

Entusiasmo y actitud positiva

¿Cuál puede ser la diferencia entre “¡Estás contratado!” y “Agradecemos tu interés, pero...”? Para decirlo en una sola palabra: entusiasmo. El entusiasmo puede contribuir no solo a obtener un empleo, sino también a tener éxito en el empleo y lograr avances posteriores en la carrera. Una actitud positiva y entusiasta es un componente crucial para que seamos exitosos en el lugar de trabajo.

Tener una actitud positiva en el lugar de trabajo puede ayudar a los empleados a progresar. Los empleadores promueven a los empleados que no se limitan a producir y se esfuerzan también por motivar a sus compañeros de trabajo.

Cuando los empleadores evalúan a los posibles candidatos, más allá de sus habilidades, experiencia y capacitación, centran su atención en quienes demuestran entusiasmo, porque son los que, en su opinión, van a realizar las tareas que se les asignen de manera optimista y cooperativa. Si todas las demás cualidades son las mismas, el candidato que demuestre actitud positiva y entusiasmo por encarar las tareas tendrá una ventaja sobre los que tienen una actitud que el empleador considere negativa o desinteresada. De hecho, muchos empleadores prefieren entrenar en su compañía a un trabajador entusiasta pero inexperimentado, en vez de contratar a alguien que, aunque tenga perfectas calificaciones, muestra una actitud que no se puede considerar positiva. A los administradores a veces les preocupa que este tipo de personas no se lleven bien con los supervisores y los compañeros de trabajo, que traten irrespetuosamente a los clientes, y que no se esfuerzen por realizar bien su trabajo. Por otra parte, es sabido que los empleados que muestran una actitud entusiasta ofrecen buenos servicios al cliente, resuelven eficazmente los conflictos interpersonales y trabajan productivamente en conjunto con otras personas.

Son muchas las formas en que una persona puede demostrar entusiasmo en el lugar de trabajo. Por ejemplo, en una entrevista de trabajo, puede sonreír, sentarse erguido, hacer contacto visual y hablar con optimismo acerca de su capacitación y su experiencia de trabajo. Una vez que han sido contratados para ocupar un cargo, los empleados entusiastas por lo general llegan en hora, muestran interés por su trabajo y se muestran dispuestos a escuchar, aprender y hacer cosas nuevas. En el ámbito de la atención al cliente, los empleados entusiastas se relacionan con los clientes de manera proactiva y les ofrecen asistencia, o se buscan tareas y proyectos que pueden llevar a cabo cuando tienen tiempo libre. Esta actitud positiva ayuda a los empleados a superar todas las dificultades en las relaciones con sus compañeros y supervisores, incluso las más difíciles, y a responder de manera positiva a las críticas constructivas, con madurez y buena disposición para mejorar. En suma, un empleado entusiasta es visto como alguien que desea estar en el trabajo y está dispuesto a hacer cuanto que sea necesario para completar sus tareas.

El propósito de las actividades de esta sección es hacer que los participantes aprendan la importancia del entusiasmo y la actitud positiva en el lugar de trabajo. Los participantes se familiarizarán con estrategias que podrán usar para transformar una actitud negativa en positiva y para actuar y hablar con optimismo durante las entrevistas y también después, una vez que ya estén en el lugar de trabajo.

Advertencia a los facilitadores: La actitud positiva significa: “Puedo hacerlo”. Los jóvenes que enfrentan en la realidad o perciben barreras que dificultan su acceso al mercado de trabajo (como, por ejemplo, quienes deben luchar en sus estudios académicos debido a una discapacidad en el aprendizaje o de otro tipo, han pasado varias veces de un hogar sustituto a otro, han abandonado la escuela, o están criando a sus propios hijos) pueden no haber experimentado el nivel de éxito que les permitiría sentir o mostrar una actitud positiva. Las actividades de esta sección ofrecen oportunidades para que ustedes ayuden a todos los jóvenes a aprender a desarrollar una actitud positiva y, con la misma importancia, a mostrarles su actitud a los demás, incluidos los empleadores. Cualesquiera sean las dificultades que los jóvenes ya hayan superado, desarrollar y mostrar una actitud positiva con frecuencia los ayudará a superar a los demás en muchos aspectos de la vida.

6. No subestimar nunca el poder de una AMP

PROPÓSITO BÁSICO: La Actitud Mental Positiva (AMP) es la capacidad de creer que podemos transformar o convertir una situación difícil en algo mejor. Esta actividad ayudará a los participantes a abordar situaciones difíciles y encontrar la forma de EMPODERARSE a sí mismos para convertir sus pensamientos negativos en positivos.



Tiempo

20 minutos



Materiales

- Un dado para cada grupo pequeño. Alternativamente, se puede usar un cubo de cartón, recortado de modo que parezca un dado, con los números del uno al seis o los puntos típicos de los dados tradicionales. En el sitio <http://www.leslietryon.com/3dcolorcutout/cube.html> se puede descargar un molde de cubo que es muy fácil de armar.
- Opcionales: Papel milimetrado y marcadores.



Instrucciones

Plantéeles las siguientes preguntas a los participantes. (Esto puede hacerse en un debate de todo el grupo o, alternativamente, haciendo que los participantes debatan los temas en grupos pequeños y luego presenten sus conclusiones a todo el grupo.)

- ¿Qué es una actitud positiva? ¿Cómo actúa una persona que tiene una actitud positiva? ¿Cómo “ven” los demás una actitud positiva?
- ¿Qué es una actitud negativa? ¿Cómo actúa una persona que tiene una actitud negativa? ¿Cómo “ven” los demás una actitud negativa?

Luego, explique: Para desarrollar una actitud positiva, el primer paso es aprender a creer en uno mismo. Y para creer en nosotros mismos, primero debemos comprender cuáles son nuestras fortalezas personales. En esta actividad, ustedes van a analizar y comunicarle al grupo cuáles son sus fortalezas personales.

Distribuya a los participantes en grupos de cuatro estudiantes. Escriba las siguientes afirmaciones en una hoja de cartulina que todos puedan ver, o ponga en cada mesa una hoja con las afirmaciones como referencia. Si lo desea, para beneficiar a quienes comprenden mejor a través de imágenes, prepare una tabla con dibujos de los posibles números del dado en una columna y las afirmaciones en la segunda columna.

Los participantes, por turnos, tirarán los dados dos o tres veces y completarán la afirmación correspondiente cada vez que lo hagan:

Si sacan un 1: Estoy agradecido por...

Si sacan un 2: Las personas me felicitan por mi capacidad para...

Si sacan un 3: Me gustaría que los demás supieran que yo...

Si sacan un 4: Cuando yo..., me siento muy bien conmigo mismo.

Si sacan un 5: Estoy orgulloso de mi capacidad para...

Si sacan un 6: Recientemente, algo bueno que hice por alguien fue...

NOTA: Si los integrantes del grupo se conocen bien entre sí, siéntase en libertad de cambiar las preguntas por otras que pregunten acerca de las cualidades de sus compañeros.



Conclusiones

Pregúnteles a los participantes por qué creen que se incluyó en esta actividad la afirmación correspondiente al número seis. Las respuestas deberían apuntar al hecho de que ayudar a alguien o “hacer” algo por alguien con frecuencia ayuda al benefactor a sentirse bien consigo mismo. Y que, cuando uno se siente bien con uno mismo, con frecuencia muestra una actitud positiva que los demás pueden percibir.

Converse con los participantes sobre los efectos que pueden tener nuestros sentimientos internos en quienes nos rodean. ¿Cómo podría una actitud positiva ayudarnos en el trabajo?



Anotaciones personales

Dígalos: ¿Crees que nuestra actitud (sea positiva o negativa) es algo con lo que ya nacemos o es algo que podemos controlar dentro nuestro? Recuerda alguna ocasión en que tu actitud (fuera positiva o negativa) haya tenido un fuerte impacto en ti y en quienes te rodean. ¿Cuándo te resulta más difícil mantener una actitud mental positiva? ¿Qué haces para poder mantener una actitud positiva en los momentos difíciles?



Ampliación de la actividad

Haga que los participantes lleven un diario durante una semana. Pídales que anoten 50 (o 40 o 30) cosas buenas que les hayan pasado cada día. Recomiéndeles que no olviden tener en cuenta cosas tan pequeñas como: alguien me abrió la puerta para que pasara; en la calle encontré una moneda de 25 centavos; cuando fui a hacer compras, el empleado de la tienda me ayudó mucho. La meta de esta actividad es hacer que los participantes centren su atención en las cosas positivas y luego analicen si durante la semana se sintieron diferentes, ya sea en sus interacciones con los demás o en sus sentimientos acerca de ellos mismos.

7. En la vida hay golpes muy duros

PROPÓSITO BÁSICO: Fracasar es parte de la vida. De hecho, los fracasos son responsables de muchos, muchos éxitos; pues si nunca se fracasó, es casi imposible alcanzar el éxito. No siempre es fácil aprender a recuperarse de los fracasos; pero es necesario que lo hagamos. El entusiasmo por lograr una meta es un elemento necesario para que seamos exitosos. Esta actividad ayuda a los participantes a comprender que los fracasos no son algo de temer y que son, de hecho, con frecuencia, necesarios en nuestro camino hacia el éxito.



Tiempo

20 minutos



Materiales

- Actividad 7a o 7b.
- Pizarra o rotafolios y marcadores, o pizarrón y tizas.
- Opcionales: Papel y lápices de colores para dibujar.
- Opcionales: Sobres.



Instrucciones

Escriba la siguiente afirmación con letra lo suficientemente grande como para que todos la vean (y léala en voz alta): EL CAMINO HACIA EL ÉXITO SE PAVIMENTA CON FRACASOS.

Divida al grupo en grupos pequeños. Pida a cada grupo que analice la afirmación y su significado. Alternativamente, pida a cada participante que haga un dibujo que represente el significado de esta afirmación. Pídale a cada grupo que comunique a los demás sus ideas e inste a los demás participantes a formular comentarios o ampliar las respuestas.

Según la composición del grupo, decida si va a usar la Actividad 7a o la 7b:

- **Opción 1:** La Actividad 7a se preparó pensando en un debate, pero, obviamente, se puede adaptar de modo que incluya un banco o listado de palabras para elegir.
- **Opción 2:** La Actividad 7b ofrece materiales que se pueden copiar, recortar y colocar en sobres separados, para ser usados por los participantes en un ejercicio de correlaciones, individualmente o en grupos pequeños.
- **Opción 3:** Alternativamente, se pueden colgar en el salón diez hojas grandes de papel, cada una con una de las diez descripciones. En este caso, se pueden escribir los nombres de los diez personajes famosos en tiras de papel o tarjetas. Luego, los participantes, por turnos, harán coincidir a las personas famosas con su fracaso y, por tanto, con el éxito que finalmente alcanzaron.

NOTA: Es posible que a los participantes les beneficie que en las tarjetas, al lado del nombre de la celebridad, haya una fotografía. Para encontrar fotografías, puede usar un motor de búsqueda en Internet.



Conclusiones

Analice con los participantes las diferentes formas en que las personas pueden manejar los fracasos. Señale que las personas pueden manejarse diferente en los distintos ambientes, como, por ejemplo, en la casa, la escuela o el trabajo. Asegúrese de concluir la actividad de manera positiva, centrándose en el hecho de que si no cometemos errores, nunca podremos ser exitosos. Pregunte: “¿Qué tienen en común todas las personas sobre las hablamos hoy?”. Respuesta: No se dieron por vencidos.

Otras posibles preguntas para el debate podrían ser: Si hubieran perdido ocho elecciones, ¿se hubieran dado por vencidos? ¿Y si hubieran escrito un libro y 23 editoriales lo hubieran rechazado? ¿Y si solamente una editorial lo hubiera rechazado? ¿Qué hubieran hecho? ¿Cómo sería hoy el mundo si Thomas Edison se hubiera dado por vencido?



Anotaciones personales

Dígalos: Recuerda alguna ocasión en que hayas experimentado un fracaso personal. ¿Qué fue lo que pasó? ¿Cómo te ayudó ese fracaso a convertirte en una persona mejor, a tomar mejores decisiones o a alcanzar un éxito que no habías imaginado? ¿Crees que los fracasos son importantes? ¿Por qué sí o por qué no?



Ampliación de la actividad

Si el grupo cuenta con acceso a Internet, busque en YouTube algunos videos sobre *Fracasos Famosos* (Famous Failures). Simplemente escriba “famous failures” en la barra del buscador.

Haga que los participantes busquen otros fracasos famosos y luego forme equipos para crear un video en YouTube que muestre uno de sus propios fracasos que, en última instancia, haya tenido un efecto positivo.

También se podría ser usar la información obtenida en esta actividad (éxitos y fracasos de personas famosas) y hacer que los estudiantes, en grupos pequeños, crearan juntos un juego o actividad similar que sea apropiado para niños más pequeños. Luego podrían compartir la actividad con alguna escuela primaria local.

Actividad 7a. ¿Éxito o fracaso?

¿PUEDES NOMBRAR...

1. ...una persona famosa que haya sido derrotada siete veces en una campaña política?
2. ...un dibujante a quien el editor del periódico de Kansas City le dijo: “En estos dibujos se ve muy claramente que usted no tiene talento”.
3. ...un escritor cuyo primer libro para niños fue rechazado por 23 editoriales?
4. ...un cantante famoso que fue despedido luego de su primera actuación en el Grand Ole Opry?
5. ...una famosa actriz que, antes de triunfar en el mundo del espectáculo, abandonó la escuela secundaria y tuvo diversos trabajos informales, incluido el de peinar y maquillar cadáveres?
6. ...una famosa escritora que durante años vivió solo con el seguro social, en un apartamento infestado de ratones?
7. ...un atleta famoso que fue expulsado del equipo de básquetbol cuando estaba en segundo año de la escuela secundaria?
8. ...un inventor que fue expulsados de la escuela primaria porque sus maestros creían que no tenía ninguna capacidad para aprender?
9. ...un ejecutivo muy exitoso que debió abandonar sus estudios en la Universidad de Harvard?
10. ...el inventor de una receta de pollo frito que fue rechazada por más de mil restaurantes?

RESPUESTAS:

1. **Abraham Lincoln** fue derrotado en ocho elecciones. Sin embargo, persistió en su empeño y finalmente se convirtió en el 16° Presidente de los Estados Unidos, y uno de los más respetados de todos los tiempos.
2. A **Walt Disney** le dijeron que no tenía talento y lo despidieron de su trabajo en un periódico. Terminó trabajando como voluntario para una iglesia en un garaje viejo que se estaba derrumbando. Un día hizo un dibujito de uno de los muchos ratones que corrían por el garaje. Ese fue el origen del famoso “Ratón Mickey”.
3. Veintitrés editoriales rechazaron el primer libro del **Dr. Seuss**. La que lo aceptó terminó vendiendo seis millones de ejemplares.
4. **Elvis Presley** fue despedido luego de su primer concierto en el Grand Ole Opry. El administrador le dijo: “Muchacho, así no vas a llegar a ningún lado. Deberías volver a dedicarte a manejar camiones.” Sin embargo, se convirtió en uno de los cantantes estadounidenses más famosos del siglo XX.
5. **Whoopi Goldberg** abandonó la escuela secundaria. Vivía del seguro social y trabajó como obrera de la construcción, cajera de banco y experta en cosmética. Luego de graduarse de la Escuela de Belleza, consiguió trabajo en una empresa funeraria, donde peinaba y maquillaba a los difuntos.
6. **J.K. Rowling**, autora de la serie Harry Potter, vivió durante años del Seguro Social, en un apartamento infestado de ratones, y, antes de que alcanzara fama y fortuna, su manuscrito fue rechazado por doce editoriales.
7. **Michael Jordan** fue el atleta a quien expulsaron del equipo de básquetbol cuando estaba en segundo año de la escuela secundaria. Enojado y avergonzado, comenzó a levantarse temprano cada mañana para practicar con el entrenador de tercer año. Finalmente, no solamente logró reingresar a su equipo, sino que también se convirtió en uno de los atletas más populares del mundo. Se cuenta que en algún momento Michael Jordan dijo: “En mi carrera, erré más de 9.000 tiros. Perdí casi 300 partidos. En 26 oportunidades me eligieron para hacer el tiro que podría darle la victoria a nuestro equipo y lo erré. En mi vida fracasé muchas veces, una y otra vez. Es por eso que finalmente triunfé.”
8. **Thomas Edison** es el inventor que fue expulsado de la escuela porque sus maestros decían que no podía aprender. A partir de ese momento, su madre se encargó de su instrucción, en su propia casa. Hizo 700 intentos antes de lograr el filamento correcto para las bombillas de luz. Se cuenta que una vez Edison dijo: No; yo no fracasé 700 veces. No fracasé ni una sola vez. En realidad lo que hice fue demostrar exitosamente que esos 700 filamentos no servían. Una vez que descarté todo lo que no servía, finalmente encontré el filamento que sí servía.”
9. **Mark Zuckerberg** debió abandonar sus estudios en la Universidad de Harvard. Y luego, cuando tenía solo 26 años, se convirtió en el millonario más joven del país y en la actualidad es el Presidente Ejecutivo de Facebook.
10. **Harland David Sanders** más conocido como “Coronel Sanders”, más de mil restaurantes le rechazaron su receta de pollo frito, hasta que uno finalmente la aceptó. En la actualidad, en todo el mundo se come pollo preparado con esa receta... en todos los KFC.

Actividad 7b. ¿Éxito o fracaso?

<p>ABRAHAM LINCOLN (16° PRESIDENTE DE LOS ESTADOS UNIDOS)</p>	<p>WALT DISNEY (CREADOR DEL RATÓN MICKEY)</p>
<p>DR. SEUSS (ESCRITOR E ILUSTRADOR DE LIBROS INFANTILES)</p>	<p>ELVIS PRESLEY (CANTANTE FAMOSO)</p>
<p>WHOOPI GOLDBERG (ACTRIZ FAMOSA)</p>	<p>J.K. ROWLING (AUTORA DE LA SERIE HARRY POTTER)</p>
<p>MICHAEL JORDAN (ATLETA FAMOSO)</p>	<p>THOMAS EDISON (INVENTOR DE LA BOMBILLA DE LUZ)</p>
<p>MARK ZUCKERBERG (PRESIDENTE EJECUTIVO DE FACEBOOK)</p>	<p>CORONEL SANDERS (FUNDADOR DE KFC)</p>

<p>PERDIÓ OCHO ELECCIONES Y SUFRIÓ UN COLAPSO NERVIOSO.</p>	<p>LE DIJERON QUE NO TENÍA TALENTO PARA DIBUJAR.</p>
<p>SU PRIMER LIBRO FUE RECHAZADO POR MÁS DE 20 EDITORIALES.</p>	<p>LE DIJERON QUE DEJARA DE CANTAR Y VOLVIERA A CONDUCIR CAMIONES.</p>
<p>ABANDONÓ LA ESCUELA SECUNDARIA Y TUVO DIFERENTES TRABAJOS, COMO EL DE PEINAR Y MAQUILLAR CADÁVERES.</p>	<p>VIVÍA DEL SEGURO SOCIAL EN UNA CASA INFESTADA DE RATONES. FUE RECHAZADA POR 12 EDITORIALES.</p>
<p>LO EXPULSARON DEL EQUIPO DE BÁSQUETBOL.</p>	<p>LO EXPULSARON DE LA ESCUELA PORQUE SUS MAESTROS DECÍAN QUE NO PODÍA APRENDER.</p>
<p>ABANDONÓ LOS ESTUDIOS EN LA UNIVERSIDAD DE HARVARD.</p>	<p>SU RECETA FUE RECHAZADA POR MÁS DE MIL RESTAURANTES.</p>

8. ¿Una Super-Ball o un huevo?

PROPÓSITO BÁSICO: Una de las diferencias que hay entre las personas que tienen una actitud positiva y entusiasta y las que tienen una actitud negativa es que las primeras consideran que los fracasos son oportunidades para hacer un nuevo intento. Esta actividad ofrece oportunidad de usar objetos cotidianos para demostrar esa valiosa perspectiva.



Tiempo

20 minutos



Materiales

- Una pelota Super-Ball (de goma maciza, con fuerte rebote).
- Tres huevos crudos (o uno por cada participante). *Si prefiere no usar huevos, en su lugar puede usar globos de agua finos y pequeños, que son igualmente eficaces.*
- Una sábana grande, un cubrecama o periódicos.
- Cinta adhesiva que pueda sacarse fácilmente.

Sugerimos a los facilitadores que realicen la Actividad 7 (¿Éxito o fracaso?) antes de llevar a cabo esta actividad.



Instrucciones

En una pared, pegue con cinta una sábana grande, un cubrecama u hojas de periódico, y ponga más periódicos abajo, en el piso, para que caigan allí los huevos rotos. En la sábana, el cubrecama o los periódicos de la pared, trace tres círculos concéntricos para convertirlos en un tiro al blanco. (Otra opción es simplemente poner el blanco en el piso y hacer que cada participante lance el objeto desde arriba.)

Antes de explicar el objetivo de lo que se va a mostrar, pida la participación de seis voluntarios. Los primeros tres tomarán la Super-Ball y la tirarán al blanco, tratando de pegar lo más cerca posible del centro. Los otros tres lanzarán huevos crudos.

Luego, pregunte: ¿Qué pasó cuando lanzaron la Super-Ball contra la pared? [Rebotó.] ¿Qué pasa si la lanzamos con más fuerza? [Rebota más rápido.]

¿Qué le pasó al huevo cuando lo lanzaron contra la pared? [Se rompió.] ¿Qué pasa si lo lanzamos con más fuerza? [Hay más enchastre, porque se desparrama más.]

Estos objetos definen a dos tipos de personas muy diferentes: personas-huevo y personas-Super-Ball. Cuando una persona-huevo choca con un obstáculo del camino, se desmorona.

Cuando más fuerte es el golpe, más se desmorona y, por lo general, se da por vencida. Cuando una persona-Super-Ball choca contra un obstáculo, rebota. Y cuanto más difícil es el obstáculo, con más fortaleza se recupera.

Si ya se realizó la Actividad 7: Las celebridades de las que hablamos cuando analizamos los éxitos o fracasos eran todas personas-Super-Ball. En cada uno de sus fracasos adquirirían más fuerza y empuje.

Si todavía no se realizó la Actividad 7, simplemente pregúntele al grupo: ¿Por qué creen que algunas personas ganan fuerza después de sufrir un fracaso? ¿Cuáles son algunas de las lecciones que uno aprende de los fracasos? ¿Conocen personalmente o por su fama a alguien que haya rebotado luego de un fracaso y se haya convertido en alguien verdaderamente exitoso?



Conclusiones

Divida a los participantes en grupos pequeños y dígales que analicen qué es lo que hace que las personas reboten y se recuperen después de una derrota. (Deles algunos minutos para pensar, reflexionar y debatir.)



Anotaciones personales

Dígales: ¿Recuerdas alguna ocasión en que hayas pensado en darte por vencido en algo pero no lo hiciste? ¿Qué era lo que pasaba? ¿Por qué te querías dar por vencido? ¿Por qué no lo hiciste? ¿Cómo manejaste la situación?



Ampliación de la actividad

Haga que los participantes describan qué significa “éxito” para ellos. Para expresarse, pueden escribir un poema, ejecutar una danza, hacer un dibujo, crear una canción o rap, hacer un collage con figuras de revistas, armar una nube de palabras, etc. Permita que los participantes se expresen de la forma que deseen.

9. Aunque usted no lo crea: Tu actitud y entusiasmo pueden hacer que consigas el empleo

PROPÓSITO BÁSICO: Según muchas fuentes consultadas, el entusiasmo que muestre el candidato en la entrevista de trabajo puede hacer que obtenga o no el empleo. Hay incluso quienes dicen que la actitud representa más de un 40% de la calificación que se le asigna. Esta actividad se centrará en las diferentes actitudes que pueden mostrarse (y se han mostrado) en una entrevista de trabajo. En las entrevistas de trabajo, el entusiasmo se manifiesta a través de un interés auténtico en obtener el empleo.



Tiempo

30–40 minutos



Materiales

- Actividad 9.
- Se van a necesitar tres actores/actrices. Uno será el entrevistador, otro será un postulante con actitud positiva y el tercero será un postulante con una actitud no tan positiva.
- De ser posible, el postulante que no muestra una actitud positiva podría usar elementos tales como teléfono celular, goma de mascar, calzoncillos que se ven en la cintura y cualquier otra cosa que pueda ser vista como poco profesional.

NOTA: Si lo prefiere, no use los guiones de desempeño de roles y, en su lugar, haga que los participantes respondan a las preguntas a su modo (en el entendido de que uno debe tener una buena actitud en la entrevista y el otro no (de manera incluso exagerada). Esta es una buena estrategia para quienes no pueden leer y para quienes tienen un nivel limitado de desempeño en la lectura.



Instrucciones

Pregúnteles a los participantes: ¿Sabían ustedes que a menudo ocurre que durante los 30 primeros segundos de una entrevista el empleador ya ha decidido si la persona es apropiada o no para el empleo?

¿Qué creen que puede pasar en los primeros 30 segundos? ¿Por qué son tan importantes los primeros 30 segundos de una entrevista? Obtenga respuestas del grupo. Obviamente, esto significa que antes de la entrevista los candidatos se deben preparar.

Pida voluntarios para que lean un guión de desempeño de roles sobre entrevistas de trabajo. Deles algunos minutos a los actores para que lean el guión. Explíqueles que los entrevistados deben actuar de manera exagerada, que el “buen” entrevistado debe ser verdaderamente muy, muy bueno y que el “mal” entrevistado deben ser realmente muy, muy malo.



Conclusiones

Explíqueles a los participantes que estos ejemplos son extremadamente exagerados. ¿Qué aprendieron al observar o participar en esta actuación? Según la forma en que hayan “actuado” los entrevistados, hay buenas probabilidades de que ambos hayan mostrado entusiasmo, y aun cuando no se haya “hablado” del tema, es seguro que el segundo entrevistado se mostró muy entusiasmado cuando hablaba de sus tatuajes y de la posibilidad de comer helado de chocolate granizado. Haga que el grupo hable sobre la diferencia entre los dos tipos de entusiasmo.

Si el tiempo lo permite y los participantes lo desean, pueden representar otra entrevista (con o sin guión).



Anotaciones personales

Díales: Tienes un amigo que se está preparando para una entrevista de trabajo. Últimamente, tu amigo no tiene una actitud muy positiva, por lo que tú quieres ayudarle a prepararse para la entrevista. ¿Qué podrías hacer para ayudarle?



Ampliación de la actividad

Divida al grupo en grupos más pequeños, de tres o cuatro estudiantes. Haga que cada grupo escriba otro guión de desempeño de roles que muestre una actitud positiva y entusiasmo “centrado” en los objetivos correctos. El guión puede referirse una vez más a una entrevista de trabajo, pero también puede ser un ejemplo de una situación que podría ocurrir en el trabajo. Cada grupo debería tener oportunidad de representar su guión.

Actividad 9. Desempeño de Roles — Entrevista

GUIÓN DEL ENTREVISTADOR

“Buenos días. Mucho gusto. Mi nombre es _____. Le voy a hacer la entrevista que habíamos fijado para hoy de mañana.” Extienda la mano para darle un apretón de manos al candidato.
“Siéntese, por favor.”

“La entrevista es para llenar una vacante de anfitrión en un restaurante. Estamos buscando a alguien que sepa atender bien a los clientes y tenga buenas habilidades de comunicación. Alguien que sea confiable y se lleve bien con los demás. Esta persona será quien recibirá a los clientes cuando llegan al restaurante, por lo que es muy importante para nosotros que muestre una actitud positiva y cálida.”

“Bien, ahora debo hacerle algunas preguntas.”

“¿Trajo su currículum vitae?”

“Cuénteme algo sobre usted.”

“¿Cuáles son sus puntos fuertes?”

“¿Cuáles son sus puntos débiles?”

“¿Por qué desea trabajar aquí?”

“Hábleme de algún trabajo reciente que haya tenido o alguna actividad que haya realizado como voluntario.” “¿Por qué dejó esa actividad?” “¿Quiere hacerme alguna pregunta?”

Actividad 9. Desempeño de Roles — Entrevista

GUIÓN DEL PRIMER CANDIDATO ENTREVISTADO

P: “¿Trajo su currículum vitae?”

Sí, señor (o señora), lo hice. *[Abres una carpeta que llevaste a la entrevista (donde tienes el currículum vitae) y le entregas el currículum al entrevistador.]*

P: “Cuénteme algo sobre usted.”

He vivido en [tu ciudad o estado] toda mi vida. Me encanta estar con gente. Y me gusta mucho aprender cosas nuevas. En este momento estoy aprendiendo idiomas, porque creo que es importante poder comunicarse con una variedad de gente. También me gusta hacer trabajo físico, y disfruto de la jardinería y la decoración de espacios al aire libre. La verdad es que estoy bastante orgulloso de mi jardín.

P: “¿Cuáles son sus puntos fuertes?”

Realmente sé escuchar. No me malentienda, por favor. También sé hablar con la gente; pero creo que escuchar es incluso más importante. También soy bueno en cuanto a la organización. Puedo organizar tanto mi closet como un viaje con mi familia. Me gustan todas las tareas relacionadas con la planificación y la organización.

P: “¿Cuáles son sus puntos débiles?”

Me gusta que las cosas salgan como las planifiqué. Entonces, si surge algo que cambia mis planes, a veces me siento estresado. Pero una cosa que he aprendido de mí mismo es que siempre me resulta útil tener un Plan B. Así que si planifico por anticipado los problemas que pueden surgir, no me estreso, porque tengo un buen panorama de la solución.

Q: “¿Por qué desea trabajar aquí?”

Como ya le dije, me encanta estar con gente, y en este trabajo tendría oportunidad de estar con cada una de las personas que lleguen. Su restaurante tiene mucho renombre por la calidad de la comida y la atención, y es el tipo de restaurante en el que me sentiría orgulloso de trabajar. Creo que mis cualidades son apropiadas para este trabajo.

P: “Hábleme de algún trabajo reciente que haya tenido o alguna actividad que haya realizado como voluntario.”

Trabajé como mesero en una cafetería. A veces trabajaba en la cocina, pero lo que realmente me gustaba era atender las mesas. Conocí a mucha gente. Algunos días eran más fáciles que otros. Me había fijado la meta de sonreírles a todas las personas a las que atendía, especialmente si parecían molestos o deprimidos. Algunos pueden pensar que es un trabajo aburrido; pero yo no lo veía de esa forma.

P: “¿Por qué dejó esa actividad?”

La dejé porque habían empezado las clases y no podía ir a la escuela y al trabajo a la vez.

P: “¿Quiere hacerme alguna pregunta?”

El personal del restaurante es famoso por lo bien que se atiende a los clientes, así que me pregunto si ustedes tienen algún programa de capacitación que ayude a los empleados a alcanzar ese nivel de excelencia.

[Antes de irse:]

También traje para entregarle una lista de referencias personales. *[Entrégale una hoja al entrevistador.]* Gracias por la entrevista. Fue un placer conocerlo(a). *[Termine con un apretón de manos fuerte y profesional... y una sonrisa]*

Actividad 9. Desempeño de Roles – Entrevista

GUIÓN DEL SEGUNDO CANDIDATO ENTREVISTADO

Esta versión de la entrevista debe ser exageradamente “mala”. El candidato debe estar mal vestido, con lentes de sol, usar goma de mascar, tener mala postura, estar desorganizado, llegar tarde, etc. De hecho, cuando el entrevistador comienza a hablar, el entrevistado no le presta atención - y ni siquiera se da cuenta de que el entrevistador intenta darle la mano - porque está demasiado ocupado guardando el teléfono celular en el bolsillo.

P: “¿Trajo su currículum vitae?”

¿El currículum? Ah, sí... Lo tengo por aquí. *[Busca en el bolsillo o un bolso, hasta que encuentres una hoja arrugada. Intenta alisarla y entrégasela al entrevistador.]*

P: “Cuénteme algo sobre usted.”

Bien, últimamente me tomé algún tiempo libre para viajar por los Estados Unidos. Estoy intentando tener un tatuaje de cada uno de los estados del país. Ya tengo unos cuantos, ¿no le parece? *[Muéstrale el brazo al entrevistador.]*

P: “¿Cuáles son sus puntos fuertes?”

Puedo hablar con cualquiera... ¡y sobre cualquier tema! Donde yo estoy, nadie se aburre.

P: “¿Cuáles son sus puntos débiles?”

A ver... No se me ocurre ninguno. Ah, sí... Tengo debilidad por el helado de chocolate granizado. Me podría comer un galón entero sin parar. También me gusta dormir hasta tarde. De hecho, soy mucho más un búho nocturno que un pájaro mañanero. Ya se sabe que el pájaro mañanero es el que se lleva las mejores lombrices... Pero, después de todo, ¿para qué querría yo una lombriz?

P: “¿Por qué desea trabajar aquí?”

Pensé que si trabajo en un restaurante, la comida debe ser gratis. Además, vivo con mi madre y ella quiere que le pague renta. La verdad es que no sé por qué.

P: “Hábleme de algún trabajo reciente que haya tenido o alguna actividad que haya realizado como voluntario.”

A ver... El último trabajo que tuve fue en una tienda de artículos deportivos. Pero hace ya bastante tiempo, y no trabajé mucho tiempo.

P: “¿Por qué dejó esa actividad?”

Bueno, el encargado y yo no siempre veíamos las cosas de la misma manera. A veces los clientes se ponían bastante molestos si no teníamos los equipos deportivos que querían; pero el encargado quería que yo me mostrara amable con esa gente, aun cuando obviamente no se lo merecieran. Digamos simplemente que me fui por mutuo acuerdo.

P: “¿Quiere hacerme alguna pregunta?”

En el restaurante, ¿hay comida gratis para los empleados?

10. Cómo convertir características en beneficios

PROPÓSITO BÁSICO: Cuando preparan la venta de productos o servicios, los ejecutivos de marketing convierten características en beneficios. Por ejemplo, el plan de una compañía de teléfonos celulares puede ofrecer a los clientes la posibilidad de transferir las llamadas (característica). Eso significa que los clientes nunca más perderán una llamada importante (beneficio). Tomemos ahora como ejemplo un automóvil nuevo que viene equipado con un sistema GPS (característica). El vendedor probablemente les dirá a los clientes que gracias al GPS nunca más se perderán y nunca más necesitarán imprimir instrucciones de Internet para saber cómo llegar a algún lugar (beneficio). El propósito de esta actividad es ayudar a los participantes a enumerar y explicar cuáles son los rasgos positivos de su personalidad (sus características personales) y cómo comunicarlos a un empleador. Debemos recordar que si bien las características dicen mucho, lo que vende son los beneficios.



Tiempo

30 minutos



Materiales

- Papel milimetrado, pizarra blanca y marcadores (o cualquier cosa donde se pueda escribir de modo que todos vean).
- Tres a cinco tarjetas por participante.



Instrucciones

Escriba la siguiente estadística en un rotafolios o en una pizarra:

- 40% – Actitud
- 25% – Imagen y apariencia
- 25% – Habilidades para la comunicación (verbal y no verbal)
- 10% – Habilidades para el trabajo

Según una variedad de fuentes consultadas, la actitud de los candidatos es lo más importante para que obtengan o no un empleo. El cuadro muestra como se desglosa habitualmente la evaluación. Tómese unos minutos para explicar cómo se “manifiesta” cada una de estas categorías. Por ejemplo:

- Actitud: ¿Muestras confianza y entusiasmo? ¿Llegas puntualmente o incluso antes de la hora?
- Imagen y apariencia: ¿Usas demasiado perfume o colonia? ¿Tienes la ropa arrugada? ¿Es la ropa inapropiada para un ambiente de trabajo?
- Habilidades para la comunicación: ¿Miras al entrevistador a los ojos? ¿Le das un buen apretón de manos? ¿Le hablas con claridad?

Pida a los participantes que debatan sobre por qué creen que el mayor puntaje es para la actitud. ¿Cómo percibe el empleador la “actitud” del candidato durante una entrevista?

Explique que la entrevista de trabajo es, en parte, una transacción de venta, ya que el candidato debe “venderse” al empleador y venderle sus habilidades. Para muchos, esta tarea no resulta fácil, quizás por inseguridad acerca de sus habilidades o falta de autoconfianza o, simplemente, porque están nerviosos. Esta es una habilidad que realmente se puede mejorar significativamente con la práctica.

Para comenzar a reflexionar sobre cómo “venderse” en una entrevista de trabajo, los participantes deben aprender a convertir sus CARACTERÍSTICAS personales en BENEFICIOS para su empleador. En la entrevista, tienen oportunidad de decirle al empleador qué características tienen para ofrecerle y, a la vez, explicarle un motivo por el cual esas características son buenas para su negocio.

Tómese unos minutos para que el grupo sugiera algunos rasgos de personalidad positivos. Pídales que los vayan “gritando” a medida que usted los escribe en un lugar donde todos puedan verlos. Algunos ejemplos de rasgos de personalidad positivos incluyen, entre otros, ser amistoso, creativo, sincero, responsable, confiable, entusiasta, optimista, paciente, amable, colaborador, etc.

Ahora, pídale a los participantes que piensen qué pueden significar esas características para un empleador. Por ejemplo:

- Ser sincero (característica) significa que se puede descontar que tú vas a hacer lo correcto (beneficio).
- Ser amistoso (característica) significa que vas a ayudar a los clientes a sentirse bienvenidos (beneficio).

Analice algunos otros ejemplos hasta que los participantes hayan comprendido la actividad.

Distribuya tarjetas a los participantes. De un lado de la tarjeta, cada participante debe hacer un dibujo o escribir la palabra que represente una de sus CARACTERÍSTICAS. Del otro lado, debe hacer un dibujo o escribir la palabra que describa el BENEFICIO correspondiente para el empleador (o sea, por qué esa característica sería importante). Según el tamaño del grupo, esta actividad puede realizarse individualmente o en grupos de dos o más integrantes.

Una vez que todos hayan terminado, invite a algunos voluntarios a leer sus rasgos personales y explicar por qué podrían ser un beneficio para su empleador en el futuro. Alternativamente, puede solicitar a los participantes que actúen sus CARACTERÍSTICAS y vean si el grupo puede adivinar tanto la CARACTERÍSTICA como su BENEFICIO para el empleador.



Conclusiones

Analice con los participantes cuán fácil o difícil les resultó esta actividad. Asimismo, analice algunos ejemplos de características que podrían ser percibidas como “difíciles” y que, sin embargo, podrían ser descritas positivamente como beneficios. Por ejemplo:

- A lo largo de los años, he aprendido lo que significa realizar múltiples tareas a la vez.” (alguien que tiene un síndrome de falta de atención)
- “Yo soy excelente para la solución de problemas. ¡Deberían ver en qué lugares me he tenido que meter!” (alguien que se desplaza en silla de ruedas)



Anotaciones personales

Dígales: Describe cómo te sientes cuando tienes que hablar de tus propios rasgos positivos. ¿Qué te parece? ¿Fácil? ¿Difícil? ¿Incómodo? Como esto es importante para conseguir empleo, ¿qué podrías hacer para mejorar tu capacidad de hacerlo? Si es algo que ya te resulta fácil, ¿cómo puedes asegurarte de no dar la imagen de ser “pagado de ti mismo” o presumido?



Ampliación de la actividad

Haga que los participantes usen sus tarjetas de Características y Beneficios para crear un “Comercial de 30 segundos”. Explíqueles que su objetivo es convencer a un empleador de que los contrate, del mismo modo que un comercial que ven en televisión puede convencerlos de comprar algún producto en particular. Veamos algunas sugerencias para esta actividad: grabar a los participantes, permitirles hacer varias tomas diferentes o repetir la misma toma varias veces, promover comentarios y sugerencias de los compañeros, etc. Incentive a los participantes para que vean sus diferentes videos sucesivos para determinar si mejoraron la presentación.

Si lo desea, invite a uno o más empleadores para que planteen sus críticas sobre cada comercial y ofrezcan comentarios y sugerencias. Sin embargo, solamente se debe invitar a empleadores una vez que los participantes hayan tenido oportunidad de practicar y se sientan más seguros para “venderse”.