

 **APRESTO LABORAL**

 **Análisis Personal FODA**

**Profesor Jaime Gatica Jorquera**

Las preguntas que nos hacen en una entrevista asociadas a nuestra experiencia laboral o a nuestros conocimientos son relativamente fáciles de elaborar, ya que siempre habrá un referente al cual acceder para responder. Sin embargo, cuando nos hacen preguntas de orden personal, el tema cambia.
Uno se puede poner nervioso y tender a responder lo primero que se le venga a la cabeza, o bien recurrir a una respuesta prefabricada para evitar quedar mal parado.

Lo cierto es que ambas alternativas nos pueden llevar a cometer un error.

Lejos, lo mejor que podemos hacer para enfrentar este tipo de preguntas es esencialmente, CONOCERSE MUY BIEN, vale decir tener muy claro que es lo mejor de mí y qué es lo peor. De tal forma que lo mejor de mi salga con facilidad y fluidez y lo peor de mí, simple y sencillamente no se asome.

Para esto les voy a recordar el ejercicio que hicimos en clases a partir del FODA que hizo cada uno de ustedes.

1. En función de las características personales que usted posee y de su relación con el plano laboral elabore un listado con 5 fortalezas y 5 debilidades. Cabe mencionar que las fortalezas tenga relación con su desempeño real (no supuesto) y que las debilidades sean lo más honestas posibles. Mencionando incluso aquellas que jamás plantearía en una entrevista laboral.

Lo importante es que usted pueda reflejar sus fortalezas y debilidades en el documento.

2. En relación a sus fortalezas, reúnase con un compañero, de preferencia alguien que lo conozca, y elija una, probablemente la mejor, y : a. defínala con claridad, b. Asócielo a una experiencia concreta.

3. En relación a sus debilidades, mencione las cinco y haga lo siguiente:

a. Filtre, en función de si las debilidades son

**TIPO I:** *Falsas debilidades* (conceptos que uno tiende a asociar como debilidades pero no lo son del todo, por ejemplo ser perfeccionista, ser muy trabajador, ser muy amable, etc, en el fondo estas son características que uno piensa que son cosas buenas disfrazadas de malas, pero tal como lo conversamos en clases, en algunas ocasiones pueden revelar aspectos mucho más críticos de lo que usted esperaba)
**TIPO II** *Debilidades NO Criticas*: Vale decir, debilidades que están presente, efectivamente en usted, pero que si son controladas no afectan ni directa ni inevitablemente su desempeño laboral. Por ejemplo ser poco tolerante, o ponerse nervioso cuando uno habla en público. Claramente esto en algunos puestos o en algunas personas puede llegar a ser más crítico, lo importante es tener claro que es un estado (algo manejable y limitado en el tiempo) y no un Rasgo (algo permanente y generalmente inmanejable)

**TIPO III** *Debilidades Críticas.*: Estas son las más complejas, las que generalmente se asocian a conductas inapropiadas y que tienen efectos directo sobre su desempeño laboral, vale decir las cosas que el otro NO SE DEBERÍA ENTERAR JAMAS. Por ejemplo, ser irresponsable, ser incompetente,, ser impuntual, etc.

b. Elija una de las TIPO II y defínala con claridad y mencione en que ha afectado su desempeño laboral. Es recomendable precisar y mencionar en que área en específico le ha afectado, ya que entre más preciso y específico sea la situación, será más fácil realizar el punto siguiente.

c. De la misma debilidad plantee como usted es capaz de darse cuenta de que esta debilidad le está afectando

DEFINA
SITUE
CONTROLE
POTENCIE

d. Mencione con claridad (ojalá dando ejemplos) que mecanismos de control posee usted para que esta debilidad no se manifieste como crítica e interfiera mayormente en su desempeño laboral.

4. Exponga una fortaleza y una debilidad por grupo.