada integración (p. 7).

Este autor señala que el rol del psicólogo organizacional resulta esencial dentro de las instituciones, ya que no solo atiende la satisfacción y el bienestar de los empleados, sino que también impulsa procesos estratégicos como la selección, capacitación y retención del personal, contribuyendo así al fortalecimiento del trabajo y al aumento de la productividad organizacional.

“Los profesionales en psicología laboral están capacitados para identificar las necesidades de capacitación, adaptar los contenidos a diversos estilos de aprendizaje y medir los resultados en términos de mejora del desempeño y aumento de la satisfacción laboral” (Mera, 2023, párr. 2).

De acuerdo con lo expuesto anteriormente el profesional en psicología laboral posee la preparación necesaria para detectar las necesidades formativas dentro de una

organización, diseñar contenidos ajustados a distintos estilos de aprendizaje y evaluar los resultados obtenidos, tanto en el desempeño como en la satisfacción de los trabajadores.

Además este autor agrega que parte de las funciones de los profesionales en psicología laboral es analizar cómo los individuos interactúan con su entorno laboral, con el objetivo de mejorar tanto la productividad como el bienestar de sus colaboradores.

Mera (2023), destaca:

Que las funciones del profesional en psicología laboral son selección y reclutamiento de personal, la evaluación del desempeño, el diseño de programas de capacitación y desarrollo, la gestión del cambio y la promoción del bienestar laboral. En resumen, es una disciplina esencial para optimizar el rendimiento y la calidad de vida en el ámbito laboral (párr. 9).

Mera (2023), apunta que el profesional en psicología laboral optimiza el rendimiento y el bienestar en el trabajo mediante la selección y evaluación del personal, la capacitación, la gestión del cambio y la promoción de un ambiente saludable.

El trabajo de los profesionales en psicología laboral es de gran importancia, ya que contribuye al bienestar y desarrollo integral de los colaboradores dentro de las organizaciones. Estos especialistas no solo se enfocan en la selección y evaluación de personal, sino también en la identificación de factores que influyen en la motivación, la satisfacción y el desempeño laboral. Su intervención permite prevenir y manejar situaciones de estrés, conflictos o desgaste profesional, favoreciendo un clima laboral saludable. En este sentido, la labor del psicólogo laboral resulta esencial para alinear las necesidades de

los trabajadores con los objetivos de la empresa, impulsando tanto la productividad como la calidad de vida en el trabajo.

Capacitación en Cuanto a Habilidades Blandas y Asesorías Laboral

Estos temas son de vital importancia en los ambientes laborales, ya que se requiere de entrenamiento en la búsqueda de empleo para encontrar un trabajo digno y apto para los objetivos personales, pero a su vez, las habilidades blandas son necesarias para retener ese empleo que se ha conseguido.

Las habilidades blandas desempeñan un papel fundamental dentro de la asesoría laboral individual para la búsqueda de empleo, ya que potencian la manera en que la persona se presenta y se desenvuelve en los procesos de selección. A través de esta asesoría, el individuo no solo recibe orientación para elaborar un currículum o preparar entrevistas, su forma de vestir en los procesos o como enviar un currículum, entre otros, sino que también aprende a fortalecer competencias como la comunicación, la adaptabilidad, la gestión del tiempo, el trabajo en equipo y la resiliencia. Estas capacidades, cada vez más valoradas por los empleadores, permiten diferenciarse en un mercado laboral competitivo y aumentan las posibilidades de inserción exitosa. En este sentido, la asesoría laboral se convierte en un espacio estratégico para identificar, desarrollar y proyectar las habilidades blandas, alineándolas con el perfil profesional y los objetivos de carrera del solicitante.

Habilidades Blandas

“Literatura reciente sugiere que procesos de capacitación a trabajadores, en el tema de habilidades blandas, son útiles a la hora de mejorar indicadores Las habilidades blandas

son capacidades mentales y/o emocionales más que destrezas mecánicas”(Espinal, 2024, p. 442).

Según el Espina (2024), Las habilidades blandas esenciales que deben poseer los gerentes en la actualidad son las siguientes:

Orientación al conocimiento, liderazgo, habilidad para comunicar, valores éticos y capacidad para construir equipos de trabajo; esas competencias, según los autores, son complementarias y se retroalimentan mutuamente (Espinal, 2024, p. 443).

Desde esta perspectiva las habilidades blandas constituyen un factor determinante en la gestión gerencial actual, ya que competencias como el liderazgo, la comunicación, la ética y la capacidad para formar equipos no solo se complementan entre sí, sino que también potencian el desarrollo integral de las organizaciones.

Las habilidades blandas en un contexto de empleabilidad explican que los componentes emocionales conforme a las competencias que demanda el mercado laboral actual, desempeñan un papel importante en el logro de una mejor y productiva trayectoria personal y profesional de los estudiantes (Espinal, 2024, p. 443).

Desde este enfoque las habilidades blandas resultan fundamentales en la empleabilidad, pues los componentes emocionales vinculados a las competencias que exige el mercado laboral favorecen el desarrollo de trayectorias personales y profesionales más sólidas y productivas en los estudiantes.

La importancia de las habilidades blandas para las empresas radica en que se ha comprobado que las mismas promueven la interacción y crean un entorno de trabajo

agradable. En este sentido, la educación superior debe ponerse a la vanguardia y modificar los planes de estudio reconsiderando la enseñanza de “las habilidades blandas las cuales son importantes y pertinentes (Paternina, 2022, p. 9).

Las habilidades blandas constituyen un eje clave para las empresas, ya que fortalecen la interacción y generan un clima laboral positivo; por ello, la educación superior debe adaptar sus planes de estudio para garantizar su enseñanza y fomentar su pertinencia en el ámbito profesional.

Según Santamaria (2021), “menciona que las principales habilidades blandas son: trabajo en equipo; liderazgo; servicio al cliente; comunicación asertiva; orientación a resultados; ética, compromiso, honestidad e integridad; actitud positiva; planificación y gestión del tiempo; deseos de aprender y curiosidad investigativa y adaptabilidad” (p. 9).

Según el autor las habilidades blandas son esenciales para las empresas, pues promueven la interacción y un entorno laboral positivo; en consecuencia, la educación superior debe actualizar sus planes de estudio para incluir su enseñanza de manera pertinente.

Asesoría Laboral

La asesoría laboral tiene diferentes aristas, existe la asesoría laboral individual, asesoría empresarial o institucional, para efectos del presente informe, se enfatizará en la asesoría laboral individual para la búsqueda de empleo, ya que es uno de los temas centrales en este informe de práctica profesional.

La asesoría laboral individual consiste en un acompañamiento personalizado que brinda el psicólogo al candidato, orientándolo en la búsqueda de empleo mediante la identificación de fortalezas, el desarrollo de habilidades, la elaboración de currículums y la preparación para entrevistas, con el objetivo de aumentar sus oportunidades de inserción laboral y su desempeño profesional (Montilla, s.f, p. 38).

Con base en esta idea la asesoría laboral individual resulta fundamental, ya que permite al psicólogo guiar al candidato en la identificación de fortalezas, el desarrollo de habilidades y la preparación profesional, contribuyendo a mejorar sus oportunidades de inserción laboral y su desempeño en el ámbito laboral.

Antes de desarrollar los temas mencionados es necesario entender el concepto de empleabilidad, debido a que ambos temas están interrelacionados; teniendo presente que la empleabilidad es el fin y la asesoría laboral individual para la búsqueda de empleo es la estrategia a utilizar para lograr ese fin, dado que, contribuye a identificar, desarrollar y proyectar las competencias que fortalecen la empleabilidad. En las siguientes líneas se desarrollan conceptos que ayudarán a tener una comprensión más clara de esta relación.

Empleabilidad

Este es uno de los temas pilares en los procesos de asesoría laboral, desde aquí se establecen las bases para identificar qué es lo que requiere una persona para lograr esa adaptación en el mercado laboral; tomando en cuenta que en la actualidad las exigencias del mercado laboral son muy altas. Para continuar desarrollando el tema es necesario entender el concepto de empleabilidad.

“La empleabilidad consiste en la habilidad de una persona para adaptar sus características profesionales y personales incluyendo sus capacidades, competencias y conocimientos a las demandas cambiantes del mercado laboral” (MSMK University, 2024, párr. 1).

Partiendo de este concepto, la empleabilidad implica que las personas se puedan adaptar sus capacidades, conocimientos y competencias a las exigencias del mercado laboral lo que les permite enfrentar cambios profesionales en distintos entornos de trabajo. El concepto es claro, sin embargo para lograr el objetivo es fundamental identificar si la persona cuenta con las habilidades y competencias necesarias.

“La empleabilidad puede variar en función de diversos factores, como la demanda del mercado, las tendencias económicas, la tecnología y las necesidades cambiantes de las organizaciones, mantenerse actualizado, adquirir nuevas habilidades y adaptarse a las demandas del mercado laboral” (MSMK, University, 2024, párr. 4).

Esto deja en firme que, hoy en día no basta con tener un título o experiencia, también es necesario seguir aprendiendo y adaptarse a lo que las empresas necesitan. Por eso, es clave desarrollar nuevas habilidades, estar actualizado y ser flexible. Esto ayuda a tener más oportunidades de empleo y a mantenerse vigente en el mundo laboral.

Factores que Influyen en la Empleabilidad y otros que Afectan

Según Adeco (s.f), los factores que influyen en la empleabilidad incluyen: competencias y habilidades necesarias para adaptarse a un mercado laboral cambiante; buena adaptabilidad al entorno; liderazgo, aunque requiere desarrollo continuo; flexibilidad

laboral ante exigencias del puesto; una eficiente gestión del tiempo; y relaciones sociales efectivas en el entorno laboral. A continuación, abordaremos brevemente estos factores:

(1) Competencias y Habilidades: En el mercado laboral es muy cambiante y por ende las empresas exigen nuevas competencias y habilidades en los interesados; (2) Buena Adaptabilidad: Todos sabemos que las empresas requieren de un personal que pueda adaptarse a los cambios del mundo en que vivimos; (3) Liderazgo: Aunque el liderazgo no suele conseguirse de un día para otro y no todas las personas tenemos esa capacidad para liderar un grupo de trabajo; (4) Flexibilidad Laboral: Cualquier puesto laboral exige algo de flexibilidad a sus empleados, los cuales en ocasiones deben ceder un poco ante las exigencias de sus jefes; (5) Buena gestión del Tiempo: Ser muy organizados es una gran ventaja para nuestra vida cotidiana, incluyendo el ámbito laboral; aquí se incluye lógicamente una buena gestión del tiempo; (6). Relaciones Sociales: En un sitio laboral, la relación entre sus trabajadores, la gerencia y toda persona involucrada en el proceso, debe ser la mejor para garantizar el éxito del negocio (Sección Factores que Influyen en la Empleabilidad, párr. 6).

El autor sostiene que los distintos factores influyentes en la empleabilidad son las habilidades, la adaptabilidad, el liderazgo, la flexibilidad, la gestión de tiempo y las relaciones interpersonales, también señala que todas estas son esenciales para que una persona pueda desempeñarse eficazmente en cualquier entorno laboral y mantenerse. Pero para el logro de estas habilidades es necesario un proceso de entrenamiento, compromiso por parte de las personas y la toma de conciencia de la importancia de las mismas.

Según MSMK, University (2024), menciona que hay factores que afectan a la empleabilidad:

(1) Falta de motivación: Sentirse poco valorado o no tener motivación dificulta el desempeño laboral; (2) Mal ambiente de trabajo: Un ambiente de tensión o de incomodidad en el lugar de trabajo hace que disminuya la productividad; (3) Errores de comunicación: La comunicación en la empresa es vital y debería fluir en todos los sentidos, los mensajes deben ser claros y entendidos por toda la plantilla; (4) Desorganización: Deben estar bien definidas las tareas de cada trabajador y la responsabilidad que tienen cada uno. Si no se cumple, el trabajo se verá afectado de manera negativa; (5) Horario demasiado extenso: La calidad del trabajo no es proporcional al número de horas que se le dedica. Trabajar demasiadas horas puede resultar contraproducente (Sección Factores que Afectan la Empleabilidad, párr. 3).

Esta idea evidencia que la empleabilidad no depende únicamente de las competencias profesionales, sino también de factores internos y externos como la motivación, el clima laboral, la comunicación, la organización y la adecuada gestión del tiempo. Estos elementos influyen directamente en el desempeño y la productividad de los trabajadores.

Rol del Profesional en Psicología en la Preparación para el Empleo

El psicólogo, desde su experiencia e información, conoce el perfil “ideal” que debe tener un desempleado para encontrar trabajo (Formación, ocupación, conocimientos sobre el funcionamiento del mercado de trabajo, sobre las distintas habilidades y técnicas de búsqueda de empleo, etc...). Por lo tanto, y en una entre-

vista personal, diagnostica las carencias y se las hace saber al demandante de empleo (Montilla, s.f, p. 27)

El autor señala que la labor del psicólogo en el ámbito laboral resulta clave, ya que su conocimiento del perfil ideal de empleabilidad le permite identificar las carencias de los demandantes de empleo y orientarlos en el desarrollo de competencias, técnicas y habilidades necesarias para mejorar sus oportunidades de inserción laboral.

Según Montilla (s.f), el psicólogo y desempleado, diseñan un itinerario de actuación, supervisado por el orientador y dirigido a cubrir las carencias de inserción profesional detectadas. (p. 27).

Desde este punto de vista, se logro ver que la labor del psicólogo en el ámbito laboral resulta clave, ya que su conocimiento del perfil “ideal” de empleabilidad le permite identificar las carencias de los demandantes de empleo y orientarlos en el desarrollo de competencias, técnicas y habilidades necesarias para mejorar sus oportunidades de inserción laboral.

Psicolomagister (s,f), subraya:

Que la selección, la capacitación y el desarrollo del personal son algunas de las funciones del profesional en psicología laboral de reclutamiento en la preparación del empleo las cuales implican el desarrollo de las habilidades técnicas como los conocimientos específicos, así como las habilidades blandas de liderazgo, empatía, comunicación y actitudes como la responsabilidad y el compromiso que los empleadores buscan, optimizando la presencia en línea y mantener una actitud proactiva y adaptable a los cambios tecnológicos. Un/a psicólogo/a de reclutamiento

y selección es un/a profesional especializado/a en recursos humanos y psicología que buscan habilidades y competencias como ser: autoconocimiento, la formación continua, la presencia online, así como tener una actitud proactiva y positiva en la busca de oportunidades de crecimiento continuo (párr. 1).

La Universidad internacional de la Rioja (UNIR, 2023), señala:

Que muchas veces se piensa que el profesional en psicología laboral solo trabaja dentro de las empresas, es importante mencionar que fuera de la empresa también cumple con asignaciones específicas que están dentro de sus funciones laborales.

Por ejemplo, ayudan a las personas que están buscando trabajo, dándoles orientación para elegir una carrera, mejorar su currículum, prepararse para entrevistas y desarrollar habilidades como la comunicación o el trabajo en equipo. También es necesario contar con información precisa acerca de las habilidades y capacidades que tiene para ofrecer dentro de la empresa. Es importante una planificación de una serie de herramientas, documentos, necesarios para una búsqueda eficaz y ágil dando a conocer las aportaciones que brindara (párr. 3).

La UNIR (2023), indica que el profesional en psicología laboral no solo desempeña funciones dentro de las empresas, sino que también brinda apoyo a personas en búsqueda de empleo, orientándolas en la elección de carrera, la mejora de su currículum, la preparación para entrevistas y el desarrollo de habilidades como la comunicación y el trabajo en equipo. Además, ayuda a planificar herramientas y documentos necesarios para una búsqueda de empleo efectiva, destacando las competencias que pueden aportar a una organización.

El profesional en psicología desempeña un papel fundamental en los procesos de asesoría para la búsqueda de empleo, ya que no solo orienta al individuo en la elaboración de herramientas de presentación profesional, como currículum vitae y entrevistas, sino que también interviene en el desarrollo de competencias clave para la empleabilidad. A través de estrategias de autoconocimiento, manejo de la ansiedad, la desesperanza aprendida, fortalecimiento de habilidades blandas y planificación de la búsqueda laboral, el psicólogo ayuda a que la persona proyecte de manera efectiva su perfil profesional y se enfrente con mayor seguridad a los desafíos del mercado laboral. De esta forma, su rol trasciende la orientación técnica, contribuyendo al crecimiento personal y profesional del solicitante y potenciando sus oportunidades de inserción laboral exitosa.

Dentro de las funciones del profesional en psicología en la preparación para el empleo, uno de los aspectos esenciales que influye directamente en la selección del candidato es el Currículum Vitae. A continuación, se analizará su importancia de manera efectiva, mostrando cómo este documento representa la primera impresión del aspirante ante posibles empleadores.

El Currículum Vitae

“La palabra currículum vitae proviene del latín currículum, y significa «pequeña carrera». El término se emplea para referirse al grupo de conocimientos y experiencias, tanto laborales como académicas que un individuo posee, por ello también se puede denominar currículum vitae” (Díaz, 2024, párr. 1).

Partiendo de la etimología del concepto, el currículum vitae trata del documento que recoge la información personal, educativa, formativa y laboral que una persona ha adquirido a lo

largo de su vida. Su objetivo es servir como apoyo y representación ante la postulación para un puesto de trabajo.

Indeed (2025), menciona:

Que un currículum vitae es el documento que incluye toda la experiencia, la formación, las aptitudes, los idiomas y los datos de contacto de un trabajador, así como cualquier otra información que considere relevante añadir. Es, en esencia el perfil profesional. Tener un currículum vitae actualizado es indispensable, tanto si se está en búsqueda activa de empleo o no (párr. 1).

Según Díaz (2024), existen diferentes modelos de currículum vitae; sin embargo, todos deben incluir una serie de apartados esenciales y comunes. Entre ellos se encuentran:

1) datos personales, 2) experiencia profesional, 3) formación académica, 4) dominio de idiomas y 5) habilidades u otros datos de interés (Sección Modelo de Currículum, párr. 3).

Es importante mencionar que a la hora de hacer un currículum vitae, no solo se trata de llenarlo con información, sino de incluir lo que realmente aporta valor. Muchas personas cometen el error de escribir demasiado o incluir datos que no están relacionados con el puesto al que aspiran. También de debe poner las habilidades relevantes y mostrar lo que uno puede aportar.

También es útil seguir recomendaciones como usar un formato claro, evitar errores de ortografía y adaptar el currículum vitae a cada vacante, esto significa que no está escrito en piedra, por lo cual puede ser modificado según el puesto al que va aplicar, teniendo en cuenta las habilidades y la experiencia que se tienen en dicho puesto.

Un currículum vitae bien hecho puede marcar la diferencia entre ser llamado a una entrevista o pasar desapercibido (Díaz, 2024, párr. 6).

Como se puede evidenciar en lo descrito anteriormente, el currículum vitae, es un documento esencial en los procesos de asesoría laboral y búsqueda de empleo, dado que sin este no hay manera de hacerse notar ante los reclutadores, es la primera carta de presentación del candidato ante un empleador. Es un documento activo que debe de estar en constante actualización y mejora; un currículum vitae bien estructurado y adaptado a la vacante tiene más posibilidades de que cumpla su objetivo, que es una oportunidad de entrevista laboral.

La Entrevista Laboral

La entrevista laboral es otro de los puntos medulares en los procesos de asesoría laboral para la búsqueda de empleo; esta se logra cuando el currículum vitae ha pasado todos los filtros iniciales y el candidato es tomado en cuenta como posible ocupante de la vacante. Esta es considerada como una de las etapas más decisivas del proceso de selección de personal, ya que permite que ambas partes se conozcan.

La entrevista laboral es un procedimiento en el cual lo fundamental no es la 'técnica' que se aprende, sino la personalidad del psicólogo quien debe ser capaz de crear una relación humana positiva". "Condición esencial para que se lleve a cabo la comunicación verbal e indirecta y el acercamiento intelectual y emocional entre entrevistado y entrevistador (Rivera, s.f, p. 232).

Una entrevista se puede desarrollar en diversos escenarios, puede haber uno o más entrevistadores, puede revestir la forma de un interrogatorio casi policiaco o, por el

contrario, puede ser una conversación en la que te sentirás cómodo. Se puede hablar de ti y de tus circunstancias personales o acerca de casi cualquier tema que puedas imaginar (Pucho, s.f, p. 3).

De acuerdo con la idea del autor la entrevista representa un proceso clave en la selección de personal, pues facilita identificar si el perfil del candidato se ajusta a las necesidades y exigencias del puesto.

La importancia de entrevistar a un/a candidato/a radica en la oportunidad que tiene el reclutador de verificar y escuchar personalmente toda la información que el candidato proporciona, además de conocer su personalidad. También permite al entrevistador hacer preguntas sobre la experiencia laboral previa del candidato y sus puntos fuertes (Rivera, s.f, p. 6).

El autor señala que el entrevistar a un candidato es fundamental, ya que permite al reclutador confirmar la información proporcionada, conocer la personalidad del aspirante y evaluar su experiencia y fortalezas profesionales.

Según Pucho (s.f), habitualmente el proceso de selección a través de entrevistas de trabajo se compone de tres partes:

(1) Descripción de la empresa y del puesto de trabajo a cargo del entrevistador; (2) Demostración, por parte del entrevistado, de los conocimientos, experiencias, actitudes y motivación acordes con el puesto que pretende ocupar; (3) Negociación acerca de los aspectos materiales del puesto, tales como retribución, horario, responsabilidades, etc. (Sección Proceso de Selección de Entrevista de Trabajo, p. 4).

El autor indica que el proceso de selección mediante entrevistas se configura como un mecanismo estructurado que permite al entrevistador presentar la empresa y el puesto, al candidato demostrar sus competencias y motivación, y finalmente negociar las condiciones laborales, asegurando así un adecuado encaje entre las expectativas del empleador y del aspirantes.

Según Zarcero (s.f), la entrevista laboral se compone de varias fases:

(1) Bienvenida o presentación. Es el momento de recibir y dar la bienvenida al candidato o la candidata. Esta fase suele estar sujeta a ciertos formalismos de saludo y protocolos. Las conversaciones son introductorias y sirven para romper el hielo al inicio del encuentro; (2) Desarrollo: Comienza a desplegarse lo sustancial de una entrevista. El personal de reclutamiento prueba a profundizar en más detalles de tu experiencia y formación académica. Se evalúan tus habilidades, competencias y cómo lo vendes. En definitiva, te toca defender tu candidatura a capa y espada; (3) Cierre y Despedida: Normalmente, las empresas conceden al final de sus entrevistas la posibilidad de que preguntes sobre tus dudas o cualquier tipo de aclaración que necesites ampliar (horario, condiciones del contrato, salario, etc) (No está de más que formules asimismo tus dudas sobre el proceso de selección, para su posterior seguimiento (Sección Fases de la Entrevista Laboral, párr. 10).

Esta perspectiva indica que la entrevista laboral es un proceso estructurado en fases que permite al entrevistador dar la bienvenida al candidato, evaluar en profundidad su experiencia, competencias y habilidades durante el desarrollo, y finalmente aclarar dudas o negociar condiciones en el cierre, asegurando así un proceso de selección claro y efectivo.

Se habla mucho de la importancia de la entrevista enfocada de los intereses del empleador, pero no solamente esos intereses están en juego en esos minutos del desarrollo de la entrevista laboral. En este sentido la entrevista laboral se convierte en un proceso bidireccional, en donde no solo es evaluado el/la candidato/a, sino también este evalúa si la organización es el lugar donde desea desarrollarse.

Objetivo de la Entrevista Laboral

Indeed (2025), refiere que la entrevista es un elemento clave en el proceso de selección, ya que proporciona información más exhaustiva y detallada sobre los candidatos que la que figura en el currículum vitae. La entrevista pone a prueba las habilidades de interacción y define los procesos de pensamiento y los valores fundamentales de los candidatos. (párr. 1).

El autor comenta que en una entrevista de trabajo se pueden encontrar con distintos aspectos como las técnicas y los recursos que utilice el responsable de selección serán muy importantes en el devenir de la entrevista. Por muy preparados que se este, hay aspectos clave, como un currículum vitae impactante o una excelente carta de intenciones, o haya trabajado mucho en la seguridad para proyectar confianza, siempre quedará la duda de cómo tratar al interlocutor.

Según Ayala (2023), indica que hay una serie de objetivos que son relevantes dentro de la entrevista laboral, los cuales son los siguientes:

(1) **Evaluar competencias y habilidades:** las empresas quieren saber si tienes las habilidades necesarias para realizar el trabajo. Esto incluye tanto habilidades técnicas, como el uso de programas informáticos o maquinaria específica, como

habilidades blandas, tales como la comunicación, el trabajo en equipo y la resolución de problemas. Prepárate para hablar sobre tus experiencias y dar ejemplos concretos que demuestren tus capacidades. Para demostrar esto, debes abstenerte de hablar de forma general, mientras más específico seas, más resaltarás tu respuesta;

(2) Conocer tu personalidad y actitud: los entrevistadores buscan entender quién eres más allá de tu currículum. Quieren ver si encajas con la cultura de la empresa y si tu actitud y valores son compatibles con los del equipo. Ser auténtico y mostrar tu verdadera personalidad es tan importante como demostrar tus habilidades técnicas;

(3) Evaluar tu motivación e interés: las empresas quieren asegurarse de que estás genuinamente interesado en el puesto y en la organización. Siempre buscan a alguien que quiera quedarse varios años así que asegúrate de demostrar que tú eres ese candidato. Para lograr esto debes investigar sobre la empresa y el sector antes de la entrevista y demuestra tu entusiasmo por el rol específico al que aplicas. Preguntas bien pensadas pueden mostrar tu interés y tu deseo de contribuir al éxito de la empresa;

(4) Verificar experiencia y logros: aunque tu currículum detalla tu experiencia laboral y académica, la entrevista es el momento para profundizar sobre tus logros así que prepárate para discutirlos. Demuestra que sabes enfrentar con éxito todo tipo de desafío, conflicto y adversidad. Prepara tus respuestas a típicas preguntas pero enfócate en hablar sobre soluciones y logros;

(5) Establecer expectativas mutuas: la entrevista es también tu oportunidad para evaluar si la empresa es el lugar adecuado para ti. Preguntar sobre el día a día del trabajo, las oportunidades de desarrollo profesional y

la cultura de la empresa. Asegúrate de que el puesto esté alineado con tus objetivos y valores personales. Recuerda que una relación laboral funciona con dos partes (empleador y empleado) ganando. Así que olvídate de tener entrevistas en modo de interrogación y concéntrate en definir lo que buscas y preguntar si las empresas lo tienen (Sección Objetivos Relevantes Dentro de una Entrevista Laboral, párr. 5-10).

El enfoque del autor hace referencia a que la entrevista laboral cumple múltiples propósitos claves, no solo permite evaluar las competencias técnicas y habilidades blandas del candidato, sino también conocer su personalidad, actitud y valores para determinar si encaja con la cultura organizacional. Además, busca medir su motivación e interés genuino por el puesto, profundizar en su experiencia y logros, y asegurar que exista una coincidencia de expectativas entre el aspirante y la empresa, garantizando así una relación laboral duradera y productiva.

Objetivo del Entrevistado

La entrevista es un elemento clave en el proceso de selección, ya que proporciona información más exhaustiva y detallada sobre los candidatos que la que figura en el currículum vitae. La entrevista pone a prueba las habilidades de interacción y define los procesos de pensamiento y los valores fundamentales de los candidatos. (Indeed, 2025, párr. 1).

Esta perspectiva comenta que en una entrevista de trabajo se pueden encontrar con distintos aspectos como las técnicas y los recursos que utilice el responsable de selección serán muy importantes en el devenir de la entrevista. Por muy preparados que se este, hay aspectos clave, como un currículum vitae impactante o una excelente carta de intenciones,

o haya trabajado mucho en la seguridad para proyectar confianza, siempre quedará la duda de cómo tratar al interlocutor.

Según GCF Global (s.f), indica los siguientes objetivos del entrevistado:

- (1) Demostrar que quiere y puede desarrollar las funciones de la vacante a la cual se ha presentado;
- (2) Conocer más a fondo la empresa y los detalles menores del puesto que la compañía ofrece;
- (3) Causar una buena impresión al entrevistador tanto laboral como personalmente;
- (4) Ampliar la información de su hoja de vida compartiendo experiencias y aprendizajes;
- (5) Mostrar algunos rasgos de su personalidad que complementan su perfil profesional;
- (6) Lo más importante: conseguir el empleo (Sección Objetivos del Entrevistado, párr. 3).

Los objetivos señalan que el entrevistado demuestre su capacidad para el puesto, que deje en claro que cuenta con todo lo requerido para ejecutar de manera óptimas los requerimientos del puesto, así mismo es necesario que de la impresión de conocer la empresa, esto da a entender que el candidato investigo y que en realidad le interesa laborar en ese lugar; causar buena impresión siempre es fundamental en las entrevistas laborales, por su parte ampliar la información que por cuestión de espacio no se logra colocar en el currículum se podría considerar la columna vertebral de la entrevista; por ultimo obtener el empleo, destacando la importancia de la preparación y la proyección profesional.

Tipos de Entrevista Laboral

Una entrevista es un diálogo establecido entre una o más personas con el fin de tratar ciertos tópicos que pueden ser previamente establecidos. El objetivo final de esta técnica es la de obtener información valiosa acerca de distintos aspectos como la preparación académica de un candidato para un puesto laboral (Viu, 2023, párr. 1).

El autor indica que la entrevista es un diálogo estructurado cuyo propósito es recopilar información relevante sobre el candidato, incluyendo su preparación académica y competencias, lo que permite al entrevistador evaluar su idoneidad para el puesto laboral. Por ello la entrevista se considera una de las técnicas más utilizadas en los procesos de selección, ya que permite recolectar información significativa para la toma de decisiones. Martos (2020), indica cuales son los tipos de entrevista laboral de acuerdo a la selección de personal puede ser:

(1) Colectiva o grupal. con ella se busca encontrar gente que sepa trabajar adecuadamente y alcanzar un alto grado de rendimiento en equipos de trabajo. Mide también la iniciativa, la capacidad de comunicación y de persuasión, el liderazgo, y la capacidad de relación social de los candidatos; (2) Individual. Este tipo de entrevista permite ampliar información del currículum y analizar otros aspectos del candidato que el entrevistador cree que son necesarios para el correcto desempeño del puesto (Sección Tipos de Entrevista en Selección de Personal, p. 34).

Según Martos (2020), menciona la función del desarrollo del diálogo en una entrevista laboral las cuales son las siguientes:

(1)Dirigida: El entrevistador, tras haber estudiado detenidamente el currículum del candidato y saber lo que el puesto de trabajo en cuestión requiere, acude a la entrevista con un guion de preguntas para hacer, con el fin de obtener la información que necesita, y así llegar a una conclusión sobre la adecuación de la persona al puesto. Esta entrevista no es la más complicada para el candidato, ya que se limita a contestar a lo que le preguntan; (2) Abierta: Es un tipo de entrevista más difícil, ya que las preguntas son abiertas, dejando que el candidato exprese sus sentimientos, opiniones, etc, de forma espontánea. Es importante ser muy sincero en este tipo de entrevista, porque si en algún momento te contradices con algo que anteriormente dijiste, el entrevistador desconfiará y surgirán las dudas en cuanto a tu válida para el puesto; (3) Semidirigida: Consiste en una mezcla de los dos tipos anteriores. El entrevistador hace algunas preguntas cerradas y otras abiertas es el tipo de entrevista más común; (4) Entrevista “no formal”: En algunos sectores, con gran rotación de personal, el proceso de selección para los puestos de trabajo consiste en una entrevista personal informal con el encargado de contratación. Suelen ser para puestos para los que no se exige un gran nivel de calificación (Sección Función del Desarrollo del Diálogo en una Entrevista Laboral, p. 44).

El estilismo de una entrevista de trabajo hará que quien entreviste pueda hacerse una idea aproximada sobre quién es. El estilo importa aún más si está realizando un proceso de selección para un trabajo que sea de cara al público, pero tampoco pasará desapercibido en el resto (Scofield y Calvo, 2024, párr. 2).

Desde un punto de vista el autor destaca que la vestimenta en una entrevista laboral debe ser formal, sobria y en buen estado, transmitiendo seguridad y profesionalismo, lo que contribuye a causar una buena impresión y proyectar autonomía ante los entrevistadores.

Para una entrevista de trabajo, es crucial causar una buena impresión con la manera de vestir, así que opta por ropa formal y sobria, evitando colores estridentes o estampados llamativos. La ropa debe estar en buen estado y siendo cómoda; por lo cual debe generar seguridad y autonomía a la persona (Scofield y Calvo, 2024, párr. 1).

Según Puchol (s.f), menciona algunos pasos que puedes seguir para hacer una entrevista de trabajo:

(1) Comienza elaborando un esquema general para la entrevista de contratación, destaca los puntos clave de la reunión, las preguntas que te has hecho tras leer su currículo vitae y su carta de presentación; (2) Toma un tiempo de preparación y aislamiento en un lugar tranquilo durante el tiempo que dure el intercambio; (3) Tómate el tiempo de presentarte, describe el puesto de trabajo en cuestión y el contexto de la empresa en el que podría trabajar el candidato. Este paso es crucial, ya que da a tu entrevistado la oportunidad de saber con quién está tratando y de crear confianza para el resto de la entrevista; (4) No sigas al pie de la letra el programa de la entrevista, déjate guiar por la espontaneidad del intercambio; (5) Haz un balance de las competencias técnicas adquiridas por el candidato a lo largo de su vida personal y de su experiencia profesional, además de preguntar por sus habilidades de comportamiento; (6) Tratar de entender las motivaciones del

candidato para el trabajo. Se trata de un paso esencial para verificar la correspondencia entre el candidato, la cultura de tu empresa y el puesto a cubrir; (7) Haz también un balance de las actividades extraprofesionales, es una forma de ir más allá del aspecto profesional, esto ayuda a revelar la personalidad y los valores del entrevistador; (7) Cuando haya obtenido las respuestas a todas tus preguntas, da a tu entrevistado la oportunidad de hacer sus propias preguntas y expresar sus propias dudas, haciéndolo sentir libre en este intercambio; (8) Concluye la reunión compartiendo con el candidato los elementos que determinarán el resto del proceso y agrádecele el tiempo que te ha dedicado (Sección Pasos Para Hacer una Entrevista Laboral, párr. 10-11).

En el proceso de entrevista laboral, no solo importan las respuestas verbales del candidato, sino también las señales no verbales que proyecta. Por ello, es fundamental comprender el lenguaje corporal, ya que gestos, posturas y expresiones faciales pueden reforzar o contradecir el mensaje hablado. A continuación, se abordará cómo el uso adecuado del lenguaje corporal puede marcar la diferencia en el resultado de una entrevista.

Lenguaje Corporal

El lenguaje corporal es una forma de comunicación no verbal que refleja emociones, actitudes y rasgos de personalidad. Su correcta interpretación y uso, especialmente durante la entrevista laboral, permite transmitir seguridad, profesionalismo y confianza.

Comprender el poder del lenguaje corporal es clave para causar una buena impresión y fortalecer la comunicación más allá de las palabras. A continuación conoceremos cada uno de estos aspectos y su importancia en el ámbito laboral.

El lenguaje corporal consiste en la comunicación expresada a través de los gestos, posturas y movimientos tanto corporales como faciales. Además abarca todas las señales, conscientes e inconscientes, que nuestro cuerpo emite y que reflejan nuestro estado emocional o intenciones. Mediante el lenguaje corporal, que es utilizado en mayor medida que el lenguaje verbal, es posible detectar el estado emocional de quien lo emite (García, 2024, párr. 3).

La Relación entre Personalidad y Lenguaje Corporal

“La personalidad es un constructo hipotético que inferimos de la conducta de las personas. Comprende una serie de rasgos característicos del individuo, además de incluir su forma de pensar, ser o sentir” (Ruiz, 2025, párr. 2).

De acuerdo con el autor, la personalidad abarca tanto la conducta manifiesta como la experiencia privada de la persona (sus pensamientos, deseos, necesidades, recuerdos). Se trata de algo distintivo y propio de cada persona, pues, aunque existan algunos tipos de personalidad, lo cierto es que cada persona es única, como también lo es su personalidad.

Que el lenguaje corporal tiene una gran influencia en la impresión que dan las personas y en cómo se asimila lo que exteriorizan. No hay más que echar un vistazo a fotos o grabaciones en vídeo de discursos famosos. Ahí es fácil de identificar que no solo el contenido de un discurso contribuye de forma decisiva al éxito, sino también la dinámica con la que se expone (Ionos, 2023, párr. 6).

La idea anterior evidencia que la efectividad de un discurso no depende únicamente de su contenido, sino también de la forma en que se comunica, incluyendo la claridad y la manera de expresarlo.

Castel (2017), menciona una serie de posturas en cuanto a la personalidad que definen a una persona las cuales son las siguientes:

(1) Personalidad tímida. En situaciones sociales las personas son más propensas a mantener los brazos y las piernas cercanos al eje vertical de su tórax; (2)

Personalidad Abierta. En este estilo se caracteriza por la apertura a la experiencia y la búsqueda de nuevos estímulos. Por lo que respecta al lenguaje no verbal asociado a esta clase de persona; (3) Personalidad Dominante. Las personas dominantes

expresan su poder a través de sus gestos y posturas. Frecuentemente realizan movimientos rápidos y potentes; (4) Personalidad Amable. La personalidad amable

es típica de individuos que tratan de expresar constantemente que sus intenciones son buenas y que no hacen falta mantener las defensas altas (5) Personalidad

emocionalmente estable. Estas personas mantienen un lenguaje corporal que tiende hacia la neutralidad, lo cual significa que el estilo que utilizan para expresar como

se siente es tan estable como su estado de ánimo (Sección Serie de Posturas de Personalidad párr. 9-13).

La clasificación del autor es útil para comprender como el lenguaje corporal refleja rasgos de personalidad. Es importante mencionar que estas categorías permiten interpretar mejor las interacciones sociales y ajustar nuestra comunicación de forma más efectiva.

Lenguaje Corporal adecuado Durante la Entrevista Laboral

En una entrevista de trabajo, no importa únicamente lo que dices, sino también la forma como lo dices. Tu lenguaje corporal puede transmitir mucho acerca de ti,

desde tu confianza y profesionalismo hasta el entusiasmo que tienes por el puesto al que postulas (Soen, 2023, párr. 1).

De acuerdo con el autor, en una entrevista de trabajo el lenguaje corporal es tan relevante como el contenido verbal, ya que puede reflejar confianza, profesionalismo y entusiasmo. En este sentido, es fundamental cuidar no solo lo que expresas con palabras, sino también la manera en que comunicas a través de gestos y posturas.

Investigaciones han demostrado que más del 90% de la comunicación humana es no verbal, lo que significa que la forma en que te mueves y te comportas durante una entrevista es decisiva al momento de obtener el empleo de tus sueños (Soen, 2023, párr. 2).

El Poder del Lenguaje Corporal

“En una entrevista, los entrevistadores no solo buscan respuestas a sus preguntas; también evalúan la personalidad, tu confianza, tus valores y tu entusiasmo por el puesto, y gran parte de esta evaluación se basa en la imagen que proyectas” (Soen, 2023, párr. 4).

Esta idea destaca que en una entrevista que la impresión general y la imagen que se proyecta resulta tan relevante como las respuestas dadas, esta perspectiva resalta la necesidad de cuidar tanto la comunicación verbal como la no verbal.

Lenguaje Corporal en la Entrevista Laboral

El lenguaje corporal es la forma más importante de la comunicación no verbal, ya que la expresión facial, los gestos y la postura corporal son la expresión más inmediata de nuestros sentimientos. La razón de esto es que la mayoría de estas señales se emiten de forma inconsciente (Ionos, 2023, párr. 3).

Así mismo el autor señala que el lenguaje corporal representa la forma más significativa de comunicación no verbal. Esta perspectiva subraya la necesidad de ser consciente de nuestra señales no verbales, especialmente en contexto profesionales y sociales.

El lenguaje corporal engloba todas las señales conscientes e inconscientes del cuerpo que dan información sobre el estado emocional o las intenciones de una persona. Se incluyen aquí todas las expresiones no verbales de los gestos, la expresión facial, la postura corporal y el movimiento (Ionos, 2023, párr. 4).

Los movimientos corporales no verbales como los ojos despiertos y abiertos, jugar con los mechones del cabello o se tiran de la barba, así como el entrecruzar las manos en el regazo, cruzar los brazos, mano encerrada en forma de puño, encoger hombros, barbilla levantada, pecho hinchado, pies sentados en el borde de la silla, entre otra, estas son algunas posturas que no se recomiendan hacer al momento de aplicar a una entrevista de trabajo (Ionos, 2023, párr. 6).

Esta teoría indica que la postura como cruzar los brazos, levantar la barbilla en exceso o sentarse en el borde de la silla puede generar percepciones negativas en una entrevista laboral. Esta observación destaca la importancia de mantener un lenguaje corporal adecuado para fortalecer la impresión que se desea transmitir.

Las Emociones durante la Entrevista Laboral

Las emociones desempeñan un papel determinante en el desarrollo de la entrevista laboral, ya que influyen tanto en la manera en que el candidato se expresa como en la percepción que el entrevistador construye de él. La ansiedad, los nervios o la inseguridad

pueden limitar la claridad del discurso y afectar negativamente la comunicación no verbal; por el contrario, emociones como la confianza, la serenidad y el entusiasmo favorecen una interacción más fluida y convincente. En este sentido, la gestión emocional adecuada se convierte en un factor clave para proyectar seguridad y profesionalismo, incrementando así las posibilidades de éxito en el proceso de selección.

“Actualmente una de las capacidades que se está intentando detectar en los candidatos, es la inteligencia emocional o grado de desarrollo de las competencias emocionales, es decir, la capacidad para reconocer sentimientos propios y ajenos, y la habilidad para manejarlos” (Mandel, 2018, párr. 2).

“Los nervios, el miedo, la timidez o la inseguridad son emociones que se manifiestan con frecuencia en una entrevista laboral. Esto se da debido a que la entrevista es percibida como una “evaluación” que se debe aprobar”(Reinoso, 2018, parr. 1).

También Reinoso (2018), menciona consejos para liberar emociones y lograr una mayor efectividad en una entrevista de trabajo

(1)Somos Seres Emocionales: En primer lugar es necesario tomar en cuenta que somos seres emocionales y que la emoción siempre va a ser parte de nuestra interpretación de la vida. El objetivo no es suprimir dicha emoción sino cambiar la manera de ver las cosas para liderarlas y lograr mejores resultados; (2) Muestra tu diferencial: Si bien la entrevista tiene como uno de sus objetivos “filtrar” a cierto número de candidatos , no sólo debería verse como una evaluación , sino como una oportunidad de mostrar tu valor agregado para el puesto en cuestión; (3) Prepárate: El miedo o la inseguridad al momento de realizar una entrevista pueden superarse

con preparación previa. Tomate un tiempo para pensar qué te pueden preguntar o qué te han preguntado en instancias anteriores y cómo puedes mejorar o pulir esas respuestas; (4) Investiga: Averigua tanto sobre el puesto como puedas sobre el puesto y la empresa a través de la web, las redes sociales, internet (Sección Consejos para Liberar Emociones, párr. 3-4).

El autor resalta que el manejo de las emociones y la preparación son elementos clave para lograr efectividad en una entrevista laboral. Reconocer las propias emociones, mostrar el valor diferencial, prepararse previamente e investigar sobre la empresa permite al candidato desempeñarse con mayor seguridad y aumentar sus posibilidades de éxito.

Desde hace unos años los procesos de selección ya no están atendiendo únicamente al perfil curricular del candidato (experiencia profesional previa y formación académica) sino que también intentan identificar las competencias o características de éste que puedan llevarlo a un desempeño con éxito del puesto ofertado (Mandel, 2018, párr. 1).

Esto señala que los procesos de selección actuales van más allá del análisis del currículum, ya que buscan identificar las competencias y características personales del candidato que permitan un desempeño exitoso en el puesto, reconociendo la importancia de factores más allá de la experiencia y la formación académica

El entrevistador pretenderá conocer las actitudes y comportamientos que tuvo el entrevistado en un pasado reciente y en situaciones concretas, no pretenderá que opine sobre cómo se considera (autoevaluación) sino que buscará que describa esas situaciones y preguntará si crees que actuaste de forma adecuada en una

determinada situación, o sobre cómo crees que te desenvolverías en el nuevo puesto de trabajo (Mandel, 2018, párr. 5).

Según Mandel (2018), menciona consejos para supera con éxito la entrevistas los cuales son:

(1) Relata las situaciones siempre en primera persona del singular. Evita el nosotros, nuestro equipo, el entrevistador quiere conocer que sentiste o pensaste tú; (2) Incluye durante la conversación el « pensé yo “y el «yo me sentí», de esta forma le dejas claro al entrevistador de qué manera contribuiste en la situación; (3) Primero debes dar al reclutador una breve visión general de la situación que vayas a relatar y posteriormente contarle detalles; (4) No demuestres sensación de que estás incómodo con las preguntas que te hace; (5) Muestra una actitud positiva; puedes contar experiencias negativas, pero argumenta transformando lo negativo en positivo (Sección Consejos para Superar con Éxito la Entrevista Laboral, párr. 6-9).

La idea del anterior muestra que la entrevista el entrevistador busca evaluar las actitudes y comportamientos del candidato a partir de experiencias pasadas y situaciones concretas, enfocándose en hechos reales más que en percepciones personales, con el fin de anticipar su desempeño en el puesto.

En resumen, el lenguaje corporal y la gestión de las emociones desempeñan un papel decisivo en el éxito de una entrevista laboral. Gestos, posturas y expresiones faciales transmiten confianza, profesionalismo y rasgos de personalidad, mientras que el manejo adecuado del estrés y la inteligencia emocional refuerzan la impresión positiva que recibe

el entrevistador. Dominar estos aspectos no verbales y emocionales permite al candidato proyectar seguridad y aumentar sus posibilidades de lograr el empleo deseado.

Las Competencias

En el entorno laboral actual, las competencias se han convertido en un elemento esencial para el desarrollo profesional y la empleabilidad. No se limitan únicamente a los conocimientos técnicos, sino que abarcan actitudes, habilidades y destrezas que permiten a una persona desempeñar eficazmente sus funciones, adaptarse a diferentes contextos y responder a las demandas de las organizaciones. Estas cualidades integran tanto aspectos académicos como interpersonales, y son clave para destacar en un mercado laboral cada vez más competitivo.

La competencia puede definirse como la actitud que tiene una persona, formada por capacidades, habilidades y destrezas con las que cuenta para realizar una actividad o cumplir un objetivo dentro del ámbito laboral demandados por la empresa u organización, tanto del nivel académico o interpersonal (Martínez, 2020, párr. 1).

Tal como lo señala el autor, es fundamental entender la importancia de desarrollar no solo conocimientos técnicos, sino también habilidades interpersonales y actitudinales, ya que estas competencias determinan la eficacia y adaptabilidad de un trabajador dentro de cualquier organización.

“Se continua mencionando que las competencias son aquellas características individuales, como las motivaciones, los valores y los rasgos, que le permiten a una persona determinada desempeñarse óptimamente en su puesto de trabajo” (Zambrano, 2024, párr. 4).

Esta idea plantea que las competencias y habilidades permiten fortalecer las denominadas habilidades blandas, las cuales guardan una estrecha relación con el desempeño laboral dentro de la empresa u organización, así como con la calidad de las relaciones interpersonales establecidas con otros colaboradores.

Habilidades Blandas

“Son aquellas que nos permiten desempeñarnos exitosamente en nuestras tareas emprendidas, un conjunto de habilidades que tienen que ver con el saber ser, esas habilidades que nos permiten relacionarnos adecuadamente con los demás, con el entorno y con nosotros mismos” (Zambrano, 2023, p. 259).

Castro (2024), sostiene la idea que, Las habilidades blandas también son conocidas como habilidades de las personas o habilidades interpersonales, se relacionan con la forma en que te relacionas e interactúas con otras personas. Por lo tanto, estas habilidades blandas son rasgos de personalidad y actitudes con las cuales algunas personas nacen y otras van adquiriéndolas a través de las experiencias y el tiempo, además de las competencias que van desarrollando donde aprenden a resolver problemas, de modo que comienzan a construir relaciones saludables (párr. 10).

Esta perspectiva del escritor, subraya que las habilidades blandas no son únicamente talentos innatos, sino capacidades que se fortalecen mediante la práctica y la reflexión. Reconocer su importancia permite a las personas trabajar en su desarrollo personal y profesional, construir relaciones más saludables y responder de manera efectiva a los desafíos laborales.

Importancia de las Habilidades Blandas en el Ámbito Laboral

“Las habilidades blandas hacen referencia a las siguientes habilidades: conocer las emociones y sentimientos propios, manejarlos, reconocerlos, crear la propia motivación, gestionar las relaciones, interpretar situaciones, persuasión, dirección, negociación, resolución de conflictos, la cooperación y el trabajo en equipo”. (Oliveros, 2022, p. 103)

Esta idea menciona que las habilidades blandas son competencias esenciales que incluyen reconocer y gestionar emociones, motivarse, comunicarse eficazmente, resolver conflictos y trabajar en equipo, fortaleciendo tanto las relaciones interpersonales como el desempeño profesional.

Olivero (2022), menciona que existen habilidades blandas que son importantes en el ámbito laboral:

- (1) Liderazgo: Es un conjunto de capacidades que un individuo tiene para influir en la forma de ser de las personas o de un grupo determinado, haciendo que este equipo trabaje con entusiasmo logrando así, las metas y objetivos marcados;
- (2) Gestión de conflictos: Los conflictos son habituales en cualquier entorno laboral y personal, pueden sucederse con clientes, jefes, subordinados o compañeros y pueden provenir de diferencias entre intereses profesionales, valores personales, culturales o simplemente por la existencia de personalidades opuestas;
- (3) Motivación: La motivación laboral se puede entender como el resultado de la interrelación del individuo y el estímulo realizado por la organización con la finalidad de crear elementos que impulsen e incentiven al empleado a lograr un objetivo;
- (4) Comunicación efectiva. es aquella en la que el emisor y el receptor codifican un

mensaje en forma equivalente. Así, el mensaje es transmitido de forma exitosa: el receptor comprende el significado y la intención del mensaje emitido; (5) La innovación y adaptabilidad: innovación y adaptabilidad como la capacidad para permanecer abierto a las ideas y enfoques nuevos y lo suficientemente flexibles como para responder rápidamente a los cambios (Sección Habilidades Blandas que son Importantes en el *Ámbito Laboral*, p. 105).

Las habilidades blandas son fundamentales en el ámbito laboral, ya que permiten a los profesionales liderar equipos, gestionar conflictos, mantenerse motivados, comunicarse de manera efectiva e innovar con adaptabilidad. Estas competencias no solo facilitan la consecución de objetivos organizacionales, sino que también fortalecen las relaciones interpersonales y la capacidad de respuesta frente a los cambios del entorno laboral.

Para efectos de este informe, se optó por desarrollar únicamente algunas competencias específicas, con el objetivo de profundizar en aquellas que resultan relevantes para el desempeño profesional y la interacción en el ámbito laboral. Entre estas competencias se encuentran la gestión de las emociones en el ámbito laboral, la comunicación asertiva, la resolución de conflictos y el trabajo en equipo, ya que cada una de ellas representa un componente esencial para la efectividad personal y colectiva dentro de cualquier organización.

La Gestión de las Emociones en el *Ámbito Laboral*

La gestión emocional se puede definir como el conjunto de procesos psicológicos que hacen que las personas podamos identificar cada una de nuestras emociones. No

se trata de saber controlar completamente las emociones sino de reconocerlas y saber ajustarlas a nuestra estabilidad mental (Luque, 2022, párr. 1).

Esta definición es muy valiosa porque reconoce que las emociones son parte natural de la experiencia humana y que el objetivo no es reprimirlas, sino comprenderlas y regularlas de manera saludable.

Continuando con la idea del autor las emociones nos ayudan a la hora de tomar decisiones y a adaptarnos a la realidad que se vive ya sea positiva o negativa, lo que permite adecuarse al entorno de cada día. La manera en que cada ser humano experimenta una emoción es personal y única.

La gestión de emociones en el área laboral implica reconocer, comprender y regular las experiencias emocionales para promover un ambiente de trabajo saludable y productivo. Esto implica evitar reacciones compulsivas, buscar soluciones asertivas y abordajes basados en la calma y la racionalidad (Iberonex, 2024, párr. 8)

Por lo tanto es importante gestionar las emociones en el ámbito laboral ya que se basa en el autoconocimiento, la aceptación, la regulación de estos, así como también el buscar apoyo emocional, la práctica de la inteligencia emocional y establecer límites saludables, es una manera exitosa de poder rendir en el trabajo y llegar a ser estable laboralmente.

Que las emociones están a la orden del día, son básicamente la manera de ser una persona, he aquí la importancia de aprender a manejarlas y controlarlas de manera asertiva dentro del ambiente de trabajo, aprender a reconocerlas dará un éxito en el

ambiente laboral entre los colaboradores y la producción de trabajo será de agrado entre todos (Iberonex, 2024, párr. 5).

Esta idea de resalta que reconocer y gestionar adecuadamente las emociones no solo contribuye al bienestar individual, sino que también fortalece el clima organizacional y el rendimiento colectivo, aspectos clave para el éxito de cualquier equipo o empresa.

Según Luque (2022), menciona que para gestionar las emociones hay que saber:

Que es primordial desarrollar nuestra inteligencia emocional. Debemos aprender a gestionar nuestras habilidades psicológicas (estas hacen que expresemos de manera equilibrada nuestras emociones), entender las emociones de los demás y utilizar la información que recabamos de todo ello para así poder orientar nuestro comportamiento y pensamientos (párr. 5).

La inteligencia emocional es algo primordial en el ambiente laboral, por lo cual las emociones juegan un papel importante, al experimentar emociones, sobre todo en el ámbito laboral es normal que las personas experimenten diferentes situaciones y problemas a los que muchas veces se está expuesto como sea de forma positiva o negativa. Cabe mencionar que todos experimentan las emociones de forma diferente (Luque, 2022, párr. 7).

Esta idea evidencia que la capacidad de comprender y gestionar las emociones constituye un factor esencial para la adaptación a los distintos desafíos que se presentan en el entorno laboral. El manejo adecuado de las emociones no solo contribuye a mantener relaciones interpersonales saludables, sino que también favorece la construcción de un clima organizacional positivo. Asimismo, permite que los individuos respondan de manera

constructiva tanto a experiencias favorables, como el reconocimiento y el logro de metas, como a situaciones adversas, tales como la crítica o el fracaso. En este sentido, la inteligencia emocional se convierte en un recurso clave para potenciar la resiliencia, fortalecer la motivación y promover un desempeño laboral más eficiente y equilibrado.

Según Ibor (2023), para gestionar adecuadamente las emociones y fortalecer la inteligencia emocional en el ámbito laboral, es importante tomar en cuenta ciertas pautas que permitan desenvolverse en un entorno de trabajo sano y equilibrado, tales como:

- (1) Conocer las emociones, así como el saber reconocerlas, es importante y esencial para abordarlas;
- (2) Autorreflexión el tratar de entender las causas del porqué sucedieron eso ayudará a entender y gestionar las situaciones que se atraviesan;
- (3) Aceptación sin avergonzarse de los sentimientos, sin juzgarse, simplemente aceptando que todo sucede por una razón;
- (4) Respiración centrándose en la atención ayudando a enfocarse en el presente y evitar las emociones negativas que abrumen;
- (5) Observarse en un espejo es verse las emociones que resultan ser negativas, lo importante de este ejercicio es sonreír, aunque no se tenga ganas, pero con esa sonrisa forzada ayuda a liberar endorfinas que harán sentirte mejor y calmado viendo la situación desde otra perspectiva;
- (6) Céntrate en los pensamientos positivos esto con la idea de detectarlas, analizarlas y dejarlas pasar sin recrearte más tiempo ni darles vueltas en tu cabeza, lo mejor es centrarse en lo bueno y en aquello que te haga sentir feliz;
- (7) Tener voluntad al comprometerse con las metas y trazar planes a corto y largo plazo de manera positiva;
- (8) Practicar la escucha activa para poder entender las emociones de los demás no basta con solo

oír, por cual es importante escuchar a los demás y el entendimiento mejorara (9)

Libera el estrés por medio de hacer ejercicio, la meditación y el yoga, esto ayuda a reducir la intensidad de tus emociones y a mantener un equilibrio emocional; (10)

Buscar apoyo emocional esto con el objetivo de aprender a gestionar las emociones de manera que no interfieran de manera significativa en la relación interpersonal (Sección Como Gestionar Adecuadamente las Emociones en el Ámbito Laboral párr. 6-12).

Al gestionar las emociones de manera clara dará una mejor relación en el ambiente donde se desenvuelve y se convive con diferentes personas en distintas situaciones, ayudando a resolver conflictos de forma eficaz, tomando en cuenta las características y personalidades de otras personas, expresando las emociones de forma positiva aprendiendo a conocerlas e identificarlas, ayudando a lidiar con las presiones del día a día, de manera que se pueda adaptar a las circunstancias cambiantes y enfrentándose de la mejor manera

Comunicación Asertiva

De acuerdo con Psicología y Psiquiatría (2024), mencionan que:

La comunicación asertiva es un estilo de comunicación que implica expresar tus ideas, opiniones y sentimientos de manera clara, directa y respetuosa, sin agredir ni menospreciar a los demás. Se basa en el respeto mutuo y en la búsqueda de un equilibrio entre tus propias necesidades y las de los demás (párr. 1).

Esta teoría demuestra que desarrollar habilidades de comunicación asertiva no solo mejora la interacción personal y profesional, sino que también contribuye a resolver

conflictos, fortalecer relaciones y generar un ambiente de trabajo más colaborativo y armonioso.

Así mismo Psicología y Psiquiatría (2024), sostiene que:

Que la asertividad implica ser capaz de comunicar tus deseos y necesidades de manera firme, pero sin ser agresivo o pasivo. El objetivo es expresarte de forma clara y honesta, manteniendo el respeto por ti mismo y por los demás. La comunicación asertiva es fundamental en diversos ámbitos de la vida, tanto en el personal como en el profesional (párr. 2).

Mapfre (2024) afirma:

La falta de comunicación asertiva puede dar lugar a malentendidos, tensiones y conflictos innecesarios en el lugar de trabajo. Cuando los empleados son capaces de expresar sus ideas y opiniones de manera clara y respetuosa, se crea un ambiente propicio para la colaboración y la innovación. La asertividad promueve la apertura y la confianza, lo que facilita la construcción de relaciones sólidas entre colegas (párr. 3).

Este planteamiento destaca que la comunicación asertiva es fundamental en el trabajo, ya que evita malentendidos y conflictos, fomenta la colaboración y la confianza y contribuye a establecer relaciones sólidas y un ambiente laboral positivo.

Por su parte Amayaco (s.f), menciona que una comunicación asertiva se caracteriza por:

(1) Hacer respetar tus derechos y respetar los de los demás: Comunicarte asertivamente significa ser fiel a ti mismo, hacer respetar tus derechos, al mismo tiempo que respetas los derechos de las demás personas; (2) Expresar

ideas y emociones de forma directa, honesta, empática y respetuosa: Si te comunicas de forma honesta y directa, pero no eres respetuoso y empático, serás percibido como agresivo (3) Pedir lo que necesitas, sin olvidarte de las necesidades de otras personas: La comunicación asertiva es la forma más efectiva de llegar a acuerdos gana-gana donde las necesidades de ambas personas son consideradas importantes; (4) Expresar tus sentimientos sin juzgar ni culpar a otros: Un elemento fundamental de la comunicación asertiva es la responsabilidad; (5) Comunicarte de forma firme, tranquila y segura. El punto medio entre la rudeza y la sumisión es la firmeza. Comunicarte con firmeza significa que cuando es necesario, pedir, exigir o corregir, puedes hacerlo con calma, manteniéndote tranquilo, al mismo tiempo que te comunicas con fortaleza y seguridad (Sección Caracterización de Comunicación Asertiva, párr. 4-7).

De acuerdo con el autor la comunicación asertiva es una habilidad esencial que permite expresar ideas, emociones y necesidades de manera directa, honesta y respetuosa, haciendo valer los propios derechos sin afectar los de los demás. Esta forma de comunicación fortalece las relaciones interpersonales, facilita la resolución de conflictos y promueve acuerdos equitativos en el ámbito laboral y personal.

También Amayaco (s.f), indica que hay una serie de características de la comunicación asertiva.

(1) Son auténticas y valientes. Si quieres ser una persona asertiva debes expresar de forma honesta lo que piensas y sientes. La sinceridad implica ser

auténtico y mostrarte cómo eres; (2) Son compasivas y buscan el bien común. Para ser asertivo debes comunicarte con calma y empatía cuando las personas cometen errores o no cumplen con tus expectativas; (3) Dominan sus egos. Convertirte en alguien asertivo será mucho más fácil cuando has trabajado en tu crecimiento interior, cuando sabes que eres más que tu ego y comprendes que estás conectado con los demás; (3) Se aman a sí mismas. La mezcla entre firmeza y calma que caracteriza la comunicación asertiva es producto de la confianza que surge del amor a uno mismo. De no sentirte superior ni inferior a los demás, sino de sentirte único y valioso; (3) Son emocionalmente inteligentes. Cuando las personas no son conscientes de sus emociones, o no saben regularlas, en situaciones de conflicto se comunican en piloto automático dominadas por lo que sienten, bien sea miedo, rabia, frustración, preocupación o dolor (Sección Serie de Características de la Comunicación Asertiva, párr. 8-11).

Esta idea destaca que la comunicación asertiva se caracteriza por la autenticidad, la empatía, el autocontrol y la inteligencia emocional. Estas cualidades permiten expresar ideas y emociones de manera honesta y respetuosa, promoviendo relaciones interpersonales saludables, el bienestar propio y el de los demás, así como la resolución efectiva de conflictos en distintos contextos.

Según Psicología y Psiquiatría (2024), afirma que existen 4 tipos de comunicación asertiva:

(1) **Directa:** expresa tus sentimientos y tus pensamientos de manera clara y sin rodeos. Este enfoque puede ser útil cuando necesitas ser directo y resolver un problema de manera rápida y eficaz; (2) **Empática:** implica entender y respetar las necesidades de la otra persona mientras te mantienes firme en tus propias convicciones; (3) **Asertiva:** implica defender tus derechos y expresarte de manera clara y firme sin preocuparte demasiado por los sentimientos de los demás. Este enfoque es útil cuando necesitas establecer límites claros y proteger tus intereses; (4) **Pasiva:** supone expresar tus pensamientos y sentimientos de manera tímida o sumisa, evitando el conflicto a toda costa. Aunque este enfoque puede parecer inofensivo, puede llevar a la acumulación de resentimiento y a la falta de respeto por parte de los demás (Sección Tipos de Comunicación Asertiva, párr. 5).

Esta idea menciona que la comunicación asertiva puede adoptar distintos estilos: directa, empática, asertiva y pasiva, cada uno con efectos diferentes sobre la resolución de conflictos, la defensa de derechos y la interacción interpersonal, subrayando la importancia de elegir el enfoque adecuado según la situación.

La comunicación asertiva disminuye los niveles de estrés (no nos sobrecargamos con excesivas responsabilidades, como les ocurre a las personas que no saben decir “no”), nos ayuda a controlar el mal genio, y mejora nuestras habilidades de afrontamiento, pues nos permite expresarnos efectivamente, defender nuestro punto de vista, a la vez que respetamos el de los demás (Gonzales, 2021, párr. 3).

Gonzales (2021), indica que la comunicación asertiva tiene presentes estos tres aspectos: (1) **Confianza:** creo en mi habilidad para manejar una situación; (2) **Claridad:** mi

mensaje es claro y fácil de entender; (3) Control: doy la información de manera calmada y controlada (Sección Aspectos de la Comunicación Asertiva, párr. 5).

Gonzales (2021), “señala que para una comunicación asertiva efectiva es clave mantener confianza en uno mismo, expresar los mensajes con claridad y transmitir la información de manera calmada y controlada”(párr. 6).

En síntesis, la comunicación asertiva se consolida como una herramienta fundamental para el fortalecimiento de las relaciones interpersonales en el ámbito laboral y personal. Su adecuada práctica no solo facilita la expresión clara y respetuosa de ideas, sentimientos y necesidades, sino que también contribuye a la prevención de conflictos, al establecimiento de vínculos de confianza y al fomento de un clima organizacional saludable. De este modo, el desarrollo de esta habilidad resulta indispensable para potenciar la cooperación, la productividad y el bienestar integral de los individuos dentro de cualquier contexto social o profesional.

Resolución de Conflicto

Un conflicto laboral es una confrontación entre dos o más empleados con opiniones, puntos de vista o actitudes que generan fricciones entre las partes. Es importante resolverlos, pues afectan al rendimiento, a la productividad y a la capacidad de la empresa para alcanzar sus objetivos (Personio, s.f, párr. 2).

Según Personio (2022), menciona puntos que son importantes al momento de resolver los conflictos laborales dentro de la empresa los cuales son los siguientes:

(1) Mantener un buen clima laboral, porque entorno de trabajo inadecuado limita la comunicación y la coordinación, que a la misma vez afecta al nivel de productividad;

(2) Reducir la tasa de rotación, pues un porcentaje de rotación bajo suele estar relacionado con un buen ambiente de trabajo; (3) Aumentar la motivación y el desempeño de los empleados. Si se resuelven los conflictos de forma satisfactoria, los equipos y empleados pueden verse reforzados; (4) Favorecer el libre flujo de ideas, opiniones y sugerencias. Cuando hay un buen clima, los trabajadores no tienen miedo a expresar sus ideas; (5) Promover el trabajo en equipo (Sección Punto que son Importantes para Resolver Conflictos Laborales en la Empresa párr. 6-8).

El autor resalta la resolución efectiva de conflictos laborales contribuye a mantener. Un buen clima laboral, reducir la rotación, aumentar la motivación y desempeño, fomentar la libre expresión de ideas y promover el trabajo en equipo. Es importante mencionar que abordar los conflictos de manera adecuada no solo mejora la productividad, sino que fortalece las relaciones con los empleados, genera un ambiente de trabajo más positivo y favorece la colaboración dentro de la organización.

De acuerdo con Personio (2022), menciona algunas a causas que crean conflictos:

(1) La personalidad de quienes se encuentran en conflicto; (2) Las acciones o decisiones propias de la que habilitan el problema; (3) Las dos anteriores unidas.

La empresa toma una decisión que, teóricamente, no tendría que generar un conflicto. Pero las personas a las que afecta, por sus características y personalidad, se sienten agraviadas y se crea un conflicto (Sección Causas que se Crean por el Conflicto, párr. 3-5).

La idea del autor destaca que la mayoría de estos desacuerdos o disputas surgen en el entorno de trabajo, ya sea entre empleados o entre empleados y la dirección, y pueden

afectar negativamente el rendimiento y la productividad. Estos se dan cuando existe un control o influencia dentro de la organización, además de las grandes expectativas que se tiene sobre el trabajo. Cada uno de estos factores se prestan para generar tensión dentro de la empresa. Por lo cual, es importante solucionar las diferencias, de una perspectiva clara y una comunicación asertiva saludable.

Trabajo en Equipo

Las organizaciones han sido cambiantes durante los últimos años a nivel mundial debido a la interdependencia de la globalización, el uso de las tecnologías de la información y comunicación, la distribución y complejidad de las cargas de trabajo y sobre todo la gran incertidumbre y lo impredecible de los escenarios políticos, empresariales y financieros. Convirtiéndose en un nuevo orden que lleva a las empresas a que se reorganicen en función de equipos de trabajo y se diseñen estructuralmente en equipos (Vargas, 2023, p. 31).

Los cambios constantes en el entorno global, impulsados por la globalización, la tecnología y la incertidumbre económica y política, obligan a las organizaciones a adaptarse mediante la reorganización estructural y el trabajo en equipo. Esta transformación evidencia que la flexibilidad y la colaboración son esenciales para mantener la competitividad y la eficiencia en un contexto empresarial cada vez más complejo.

El trabajo en equipo es considerado un punto clave y una ventaja competitiva). En la actualidad, debido a su gran importancia ha generado un cambio en la manera de trabajar, dando lugar a un incremento de los equipos de trabajo. Esta competencia

participativa permite aumentar la productividad, la innovación y la satisfacción en el trabajo (Carrera, 2019, p. 3).

“Trabajar en equipo, requiere la movilización de recursos propios y externos, de ciertos conocimientos, habilidades y aptitudes, que permiten a un individuo adaptarse y alcanzar junto a otros en una situación y en un contexto determinado”(Carrera, 2019, p. 3).

De acuerdo con la idea anterior, el trabajo en equipo implica la integración y coordinación de recursos, conocimientos, habilidades y actitudes, con el propósito de alcanzar metas compartidas dentro de un contexto determinado. Este proceso favorece la complementariedad entre los miembros del grupo, ya que cada individuo aporta sus fortalezas personales al servicio de los objetivos comunes.

Asimismo, el trabajo colaborativo contribuye al desarrollo de competencias sociales como la comunicación efectiva, la empatía, la resolución de conflictos y la toma de decisiones conjuntas, aspectos que resultan indispensables para la eficiencia organizacional. En este sentido, el trabajo en equipo no solo potencia la productividad y la innovación, sino que también promueve un clima de cooperación y confianza, consolidando relaciones laborales más sólidas y sostenibles a largo plazo.

Ventajas del Trabajo en Equipo

El trabajo en equipo, desde una perspectiva positiva, puede ser considerado como una herramienta que facilita el cambio en las organizaciones; proporcionándoles flexibilidad, integración de sus empleados, celeridad en el trabajo a desempeñar y fomento a la innovación (Hernández, 2019, p. 128).

Según Hernández (2019), menciona las siguientes son las ventajas del trabajo en equipo:

(1) Más motivación; (2) Mayor compromiso; (3) Más ideas; (4) Más creatividad; (5) Mejora de la comunicación y mejores resultados ventajas que, en su mayoría; (6) Se encuentran relacionadas con la sensación de pertenencia que se genera en los individuos que conforman el equipo (Sección Ventajas del trabajo en Equipo, p. 128).

Esta perspectiva del trabajo en equipo ofrece múltiples ventajas, como mayor motivación, compromiso, creatividad y generación de ideas, así como una mejora en la comunicación y los resultados. Estas ventajas se relacionan estrechamente con la sensación de pertenencia que experimentan los miembros del equipo, fortaleciendo su desempeño y cohesión.

El trabajo en equipo impulsa la mejora del desempeño de una organización, pero que para muchas empresas los equipos representan una carga de frustración y desilusiones; esto se debe a que en las grandes organizaciones el trabajo en equipo no cumple con las expectativas de aquellos que lo adoptan y en su lugar se agrega confusión y sobrecarga, aspectos que generalmente ocasionan sensaciones de fracaso y desinterés de los involucrados (Hernández, 2019, p. 128).

Hernández (2019), menciona que hay características que caben en la categoría de aspectos comunes para todo tipo de trabajo en equipo: (1) Interdependencia positiva; (2) Objetivo común; (3) Cohesión grupal; (4) Rol y funciones (Sección Características del Trabajo en Equipo, p. 130)

El autor señala que los trabajos en equipo efectivos comparten características fundamentales, como la interdependencia positiva, la definición de objetivos comunes, la cohesión grupal y la claridad en roles y funciones. Estos elementos son esenciales para garantizar la coordinación, la colaboración y el logro de metas compartidas

Otro aspecto representativo del trabajo en equipo es la existencia de un objetivo común para todos los miembros, esto sin importar las actividades o papeles desempeñados por cada individuo que conforma el equipo; pues todos están orientados a la consecución de un logro compartido por lo cual es necesario el compromiso e implicación de cada participante (Hernández, 2019, p. 136).

Metodología Aplicada

La municipalidad de Alajuela, a través de su oficina de Capacitación y empleabilidad, brinda atención a la población del cantón central de Alajuela. Esta oficina cumple funciones específicas orientadas a fortalecer las oportunidades laborales de los habitantes que llegan a la oficina, algunas de las cuales se detallan a continuación.

Durante el desarrollo de la práctica profesional supervisada en la Oficina de Capacitación y Empleabilidad de la Municipalidad de Alajuela, se ejecutaron cinco talleres dirigidos al fortalecimiento de habilidades blandas y al protocolo de vestimenta para entrevistas laborales. Asimismo, se brindó apoyo en la realización de otros talleres enfocado en habilidades blandas. De igual manera, se ofreció atención personalizada a las personas usuarias en la elaboración de sus currículum vitae, y se participó activamente en la planificación y realización de simulacros de entrevistas laborales, como parte de las estrategias de preparación para el empleo.

Población Atendida

La práctica profesional se orientó a la atención de personas residentes en el cantón de Alajuela, con edades comprendidas entre los 18 y 45 años, quienes se encuentran en proceso de búsqueda de empleo. Esta población accedió a los servicios de la oficina con el objetivo de fortalecer su perfil ocupacional. Entre sus principales características se identifica un bajo nivel de escolaridad, limitaciones económicas y, en la mayoría de los casos, escasa experiencia laboral.

La oficina cuenta con una base de datos en la que se registran las personas usuarias junto con su información personal. Actualmente, la atención se brinda mediante cita previa. Los usuarios se presentan en la oficina para agendar su cita y posteriormente se les ofrecen diversos servicios, tales como simulacros de entrevista laboral, revisión del currículum vitae y participación en talleres enfocados en el desarrollo de habilidades blandas.

Durante el transcurso de la práctica se brindó atención a 35 personas en la elaboración de su currículum vitae. En cuanto a la simulación de entrevistas laborales, se atendió a un total de 10 personas. Por otra parte, se desarrollaron 5 talleres de habilidades blandas con la participación de 40 personas. Estos talleres se organizaron en diferentes fechas, ya que se trataba de sesiones dinámicas de dos horas de duración, en las cuales se abordan dos temas por jornada.

Procedimientos e Intervenciones

El proceso se llevó a cabo por medio de asesorías, entrenamiento, capacitaciones y talleres dirigidos a los usuarios del cantón de Alajuela.

El proceso inició dando atención a la población que oscila entre las edades de 18 a 45 años. Actualmente la oficina cuenta con diferentes servicios en donde preparan a la persona para que pueda tener un mejor desenvolvimiento a la hora buscar empleo, estos servicios ayudan a la persona a que puedan desarrollarse mejor ante una oportunidad de empleo.

En el área relacionada con la elaboración del currículum vitae, la oficina cuenta con un formato establecido que se utiliza para crear o modificar los currículum vitae de las personas usuarias que solicitan apoyo en este proceso.

También es importante destacar que, durante todo el proceso de elaboración y modificación de currículum vitae, se atendieron 35 usuarios de diferentes edades, brindándoles acompañamiento y apoyo directo en la construcción y mejora de su currículum vitae.

Es relevante destacar que la atención brindada a las personas usuarias para la elaboración o mejora del currículum vitae se realiza mediante citas previamente agendadas, lo que permite un acompañamiento individualizado y más efectivo. Durante este proceso se lleva a cabo una revisión del perfil ocupacional del usuario, mediante una entrevista se recopila información clave sobre sus habilidades, competencias, nivel académico y experiencia laboral previa. Este proceso no solo permite construir un documento más completo y profesional, sino que también facilita que la persona logre identificar sus capacidades y fortalezas.

La oficina ofrece el servicio de simulacro de entrevista laboral, el cual es de gran importancia, ya que brinda a las personas la oportunidad de prepararse en un entorno

controlado y así identificar áreas de mejora y fortalecer su confianza al enfrentar entrevistas reales.

Para llevar a cabo el proceso de simulación de entrevista, la oficina cuenta con una plantilla estructurada de preguntas utilizadas comúnmente en entrevistas laborales. Cada una de estas preguntas tiene un propósito evaluativo. Al finalizar la simulación, se brinda retroalimentación al usuario, destacando tanto los aspectos positivos como las áreas de mejora, las cuales se explican de manera clara y detallada.

Además, se orienta al participante sobre la importancia de responder con claridad, oportunidad, y sobre todo con seguridad ya que estos elementos son fundamentales en una entrevista real.

Durante el desarrollo de la práctica se hicieron 10 simulacros de entrevistas laborales, utilizando la plantilla oficial con la que cuenta la oficina para este propósito. Cabe destacar que este servicio debe ser solicitado mediante cita previa por parte del usuario. Sin embargo, se ha observado que muchas personas no suelen aprovechar esta herramienta, ya que en la mayoría de los casos optan únicamente por la elaboración o modificación de su currículum vitae.

El proceso de simulación de entrevista resulta de gran utilidad para que los usuarios puedan desenvolverse de manera más efectiva en entrevistas reales. Por esta razón, la Oficina de Capacitación y Empleabilidad pone a disposición este servicio, con el objetivo de que las personas del cantón de Alajuela puedan aprovechar esta valiosa oportunidad.

Las capacitaciones en habilidades blandas en la Oficina de Capacitación y Empleabilidad son fundamentales, ya que fortalecen competencias como la comunicación,

el trabajo en equipo, la resolución de conflictos y la empatía. Estas habilidades complementan el perfil profesional y mejoran significativamente la capacidad de las personas para integrarse y mantenerse en el mercado laboral.

Se llevo a cabo capacitaciones en habilidades blandas, para lo cual se seleccionaron diversos temas relevantes. Estas capacitaciones se desarrollaron mediante talleres interactivos, con el objetivo de que los participantes pudieran adquirir conocimientos de manera dinámica y participativa.

Actualmente, la oficina cuenta con una lista de personas interesadas en recibir capacitaciones en habilidades blandas. A partir de esta lista, se solicitó la realización de varios talleres sobre temas específicos como liderazgo, trabajo en equipo, resolución de conflictos, hábitos saludables, inteligencia emocional y comunicación asertiva. Además, se pidió impartir un taller sobre protocolo de vestimenta, con el objetivo de que los usuarios tengan una guía clara sobre cómo presentarse adecuadamente a una entrevista de trabajo.

La invitación para asistir al taller también se realizó a través de la página de Facebook de la Oficina de Capacitación y Empleabilidad, donde se instó a las personas interesadas a registrarse mediante un formulario de Google Forms. Esto con el objetivo de contar con un registro previo y conocer la cantidad de participantes que asistirán al taller.

Es importante mencionar que se llevaron a cabo cinco talleres sobre habilidades blandas, cada uno con una duración de dos horas, en los cuales se abordaron dos temas distintos por sesión. Estos talleres fueron dirigidos al mismo grupo de personas que asistió al primer encuentro, dando continuidad al proceso formativo. En el caso del taller sobre protocolo de vestimenta, este fue impartido a un grupo distinto, ya que la convocatoria se

realizó a través de la página de Facebook de la Oficina de Capacitación y Empleabilidad, donde se invitó a las personas a inscribirse mediante un formulario de registro.

Alcances y Limitaciones de la Práctica

Alcances

Durante el proceso de la práctica profesional se llevaron a cabo con éxito los talleres propuestos sobre habilidades blandas, elaboración de currículum vitae y simulacros de entrevistas laborales, los cuales brindaron a los usuarios herramientas útiles para fortalecer su desempeño profesional.

Es importante señalar que, actualmente, muchas personas no le otorgan la importancia que merece a los servicios y espacios de formación que brinda la Oficina de Capacitación y Empleabilidad. No obstante, durante el tiempo en que se desarrolló la práctica profesional, se pudo observar que hubo participantes comprometidos y responsables, quienes mostraron interés genuino en asistir puntualmente a los talleres de habilidades blandas y aprovechar al máximo los conocimientos impartidos.

Otro aspecto relevante es que, al finalizar cada sesión del taller, varios participantes expresaron haber adquirido nuevos conocimientos y destacaron cómo los contenidos abordados les serían de utilidad tanto a nivel personal como profesional.

Muchos calificaron la experiencia como muy enriquecedora y manifestaron que este tipo de talleres deberían ofrecerse con mayor frecuencia, ya que consideran que contribuyen significativamente al desarrollo de habilidades esenciales para la vida y el ámbito laboral.

A nivel personal, la experiencia resultó profundamente satisfactoria, ya que aportó de manera significativa a mi desarrollo tanto personal como profesional. Durante el proceso, se incorporaron nuevos conocimientos relacionados con la facilitación de talleres, el manejo de grupos y la escucha activa de los participantes al compartir sus puntos de vista sobre los temas tratados.

La experiencia en la revisión de currículum vitae permitió orientar a las personas en la mejora de su presentación profesional. Del mismo modo, el acompañamiento en los simulacros de entrevistas laborales ofreció la posibilidad de guiar a los usuarios sobre qué aspectos destacar y qué elementos evitar durante una entrevista real. En conjunto, se trató de una experiencia valiosa que contribuirá al fortalecimiento de competencias profesionales.

Limitaciones

Una de las principales limitaciones observadas durante la práctica profesional fue la baja asistencia a los talleres de habilidades blandas. A pesar de que muchas personas se inscribieron, al momento de iniciar la actividad, gran parte de ellas no se presentaba, argumentando compromisos de última hora o mostrando falta de puntualidad y compromiso.

En cuanto al servicio de revisión de currículum vitae, también se presentaron inconvenientes entre ellos, poca responsabilidad ya que los usuarios agendaron cita, y no asistían en la fecha establecida. No obstante, es importante destacar que hubo personas responsables que sí llegaron puntualmente y aprovecharon este servicio.

Por otra parte, en el caso de los simulacros de entrevista laboral, se evidenció un bajo interés por parte de la población, ya que muy pocas personas optaron por participar a pesar de ser un recurso valioso que la Oficina de Capacitación y Empleabilidad pone a disposición para mejorar el desempeño en procesos de selección.

El espacio físico donde se encuentra ubicada la oficina no era el más adecuado para llevar a cabo los procesos requeridos. En particular, desde el punto de vista ergonómico, el mobiliario, especialmente la silla de trabajo no ofrecía la comodidad ni el soporte necesario para realizar las tareas de manera eficiente y saludable.

Conclusiones

Se concluye que la implementación de talleres sobre inteligencia emocional, comunicación asertiva, resolución de conflictos, compromiso y proactividad; le dio a los participantes la posibilidad de ampliar sus competencias y conocimientos, fortaleciendo así habilidades clave para su desempeño profesional. Estas capacitaciones no solo aportaron conocimientos teóricos, sino que también ofrecieron un espacio de práctica y reflexión que fomentó el desarrollo personal y profesional de los usuarios.

El acompañamiento individual en la elaboración del currículum vitae ayudó a que los usuarios a que elaboraran un perfil más competitivo y ajustado a las exigencias del mercado laboral, mediante entrevistas previas para identificar habilidades y competencias, este proceso mejoró la presentación de sus credenciales y les permitió reconocer y valorar sus propias fortalezas.

Se concluye que los simulacros de entrevistas constituyeron una estrategia útil para acercar a los participantes a un escenario similar al que enfrentarían en una entrevista

laboral real, favoreciendo la práctica y la retroalimentación de sus habilidades. No obstante, la limitada participación redujo el alcance y la posibilidad de obtener resultados más representativos sobre el impacto de esta herramienta.

Se concluye que la labor del profesional en psicología laboral resulta de gran relevancia, ya que, mediante la implementación de asesorías en capacitaciones sobre habilidades blandas, la revisión de currículos vitae y la realización de simulacros de entrevistas, contribuye al fortalecimiento de los conocimientos y destrezas de los usuarios. Estas acciones favorecen su desarrollo en el ámbito laboral, promoviendo un desempeño más comprometido tanto con sus objetivos profesionales como con las metas de la organización en la que se desempeñen.

Se concluye que, en el proceso de búsqueda de empleo, algunos usuarios demuestran un alto nivel de compromiso al participar en capacitaciones y buscar alternativas de formación mientras se encuentran sin trabajo, con el fin de estar preparados ante futuras oportunidades laborales. No obstante, también se identifica un grupo de usuarios que, aunque manifiestan interés en obtener un empleo e incluso se inscriben en cursos, no muestran la disposición o responsabilidad necesarias, evidenciándose en su inasistencia a los programas que ofrece la Oficina de Capacitación y Empleabilidad.

Recomendaciones

Se recomienda implementar estrategias efectivas de seguimiento y recordatorio para los participantes inscritos en los talleres, utilizando llamadas, mensajes de texto o

correos electrónicos. Además, es importante considerar la posibilidad de ofrecer horarios más flexibles que faciliten la participación y aumenten la asistencia.

Se recomienda a los encargados de la Oficina de Capacitación y Empleabilidad gestionar la adecuación ergonómica y funcional del mobiliario y las áreas de trabajo, con el fin de garantizar comodidad y un ambiente adecuado para la revisión de currículum vitae, entrevistas simuladas y atención personalizada, dado que el espacio actual no es el más adecuado.

Se recomienda a la oficina de Capacitación y Empleabilidad implementar más talleres y capacitaciones en línea como alternativa para quienes no puedan asistir de forma presencial, con el fin de ampliar la cobertura y disminuir la inasistencia, ya que la mayoría de los usuarios manifestaron que no asistían debido a la distancia de las instalaciones.

Se recomienda a la oficina de Capacitación y Empleabilidad implemente un sistema de seguimiento posterior a las capacitaciones, con el fin de registrar a los usuarios que participaron y monitorear su avance en la inserción laboral o en la mejora de su empleo. Esto facilitará la evaluación de los resultados y permitirá ajustar las estrategias según seas necesarias.

Referencias

- Adeco. (s.f). ¿Qué es la Empleabilidad y Cuáles son sus Factores?
<https://www.adecco.es/insights/formacion/que-es-la-empleabilidad-y-cuales-son-sus-factores>
- Alcandía. (s.f). <https://www.munialajuela.go.cr/municipalidad/alcaldia>
- Amayaco (s.f). Características de la Comunicación Asertiva.
<https://amayaco.com/comunicacion-asertiva/caracteristicas-de-la-comunicacion-asertiva>
- Ayala, V. (2023). El Objetivo de una Entrevista de Trabajo: una Guía para Jóvenes Profesionales. <https://revistagestion.primicias.ec/analisis-estrategia/el-objetivo-de-una-entrevista-de-trabajo-una-guia-para-jovenes-profesionales/>
- Bartolucci, M. Bolchinsky, F, Taboada. F, Santillán. (2024). La Historia Oral en Argentina y Latinoamérica.
<https://www.teseopress.com/lahistoriaoralenargentinaylatinoamerica/chapter/la-entrevista-como-experiencia-emocional/>
- Carrera, X. (2019). Competencias de Trabajo en Equipo Definición y Categorización. <https://www.redalyc.org/pdf/567/56722230020.pdf>
- Castro, R. (2025). ¿Habilidades Blandas que son y Porque son Importantes?
<https://dpersonas.com/2020/01/31/habilidades-blandas-que-son-y-por-que-son-importantes/>
- Castel, F. (2017). Este Lenguaje Corporal de cada Tipo de Personalidad.
<https://psicologiaymente.com/personalidad/lenguaje-corporal-personalidad>

Demajo, D. (2025). ¿Que es la Situación Laboral? Manatal, España.

<https://www.manatal.com/es/glossary/employment-status>

Diaz, M. (2024). Currículum. <https://www.sesamehr.es/diccionario/curriculum/>

Espinal, L. (2024). Revisión teórica sobre el concepto de habilidades blandas del emprendedor en relación con la Epistemología del Pensamiento Complejo.

<https://share.google/SoS3cH624BvIu5CJ>

García, E. (2024). El. Lenguaje Corporal. <https://psicoabreu.com/lenguaje-corporal/>

Gonzales, M. (2021). La Comunicación Asertiva, una Habilidad Fundamental para el Convivir. <https://www.ucentral.edu.co/noticentral/comunicacion-asertiva-habilidad-fundamental-para-convivir>

GCF Global (s. f.). Objetivo en una Entrevista de Trabajo.

<https://edu.gcfglobal.org/es/como-buscar-trabajo/objetivos-de-una-entrevista-de-trabajo/1/>

Hernández, E. (2019). Caracterización de las Actividades de Trabajo en Equipo en una Empresa. <https://www.redalyc.org/journal/6722/672271875011/672271875011.pdf>

Historia, Misión, Visión. (s.f). <https://www.munialajuela.go.cr/municipalidad/historia-mision-y-vision>

Iberonex. (2024). Gestión de Emociones en el Trabajo.

<https://www.iberonex.com/tendencias/gestion-de-emociones-en-el-trabajo/>

Ibor, L. (2023). Gestionar las Emociones: 10 Consejos Profesionales para Aprender.

Consejos. <https://www.lopezibor.com/gestionar-las-emociones/>

Indeed. (2025). ¿Cuáles son las Funciones de un Entrevistador? Orientación Laboral.

<https://es.indeed.com/orientacion-laboral/buscar-trabajo/funciones-entrevistador>

Indeed. (2025). Que es un Currículo Vitae y como pueden Redactarlo.

<https://www.indeed.com/orientacion-profesional/cv-cartas-presentacion/cv>

Ionos. (2023). Lenguaje Corporal: la Forma más Importante de la Comunicación no Verbal.

<https://www.ionos.es/startupguide/productividad/lenguaje-corporal/>

Vaquero, J. (2020). El Papel del Psicólogo en la Capacitación en tiendas de Autoservicio.

<https://ru.dgb.unam.mx/jspui/bitstream/20.500.14330/TES01000296816/3/296816.pdf>

Luque, E. (2022). Gestión Emocional: ¿Qué es y para qué Sirve?

<https://www.metacontratas.com/gestion-emocional-que-es-y-para-que-sirve/>

Mandel, V.(2018). ¿Sabes manejar con destreza tus emociones para ser el candidato idóneo

en una entrevista laboral? <https://victorcandel.com/2012/09/16/sabes-manejar-con-destreza-tus-emociones-para-ser-el-candidato-idoneo-en-una-entrevista-laboral/>

Mapfre. (2024). La Comunicación Asertiva una Herramienta Clave para la Empresa.

<https://www.mapfre.com/actualidad/salud/comunicacion-asertiva/>

Martos, A, (2020). La Entrevista de Selección de Personal.

<https://biblioteca.univalle.edu.ni/files/original/d8a48854749189ecfb19b2f380dd359c7af0a217.pdf>

Martínez, E. (2020). Competencia Laboral. <https://concepto.de/competencia/>

Mera, A. (2023). ¿Qué Hace un Psicólogo Laboral en una

Empresa?.<https://adipa.cl/noticias/que-hace-un-psicologo->

laboral/?srsltid=AfmBOoq2zzQu43ufr9uevfG3Qt5zMqP8_Q0NFoMINT4JgSJ2uOcfqh4b

Montilla, S. (s.f). Orientación Profesional para el Empleo un Esquema de Trabajo Multidimensional. <https://www.redalyc.org/pdf/2313/231318051002.pdf>

MSMK. University (2024). ¿Qué es la Empleabilidad?. <https://msmk.university/que-es-la-empleabilidad/>

Oficina de Capacitación y Empleabilidad. (s.f). Página de Capacitación y Empleabilidad. <https://www.munialajuela.go.cr/servicios/desarrollo-social/capacitacion-empleabilidad>

Oliveros, E. (2022). Habilidades Blandas y Desempeño Laboral de los Trabajadores Administrativos en el Trabajo Remoto Escuela de Posgrado Huancayo. https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/10572/1/IV_PG_MR_HGO_TE_Chaca_Contreras_2022.pdf

Organización Internacional del Trabajo. (2023) ¿Cómo Apoyar a un Buscador de Empleo? Manual para Asesores de Empleo y Desarrollo Profesional.

Paternina, K. (2022). Habilidades Blandas para el Profesional del Siglo XXI. <https://repository.uniminuto.edu/server/api/core/bitstreams/d487d6be-c4f2-404f-8673-711875cf4ef5/content>

Personio. (2022). Resolución de Conflictos Laborales: ¿Qué es y por qué tiene un Papel tan Importante en tu Empresa? <https://www.personio.es/glosario/resolucion-de-conflictos-laborales/>

- Pérez, J, Merino, M. (2022). Psicología Laboral. ¿Qué es la Psicología Laboral, Características, Definición? <https://definicion.de/psicologia-laboral/>
- Psicomagíster. (s. f.). ¿Cuáles son las Funciones del Psicólogo de Reclutamiento? Recuperado. <https://psicomagister.com/cuales-son-las-funciones-del-psicologo-de-reclutamiento>
- Psicología y Psiquiatría. (2024). ¿Qué es la Comunicación Asertiva y Qué Técnicas Hay? <https://eepsicologia.com/que-es-comunicacion-asertiva/>
- Puchol, L. (s.f). El Libro de la Entrevista de Trabajo. <https://www.editdiazdesantos.com/wwwdat/pdf/9788490520765.pdf>
- Reinoso, I (2018). Emociones y Entrevistas de Trabajo ¿Como Liderarlas para ser más Efectivo? <https://www.mibucle.com/notas/emociones-y-entrevistas-de-trabajo-como-liderarlas-para-ser-mas-efectivo>
- Rivera, J. (s.f). La Entrevista en las Organizaciones <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/3052971.pdf>
- Ruiz, L. (2025). ¿Qué es la Personalidad Según la Psicología? Psicología y Mente. <https://psicologiaymente.com/personalidad/que-es-personalidad>
- Santamaria, D. (2021). La Importancia de las Habilidades Blandas. <https://repository.unad.edu.co/bitstream/handle/10596/43354/jflorezs.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Santos, R. (2024). La Actual Percepción de la Psicología Organizacional. <https://share.google/2bG4dOjaVQXec9pqt>

- Scofield, M, Calvó. N. (2024) ¿Cómo Vestir bien para una Entrevista de Trabajo: ¿las Claves? <https://www.harpersbazaar.com/es/moda/tendencias/g39276980/entrevista-trabajo-como-vestir-ropa-adecuada/>
- Soen. (2023). Cómo Dominar el Lenguaje Corporal en una Entrevista de Trabajo. <https://www.idealist.org/es/accion/como-dominar-lenguaje-corporal-entrevista-trabajo>
- SMSK University. (2024). ¿Qué es la Empleabilidad? <https://msmk.university/que-es-la-empleabilidad/>
- Universidad Internacional de La Rioja (UNIR). (2023). Las Funciones del Psicólogo Organizacional. Ciencias de la salud. <https://www.unir.net/revista/salud/psicologo-organizacional/>
- Vargas, D. (2023). Habilidades Blandas y su Influencia en el Clima Laboral de las Organizaciones. <https://repository.unad.edu.co/bitstream/handle/10596/57864/eaperdomor.pdf?sequence=1>
- Villamil. D. (2024). Psicología Laboral y Porque es Importante para un Entorno Saludable. <https://www.unila.edu.mx/psicologia-laboral/>
- Viu. (2023). ¿Cuál es la Estructura de una Entrevista? Comunicación. Universidad Internacional de Valencia España. <https://www.universidadviu.com/pe/actualidad/nuestros-expertos/cual-es-la-estructura-de-una-entrevista>

Zambrano, M. (2024). Competencias, Capacidades y Habilidades: ¿Qué Diferencias Hay?

Endalia. España. Portugal. <https://www.endalia.com/news/diferencias-competencias-capacidades-habilidades/>

Zambrano, L. (2023). Investigación: Habilidades Blandas como Como Complemento para la Formación Profesional de los Estudiantes.

<https://share.google/tXqeNkPgmhBqMOCK>

Zarcelo, A. (s.f). Anatomía de una Entrevista de Trabajo. Definición, Clasificación,

Desarrollo y Aspectos Claves. <https://empapelarte.es/una-entrevista-de-trabajo-definicion-tipos-fases-preparacion/>

Zimmerman (2018). Psicología Organizacional.

<https://repositorio.usam.ac.cr/xmlui/bitstream/handle/11506/2289/LEC%20RRHH%200021%202020.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Anexo









Evaluación del taller "Habilidades que abren puertas"
 Marque con una equis (X) la respuesta que usted considera:

1. ¿Se cumplió lo que usted esperaba de esta capacitación?
 a. Sí
 b. No
2. Del 1 al 10, que nota le asignaría usted a la capacitación en la cual participó: 10
3. ¿El lugar donde se realizaron las sesiones fue? (considerar las condiciones de privacidad y confidencialidad necesarias)
 a. Muy adecuado
 b. Adecuado
 c. Inadecuado
 d. Muy inadecuado
4. ¿Las actividades desarrolladas fueron claras y respetuosas a sus decisiones?
 a. Sí
 b. No
5. ¿El proceso le permitió fortalecer sus capacidades y decisiones así reconocer cuáles áreas necesita fortalecer o dar continuidad en un futuro?
 a. Sí
 b. No
6. ¿Los temas desarrollados le permitieron reflexionar y aprender?
 a. Sí
 b. No

7. Comentarios, recomendaciones, sugerencias ó preguntas:
Considero que el tema desarrollado en el taller es de suma importancia, 100% aplicable a nivel laboral y personal. Agradezco por el tiempo y dedicación y por compartir estos conocimientos.

¡MUCHAS GRACIAS!



