

ESCUELA SUPERIOR POLITÉCNICA DEL LITORAL



**ESCUELA DE DISEÑO Y COMUNICACIÓN VISUAL
INFORME DE PROYECTO DE GRADUACIÓN
PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE:
LICENCIADA EN DISEÑO GRÁFICO Y PRODUCCIÓN
AUDIOVISUAL**

TEMA:

REALIZACIÓN DEL VIDEO TUTORIAL
“TIPOS DE ENTREVISTAS LABORALES (METODOLOGÍAS Y TÉCNICAS)”
PARA EL CENTRO DE PROMOCIÓN Y EMPLEO (CEPROEM)

AUTORES:

JOYCE LEONOR MONTENEGRO AVILES
ZULLY EVELYN RUIZ CANDELO

DIRECTOR

MSC. RONALD VILLAFUERTE

AÑO

2015

AGRADECIMIENTO

Le agradezco a Dios por una vida llena de aprendizajes, por guiarme y ser mi fortaleza, a mis padres por ser mi apoyo constante, gracias a ellos estoy aquí y continuo avanzando, a mi familia, mi novio y verdaderos amigos por estar presente en cada trabajo, tarea o reto que se me presentó, sobre todo en esta carrera. A las autoridades de EDCOM y en especial al Msc. Ronald Villafuerte y a la Psic. Ana Huayamave por confiar en nosotras, compartiendo sus conocimientos para realizar un trabajo de calidad.

Joyce Montenegro Aviles

AGRADECIMIENTO

Agradezco a mi familia y amigos por no dejar que caiga en el camino, por brindarme su apoyo en cada una de las etapas académicas que hemos vivido de la mano, porque sin ellos no podría haber logrado el éxito alcanzado.

Al Msc. Ronald Villafuerte y a la Psic. Ana Huayamave por haber dedicado parte de su valioso tiempo para ayudarnos en este arduo proceso de elaboración del proyecto con sus consejos y conocimientos respectivos al tema. A César Puente y a Joyce Montenegro por tener la paciencia y brindar el apoyo necesario en cada uno de los momentos requeridos.

Zully Ruiz Candelo

DEDICATORIA

Dedico este trabajo a mi madre Clariza Aviles por ser un pilar importante en mi vida, por su amor y cariño constante, por estar junto a mí en muchas amanecidas, preparándome algo de comer para culminar mis trabajos. A mi padre Saulo Montenegro a pesar de la distancia siempre está con una llamada de aliento, de amor y fe para que continúe luchando, cumpliendo mis metas, a mi mami Feli y mi tía Faustina que las adoro como a una madre por compartir momentos conmigo y porque siempre estaban dispuestas a escucharme y ayudarme en cualquier momento.

Joyce Montenegro Aviles

DEDICATORIA

Este proyecto está dedicado a Gladys Salazar y a César Ruiz Villacrés por su confianza y perseverancia. Porque sin ellos no sé qué sería de mí.

Zully Ruiz Candelo

DECLARACIÓN EXPRESA

La responsabilidad del contenido de este Trabajo Final de Graduación, nos corresponde exclusivamente; y el patrimonio intelectual de la misma a la Escuela Superior Politécnica del Litoral.

**FIRMA DEL DIRECTOR DE PROYECTO Y
MIEMBROS DEL TRIBUNAL DE GRADO**



MSC. RONALD VILLAFUERTE
DIRECTOR DEL PROYECTO



MSC. OMAR RODRÍGUEZ
VOCAL PRINCIPAL

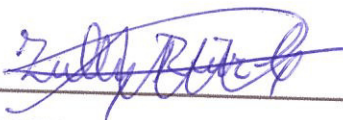


MSC. GLENDA JÁCOME
PRESIDENTA

**FIRMA DE LOS AUTORES DEL INFORME
DE PROYECTO DE GRADUACIÓN**



JOYCE LEONOR MONTENEGRO AVILES



ZULLY EVELYN RUIZ CANDELO

RESUMEN

El presente proyecto de titulación, el cual es un requisito fundamental previo a la obtención de un título académico proporcionado por la Escuela Superior Politécnica del Litoral (ESPOL), se propone ayudar al Centro de Promoción y Empleo (CEPROEM), que fue creado por la ESPOL en su misión de formar profesionales de excelencia.

CEPROEM desde su creación (febrero 18 del 2003) ha sido la unidad administrativa de la ESPOL, encargada de establecer un vínculo oficial entre la oferta de profesionales, egresados y estudiantes politécnicos, con la demanda de dichos recursos humanos por parte de las empresas del país. (CEPROEM, FACEBOOK, 2013).

Con la misión de ser el nexo tangible entre los profesionales y unidades académicas de la ESPOL con las empresas e instituciones del sector productivo del país, ya sea en el área privada como pública, mediante un sistema de intercambio de oferta y demanda de servicios de recursos humanos, capaces de aportar, con su excelente formación académica, al desarrollo del Ecuador. (CEPROEM, FACEBOOK, 2013).

Este proyecto denominado: “Tipos de entrevistas laborales (metodologías y técnicas)”, elaborado para el centro de promoción y empleo (CEPROEM), tiene la finalidad de proporcionar una alternativa para actividades innovadoras y servir como una herramienta valiosa de aprendizaje, por este motivo las charlas de CEPROEM que están acompañadas por diapositivas, se transformarán en productos audiovisuales, los cuales serán enfocados de una manera más entretenida, concisa, clara y creativa.

Los conocimientos adquiridos en los años de preparación académica serán aplicados en la elaboración de este material audiovisual tutorial, sirviendo de apoyo para la difusión del mensaje que CEPROEM busca proporcionar a los estudiantes politécnicos, como futuros postulantes al campo laboral.

INTRODUCCIÓN

El presente proyecto de graduación consiste en realizar un producto audiovisual tutorial para el Centro de Promoción y Empleo (CEPROEM), que vincula a los estudiantes de la Escuela Superior Politécnica del Litoral (ESPOL) con las empresas públicas o privadas que ofrecen oportunidades laborales en sus instalaciones.

Un material audiovisual educativo o tutorial proporciona una alternativa para realizar actividades innovadoras o cotidianas de forma práctica y efectiva, mediante un ejemplo. El video es posiblemente uno de los medios audiovisuales con mayor impacto en la sociedad, que se ha introducido en los últimos años. La investigación que presentamos se acoge a la finalidad de establecer una propuesta para solucionar algunos problemas que se encuentran en los distintos tipos de entrevistas laborales.

Este proyecto está dividido en 6 capítulos, donde se detalla la organización para la realización del video tutorial “Tipos de Entrevistas Laborales (Metodologías y Técnicas)”:

Capítulo I: se presenta la fundamentación teórica, los objetivos, la justificación, sus alcances y limitaciones.

Capítulo II: contiene la propuesta, el plan estratégico, el diseño que tendrá el proyecto audiovisual, con su formato, género, target y duración.

Capítulo III: está formado por el proceso de producción, donde se detalla paso a paso cada uno de los pasos a seguir, planteamiento de la idea, desarrollo del tema, creación de la estructura de guión, sinopsis, escaleta, guión literario, storyboard, guión técnico, el plan de rodaje que nos permitirá una organización y la descripción del tamaño del proyecto.

Capítulo IV: presenta la producción y post producción, la edición del video y del audio y gracias a esos pasos obtendremos el producto final.

Capítulo V: detalla el equipo de trabajo que conforma la producción del video tutorial y presupuesto empleado en la realización del mismo.

Capítulo VI: muestra los resultados del muestreo elaborado con las entrevistas.

Capítulo VII: establece las conclusiones y recomendaciones del proyecto.

Capítulo VIII: por ultimo y no menos importante, se dan los anexos y bibliografía, correspondientes a la elaboración de la fundamentación teórica que fue implementada para la realización de este material audiovisual.

ÍNDICE GENERAL

CAPÍTULO 1	19
INTRODUCCIÓN DEL PROYECTO	19
1.1 DESCRIPCIÓN DEL PROYECTO	20
1.2 ANTECEDENTES DEL PROYECTO	21
1.3 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	23
1.4 OBJETIVOS	25
1.4.1 OBJETIVO GENERAL DEL PROYECTO	25
1.4.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS DEL PROYECTO	25
1.5 JUSTIFICACIÓN	26
CAPÍTULO 2	27
PROPUESTA	27
2.1 METODOLOGIA DEL PROYECTO	28
2.2 PLAN ESTRATÉGICO	29
2.3 DISEÑO DEL PROYECTO	30
2.3.1 FORMATO	30
2.3.2 CONTENIDO	30
2.3.3 GÉNERO	30
2.3.4 TARGET Y DURACIÓN	30
2.3.5 PRODUCTO FINAL	31
CAPÍTULO 3	32
PROCESO DE PRODUCCIÓN	32
3.1 PREPRODUCCIÓN	33
3.2 PLANTEAMIENTO DEL TEMA	33
3.3 ESTRUCTURA DE GUIÓN Y SINOPSIS	34
3.4 ESCALETA	35
3.4 GUIÓN LITERARIO	36
3.5 STORYBOARD	44
3.6 GUIÓN TÉCNICO	51
3.7 PLAN DE RODAJE	67
3.8 TAMAÑO DEL PROYECTO	69
CAPÍTULO 4	71
PRODUCCIÓN	71
4.1 PRODUCCIÓN	72
4.2 POST PRODUCCIÓN	75
4.2.1 EDICIÓN DEL VIDEO	76
4.2.2 EDICIÓN DE AUDIO	76
4.3 PRODUCTO FINAL	77
CAPÍTULO 5	99
EQUIPO DE TRABAJO Y PRESUPUESTO	99
5.1 EQUIPO DE TRABAJO	100
5.2 ELABORACIÓN Y APROBACIÓN DEL PRESUPUESTO	104
5.2.1 SOBRE LA LÍNEA	104
5.2.2 BAJO LA LÍNEA	105
5.2.3 COSTO TOTAL DEL VIDEO	105

CAPÍTULO 6	106
ENCUESTAS Y RESULTADOS	106
6.1 ENCUESTAS	107
6.2 RESULTADOS DE ENCUESTAS	107
6.3 FORMULARIO DE ENCUESTAS	111
CAPÍTULO 7	113
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	113
7.1 CONCLUSIONES	114
7.2 RECOMENDACIONES	115
7.2.1 <i>RECOMENDACIONES PERSONALES:</i>	116
CAPITULO 8	119
ANEXOS Y BIBLIOGRAFÍA.....	119
8.1 ANEXOS	118
8.2BIBLIOGRAFÍA	129
8.2.1 <i>REFERENCIAS DE SITIOS WEB</i>	130

ÍNDICE DE TABLAS

TABLA 3.1: ESCALETA	36
TABLA 3.5: STORYBOARD 01	44
TABLA 3.5: STORYBOARD 02	44
TABLA 3.5: STORYBOARD 03	45
TABLA 3.5: STORYBOARD 04	45
TABLA 3.5: STORYBOARD 05	45
TABLA 3.5: STORYBOARD 06	46
TABLA 3.5: STORYBOARD 07	46
TABLA 3.5: STORYBOARD 08	46
TABLA 3.5: STORYBOARD 09	47
TABLA 3.5: STORYBOARD 10	47
TABLA 3.5: STORYBOARD 11	47
TABLA 3.5: STORYBOARD 12	48
TABLA 3.5: STORYBOARD 13	48
TABLA 3.5: STORYBOARD 14	48
TABLA 3.5: STORYBOARD 15	49
TABLA 3.5: STORYBOARD 16	49
TABLA 3.5: STORYBOARD 17	49
TABLA 3.5: STORYBOARD 18	50
TABLA 3.5: STORYBOARD 19	50
TABLA 3.5: STORYBOARD 20	50
TABLA 3.5: STORYBOARD 14	51
TABLA 3.5: STORYBOARD 15	51
TABLA 3.5: STORYBOARD 16	51
TABLA 3.6: GUIÓN TÉCNICO 17	67
TABLA 3.7: PLAN DE RODAJE 18	68
TABLA 3.8: TAMAÑO DEL PROYECTO 19	70
TABLA 4.9: PRODUCTO FINAL 01	78
TABLA 4.10: PRODUCTO FINAL 02	78
TABLA 4.11: PRODUCTO FINAL 03	79
TABLA 4.12: PRODUCTO FINAL 04	79

TABLA 4.13: PRODUCTO FINAL 05.....	80
TABLA 4.14: PRODUCTO FINAL 06.....	80
TABLA 4.15: PRODUCTO FINAL 07.....	81
TABLA 4.16: PRODUCTO FINAL 08.....	81
TABLA 4.17: PRODUCTO FINAL 08.....	82
TABLA 4.18: PRODUCTO FINAL 09.....	82
TABLA 4.19: PRODUCTO FINAL 10.....	83
TABLA 4.20: PRODUCTO FINAL 11.....	83
TABLA 4.21: PRODUCTO FINAL 12.....	84
TABLA 4.22: PRODUCTO FINAL 13.....	84
TABLA 4.23: PRODUCTO FINAL 14.....	85
TABLA 4.24: PRODUCTO FINAL 15.....	85
TABLA 4.25: PRODUCTO FINAL 16.....	86
TABLA 4.26: PRODUCTO FINAL 17.....	86
TABLA 4.27: PRODUCTO FINAL 18.....	87
TABLA 4.28: PRODUCTO FINAL 19.....	87
TABLA 4.29: PRODUCTO FINAL 20.....	88
TABLA 4.30: PRODUCTO FINAL 21.....	88
TABLA 4.31: PRODUCTO FINAL 22.....	89
TABLA 4.32: PRODUCTO FINAL 23.....	89
TABLA 4.33: PRODUCTO FINAL 24.....	90
TABLA 4.34: PRODUCTO FINAL 25.....	90
TABLA 4.35: PRODUCTO FINAL 26.....	91
TABLA 4.36: PRODUCTO FINAL 27.....	91
TABLA 4.37: PRODUCTO FINAL 28.....	92
TABLA 4.38: PRODUCTO FINAL 29.....	92
TABLA 4.39: PRODUCTO FINAL 30.....	93
TABLA 4.40: PRODUCTO FINAL 31.....	93
TABLA 4.41: PRODUCTO FINAL 32.....	94
TABLA 4.42: PRODUCTO FINAL 33.....	94
TABLA 4.43: PRODUCTO FINAL 34.....	95
TABLA 4.44: PRODUCTO FINAL 35.....	95
TABLA 4.45: PRODUCTO FINAL 36.....	96
TABLA 4.46: PRODUCTO FINAL 37.....	96
TABLA 4.47: PRODUCTO FINAL 38.....	97

TABLA 4.48: PRODUCTO FINAL 39.....	97
TABLA 4.49: PRODUCTO FINAL 40.....	98
TABLA 4.50: PRODUCTO FINAL 41.....	98
TABLA 5.1: ORGANIGRAMA 42	100
TABLA 5.2: EQUIPO DE TRABAJO 43	103
TABLA 5.3: PRESUPUESTO SOBRE LA LÍNEA 44	104
TABLA 5.4: PRESUPUESTO BAJO LA LÍNEA 45	105
TABLA 5.5: COSTO TOTAL DEL VIDEO 46	105
TABLA 6.1: RESULTADO DE ENCUESTAS 47.....	107
TABLA 6.2: RESULTADO DE ENCUESTAS 48.....	107
TABLA 6.3: RESULTADO DE ENCUESTAS 49.....	107
TABLA 6.4: RESULTADO DE ENCUESTAS 50.....	107
TABLA 6.5: RESULTADO DE ENCUESTAS 51.....	108
TABLA 6.6: RESULTADO DE ENCUESTAS 52.....	108
TABLA 6.7: RESULTADO DE ENCUESTAS 53.....	109
TABLA 7.8: RESULTADO DE ENCUESTAS 54.....	109
TABLA 7.9: RESULTADO DE ENCUESTAS 55.....	110
TABLA 6.10: RESULTADO DE ENCUESTAS 56.....	110
TABLA 6.11: RESULTADO DE ENCUESTAS 57.....	110
TABLA 6.12: RESULTADO DE ENCUESTAS 58.....	110

ÍNDICE DE FIGURAS

FIGURA 4.1: PRODUCCIÓN 01	72
FIGURA 4.2: PRODUCCIÓN 02	72
FIGURA 4.3: PRODUCCIÓN 03	73
FIGURA 4.4: PRODUCCIÓN 04	73
FIGURA 4.5: PRODUCCIÓN 05	74
FIGURA 4.6: PRODUCCIÓN 06	74
FIGURA 4.7: PRODUCCIÓN 07	75
FIGURA 4.8: PRODUCCIÓN 08	76
FIGURA 4.9: PRODUCCIÓN 09	77
FIGURA 6.1: PRODUCCIÓN 10	111
FIGURA 6.2: PRODUCCIÓN 11	112

ÍNDICE DE ANEXOS

ANEXO 8.1: CONTENIDO PROPORCIONADO 01	118
ANEXO 8.1: CONTENIDO PROPORCIONADO 02	119
ANEXO 8.1: CONTENIDO PROPORCIONADO 03	120
ANEXO 8.1: CONTENIDO PROPORCIONADO 04	121
ANEXO 8.1: CONTENIDO PROPORCIONADO 05	122
ANEXO 8.1: CONTENIDO PROPORCIONADO 06	123
ANEXO 8.1: CONTENIDO PROPORCIONADO 07	124
ANEXO 8.1: CONTENIDO PROPORCIONADO 08	125
ENTREVISTA AL PSIC. RICHARD OLVERA	126
ANEXO 8.1: CONTENIDO PROPORCIONADO 09	128



CAPÍTULO 1

INTRODUCCIÓN DEL PROYECTO

1.1 DESCRIPCIÓN DEL PROYECTO

El proyecto consiste en realizar un video tutorial para El Centro de Promoción y Empleo (CEPROEM) el cual, es una unidad de la Escuela Superior Politécnica del Litoral (ESPOL), que se dedica al vínculo entre los estudiantes y las empresas públicas y privadas que ofertan oportunidades laborales. En el tutorial, se establecerán consejos adecuados para la búsqueda de empleo y cómo identificar las entrevistas de trabajo dependiendo de las metodologías y técnicas empleadas por las empresas.

La ventaja primordial de este proyecto es su recurso audiovisual que permite una conexión directa con el usuario, mediante el uso creativo de elementos textuales implementados en audio y video.

El recurso audiovisual es importante porque mostrará situaciones similares a la realidad. “Los medios audiovisuales son un conjunto de técnicas visuales y auditivas que apoyan la enseñanza, facilitando una mayor y más rápida comprensión e interpretación de las ideas. La eficiencia de los medios audiovisuales en la enseñanza se basa en la percepción a través de los sentidos. Los medios audiovisuales, de acuerdo a la forma que son utilizados se pueden considerar como apoyos directos de proyección.” (2007).

La evolución tecnológica permite el desarrollo de nuevas estrategias de comunicación. Anteriormente, se utilizaban manuales ilustrados para facilitar la comprensión de los mismos. Es por esto, que los tutoriales se han convertido en un medio eficaz. Al implementar este recurso se busca extender la comprensión del tema, en este caso, de las técnicas y metodologías utilizadas en los diferentes tipos de entrevistas laborales, para que los próximos candidatos a entrar en este campo, estén preparados ante cualquier situación que se presente durante las mismas. “Es mejor seguir los tutoriales en su secuencia lógica para que el usuario entienda todos los componentes.” (1999 – 2014,)

1.2 ANTECEDENTES DEL PROYECTO

La Escuela Superior Politécnica del Litoral (ESPOL) consta de 5 Facultades de Ingeniería en: Ciencias de la Tierra (FICT), Electricidad y Computación (FIEC), Marítima, Ciencias Biológicas, Oceánicas y Recursos Naturales (FIMCBOR), Mecánica y Ciencias de la Producción (FIMCP), y Facultad de ciencias sociales y humanidades (FCSH). También con 3 Institutos en: Matemáticas (ICM), Física (ICF) y Química (ICQ). Además, cuenta con la Escuela de Diseño y Comunicación Visual (EDCOM) y la Escuela de Posgrados en Administración de Empresas (ESPAE). La institución también tiene varios centros de investigación que se encuentran desarrollando innovaciones y nuevas aplicaciones científicas y tecnológicas en las diferentes ciencias del Parque del Conocimiento (PARCON).

“Su Misión: “Es formar profesionales de excelencia, socialmente responsables, líderes, emprendedores, con principios y valores morales y éticos, que contribuyan al desarrollo científico, tecnológico, social, económico, ambiental y político del país; y, hacer investigación, innovación, transferencia de tecnología y extensión de calidad para servir a la sociedad.” (Datos recolectados del sitio web de ESPOL).

El Centro de Promoción y Empleo (CEPROEM) es una unidad de apoyo de la ESPOL que fue creada por la necesidad empresarial del país de contactar a profesionales con excelencia académica.

Se decide crear el CEPROEM para que sea el nexo tangible, entre los profesionales y unidades académicas con las instituciones públicas o privadas del país y de esta manera contribuir al fortalecimiento de la competitividad empresarial, a través de la inserción de recursos humanos con formación académica de calidad. (Datos recolectados del facebook de CEPROEM).

Podemos definir un video educativo como aquel que cumple un objetivo didáctico previamente formulado. El mundo digital que nos rodea es en el que han nacido o en el que se han educado las últimas generaciones. Muchos de sus conocimientos han sido adquiridos a través de una pantalla. Es por esto que una de las mejores formas de transmitir conocimientos actualmente es el video.

Un video tutorial es un montaje en formato vídeo realizado a partir de fuentes en diferentes formatos (vídeo, audio, texto, gráficos, animaciones, etc.). (⁴Datos obtenidos de Jornada Campus Virtual – 2012)

Este tipo de video es claro y breve, consiste en mostrar los pasos más óptimos para obtener los resultados que necesitamos. La ventaja del mismo es que lo podemos ver varias veces sin que este se vuelva un recurso aburrido, dependiendo de la estrategia implementada al proyectar el mensaje de manera audiovisual.

En la actualidad, son muchos los países que por constituirse en "sociedades informatizadas", han incorporado las nuevas tecnologías sin distinguir las condiciones sociales, culturales e históricas de las realidades de cada país.

En este contexto, como sostiene Elizabeth Safar (1990), la incorporación de las nuevas tecnologías de información y comunicación deben situarse necesariamente en dos ejes: considerar el contexto económico, político y sociocultural específico de un país, tomando en cuenta los condicionantes exógenos y endógenos que se presentan y en segundo lugar considerar detenidamente el uso social de esas tecnologías. (⁵Castillo Obando, Emilce. 1998).

Motivos para utilizar este medio:

- Aumento del interés por el tema.
- Mejor comprensión de los contenidos.
- Mejora del aprendizaje.
- Mayor empleo del material didáctico aportado durante el taller o seminario.

- Menor dependencia del profesor.⁽⁴⁾(Datos obtenidos de Jornada Campus Virtual – 2012)

ESPOL por medio de CEPROEM tiene el objetivo de proveer al país profesionales de éxito, por ello, les brinda capacitación para ingresar a esta etapa de la vida. Sus métodos actuales han sido efectivos pero con impacto solo en una minoría de estudiantes y profesionales. Esto crea un problema, ya que se busca que el 100% de los capacitados tengan éxito luego de recibir estos consejos.

Este proyecto busca crear un recurso entretenido de aprendizaje que se convierta en una herramienta para incrementar la recepción de los consejos proporcionados por CEPROEM.

1.3 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

CEPROEM cuenta con varios talleres y seminarios que buscan ayudar a los futuros profesionales a prepararse para el campo laboral. Pero los recursos convencionales utilizados han generado desinterés en los estudiantes.

Una de las preocupaciones del Gobierno es erradicar el desempleo o al menos tratar de mantenerlo en los niveles más bajos posibles, de esta manera, se trata de asegurar que el bienestar económico camine paralelamente con el bienestar social. Pero en todo el mundo, incluso en América Latina, el desempleo ha sido un tema de la vida diaria. Aunque las depresiones más profundas parecen haber dejado de ser una amenaza para las economías, el desempleo sigue acosando a estas, también a aquellas de mercado moderno. (⁶Armijos, L., Ordóñez, A., &Ramírez, K. 2010).

A los jóvenes, el desempleo y el subempleo les afecta más que a los adultos. Según la publicación ‘Jóvenes Ecuatorianos en Cifras’, la problemática se triplica, frente a la de los mayores de 29 años. (⁷ Datos recolectados del sitio web del Diario “La Hora”, 2012. Consulta hecha en noviembre del 2014).

Particularmente, muchos no pasan la prueba de la entrevista de trabajo, por causa de un mal lenguaje corporal, vestimenta inadecuada, falta de preparación, uso de vocabulario no acertado, etc.

Algunos estudiantes se confían de la reputación académica de la institución en la que realizan sus estudios, en este caso la ESPOL, y olvidan preparar su actitud ante el reclutador que es fundamental para recibir una aprobación.

Existen futuros profesionales que se dejan llevar por el nerviosismo ante los silencios y comienzan a hablar demasiado, proyectando inseguridad e inestabilidad emocional como futuro empleado.

Otro de los problemas es que no se pueden concentrar o focalizar en contestar una pregunta a la vez, sin apresurarse o sin ser específicos en sus respuestas.

Falta de investigación previa acerca de los tipos de entrevistas, el puesto al que se ha sido convocado y la empresa que lo solicita (su historia, misión y visión). O en otros casos olvidar los datos primordiales como el nombre del entrevistador, el lugar o dirección, departamento de la empresa, número de oficina, etc. (¹⁵Datos recolectados del video: ¿Por qué se Falla en una Entrevista de Trabajo? (2012). Consulta hecha en noviembre del 2014.).

1.4 OBJETIVOS

1.4.1 OBJETIVO GENERAL DEL PROYECTO

Realizar un video tutorial con técnicas y metodologías sobre los tipos de entrevistas, que ayudará al futuro empleado a mostrarse seguro en una entrevista de trabajo.

1.4.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS DEL PROYECTO

1. Fundamentar: Conocer la situación el entorno interno y externo, con un estudio de campo, recopilando información sobre las técnicas y metodologías de los tipos de entrevistas laborales.
2. Diagnosticar: Realizar encuestas, y entrevistas a expertos en el tema para conocer el estado de nuestro target y cuáles son sus falencias puntuales sobre el tema para proyectar las posibles soluciones en el video.
3. Diseñar y/o construir: Elaborar una sinopsis, un guión, un storyboard y un plan de rodaje, que englobe los tipos de entrevistas laborales más frecuentes, las metodologías implementadas y que fomente el aprendizaje de las mismas para los futuros profesionales politécnicos.
4. Validar: Elaborar las correcciones necesarias junto al juicio crítico de expertos, con el propósito de verificar que se cumpla con la correcta proyección de los tipos de entrevistas, técnicas y metodologías, abarcadas en el material audiovisual.

1.5 JUSTIFICACIÓN

Este proyecto se realiza con la finalidad de promover el desarrollo de habilidades y capacidades que debe tener un candidato en una entrevista de trabajo. A través de un video tutorial que proyectará los consejos prácticos que ofrece el CEPROEM para las entrevistas de trabajo en su manual académico.

Se crea este proyecto porque responde a una necesidad que demandan algunos profesionales y estudiantes para su enriquecimiento laboral. La producción audiovisual es un medio eficaz para la comunicación de ideas a través de la empatía colectiva.

Por eso es útil proyectar una problemática social a través de los elementos que ofrece la tecnología del medio audiovisual y que provea soluciones a la misma.

Los estudiantes politécnicos serían los principales beneficiarios de esta alternativa educativa, contarían con un respaldo útil cuando necesiten una referencia acerca del tema propuesto en este proyecto.



CAPÍTULO 2

PROPUESTA

2.1 METODOLOGIA DEL PROYECTO

La metodología a ser aplicada se basará en los siguientes pasos:

Entrevista.-Hablaremos con profesionales del CEPROEM que proporcionen datos relevantes e importantes para solucionar los problemas planteados previamente.

Encuesta e Investigación de Mercado.- Crear un cuestionario de preguntas mixtas y consultar vía web a varias personas dentro del target en el que será focalizado este proyecto. Buscar recursos audiovisuales internacionales y nacionales enfocados al presente tema, como ejemplo. Luego basar la conclusión en la investigación realizada.

Justificación: La estadística provee las herramientas metodológicas para poder afirmar que los resultados obtenidos en una investigación son válidos. Por ello, se implementarán los métodos de investigación antes mencionados.

Desarrollo del Recurso Audiovisual.- Empezar el proceso de elaborar el material audiovisual:

- **Preproducción y planificación:** Lo primero es la idea para generar la historia, la cual tiene que ser pulida y usada en el guión. Elaborar un presupuesto. Plan de Rodaje. Buscar locaciones, desarrollar un storyboard, realizar casting, etc.
- **Producción:** Rodaje del video.
- **Post-producción:** Edición, montaje de efectos de sonido correcciones de color para una presentación final atractiva.

(Basado en la publicación de Hernández, Ciro. 2012)

Este proceso será realizado con la finalidad de crear un producto audiovisual de calidad y contenido veraz para el uso en los talleres brindados por CEPROEM.

Recursos.- Software y hardware que permitan la edición de video y audio para generar una adaptación adecuada del video final.

Observación.- Se realizará un análisis luego de obtener el primer video final y se pasará a mostrar el mismo ante un grupo de profesionales y estudiantes. Con esto, se busca corregir y optimizar el recurso audiovisual para obtener el resultado ansiado.

2.2 PLAN ESTRATÉGICO

En este caso particular, se elabora un plan para la comprensión del mensaje, en base a la historia de un personaje, que experimente cada uno de los tipos de entrevista existentes en el medio laboral y como identificarlos para su aprobación próxima. Para ello se aplicarán los siguientes posibles factores:

La representación (simulación): Este factor tiene como objetivo enseñar mediante la práctica como identificar los tipos de entrevista y su aplicación para aprobarlas.

La expresión corporal y gestual: Con este factor se busca la identificación del receptor con el personaje mediante la memoria emotiva.

La comedia: Este factor nos permite estimular la retención del mensaje o de la información, ya que, en conjunto con los factores anteriores, se usarán ejemplos de eventos cotidianos que se dan en el desenvolvimiento de una entrevista laboral.

La exageración: En este factor se integra al receptor con la situación visualizada en el producto con el “puede ser”. Es decir que a pesar de que una situación aún no les parezca familiar, se puede llegar a dar en un futuro, y esto lo puede mantener alerta o ayudarlo en su desempeño posterior.¹

¹ Conocimientos Adquiridos en Clases de Composición Audiovisual.

2.3 DISEÑO DEL PROYECTO

2.3.1 FORMATO

El video es un aporte importante que está constituido por los recursos tecnológicos disponibles, que contribuyen en una forma de comunicarse (lenguaje digital), representando una serie de contenidos mediante esquemas que facilitan el aprendizaje.

2.3.2 CONTENIDO

Podemos definir que este video cumplirá un objetivo didáctico previamente formulado. Es un recurso del aprendizaje que no se encuentra en función del medio. El uso del video dentro del proceso de enseñanza-aprendizaje es producido como apoyo o complemento y se basará en un tema de interés colectivo.

2.3.3 GÉNERO

Ficción. El video a realizar se basará en la realidad pero se adaptará el guión de manera efectiva para el aprendizaje requerido en cuanto al tema.

2.3.4 TARGET Y DURACIÓN

El video está dirigido a los jóvenes que están cursando los últimos años de carrera o que han finalizado recientemente sus estudios, ya que el universitario tiene la posibilidad de mostrar sus conocimientos y habilidades en el campo laboral. Este video tendrá una duración mínima de 5 minutos según los requerimientos del CEPROEM.²

² Sierra, Guillermo. (2003) Cuaderno 4: “Internet como herramienta de difusión”, en Producción Audiovisual (Fascículo 6), Colección Fascículos Digitales – Competencias en TIC, Conectar Igualdad.

2.3.5 PRODUCTO FINAL

El producto final es un video digital en HD (Alta resolución 1920p x 1080p), ya que se puede guardar en archivos de distintos formatos. Cada uno se corresponde con una extensión específica del archivo que lo contiene para su óptima reproducción en distintos dispositivos tecnológicos. Se implementará la extensión .MOV, el cual es compatible con Apple y PC y sus respectivos sistemas operativos, mediante el uso de los reproductores: QuickTime o VLC, respectivamente y ambos software son de uso e instalación gratuita.

Para su reproducción en Internet, se lo exportará con compresión H.264 que tendría una extensión .Mp4, pues el formato original, por ser de Alta Resolución crea un conflicto para subirlo a la Web por su dimensión de espacio virtual (Tamaño de almacenamiento).

Se recomienda el sitio web YouTube por su rápida difusión en redes sociales y su interfaz amigable, que permite la reproducción de videos sin necesidad de una descarga del archivo al ordenador.

Esta página nos permite seleccionar la calidad del vídeo al momento de su reproducción, añadir subtítulos, poner anuncios de videos relacionados, entre otras opciones.

La mayor ventaja de subirlo a la web es que este se puede propagar este video tutorial para ayudar a personas a nivel local, nacional e internacional.



CAPÍTULO 3

PROCESO DE PRODUCCIÓN

3.1 PREPRODUCCIÓN

Es la fase más importante del proceso de producción, comprende desde el momento en el que nace la idea hasta que empieza la grabación. El mayor esfuerzo productivo se realiza en esta fase. En primer lugar, se encargarán de la supervisión y corrección del guión, según las indicaciones, el equipo de producción seleccionará los lugares donde se llevará a cabo la grabación e iniciará los trámites necesarios para evitar posibles problemas durante el rodaje en los escenarios y localizaciones. En esta fase de "preproducción" se contratan ya los equipos técnicos, artísticos, de edición, de vestuario, de maquillaje, etc. La preproducción abarca todo el contenido de producción, hasta que una vez finalizada la organización se pueda continuar con la producción. (Kamín, Bebe. (1999). Introducción a la producción cinematográfica.).

3.2 PLANTEAMIENTO DEL TEMA

Siguiendo la estructura del material educativo proporcionado por la Psic. Ana Huayamave, Analista de Recursos Humanos del Centro de Promoción y Empleo (CEPROEM) y los consejos del Psic. Richard Olvera encargado de dictar el seminario sobre los Tipos de Entrevistas Laborales, en una entrevista realizada en noviembre del 2014. Luego de analizar los datos e información obtenidos previamente, se puede decir que tenemos una investigación para emplear en el contenido del producto audiovisual a realizar, por ende en el guión.

Tema:

La historia se basa en Antonio, un graduado que recientemente ha logrado obtener su título de Ingeniero, quién se enfrenta a varios tipos de entrevista laboral que no conocía y va aprendiendo cómo responder ante cada una de éstas.

3.3 ESTRUCTURA DE GUIÓN Y SINOPSIS

Estructura de Guión

Acto1: Antonio cuenta la historia de cómo empezó su búsqueda para obtener el empleo que tiene ahora.

Primer Plot Point: Antonio se da cuenta de que desconoce cómo presentarse en la entrevista telefónica y presencial. Por ese motivo busca ayuda.

Acto 2: Antonio empieza a responder bien luego de asistir a los seminarios de CEPROEM, cuando se le presentan algunos tipos de éstas en las empresas donde está aplicando.

Segundo Plot Point: Antonio está impaciente y deprimido porque cree que falló y no lo aceptarán para el cargo.

Acto 3: Antonio asiste a una última entrevista y es aceptado finalmente en una de las empresas a la que aplicó, luego de un periodo de tiempo.

Sinopsis

Antonio nos cuenta cómo fue su experiencia luego de culminar sus estudios universitarios. A pesar de haberse preparado para las entrevistas, no conocía la variedad de tipos que existen. La primera que le realizan es telefónica, y no pudo obtener el empleo debido a ciertos errores al vocalizar y al presentarse.

Antonio decepcionado, pero sin bajar sus brazos decide seguir buscando ayuda y lo encuentra en CEPROEM. Luego empieza a practicar frente al espejo, con amigos y familiares. Se le presentan nuevas entrevistas, una grupal, una con un representante de Talento Humano, luego le realizan pruebas psicológicas y de conocimiento.

A pesar de su desempeño en las entrevistas, pasa un tiempo y se angustia porque no recibe la confirmación de ninguna de las empresas a las que aplicó.

No pierde las esperanzas, se cuestiona sobre sus falencias para corregirlas y así poder sobresalir posteriormente.

Finalmente lo llaman para una última entrevista con el que sería su jefe directo y la aprueba exitosamente.

3.4 ESCALETA

La utilizamos para describir brevemente las escenas con las respectivas acciones a realizar por los personajes, el lugar y el momento del día en que las desarrollan.

ESCENA	DESCRIPCIÓN
<p>1. Interior – Oficina - Día</p> <p>Personajes: Antonio</p>	Antonio está en la oficina en la que trabaja actualmente y empieza a contarnos la historia de cómo logró entrar a la empresa.
<p>2. Interior – Casa – Día</p> <p>Personaje: Antonio</p>	Antonio realiza la búsqueda de empleo y realiza algunas llamadas y en una le realizan una entrevista breve. Éste queda consternado porque desconocía de este tipo de entrevistas, así que decide buscar ayuda.
<p>3. Exterior/Interior – Oficinas CEPROEM - Día</p> <p>Personajes: Antonio y personal de CEPROEM</p>	Antonio asiste a CEPROEM, donde le proporcionan información sobre los distintos tipos de entrevista y lo guían para que posteriormente las pueda sobrellevar correctamente.
<p>4. Interior – Casa - Día</p> <p>Personajes: Antonio, amigos, tía y padres.</p>	Antonio comienza a practicar su presentación y las distintas situaciones que se pueden dar en las entrevistas laborales, con sus amigos y familiares.

<p>5. Interior – Oficinas – Día Personajes: Antonio, entrevistadores, extras.</p>	<p>Antonio asiste a varios tipos de entrevista para distintas empresas. Una grupal, una con un representante de Talento Humano, luego le realizan pruebas psicológicas y de conocimiento.</p>
<p>6. Interior – Casa – Día Personajes: Antonio.</p>	<p>Antonio no recibe llamadas y se desanima un poco. Se cuestiona y corrige sus falencias. Hasta que un día suena el teléfono.</p>
<p>7. Interior – Oficina – Día Personajes: Antonio y jefe.</p>	<p>Antonio tiene una última entrevista con quién sería su jefe y la aprueba.</p>

Tabla 3.1: Escaleta

Elaborado por los autores del proyecto.

3.4 GUIÓN LITERARIO

El guión literario es aquel que describe lo que se mostrará y escuchará en el vídeo. Involucra división por escenas, acciones de los personajes o eventos, diálogo entre personajes, así como breves descripciones del entorno.³

TIPOS Y TÉCNICAS DE ENTREVISTAS LABORALES

Personajes

ANTONIO	politécnico en busca de empleo
SOFÍA	entrevistadora telefónica
JAVIER	jefe directo
EXTRAS	entrevistados, secretarias, entrevistadores, padres, tía y amigos. ⁴

³ Field, Syd. (1996). El manual del Guionista. Pág. 217.

⁴ Noviembre, 2014. Creación inédita de los autores de este proyecto.

01

1

Interior. Oficina de Antonio. Día.

Antonio se encuentra en su escritorio concentrado en la computadora, cuando de repente levanta la mirada hacia la cámara, sonrío y saluda.

Antonio (entusiasta)

¡Hola! Yo soy Antonio y al igual que ustedes al salir de la Universidad al campo laboral, tuve problemas para encontrar trabajo inmediato, es por esto que les voy a contar mi anécdota personal. ¡Siganme!

Antonio habla mientras va camino hacia la salida de la oficina y abre la puerta con un gesto de invitación a pasar por esta.

FADE A BLANCO.

02

2

Interior. Sala de la casa de Antonio. Día.

Una versión más joven de Antonio está buscando en internet posibilidades de empleo en su rama profesional, y empieza a hacer varias llamadas hasta que en una de éstas le realizan una entrevista telefónica directa.

VOZ EN OFF de Antonio (con voz muy calmada)

Empecé mi búsqueda de empleo y realicé algunas llamadas para acordar algunas entrevistas, cuando de repente en una de éstas me comunican con Sofía y me entrevista telefónicamente.

Sofía (con voz autoritaria)

Buenos días. Mi nombre es Sofía, representante del departamento de Talento Humano de la empresa. ¿Usted está aplicando para el puesto de Ingeniero?

Antonio (con voz nerviosa)

Eh... Si.

Sofía (segura y directa)

Dígame en 30 segundos, ¿Cuáles son sus capacidades, su experiencia y aptitudes?

Antonio (inseguro)

Soy egresado de la ESPOL, no tengo experiencia aún.

Eh...

Este... Soy organizado y aprendo rápido. No sé que más decirle. Me coge por sorpresa.

Sofía (escéptica)

Lo siento, creo que no está preparado para el puesto requerido. Gracias.

VOZ EN OFF de Antonio (atónito)

No podía creerlo, no sabía que decirle, no tenía idea de que existían este tipo de entrevistas espontáneas y me hizo dudar mucho de mi capacidad de desenvolvimiento en las próximas entrevistas. Le comente a un amigo lo que me había pasado y él me recomendó llamar a CEPROEM que ellos podrían ayudarme, informándome acerca de los eventos de capacitación que ofrecen.

Antonio realiza la llamada a CEPROEM, asiente con la cabeza mientras sostiene el teléfono junto a su oreja.

Exterior. Oficinas de CEPROEM. Día.

Antonio camina hacia la puerta del edificio y entra.

Interior. Oficinas de CEPROEM. Día.

Antonio es atendido cordialmente por un representante del CEPROEM que lo asesora en temas relacionados a las entrevistas de trabajo y aclarando sus dudas al respecto.

VOZ EN OFF de Antonio

Asistí a las oficinas de CEPROEM donde me proporcionaron de valiosa información para mis próximas entrevistas.

VOZ EN OFF de Antonio

Me dijeron que existen varios tipos de entrevistas. De acuerdo a quienes intervienen, de acuerdo con el método de interrogación, de acuerdo con el clima de entrevista, basada en competencias, entrevistas de profundidad, entrevistas focalizadas, entrevistas de incidentes críticos y entrevistas telefónicas. Yo estaba asombrado y seguí escuchando.

VOZ EN OFF de Antonio

Me indicaron que durante la entrevista una de las habilidades que analizan en el candidato es la inteligencia emocional que comprende: el autoconocimiento, el autocontrol, la motivación, la empatía y las habilidades sociales.

TEXTO ANIMADO DE LAS CARACTERÍSTICAS QUE SE TOMAN EN CUENTA EN UNA ENTREVISTA.

Interior. Casa de Antonio. Día.

Antonio empieza a practicar su presentación frente al espejo, con sus parientes y amigos. Se peina, ve sus gestos, la posición de sus manos, la mirada y su postura corporal.

VOZ EN OFF de Antonio

Luego de recibir la capacitación, fui a casa y analicé mi lenguaje corporal.

Practiqué también con mis amigos y familiares la correcta vocalización, las posibles respuestas que yo podría dar en una entrevista relacionada a mis aptitudes y conductas.

Un amigo lo escucha, hace gestos de aburrimiento y lo deja hablando solo.

Otro amigo lo escucha y lo corrige.

Su mamá lo mira y le hace gestos de que no se le entiende nada.

Una tía lo hace parar recto y que deje las manos quietas, le pone la mano sobre el hombro haciendo señal de que está listo y que se dirija hacia al frente.

VOZ EN OFF de Antonio

Después de tantas correcciones, una de mis tías me dijo que estaba listo.

Antonio sonríe y guiña un ojo a la cámara.

FADE OUT

Interior. Oficinas. Día

Antonio está con un grupo de postulantes y a todos los hacen pasar al mismo tiempo.

VOZ EN OFF de Antonio

Me hicieron pruebas grupales para analizar el trabajo en equipo, el nivel de liderazgo, el establecimiento de vínculos, la sinergia grupal, para ver quién destacaba como mejor postulante.

Antonio está con dos entrevistadores dialogando.

VOZ EN OFF de Antonio

Estuve en otra entrevista donde dos personas me interrogaban constantemente creando tensión para analizar mi capacidad de enfrentamiento, negociación, cooperación, el manejo de los cambios y la disposición ante ellos.

Antonio está con un representante de Talento Humano.

VOZ EN OFF de Antonio

Luego asistí a una entrevista donde un representante de Talento Humano de la empresa me aplicó una prueba de Programación Neurolingüística, donde se refleja mis actitudes en el campo visual, auditivo y kinestésico.

Antonio realizando pruebas de psicología, inglés y de conocimiento. Se rasca la cabeza, muerde su lápiz, mira hacia los lados con incertidumbre.

VOZ EN OFF de Antonio

En otra ocasión me tomaron pruebas de conocimiento general, psicología e inglés. El objetivo de la prueba es analizar mis competencias, mi capacidad para resolver problemas, mi comportamiento y cómo es mi actitud ante la vida.

Creo que en esa no me fue bien.

06

6

Interior. Casa de Antonio. Día.

Antonio se sienta junto al teléfono, se para frente a él. Este no suena.

Antonio se angustia, mira el reloj, se come las uñas. Se levanta a ver si está conectado el teléfono a la línea. Regresa hacia él, lo toma, verifica que haya tono, se vuelve a sentar, baja los hombros y se recuesta en sus brazos junto a él.

VOZ EN OFF de Antonio (voz triste o desanimada)

Creí haber tenido un buen desempeño en esas entrevistas y que me llamarían para contratarme enseguida. Pero no fue así.

Esperé y esperé. El tiempo pasaba y mi angustia empeoraba, empecé a cuestionarme: ¿Qué había hecho mal? ¿Cómo podía mejorar?

Debo pronunciar bien las “r”, las “s”, las “n” y las “m”
Mmm...

El reloj gira sus manecillas.

El teléfono suena al fin.

Antonio lo atiende rápidamente, se levanta, se pone feliz, cuelga, da un brinco y corre a prepararse.

VOZ EN OFF de Antonio (entusiasta y feliz)

Hasta que... ¡Al fin!

Recibí una llamada para una entrevista con mi posible futuro jefe en la empresa. Salté de la alegría. Pero aun así me fui a preparar para ésta. ¡No podía fallar otra vez!

07

7

Interior. Oficina. Día.

Antonio entra y saluda correctamente a Javier, y no presenta ningún rasgo de nerviosismo.

VOZ EN OFF de Antonio (entusiasta y feliz)

Llegué e hice todo lo que aprendí en ese tiempo.

Di una buena impresión y fui aceptado para el trabajo.

A veces es bueno improvisar pero no es la clave para el éxito, prepararse es la mejor alternativa para lograr tus metas no te rindas.

¡Si yo pude, tú también puedes!

Antonio le da la mano a Javier en actitud de cerrar el trato y se vira hacia la cámara con el pulgar hacia arriba.

LOGO DE CEPROEM E INFORMACIÓN DE CONTACTO

CRÉDITOS GENERALES

LOGO DE EDCOM Y ESPOL

FADE OUT

3.5 STORYBOARD

Guión gráfico que ayuda a planificar plano a plano y narrar visualmente la historia.

Artistas profesionales, storyboard o ilustraciones, como Tim Burgard, desarrollarán su propio estilo único”, 3ASPIRE 130 PROJECTS TO GET YOU INTO FILM MAKING (2009)

Se menciona el número de escena, se escribe lo que deseamos ver en la pantalla, un detalle del lugar, en qué tiempo y espacio se graba (ej. INTERIOR/ EN LA MAÑANA/ DORMITORIO)

En la parte izquierda unos trazos básicos para la guía del camarógrafo y posterior edición.


	<p>ESC #1 Toma #1 (Int. Oficina de Antonio. Día)</p> <p>Antonio en su escritorio concentrado en la computadora, de repente levanta la mirada hacia la cámara, sonríe y saluda. (entusiasta)</p> <p>Se narra la situación.</p>
--	--

Tabla 3.5: Storyboard 01

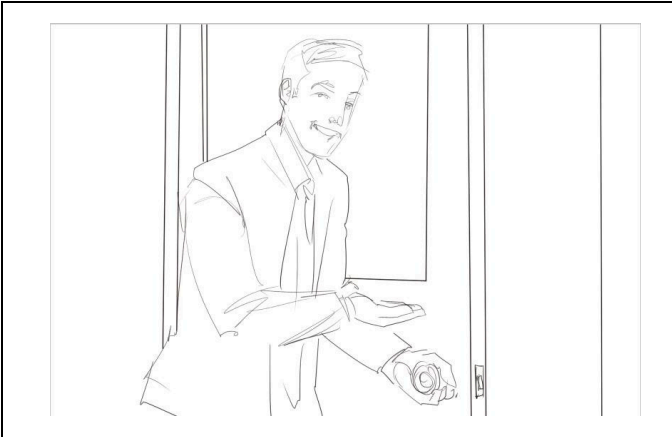
	<p>ESC #1 Toma #2</p> <p>Antonio habla mientras va camino hacia la salida de la oficina, abre la puerta con un gesto de invitación a pasar por esta.</p> <p>Se narra la situación.</p>
---	--

Tabla 3.5: Storyboard 02

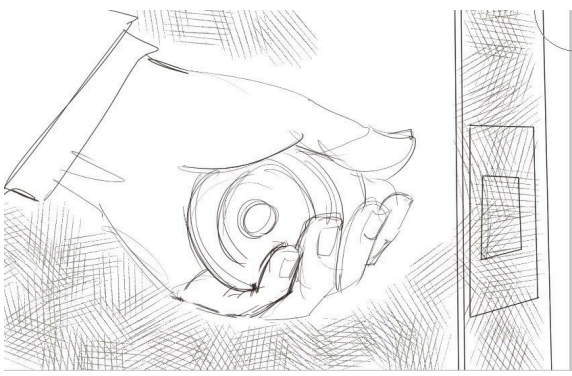
	<p>ESC #1 Toma #3</p> <p>De la mano de Antonio abriendo la puerta.</p>
---	--

Tabla 3.5: Storyboard 03


	<p>ESC #2 Toma #1 (Int. Casa de Antonio. Día)</p> <p>Una versión más joven de Antonio frente a la computadora.</p> <p>(V. O.) Antonio, narrando con voz muy calmada</p>
--	--

Tabla 3.5: Storyboard 04


	<p>ESC # 2 Toma #2 (Int. Casa de Antonio. Día)</p> <p>Antonio hablando por teléfono. Hace varias llamadas, cuelga y vuelve a marcar.</p> <p>(V. O.) Antonio, narrando.</p>
---	---

Tabla 3.5: Storyboard 05


	<p>ESC # 2 Toma #3 (Int. Oficina. Día)</p> <p>Sofía</p> <p>Le realizan una entrevista telefónica directa.</p> <p>SOFÍA (segura y directa)</p>
---	--

Tabla 3.5: Storyboard 06

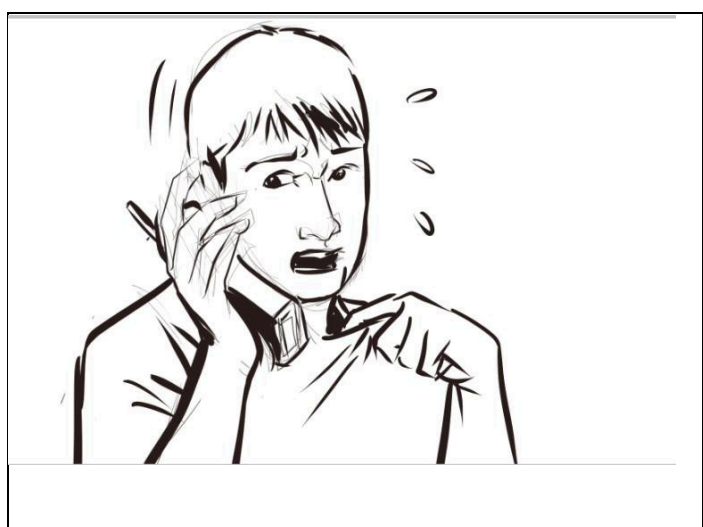
	<p>ESC #2 Toma #4 (Int. Casa de Antonio. Día)</p> <p>Antonio</p> <p>Cara de sorpresa y nerviosismo de Antonio.</p> <p>Sofía hablando por teléfono.</p> <p>ANTONIO (con voz nerviosa e inseguro)</p>
--	--

Tabla 3.5: Storyboard 07


	<p>ESC#2 Toma #5 (Int. Casa de Antonio. Día)</p> <p>Antonio apuntando el número de CEPROEM.</p> <p>(V. O.) Antonio, narrando.</p>
---	--

Tabla 3.5: Storyboard 08


	<p>ESC#3 Toma #1 (Ext. CEPROEM. Día)</p> <p>Antonio camina hacia la puerta del edificio CEPROEM y entra.</p> <p>(V. O.) Antonio, narrando.</p>
---	---

Tabla 3.5: Storyboard 09


	<p>ESC #3 Toma #2 (Int. Oficinas CEPROEM. Día)</p> <p>Seguimiento de Antonio. Preguntando por un asesor. (V.O.) de Antonio, narrando</p>
--	---

Tabla 3.5: Storyboard 10


	<p>ESC #3 Toma #3 (Int. Oficinas CEPROEM. Día)</p> <p>Seguimiento de Antonio. Atendido por un asesora. (V.O.) de Antonio, narrando</p>
---	---

Tabla 3.5: Storyboard 11


	<p>ESC#4</p> <p>(Int. Casa de Antonio. Día)</p> <p>Antonio vestido formal practicando su presentación frente al espejo. Se peina, ve sus gestos, la posición de sus manos, la mirada y su postura corporal.</p> <p>(V.O.) Antonio, narrando.</p>
---	---

Tabla 3.5: Storyboard 12


	<p>ESC #4</p> <p>Toma #2</p> <p>(Int. Casa de Antonio. Día)</p> <p>Antonio practicando su presentación con su tía.</p> <p>(V.O.) de Antonio, narrando</p>
--	--

Tabla 3.5: Storyboard 13


	<p>ESC #5</p> <p>(Int. Oficinas. Día)</p> <p>Antonio con un grupo postulantes, en una sala exponiendo sus habilidades de comunicación.</p> <p>(V.O.) Antonio, narrando.</p>
---	--

Tabla 3.5: Storyboard 14


	<p>ESC #5</p> <p>(Int. Oficinas. Día)</p> <p>Antonio con dos entrevistadores, quienes crean tensión para analizar su capacidad de enfrentamiento.</p> <p>(V.O.) Antonio, narrando.</p>
---	---

Tabla 3.5: Storyboard 15


	<p>ESC#6</p> <p>(Int. Casa de Antonio. Día)</p> <p>Antonio junto al teléfono angustiado.</p> <p>(V.O.) Antonio, narrando (voz triste o desanimada)</p>
--	---

Tabla 3.5: Storyboard 16

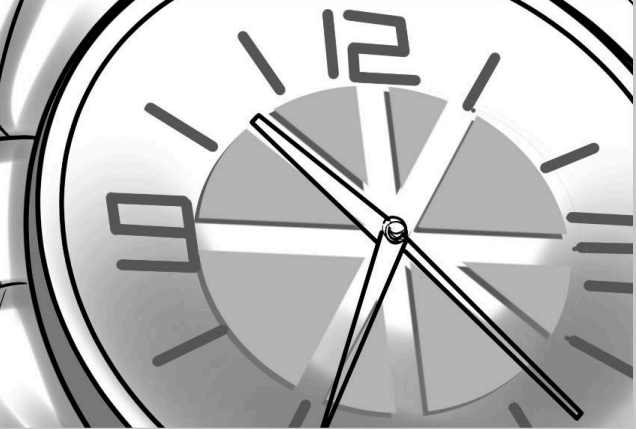
	<p>ESC#7</p> <p>(Int. Casa de Antonio. Día)</p> <p>Primer plano del reloj</p> <p>(V.O.) Antonio, narrando</p>
---	--

Tabla 3.5: Storyboard 17

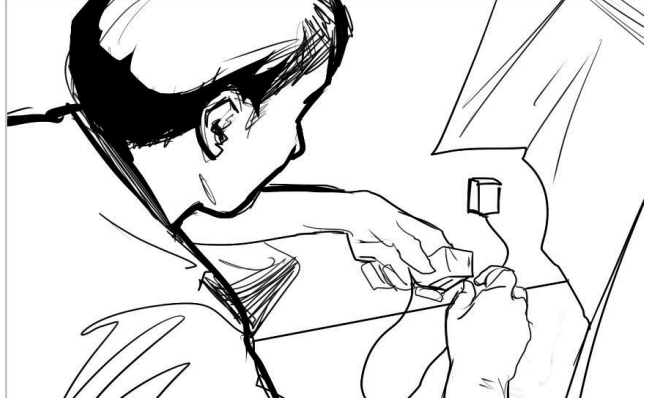
	<p>ESC#6</p> <p>(Int. Casa de Antonio. Día)</p> <p>Antonio revisando si el teléfono está conectado.</p> <p>(V.O.) Antonio, narrando (voz triste o desanimada)</p>
---	--

Tabla 3.5: Storyboard 18


	<p>ESC#7</p> <p>(Int. Oficina. Día)</p> <p>Antonio en una entrevista con su posible futuro jefe</p> <p>(V.O.) Antonio, narrando (entusiasta y feliz)</p>
--	---

Tabla 3.5: Storyboard 19


	<p>ESC#7</p> <p>(Int. Oficina. Día)</p> <p>Antonio hacia la cámara con el pulgar hacia arriba.</p> <p>(V.O.) Antonio, narrando (entusiasta y feliz)</p>
---	--

Tabla 3.5: Storyboard 20

Logo de CEPROEM e información de contacto.	ESC #8
--	---------------

Tabla 3.5: Storyboard 14

Créditos Generales.	ESC #9 FX: -Texto Animado
---------------------	--

Tabla 3.5: Storyboard 15

Logo EDCOM y ESPOL	ESC #10 FX: -Logos Animados -FADE OUT
--------------------	---

Tabla 3.5: Storyboard 16

3.6 GUIÓN TÉCNICO

En el guión técnico se plantean todos los elementos que incluirá el vídeo, basándose en una descripción completa y detallada en el que constan: el diálogo, la acción, la toma, los planos, los ángulos, efectos de sonido y la locación. (Lara y Tapia, 2015:4)

“El desglose del guión en un formato que separa lo que necesita cada rubro se denomina guión técnico. En el caso de las producciones independientes, las comunicaciones entre sectores son más rápidas, ya que se trata de equipos con menos cantidad de gente”, (Colección de fascículos digitales, fascículo 6. Producción audiovisual)⁵

⁵ Field, Syd. (1996). El manual del Guionista. Pág. 225 - 226

Escena 1 /INT. Oficina					
TM.	PL.	ÁG.	Video	Efectos	Texto
1	PM	Normal	Antonio se encuentra en su escritorio concentrado en la computadora, cuando de repente levanta la mirada hacia la cámara, sonríe y saluda.		ANTONIO. ¡Hola! Yo soy Antonio y al igual que ustedes al salir de la Universidad al campo laboral, tuve problemas para encontrar trabajo inmediato...
2	PA	Normal Seguimiento de Antonio hacia la puerta.	Antonio habla mientras va camino hacia la salida de la oficina y abre la puerta con un gesto de invitación a pasar por esta.	FX: -Pasos.	ANTONIO. ...es por esto que les voy a contar mi anécdota personal. ¡Sígueme!
3	PPP	Normal	De la mano de Antonio abriendo la puerta	FX: -Puerta que se abre.	

Escena 2 /INT. Casa de Antonio					
TM.	PL.	ÁG.	Video	Efectos	Texto
1	PP De Antonio frente a la computadora PPP Mano de Antonio dando clic.	Normal	Una versión más joven de Antonio está buscando en internet posibilidades de empleo en su rama profesional.	FX: -Clic de Mouse	VOZ EN OFF de Antonio (con voz muy calmada) Empecé mi búsqueda de empleo...
2	PP de Antonio hablando por teléfono.	Normal	Antonio empieza a hacer varias llamadas. Cuelga y vuelve a marcar.	FX: -Teclas de Marcado.	VOZ EN OFF de Antonio ...y realicé algunas llamadas para acordar algunas entrevistas,
3	PPP Teléfono mientras Antonio marca.	Normal	Hasta que en una de éstas le realizan una entrevista telefónica directa.	FX: -Teclas de Marcado.	VOZ EN OFF de Antonio ...cuando de repente en una de éstas me comunican con Sofía y me entrevista telefónicamente.
4	PP de ambos Pantalla Dividida	Normal	Cara de sorpresa y nerviosismo de Antonio. Sofía hablando por teléfono		SOFÍA (con voz autoritaria) Buenos días. Mi nombre es Sofía, representante del departamento de

					<p>Talento Humano de la empresa. ¿Usted está aplicando para el puesto de Ingeniero?</p> <p>ANTONIO (con voz nerviosa)</p> <p>Eh... Si.</p>
5	<p>PP de Sofía</p> <p>PPP de Antonio</p> <p>Comiendo sus uñas</p> <p>Pantalla Dividida</p>	Normal	<p>Sofía con bastante sobriedad.</p> <p>Antonio muy nervioso y confundido.</p>	<p>FX:</p> <p>-Uñas cortándose.</p> <p>-Chasquido de dientes</p>	<p>SOFÍA (segura y directa)</p> <p>Dígame en 30 segundos, ¿cuáles son sus capacidades, su experiencia y aptitudes?</p>
6	<p>PP de Sofía</p> <p>decepcionada</p> <p>PP de Antonio</p> <p>hablando</p> <p>Pantalla Dividida</p>	Normal	<p>Sofía muestra su inconformidad con su lenguaje facial, primero con buena aceptación, luego se decepciona.</p> <p>Antonio habla nervioso.</p>		<p>ANTONIO (inseguro)</p> <p>Soy egresado de la ESPOL, no tengo experiencia aún.</p> <p>Eh...</p> <p>Este... Soy organizado y aprendo rápido. No sé que más decirle.</p> <p>Me coge por sorpresa.</p>

7	PP	Normal	Sofía decepcionada de respuesta de Antonio se muestra dura y corta la llamada.	FX: -Se desliza la pantalla dividida y solo aparece Sofía.	Sofía (escéptica) Lo siento, creo que no está preparado para el puesto requerido. Gracias.
8	PM	Normal	Antonio cuelga el teléfono, se pone pensativo y se gira hacia la computadora		VOZ EN OFF de Antonio (atónito) No podía creerlo, no sabía que decirle, no tenía idea de que existían este tipo de entrevistas espontáneas y me hizo dudar mucho de mi capacidad de desenvolvimiento en las próximas entrevistas.
9	PP	Normal	Antonio busca el sitio web de CEPROEM. Se muestra Antonio de perfil ante la computadora enfocando el sitio Web.		VOZ EN OFF de Antonio Le comente a un amigo lo que me había pasado y él me recomendó llamar a CEPROEM que ellos podrían ayudarme, informándome acerca de los eventos de

					capacitación que ofrecen.
--	--	--	--	--	---------------------------

Escena 3 /EXT./INT. Oficinas CEPROEM					
TM.	PL.	ÁG.	Video	Efectos	Texto
1	PG	Till up	Antonio camina hacia la puerta del edificio y entra.	FX: -Música -Puerta abriendo y cerrando.	
2	PA	Normal Seguimiento de Antonio.	Antonio es atendido cordialmente por la secretaria.		VOZ EN OFF de Antonio Asistí a las oficinas de CEPROEM donde me proporcionaron de valiosa información para mis próximas entrevistas.

3	PM Over-shoulder de Antonio	Normal	Antonio es atendido por un representante del CEPROEM que lo aconseja. Se muestra al representante hablando cordialmente con Antonio.		VOZ EN OFF de Antonio Me dijeron que existen varios tipos de entrevistas. De acuerdo a quienes intervienen, de acuerdo con el método de interrogación, de acuerdo con el clima de entrevista, basada en competencias, entrevistas de profundidad, entrevistas focalizadas, entrevistas de incidentes críticos y entrevistas telefónicas. Yo estaba asombrado y seguí escuchando.
4	PM Over-shoulder del representante		Se muestra a Antonio asintiendo con la cabeza y sorprendido.	FX: -Texto Animado -Sonidos incidentes para la entrada y salida de texto.	VOZ EN OFF de Antonio Me indicaron que durante la entrevista una de las habilidades que analizan en el candidato es la inteligencia

					emocional que comprende: el autoconocimiento, el autocontrol, la motivación, la empatía y las habilidades sociales.
--	--	--	--	--	---

Escena 4 /INT. Casa de Antonio					
TM.	PL.	ÁG.	Video	Efectos	Texto
1	PA	Normal	Antonio se para frente al espejo vestido formal.		
2	PPP de Antonio peinán-dose, su boca gesticu-lado, levantando sus cejas, su mirada, su postura Pantalla Dividida en 4	Normal	Antonio empieza a practicar su presentación frente al espejo. Se peina, ve sus gestos, la posición de sus manos, la mirada y su postura corporal. Se enfoca el reflejo de cada acción.	FX: -Aparición de cada encuadre en la división de la pantalla.	VOZ EN OFF de Antonio Luego de recibir la capacitación, fui a casa y analicé mi lenguaje corporal.
3	PA	Perfil	Antonio practica con sus parientes y amigos. Un amigo lo escucha,		VOZ EN OFF de Antonio Practiqué también

			hace gestos de aburrimento y lo deja hablando solo.		con mis amigos y familiares la correcta vocalización, las posibles respuestas que yo podría dar en una entrevista relacionada a mis aptitudes y conductas.
4	PM	Perfil	Otro amigo lo escucha y le corrige.		
5	PM	Perfil	Su mamá lo mira y le hace gestos de que no se le entiende nada.		
6	PP	Perfil	Una tía lo hace parar recto y que deje las manos quietas. Le pone la mano sobre el hombro haciendo señal de que está listo y que se dirija hacia al frente.		VOZ EN OFF de Antonio Después de tantas correcciones, una de mis tías me dijo que estaba listo.
7	PP	Normal	Antonio sonrío y guiña un ojo a la cámara.	FX: -FADE OUT	

Escena 5 /INT. Oficinas					
TM.	PL.	ÁG.	Video	Efectos	Texto
1	PA	Normal Paneo Derecho	Antonio está con un grupo de 3 postulantes más y a todos los hacen pasar al mismo tiempo.		VOZ EN OFF de Antonio Me hicieron pruebas grupales para analizar el trabajo en equipo, el nivel de liderazgo, el establecimiento de vínculos, la sinergia grupal, para ver quién destacaba como mejor postulante.
3	PA	Normal	Antonio y los postulantes en círculo colaborando y dialogando		
4	PM	Normal Paneo Derecho	Antonio y los postulantes esperando que los elijan.		
5	PM	Normal	Antonio está con dos entrevistadores dialogando.		VOZ EN OFF de Antonio Estuve en otra entrevista donde dos personas me interrogaban

					constantemente creando tensión para analizar mi capacidad de enfrentamiento, negociación, cooperación, el manejo de los cambios y la disposición ante ellos.
6	PP	Normal	Antonio Sudando de los nervios y la presión.		
7	PM Oversoulder de Antonio	Normal	Antonio está con un representante de Talento Humano realizando una prueba escrita.		VOZ EN OFF de Antonio Luego asistí a una entrevista donde un representante de Talento Humano de la empresa me aplicó una prueba de Programación Neurolingüística, dónde se refleja mis actitudes en el campo visual, auditivo y kinestésico.

8	PM Over-shoulder del representante	Normal	Antonio realizando pruebas de psicología, inglés y de conocimiento con otros 2 postulantes.		VOZ EN OFF de Antonio En otra ocasión me tomaron pruebas de conocimiento general, psicología e inglés. El objetivo de la prueba es analizar mis competencias, mi capacidad para resolver problemas, mi comportamiento y cómo es mi actitud ante la vida. Creo que en esa no me fue bien.
9	PP	Normal	Antonio se rasca la cabeza, muerde su lápiz, mira hacia los lados con incertidumbre.	FX: -TicToc -Mordidas -Giros	

Escena 6 /INT. Casa de Antonio					
TM.	PL.	ÁG.	Video	Efectos	Texto
1	PA	Normal	Antonio se sienta junto al teléfono.		VOZ EN OFF de Antonio (voz triste o desanimada) Creí haber tenido un buen desempeño en esas entrevistas y que me llamarían para contratarme enseguida.
2	PA	Normal	Antonio se para frente a él.		VOZ EN OFF de Antonio (voz triste o desanimada) Pero no fue así.
3	PP	Normal	Se ve al teléfono. Este no suena.		
4	PP	Normal	Antonio se angustia y se toca la cara con ambas manos refregándola.		
5	PG	Normal	Antonio mira el reloj.	FX: -TicToc	
6	PPP	Normal	Antonio se come las uñas. Se ve sus dientes en las uñas.	FX: -Chasquido de dientes.	
7	PA	Normal Paneo Derecho	Antonio ve si está conectado el teléfono a la línea. Se agacha y está		

			todo normal.		
8	PP	Normal	Antonio regresa hacia él, lo toma, verifica que haya tono.	FX: -Tecla del teléfono -Tono de llamada	VOZ EN OFF de Antonio (voz triste o desanimada) Esperé y esperé.
9	PA	Normal	Antonio se vuelve a sentar.		
10	PP	Normal	Antonio baja los hombros y se recuesta en sus brazos junto a él.	FX: -Suspiro	
11	PPP	Normal	El reloj gira sus manecillas.	FX: -TicToc	VOZ EN OFF de Antonio (voz triste o desanimada) El tiempo pasaba y mi angustia empeoraba, empecé a cuestionarme: ¿Qué había hecho mal? ¿Cómo podía mejorar? Debo pronunciar bien las “r”, las “s”, las “n” y las “m” Mmm...
12	PPP	Normal	El teléfono suena al fin. Aparece solo el teléfono.	FX: -Teléfono -Ilustración de Sonido	

13	PP		Antonio lo atiende rápidamente, asiente con la cabeza y agradece.	FX: -Final de llamada.	VOZ EN OFF de Antonio (entusiasta y feliz) Hasta que... ¡Al fin! Recibí una llamada para una entrevista con mi posible futuro jefe en la empresa.
14	PA	Normal	Antonio se levanta, se pone feliz, pone el teléfono en su base, da un brinco y corre a prepararse. Sale de la toma.		VOZ EN OFF de Antonio (entusiasta y feliz) Salté de la alegría. Pero aún así me fui a preparar para ésta. ¡No podía fallar otra vez!

Escena 7 /INT. Oficina

TM.	PL.	ÁG.	Video	Efectos	Texto
1	PG	Normal	Antonio entra y saluda correctamente a Javier, y no presenta ningún rasgo de nerviosismo.		VOZ EN OFF de Antonio (entusiasta y feliz) Llegué e hice todo lo que aprendí a corregir en ese tiempo.

2	PM	Normal	Antonio se sienta y dialoga con Javier.		VOZ EN OFF de Antonio (entusiasta y feliz) Di una buena impresión y fui aceptado para el trabajo.
3	PM	Normal	Antonio le da la mano a Javier en aptitud de cerrar el trato.		VOZ EN OFF de Antonio (entusiasta y feliz) A veces es bueno improvisar, pero, no es la clave para el éxito, prepararse es la mejor alternativa para lograr tus metas; no te rindas.
4	PP	Normal	Antonio se vira hacia la cámara con el pulgar hacia arriba.		VOZ EN OFF de Antonio (entusiasta y feliz) ¡Si yo pude, tú también puedes!
5			Logo de CEPROEM e información de contacto		
6			Créditos Generales	FX: -Texto Animado	
7			Logo EDCOM y ESPOL	FX: -Logos Animados	

				-FADE OUT	
--	--	--	--	--------------	--

Tabla 3.6: Guión Técnico 17⁶

3.7 PLAN DE RODAJE

“Con la información de las hojas del desglose del guión, ahora puede crear un plan de rodaje. Este programa se compone:

Título de producción: Tome esto desde el guión.

Nombre del productor y director

Día del rodaje: La fecha en que se va a filmar

Hora: Tiempo en que se va a empezar el rodaje.

Interior o exterior (INT/EXT): Espacio donde se va a filmar

Fin del día 1 La línea gruesa negro indica el final del rodaje del día.

Decorado: Son los detalles del ambiente en donde se graba.

Talentos (por el nombre del personaje): Enumerar todos los personajes de la película.

Accesorios Enumerar los principales apoyos y las escenas que va a necesitar.

Los números de escenas: No se filman en orden consecutivo sino a conveniencia del tiempo y presupuesto.”, ASPIRE 130 PROJECTS TO GET YOU INTO FILM MAKING (2009)⁷

<p>Título: “TIPOS DE ENTREVISTAS LABORALES (METODOLOGÍAS Y TÉCNICAS)”</p> <p>Productor: Joyce Montenegro Director: Zully Ruiz</p>							
DÍA DE RODAJE	HORA	INT/EXT	DÍA/NOCHE	ESC.	TOMAS POR PLANO	DECORADO	ACTOR
09/01/2015	11h30	EXT	DÍA	3	1	CEPROEM	Antonio

⁶ Creación inédita de los autores de este proyecto.

⁷ Complementado de los conocimientos adquiridos en las asignaturas de Composición de guiones y Videografía. ESPOL 2012.

09/01/2015	12h00	INT	DÍA	3	3	OFI. CEPROEM	Antonio
09/01/2015	13h00	INT	DÍA	2	2	OFICINA	Sofía
09/01/2015	13h45	INT	DÍA	Voz en off de Antonio (todas las escenas)			
12/01/2015	09h30	INT	DÍA	2	7	CASA	Antonio
12/01/2015	11h00	INT	DÍA	4	8	SALA	Antonio y Extras.
12/01/2015	12h30	INT	DÍA	6	14	SALA	Antonio
12/01/2015	14h30	INT	DÍA	5	9	OFICINAS	Antonio y Extras.
12/01/2015	15h30	INT	DÍA	7	4	OFICINA	Antonio y Jefe
12/01/2015	16H30	INT	DÍA	1	3	OFICINA	Antonio Adulto.

Tabla 3.7: Plan de rodaje 18

Elaborado por los autores.

3.8 TAMAÑO DEL PROYECTO

Consiste en describir las actividades por semana, que se realizarán para llevar a cabo el producto final.

# SEMANA	DESCRIPCIÓN DE ACTIVIDAD
1	<p>Reunión para propuesta de alumnos hacia CEPROEM.</p> <p>Recepción de contenidos por parte del cliente CEPROEM.</p> <p>Retroalimentación entre CEPROEM y alumnos.</p> <p>División de actividades para el proyecto.</p>
2	<p>Preparación de contenido para adaptación a un guion literario.</p> <p>Entrevista con Psicólogo Richard Olvera.</p> <p>Planificación de la producción del proyecto.</p> <p>Planificación de la preproducción.</p> <p>Planificación de producción/rodaje del video.</p> <p>Planificación de post producción del video.</p> <p>Casting para los personajes y evaluación de actores.</p> <p>Estudio de locación para el rodaje.</p>
3	<p>Rodaje</p> <p>Edición</p> <p>Corrección</p> <p>Post edición</p> <p>Corrección o Adicionales</p>

4	Redacción del proyecto y entrega. ⁸
---	--

Tabla 3.8: Tamaño del proyecto 19

Elaborado por los autores.

⁸ Complementado de los conocimientos adquiridos en las asignaturas de Composición de guiones y Videografía. ESPOL 2012.



CAPÍTULO 4

PRODUCCIÓN

4.1 PRODUCCIÓN

En el rodaje se grabarán las imágenes y el sonido necesarios para la posterior edición de vídeo y audio, siempre teniendo presentes como criterios de captación las últimas tendencias estéticas audiovisuales del momento. Empleamos para ello cámaras digitales de alta definición y sistemas de apoyo de la más moderna tecnología (Nikon D3500). Al acabar esta fase ya disponemos de todo el material original necesario para empezar con la edición del vídeo. (¹³ Etapas de Producción de Videos. MEDIACLUB. 2010. Consulta realizada en noviembre del 2014.).



Figura 4.1: Producción 01

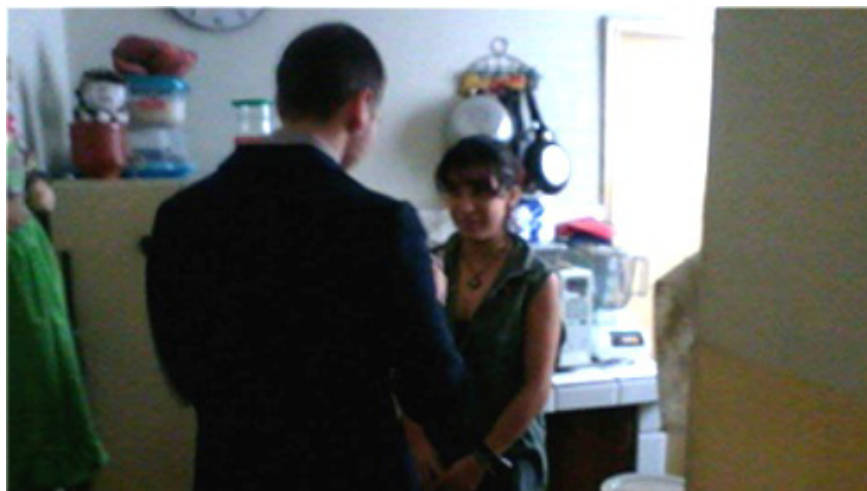


Figura 4.2: Producción 02

El director supervisa que se lleve al pie de la letra el guión y tiene la potestad de hacer repetir si en caso no satisfacen las escenas durante su grabación.

Se explicó detalladamente al protagonista, los movimientos, diálogos, se le proporcionó el vestuario y el maquillaje adecuado para la interpretación. Luego se grabaron varias tomas de cada una de las escenas a realizar, para su posterior edición.⁹



Figura 4.3: Producción 03

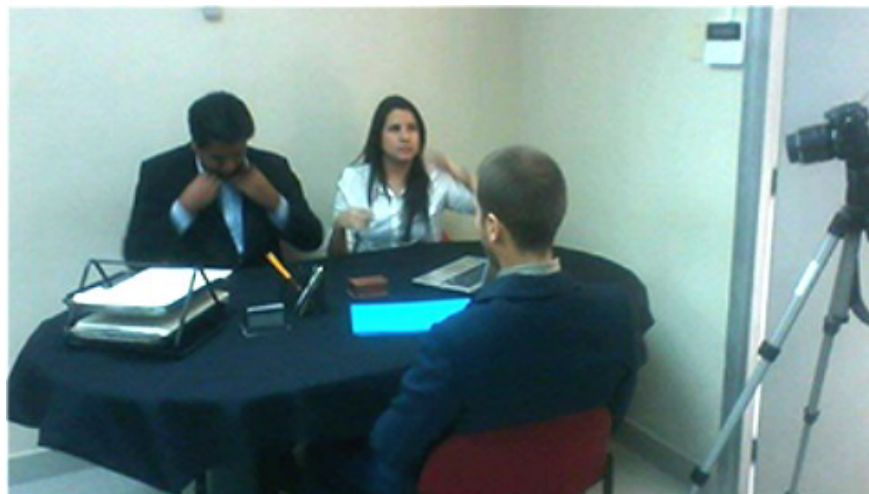


Figura 4.4: Producción 04

⁹ Conocimientos adquiridos en la asignatura Taller de cámara e iluminación. ESPOL. 2012.

Se registra en fotogramas la ejecución del rodaje y equipo de trabajo se evalúan mientras dura esta fase.¹⁰



Figura 4.5: Producción 05



Figura 4.6: Producción 06

¹⁰ Conocimiento adquirido en la asignatura de Producción Audiovisual. ESPOL. 2011.

Nuestro actor principal graba la narración a ser utilizada en el audiovisual, con la respectiva entonación, repitiéndolo cuantas veces sea necesario. Estos son detalles que se registran en el material digital para su posterior edición. (Se capturó la imagen con un dispositivo móvil.).¹¹



Figura 4.7: Producción 07

4.2 POST PRODUCCIÓN

En fase de postproducción se trabajará tanto en la edición o montaje, como en los efectos de sonido, se selecciona las tomas marcadas como buenas, para lograr un producto final. (° Sierra, Guillermo. 2003.).

¹¹ Conocimiento adquirido en la asignatura de Diseño de Sonido. ESPOL. 2011.

4.2.1 EDICIÓN DEL VIDEO

Se clasifica cada plano, se irá editando según el guión y se van ajustando para obtener el ritmo deseado. (° Sierra, Guillermo. 2003.).

El presente proyecto audiovisual se edita en el software Adobe Premiere Pro CS6 perteneciente a Adobe CS6 Master Collection, el mismo que permite realizar corrección de color, montaje de audio y edición de la producción.



Figura 4.8: Producción 08

4.2.2 EDICIÓN DE AUDIO

Se acopla, limpia y acondiciona los elementos de sonidos, evitando saturaciones o distorsión y para obtener una armonía estética.

El audio pregrabado para este producto audiovisual se edita en el software Adobe Audition CS6 perteneciente a Adobe CS6 Master Collection, el mismo que permite la regularización de los niveles, el corte de selección y la reducción de ruido.

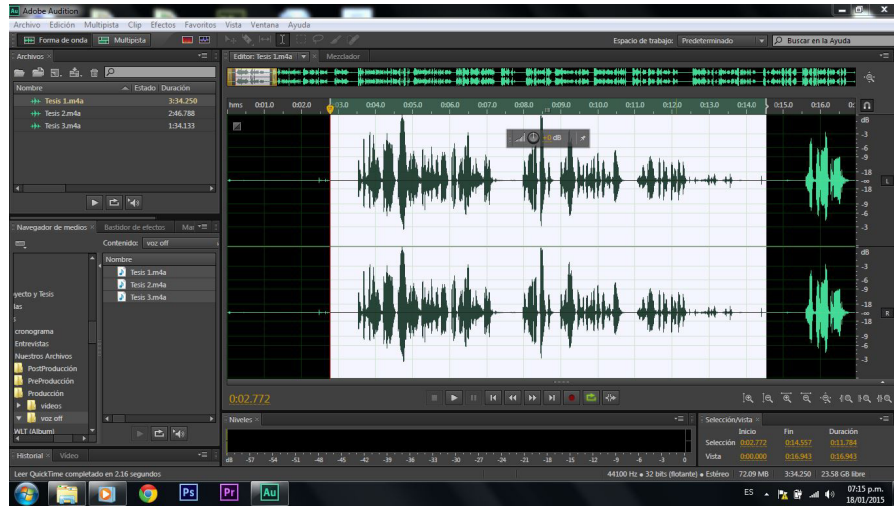


Figura 4.9: Producción 09

4.3 PRODUCTO FINAL

Se muestra imágenes y detalles de los recursos usados por escena, en nuestro video tutorial, luego de las etapas de producción realizadas y de las correcciones establecidas por las autoridades que van a implementarlo en CEPROEM y EDCOM.¹²

Título del video: “TIPOS DE ENTREVISTAS LABORALES (METODOLOGÍAS Y TÉCNICAS)”

¹² Conocimiento adquirido en la asignatura de Videografía. ESPOL. 2014.

Esc. 1	Fondo blanco / Letras
	
Logo CEPROEM	

Tabla 4.9: Producto final 01

Esc. 1	Fondo negro / Letras
	
Mensaje	

Tabla 4.10: Producto final 02

Esc. 1	Interior /Oficina/Día
 A man with glasses and a dark suit jacket is sitting in an office chair, looking directly at the camera with a slight smile. The background shows a window with light-colored vertical blinds.	
Antonio en su oficina.	

Tabla 4.11: Producto final 03

Esc. 1	Interior/Oficina/Día
 A man in a dark suit jacket is seen from behind, walking away from the camera towards a glass door. He is reaching out with his right hand to touch the door handle. The office environment includes a blue wall with papers and a corkboard.	
Antonio sale de su oficina.	

Tabla 4.12: Producto final 04

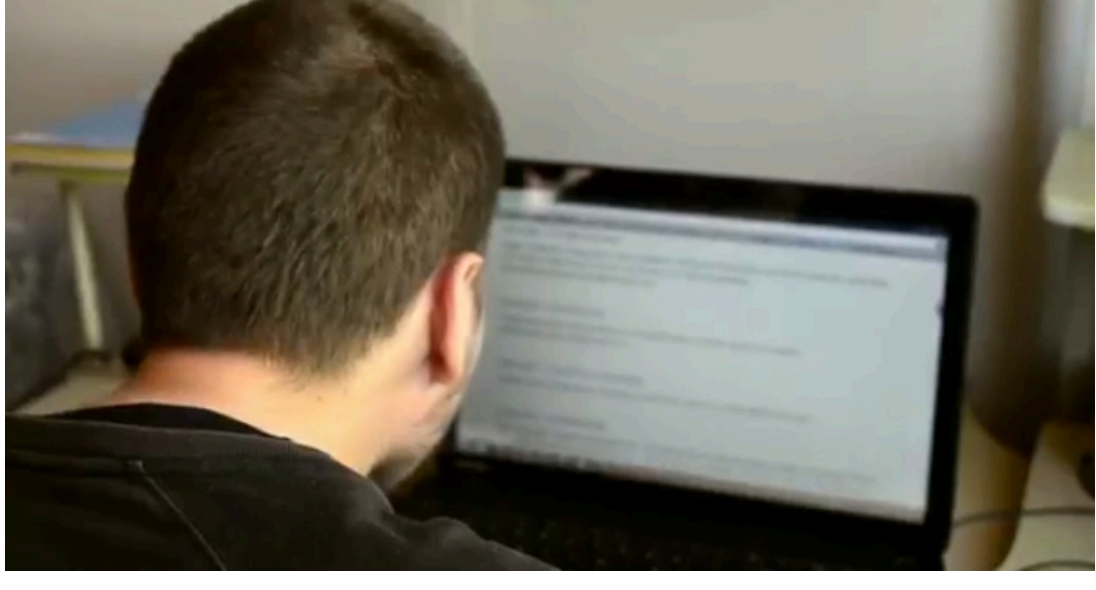
Esc. 2	Interior/Casa de Antonio/Día
	
<p>Antonio en busca de empleo.</p>	

Tabla 4.13: Producto final 05

Esc. 2	Interior/Casa/Oficina/Día
	
<p>Pantalla dividida de Sofia realizando una entrevista telefónica Antonio.</p>	

Tabla 4.14: Producto final 06

Esc. 2	Interior/Casa de Antonio/Día
	
<p>Hablando con un amigo.</p>	

Tabla 4.15: Producto final 07

Esc. 2	Interior/Casa de Antonio/Día
	
<p>Anotando el número de CEPROEM.</p>	

Tabla 4.16: Producto final 08

Esc. 3	Exterior/Oficinas de CEPROEM/Día
	
Antonio ingresando a las oficinas de CEPROEM.	

Tabla 4.17: Producto final 08

Esc. 3	Interior/Oficinas/Día
	
Hablando con la asesora.	

Tabla 4.18: Producto final 09

Esc. 3	Fondo negro/ Letras
<p>De acuerdo a quienes intervienen.</p> <p>De acuerdo con el método de interrogación.</p> <p>De acuerdo con el clima de entrevista.</p>	
Mensaje	

Tabla 4.19: Producto final 10

Esc. 3	Interior/Oficina de CEPROEM/Día
	
Antonio recibe información.	

Tabla 4.20: Producto final 11

Esc. 3	Interior/Oficina de CEPROEM/Día
	
Asesora dando valiosa información.	

Tabla 4.21: Producto final 12

Esc. 3	Fondo en opacidad / Letras
	
Se despide de la asesora.	

Tabla 4.22: Producto final 13

Esc. 4	Interior/Casa de Antonio/Día
 A young man in a dark suit and light shirt is looking into a large, ornate mirror. He has a surprised expression with his mouth open and his hand near his chin. A red banner at the bottom of the image reads "LENGUAJE CORPORAL".	
Antonio practicando frente al espejo.	

Tabla 4.23: Producto final 14

Esc. 4	Interior/Casa de Antonio/Día
 A young man in a dark suit and tie is standing in a living room, looking towards an older woman. The woman, wearing a dark floral top, has her hands on the man's chest, appearing to be adjusting his posture or giving feedback. They are in front of a wooden cabinet with a TV and various decorative items.	
Practicando su presentación con la tía.	

Tabla 4.24: Producto final 15

Esc. 4	Interior/Casa de Antonio/Día
	
Practicando su presentación con una amiga.	

Tabla 4.25: Producto final 16

Esc. 4	Interior/Casa de Antonio/Día
	
Practicando su presentación con la mamá	

Tabla 4.26: Producto final 17

Esc. 4	Interior/Casa de Antonio/Día
	
Antonio listo para las entrevistas.	

Tabla 4.27: Producto final 18

Esc. 5	Interior/Oficina/Día
	
Antonio y un grupo de postulantes.	

Tabla 4.28: Producto final 19

Esc. 5	Interior/Oficina/Día
	
Resolviendo pruebas grupales.	

Tabla 4.29: Producto final 20

Esc. 5	Interior/Oficina/Día
	
Antonio con dos entrevistadores.	

Tabla 4.30: Producto final 21

Esc. 5	Interior/Oficina/Día
	
Antonio con el representante de Talento Humano.	

Tabla 4.31: Producto final 22

Esc. 5	Fondo negro/Letras
	
Antonio con la prueba neurolingüística.	

Tabla 4.32: Producto final 23

Esc. 5	Interior/Oficina/Día
	
Antonio realizando pruebas de psicología.	

Tabla 4.33: Producto final 24

Esc. 5	Fondo negro/ Letras
	
Antonio preocupado por la prueba psicológica.	

Tabla 4.34: Producto final 25

Esc. 5	Interior/Casa de Antonio/Día
	
Esperando que el teléfono suene.	

Tabla 4.35: Producto final 26

Esc. 6	Interior/Casa de Antonio/Día
	
Esperando que el teléfono suene.	

Tabla 4.36: Producto final 27

Esc. 6	Interior/Casa de Antonio/Día
	
Las manecillas del reloj giran.	

Tabla 4.37: Producto final 28

Esc. 6	Interior/Casa de Antonio/Día
	
Verifica si el teléfono está conectado.	

Tabla 4.38: Producto final 29

Esc. 6	Interior/Casa de Antonio/Día
	
Verifica si el teléfono está conectado.	

Tabla 4.39: Producto final 30

Esc. 6	Interior/Casa de Antonio/Día
	
Antonio entusiasta por la llamada.	

Tabla 4.40: Producto final 31

Esc. 7	Interior/Oficina/Día
 A man with short brown hair, wearing a dark suit jacket and a patterned tie, is seated at a desk in an office. He is looking towards a computer monitor on the left side of the frame, which displays a blue screen. The desk is cluttered with various items, including papers, a mouse, and a small container. The background shows a plain wall and a dark bookshelf.	
Antonio en una entrevista con su posible futuro jefe.	

Tabla 4.41: Producto final 32

Esc. 7	Interior/Oficina/Día
 A man with dark hair and glasses, wearing a dark suit jacket and a light-colored shirt, is shown in profile from the chest up. He is looking towards the right side of the frame, where a computer monitor is partially visible. His right hand is raised near his face, with fingers slightly spread. The background is a plain, light-colored wall.	
Posible futuro jefe de Antonio.	

Tabla 4.42: Producto final 33

Esc. 7	Interior/Oficina/Día
	
Antonio entusiasta por ser aceptado para el trabajo.	

Tabla 4.43: Producto final 34

Esc. 7	Fondo blanco/Letras
	
Logo CEPROEM.	

Tabla 4.44: Producto final 35

Esc. 7	Fondo blanco/Letras
<p style="text-align: center;">CONTÁCTENOS</p> <div style="display: flex; justify-content: space-around; align-items: center;"> <div style="text-align: center;">  (04) 2269285 </div> <div style="text-align: center;">  ceproem@espol.edu.ec </div> </div> <div style="display: flex; justify-content: space-around; align-items: center; margin-top: 20px;"> <div style="text-align: center;">  @ceproem_espol </div> <div style="text-align: center;">  facebook.com/Ceproem </div> </div>	
Lista de contactos.	

Tabla 4.45: Producto final 36

Esc. 7	Fondo negro/Letras
<p style="text-align: center;">Actores:</p> <p style="text-align: center;">Miguel Flores Varas</p> <p style="text-align: center;">Antonio (politécnico en busca de empleo)</p> <p style="text-align: center;">Michelle Yépez Carrillo</p> <p style="text-align: center;">Sofía (entrevistadora telefónica)</p> <p style="text-align: center;">Francisco Pincay Peredo</p> <p style="text-align: center;">Javier (jefe directo)</p>	
Créditos.	

Tabla 4.46: Producto final 37

Esc. 7	Fondo negro/Letras
<p style="text-align: center;">Extras;</p> <p style="text-align: center;">María Verónica Dávalos</p> <p style="text-align: center;">María Eliza Plaza</p> <p style="text-align: center;">Viviana Vásconez Cueva</p> <p style="text-align: center;">Mariuxi Molina Ubilla</p> <p style="text-align: center;">Fernando Donoso Baquerizo</p> <p style="text-align: center;">Marlon Cordero Ronquillo</p> <p style="text-align: center;">Henry Cortez Sarmiento</p> <p style="text-align: center;">Deyana Gálvez</p>	
<p style="text-align: center;">Agradecimientos.</p>	

Tabla 4.47: Producto final 38

Esc. 7	Fondo negro/Letras
<p style="text-align: center;">Dirección</p> <p style="text-align: center;">Zully Ruiz</p> <p style="text-align: center;">Producción General</p> <p style="text-align: center;">Joyce Montenegro</p>	
<p style="text-align: center;">Créditos de Director y Productor.</p>	

Tabla 4.48: Producto final 39

Esc. 7	Fondo blanco/Letras
	
<p>Logo EDCOM.</p>	

Tabla 4.49: Producto final 40

Esc. 7	Fondo blanco/Letras
	
<p>Logo ESPOL.</p>	

Tabla 4.50: Producto final 41



CAPÍTULO 5

EQUIPO DE TRABAJO Y PRESUPUESTO

5.1 EQUIPO DE TRABAJO

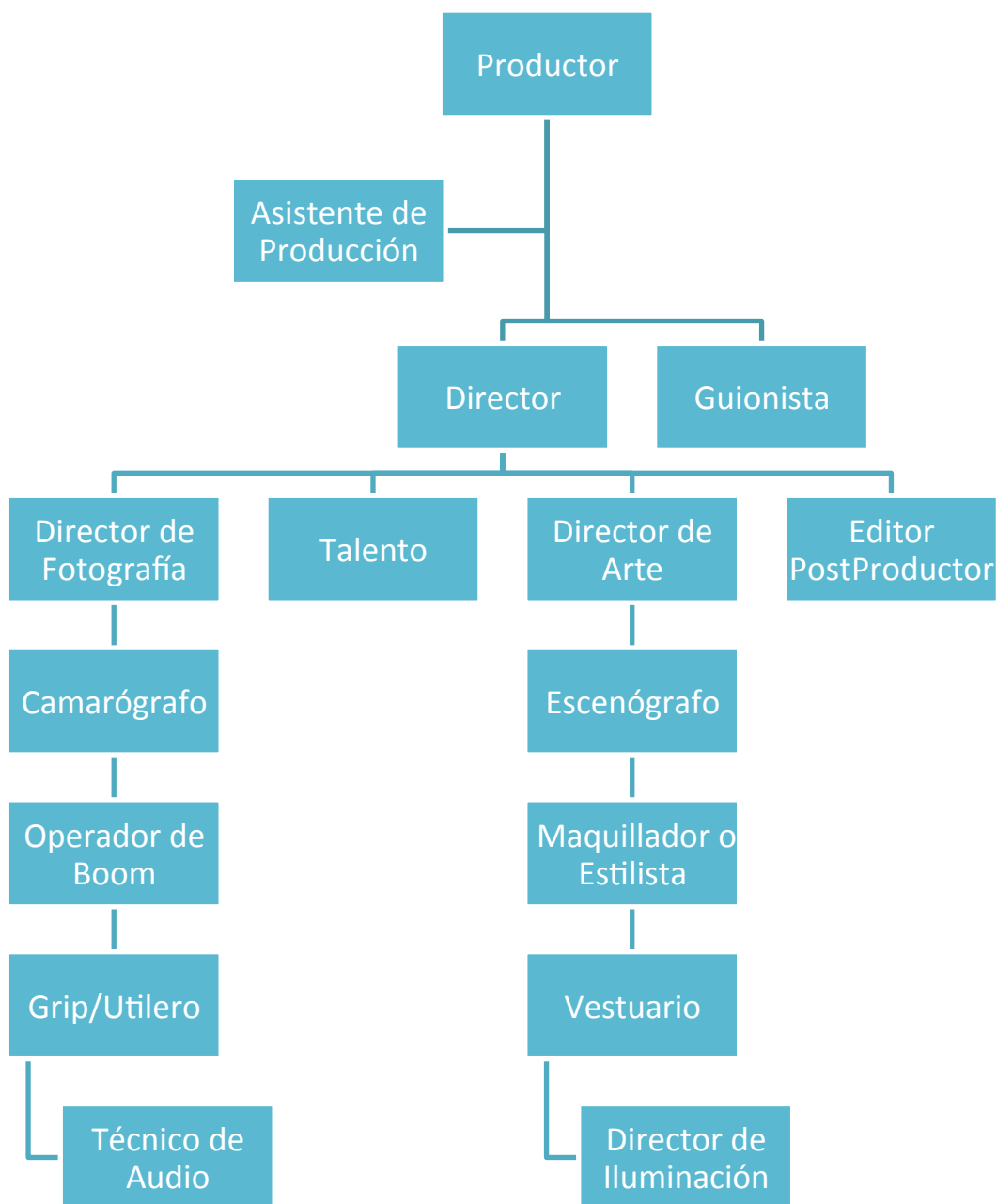


Tabla 5.1: Organigrama 42

CARGO	FUNCIÓN
Productor	Determina cuales son los medios y personas necesarios para elaborar un producto audiovisual: Distribuye las tareas entre los diversos equipos y es el nexo de unión entre estos y los intereses de cada uno. Debe conocer las necesidades de cada equipo y priorizar aquellas que sean más importantes, intentando reducir los imprevistos al máximo.
Asistente de producción	Es el representante del productor en todas las actividades que se requieran para la realización del proyecto, junto con el productor realiza el desglose del guión anotándolo según las indicaciones recibidas. Ejecuta todos los trámites con las áreas involucradas en la producción del proyecto.
Director	Dirige al equipo técnico y artístico, y a su vez es el principal encargado de la puesta en escena de un producto audiovisual. En algunas ocasiones es el mismo creador del guión.
Guionista	Su función es elaborar los contenidos del guión de acuerdo con la idea general del director y o productor. Realiza el guión literario y el técnico.
Talento	Actores, reporteros, anfitriones, invitados y narradores en off. Existen 3 categorías: Actores (de corte dramático) Conductores (papeles No dramáticos) Locutores (usualmente no aparecen en escena)
Director de Fotografía	Tiene la función de controlar que el cuadro de la escena respete los lineamientos estéticos que se propusieron en el storyboard.
Camarógrafo	Se encarga del montaje y armado de los equipos de cámara y del registro de las imágenes.
Operador de	Está en los ensayos y decide el Upo de micrófono y su posición

Boom	para cada escena.
Grip/Utilero	Propone y consigue los elementos requeridos para la ambientación del guión. Se encarga del manejo de la utilería, es decir, de todos aquellos objetos de decoración que serán utilizados por los personajes.
Técnico de Audio	Realiza la planeación y registro de las tomas de audio en todas sus fases. Conoce con profundidad los equipos técnicos que le permiten realizar su trabajo así como las variables de sonido, la sensibilidad y características de los micrófonos y sus soportes. Controla la consola de audio para realizar las diferentes mezclas de las fuentes sonoras.
Director de Arte	Esta encargado de diseñar lo que se ve físicamente en una película; su trabajo inicia desarrollando bocetos y propuestas desde la escenografía hasta la personalidad de los personajes, es decir, su forma de vestir o los muebles que tendría en su casa. Marca un estilo a los departamentos de vestuario, maquillaje y efectos especiales, es decir, el director de arte concibe toda la estética de una película. También participa en la elección de las localizaciones.
Escenógrafo	Planea y diseña los escenarios, su ambientación, construcción y montaje atendiendo las características indicadas en el guión y de común acuerdo con el productor. Investiga en el mercado cuales son los materiales más adecuados por su calidad, utilidad y precio.
Maquillador o Estilista	Arregla al personaje según el guión. 3 categorías: Básico: Usado generalmente para que las personas se vean natural normal en cine y video sobre todo en acercamientos. Correctivo: Para resaltar atributos disminuir imperfecciones. Personajes: Efectos especiales, rejuvenecer, envejecer y crear rostros como por ej. Monstruos.

Director de Iluminación	Diseña el esquema de iluminación, supervisa la colocación de los equipos y la revisión de los mismos.
Post/Productor/ Editor	Una vez terminadas las tareas de rodaje, va a ser quien edite y monte el material que se registró para realizar la pieza audiovisual definitiva, siempre respetando las indicaciones del director.
Operador de Video	Instala el equipo de grabación y sus accesorios, ajusta modalidades de grabación, realiza pruebas y monitorea la calidad de video.
Script (Continuista)	Por lo general se encuentra durante la producción en una locación. Toma nota sobre los detalles de continuidad en cada escena para que queden iguales en próximas escenas. El Script da la orden de descanso a los actores después de cada segmento o escena.
Camarógrafo	Operan la cámara, ajustan y aseguran la calidad técnica de du equipo colaboran con el director, director de iluminación y técnico de sonido.
Editores	Toman las grabaciones y arman los segmentos correspondientes, agregan música y efectos de audio y video. El trabajo de un editor puede salvar o destruir una producción.

⁹ Sierra, Guillermo. (2003). Colección de fascículos digitales- Competencias en TIC.

Tabla 5.2: Equipo de trabajo 43

5.2 ELABORACIÓN Y APROBACIÓN DEL PRESUPUESTO

5.2.1 SOBRE LA LÍNEA

“Está formando por costos que implican decisiones políticas por parte de la producción en relación a los gastos. Son los gastos relacionados con los talentos intervinientes y cuya participación adquiere una destacada importancia en el resultado final”.⁸(Kamín, Bebe. (1999). Introducción a la producción cinematográfica).

DESCRIPCIÓN	DÍAS	CANTIDAD	TOTAL PROYECTO
Director	1	1	\$ 400
Productor	1	1	\$ 250
Asistente de Producción	1	1	\$ 150
Guionista	1	1	\$ 100
Director de Fotografía	1	1	\$ 90
Director de Arte	1	1	\$ 90
Camarógrafo	1	1	\$ 60
Editor/Post Productor	1	1	\$ 150
Grip/Utilero	1	1	\$ 60
TOTAL			\$ 1350

Tabla 5.3: Presupuesto sobre la línea 44

5.2.2 BAJO LA LÍNEA

“Se refiere a los a los factores que tienen precios determinados y que están claramente definidos en el mercado. Se trata de un cálculo que puede ser concebido y manejado por distintos factores intervinientes y hace a la dinámica práctica de la producción”.⁸
KAMÍN BEBE, (1999) Introducción a la producción cinematográfica.

DESCRIPCIÓN	DÍAS	CANTIDAD	TOTAL PROYECTO
Cámara NIKON D3500 HD	1	1	\$200
Luces	1	1	\$160
Micrófono (Mac Pro Integrado)	1	.1	\$150
Tarjetas SD SandDisk 32GB	1	3	\$40
Transporte	1	.1	\$80
Alimentación	1	.1	\$60
Gastos Varios	1	1	\$100
TOTAL			\$790

Tabla 5.4: Presupuesto bajo la línea 45

5.2.3 COSTO TOTAL DEL VIDEO

En las cotizaciones que se solicitaron enviaron los precios de un día de trabajo, procederemos a calcular el valor por dos días de rodaje.

DESCRIPCIÓN	DÍA 1	DÍA 2	TOTAL
SOBRE LA LÍNEA	\$1350	\$1350	\$ 2700.00
BAJO LA LÍNEA	\$790	\$790	\$ 1580.00
SUB-TOTAL			\$ 4280.00
IVA 12%			\$ 513.60
TOTAL			\$ 4793.60

Tabla 5.5: Costo total del video 46



CAPÍTULO 6

ENCUESTAS Y RESULTADOS

6.1 Encuestas

La encuesta es una técnica de investigación que consiste en una interrogación verbal o escrita que se realiza a las personas con el fin de obtener determinada información necesaria para una investigación. (¹⁸Arturok, 2015)

6.2 Resultados de encuestas

Género	
Femenino	57,14%
Masculino	42,86%

Tabla 6.1: Resultado de encuestas 47

Edad	
18-25 años	52,38%
26-30 años	33,33%
31-35 años	9,52%
36 años en adelante	0,00%

Tabla 6.2: Resultado de encuestas 48

¿Ha trabajado en una empresa?	
Si	76,19%
No	23,81%

Tabla 6.3: Resultado de encuestas 49

¿Le han realizado entrevistas para obtener empleo?	
Si	90,00%
No	10,00%

Tabla 6.4: Resultado de encuestas 50

¿En qué tipo de empresa?	
Pública	9,52%
Privada	61,90%

Tabla 6.5: Resultado de encuestas 51

¿Qué tipo de entrevista le realizaron?	
Usted y el entrevistador	44,44%
Dos o mas entrevistadores	5,56%
Varios entrevistadores	0,00%
Entrevista de grupo	22,22%
Entrevista estandarizada	5,56%
Entrevista libre	0,00%
Entrevista mixta	0,00%
Entrevista normal o relajada	11,11%
Entrevista bajo presión	0,00%
Descripción de conductas, diccionario.	0,00%
Entrevista de situación	0,00%
De Solución de Problemas	0,00%
Entrevista de profundidad	0,00%
Entrevista focalizada	0,00%
Entrevista de incidentes críticos	0,00%
Entrevistas telefónicas	0,00%
Inteligencia emocional en la entrevista de trabajo	5,56%
El lenguaje corporal en la entrevista	5,56%

Tabla 6.6: Resultado de encuestas 52

¿Conocía que existían todos estos tipos de entrevistas anteriormente mencionada?	
Si	14,29%
No	85,71%

Tabla 6.7: Resultado de encuestas 53

¿Cuáles de estos tipos de entrevistas usted conoce?	
Usted y el entrevistador	85,71%
Dos o mas entrevistadores	38,10%
Varios entrevistadores	19,05%
Entrevista de grupo	52,38%
Entrevista estandarizada	14,29%
Entrevista libre	14,29%
Entrevista mixta	9,52%
Entrevista normal o relajada	28,57%
Entrevista bajo presión	9,52%
Descripción de conductas, diccionario.	4,74%
Entrevista de situación	4,76%
De Solución de Problemas	19,05%
Entrevista de profundidad	9,52%
Entrevista focalizada	4,76%
Entrevista de incidentes críticos	4,76%
Entrevistas telefónicas	33,33%
Inteligencia emocional en la entrevista de trabajo	9,52%
El lenguaje corporal en la entrevista	19,05%

Tabla 7.8: Resultado de encuestas 54

¿Sabes de que trata la prueba PNL (Programación Neurolingüística)?	
Si	19,05%
No	80,95%

Tabla 7.9: Resultado de encuestas 55

¿Qué otro tipo de pruebas le han realizado al asistir a una entrevista de trabajo?	
Pruebas de selección	60,00%
Pruebas en ingles	25,00%
Test de personalidad	55,00%
Test de impulsos	5,00%
Test psicológicos	60,00%
Test de psicotécnicos	20,00%
Pruebas psicométricas	15,00%
Test de conocimiento	35,00%
Test de aptitud	65,00%
Test de Inteligencia o IQ Test	20,00%

Tabla 6.10: Resultado de encuestas 56

¿Crees que estas pruebas son importantes?	
Si	90,48%
No	9,52%

Tabla 6.11: Resultado de encuestas 57

¿Le gustaría saber mas sobre estos tipos de entrevistas?	
Si	100%
No	0,00%

Tabla 6.12: Resultado de encuestas 58

6.3 Formulario de encuestas

Encuesta sobre los Tipos de Entrevistas

El objetivo es conocer que tanto usted conoce sobre los tipos de entrevistas.

*Obligatorio

Género *

- Femenino
 Masculino

Edad *

- 18-25 años
 26-30 años
 31-35 años
 36 años en adelante

¿Ha trabajado en una empresa?

- Si
 No

¿En qué tipo de empresa?

- Pública
 Privada

¿Le han realizado entrevistas para obtener empleo?

- Si
 No

¿Qué tipo de entrevista le realizaron?

- Usted y el entrevistador
 Dos o mas entrevistadores
 Varios entrevistadores
 Entrevista de grupo
 Entrevista estandarizada
 Entrevista libre
 Entrevista mixta
 Entrevista normal o relajada
 Entrevista bajo presión
 Descripción de conductas, diccionario.
 Entrevista de situación
 De Solución de Problemas
 Entrevista de profundidad
 Entrevista focalizada
 Entrevista de incidentes críticos
 Entrevistas telefónicas
 Inteligencia emocional en la entrevista de trabajo
 El lenguaje corporal en la entrevista

Figura 6.1: Producción 10

¿Conocía que existían todos estos tipos de entrevistas anteriormente mencionada?

- Si
 No

¿Cuáles de estos tipos de entrevistas usted conoce?

- Usted y el entrevistado
 Dos o mas entrevistadores
 Varios entrevistadores
 Entrevista de grupo
 Entrevista estandarizada
 Entrevista libre
 Entrevista mixta
 Entrevista normal o relajada
 Entrevista bajo presión
 Descripción de conductas, diccionario.
 Entrevista de situación
 De Solución de Problemas
 Entrevista de profundidad
 Entrevista focalizada
 Entrevista de incidentes críticos
 Entrevistas telefónicas
 Inteligencia emocional en la entrevista de trabajo
 El lenguaje corporal en la entrevista

¿Sabes de que trata la prueba PNL (Programación Neurolingüística)?

- Si
 No

¿Qué otro tipo de pruebas le han realizado al asistir a una entrevista de trabajo?

- Pruebas de selección
 Pruebas en ingles
 Test de personalidad
 Test de impulsos
 test psicológicos
 test de psicotécnicos
 Pruebas psicométricas
 Test de conocimiento
 Test de aptitud
 Test de Inteligencia o IQ Test

¿Crees que estas pruebas son importantes?

- Si
 No

¿Le gustaría saber más sobre estos tipos de entrevistas?

- Si
 No

Figura 6.2: Producción 11



CAPÍTULO 7

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

7.1 CONCLUSIONES

Luego de realizar los respectivos estudios de campo a través de encuestas, enfocándonos principalmente en los estudiantes politécnicos, nos damos cuenta que un 85,71% desconocían de la variedad de tipos de entrevistas, pero que también un 100% está interesado en saber de cada uno de ellos.

Se realizó un producto audiovisual tutorial que muestra de manera práctica y didáctica situaciones que se dan en las entrevistas laborales, sus tipos y metodologías. Cumpliendo así con los objetivos planteados en este proyecto.

También se encuentra implícita una gran ventaja de aprendizaje para los futuros postulantes al campo laboral, al poner en práctica los consejos que mostramos en el material audiovisual, el cual insita a la preparación previa para las entrevistas laborales y así obtener el éxito deseado.

Entonces, podemos decir que el realizar este proyecto, nos ha permitido aprender sobre el tema expuesto y cómo proyectar la información recibida de una manera amigable a nuestros compañeros politécnicos.

Nos dimos cuenta de lo complejo que puede llegar a ser el crear un producto audiovisual tutorial, de todas las ventajas y desventajas que se puede llegar a tener el transmitir un mensaje por este medio. Pero gracias a la investigación previa, la colaboración de nuestro equipo y el contar con nuestros guías de proyecto. Hemos obtenido un material útil y de fácil difusión masiva para los próximos usuarios de CEPROEM.

7.2 RECOMENDACIONES

Para poder realizar este proyecto audiovisual, en un principio nos reflejamos desde nuestra propia posición como estudiantes, para de esta forma poder facilitar la manera de llegar a los jóvenes, y dar a conocer sus necesidades. Trabajando desde dos perspectivas, como estudiantes y productores, nos permitía detectar con mayor facilidad las recomendaciones que se utilizarían en este video tutorial.

- Dar confianza, a los estudiantes politécnicos para que se muestren interesados y se motive a conocer los servicios de CEPREOM.
- Utilizar el producto audiovisual para llegar de una forma masiva (difundirlo en las redes sociales) y estar en constante participación con el grupo objetivo.
- Establecer una conexión con la Escuela de Diseño y Comunicación Audiovisual (EDCOM) se caracteriza por la realización de este tipo de proyectos por lo cual es una pieza importante en esta área, para que otros centro y unidades dentro de la ESPOL, opten por llegar a los estudiantes de una forma audiovisual.
- Mostrar el material audiovisual proporcionado en los distintos talleres.
- Facilitar el video a todos los estudiantes de la ESPOL, previamente a su egreso o graduación académica, como parte complementaria de la educación recibida.

7.2.1 RECOMENDACIONES PERSONALES:

- Trabajar junto al cliente para cumplir los objetivos del video.
- La planificación de un buen plan de rodaje facilitará la grabación, ayudando con una mejor organización y economizando tiempo.
- Mantener una línea gráfica, concepto y tratamiento de los trabajos anteriores que se realicen para CEPROEM.
- Aprender a organizarse mejor para próximos proyectos y de esta forma aprovechar los escenarios.
- Que sea un requisito de graduación para los estudiantes politécnicos asistir a las charlas que ofrece CEPROEM.



CAPITULO 8

ANEXOS Y BIBLIOGRAFÍA

8.1 ANEXOS

TIPOS Y TECNICAS DE ENTREVISTAS

TIPOS Y TECNICAS DE ENTREVISTAS

- Objetivos del entrevistador y del entrevistado
- Entrevistas: **Cómo responder**
- De acuerdo a quienes intervienen
- De acuerdo con el método de interrogación
- De acuerdo con el clima de entrevista
- Basada en competencias
- Entrevista de profundidad
- Entrevista focalizada
- Entrevista de incidentes críticos
- Entrevistas telefónicas
- Inteligencia emocional en la entrevista de trabajo
- El lenguaje corporal en la entrevista
- PNL ¿Cómo lo aplican?

ENTREVISTAS

Objetivos de entrevistador

Contratar al mejor candidato con el perfil mas adaptable, y que este en acurdo con la cultura de la empresa.



ENTREVISTAS

Objetivo de entrevistado

Convencer



El mejor candidato no es el que tiene la experiencia más larga, o los mejores títulos, sino aquel que sabe transmitir este mensaje: "Tengo (---) una experiencia que corresponde a su demanda, también tengo ganas de trabajar con ustedes porque se que puedo aportar..."

Tipos de entrevistas de trabajo

De acuerdo a quienes intervienen

- Usted y el entrevistado
- Dos o mas entrevistadores
- Varios entrevistadores
- Entrevista de Grupo



Tipos de entrevistas de trabajo

De acuerdo con el metodo de interrogación

- Entrevista estandarizada
- Entrevista libre
- Entrevista mixta

Tipos de entrevistas de trabajo

De acuerdo con el clima de entrevista

- Entrevista normal o relajada
- Entrevista bajo presión

Anexo 8.1: Contenido proporcionado 01

Tipos de entrevistas de trabajo

Basada en competencias

- Descripción de conductas, diccionario.
- Entrevista de situación
- De Solución de Problemas

ENTREVISTA DE PROFUNDIDAD

La entrevista no directiva o entrevista en profundidad está orientada a investigar una determinada cuestión [o competencia de usted] (...) a la cual se presenta como la hipótesis a evaluar, pero sin señalar límites, permitiendo que el sujeto surja libremente con una mínima intervención del entrevistador, que sólo debe procurar que sus manifestaciones giren alrededor de la (...) [competencia] que se investiga, siendo el objetivo final, la aceptación o rechazo de dicha hipótesis.

ENTREVISTA FOCALIZADA. Éste tipo de entrevista es dirigida a una situación en particular, la cual es investigada con anterioridad por el entrevistador: la analiza, formula una hipótesis, y en base a ésta elabora una guía de entrevista destinada a obtener la mayor cantidad de información posible de usted para, posteriormente, evaluar si dicha hipótesis se acepta o rechaza. La guía señala los puntos sobre los que debe versar la entrevista, pero no señala el orden de las respuestas, que queda a libertad suya. Además, no necesariamente se tendrá que hacer uso de todas las preguntas, pues los objetivos de algunas de ellas podrían surgir de forma espontánea en usted.

ENTREVISTA DE INCIDENTES CRÍTICOS

(...) [Es] una entrevista altamente estructurada, profunda y detallada del desempeño pasado del candidato, la cual permite identificar y medir el grado de recurrencia, consistencia y solidez de las competencias del sujeto, evidenciadas en el repertorio de comportamientos que éste ha desplegado en su actuación exitosa como titular de un cargo en particular (...). El entrevistador a través de una serie de preguntas abiertas pide al entrevistado le describa lo que hizo, dijo, pensó y sintió durante una experiencia concreta. El entrevistador, debe invitar a los entrevistados a narrar las acciones concretas, que tuvieron lugar en el pasado. De esta forma logra obtener las experiencias del entrevistado tal y como fueron y como él las vivió. (Quezada, consultada en 2007, Entrevista, parra. 3 y 8)

ENTREVISTA TELEFONICA

Cuando lo llaman:

- El tono de la voz
- Pregunte todo lo necesario
- Demostrar interés
- Sonrisa telefónica
- Números telefónicos de fácil contacto

Cuando usted llama:

- Investigue con anticipación sobre la empresa
- Cuidado con las muletillas
- Preparar la entrada
- Su presentación en 30 segundos

INTELIGENCIA EMOCIONAL

- La Inteligencia Emocional en la Empresa viene precedida del libro del mismo autor David Goleman "Inteligencia Emocional" que cambió el concepto anterior de inteligencia. Con Inteligencia Emocional en la Empresa Goleman nos da pautas para comprender nuestro comportamiento en la empresa, como líderes, y por extensión como integrantes de equipos de trabajo.
- Es muy importante actualmente considerar que para desarrollarnos en las empresas, obtener una posición satisfactoria y permanecer en las mismas, debemos comprender que es fundamental para obtener esos logros.

INTELIGENCIA EMOCIONAL

la inteligencia emocional: el término inteligencia emocional se refiere a la capacidad de reconocer nuestros propios sentimientos y los ajenos, de motivarnos y de manejar bien las emociones, en nosotros mismos y en nuestras relaciones. También podríamos definirla como la capacidad de monitorear y regular los sentimientos propios y ajenos y de utilizarlos para guiar el pensamiento y la acción, determinando nuestro potencial para aprender habilidades prácticas

INTELIGENCIA EMOCIONAL

- Está basada en 5 aptitudes básicas, divididas en personales y sociales.
- Pero antes deberemos explicar qué es una aptitud: llamamos aptitud a una característica de la personalidad o conjunto de hábitos que llevan a un desempeño superior o más efectivo. En otras palabras es una habilidad que agrega obvio valor económico a los esfuerzos de una persona en su trabajo.

Anexo 8.1: Contenido proporcionado 02

INTELIGENCIA EMOCIONAL

- **Autoconocimiento**
- **Autoregulación**
- **Motivación**
- **Empatía**
- **Habilidades sociales**

INTELIGENCIA EMOCIONAL

- **la evaluación del trabajo:** la capacitación debe concentrarse en las aptitudes que más se necesitan para destacarse en un empleo o trabajo dado,
- **la evaluación del individuo:** se debe utilizar un perfil de puntos fuertes y débiles del individuo, a fin de identificar lo que es necesario mejorar,
- **medir la disposición:** si alguien no tiene disposición lo más probable resulte que la capacitación resulte inútil,

INTELIGENCIA EMOCIONAL

- **Habilidades sociales:** Manejar bien las emociones en una relación e interpretar adecuadamente las situaciones y las redes sociales; interactuar sin dificultar, utilizar estas habilidades para persuadir y dirigir, negociar y resolver disputas, para cooperación y el trabajo de equipo.

INTELIGENCIA EMOCIONAL

- Dentro de las habilidades sociales existen 8 subaptitudes:**
- **Influencia:** aplicar tácticas efectivas para la persuasión.
 - **Comunicación:** ser capaz de escuchar abiertamente y transmitir mensajes claros y convincentes.
 - **Manejo de conflictos:** negociar y resolver los desacuerdos.
 - **Liderazgo:** inspirar y guiar a grupo e individuos.
 - **Catalizador de cambio:** iniciar o manejar el cambio.
 - **Establecer vínculos:** alimentar las relaciones instrumentales.
 - **Colaboración y cooperación:** trabajar con otros para alcanzar metas compartidas.
 - **Habilidades de equipo:** crear sinergia grupal para alcanzar las metas colectivas.

LENGUAJE CORPORAL EN LA ENTREVISTA

- Los gestos del rostro
- La mirada
- El tono de La voz
- La postura del cuerpo
- El juego con las manos
- El peinado
- La vestimenta

PNL

- PNL significa Programación Neurolingüística, Programación se refiere a nuestra aptitud para producir y aplicar programas de comportamiento. Neuro se refiere a las percepciones sensoriales que determinan nuestro estado emocional subjetivo. Lingüístico se refiere a los medios de comunicación humana, tanto verbal como no verbal.

Sistema de representación sensorial

- **1. Visual**
Postura algo rígida.
Movimientos hacia arriba
Respiración superficial y rápida.
Voz aguda, ritmo rápido, entrecortado
Palabras visuales (ve, mira, observa)
- **2. Auditivo**
Postura distendida
Posición de escucha telefónica
Respiración bastante amplia
Voz bien timbrada, ritmo mediano
Palabras auditivas (oye, escucha)
- **3. Kinestésico**
Postura muy distendida
Movimientos que miman las palabras
Respiración profunda y amplia
Voz grave, ritmo lento con muchas pausas
Referencia a las sensaciones en la elección de palabras (siente, atiende, huele, saborea)

Visual	Auditivo	Kinestésico
Ver	Escuchar	Sentir
A primera vista	Si el bien	Sentido común
Evidentemente	Prestar oído	Los pies en la tierra
Visiblemente	Con el oído alerta	Color
Ciano	Hacer el sordo	Tibieza
Luminoso	Hacer eco	Friedad
Esclarecer	Campanada	El corazón en la mano
Aclarar	Estar a tono	Tomar a pecho
Objetivo	Jugar con toda la gama	Contacto
Perspectiva	Grito agudo	Es como para comérselo
Ilustar	Aullar	Huele a...
Pictórico	Hablar, decir	Pesado
Burlesco	Sonar falso, verdadero	Liviano
Lúcido	Oír	Choque
Clarividente	Oír voces	Ajar
Ilusión	Armonía	Tener oído
Espejismo	Orquesta	Experimentar
Ver la vida color de rosa	Nota falsa	resentir

Anexo 8.1: Contenido proporcionado 03

• **ANCLAJES**

• Empecemos por el principio. Hablar de anclajes es algo muy básico dentro de la PNL, así que los anclajes forman parte de la vida diaria de cualquier profesional de la PNL. Pero cuando hablamos de anclajes, no estamos hablando de cosas raras, de nada esotérico, ni de tecnologías ultramodernas. El mundo está lleno de anclajes, nuestra vida se rige por anclajes, nuestras relaciones con nosotros mismos y con el entorno se rigen por anclajes. Pero la mayor parte de la gente no es consciente de la fuerza de los anclajes que están marcando su vida, que determinan sus sensaciones y sus conductas.

Anexo 8.1: Contenido proporcionado 04



Publicidad y Producción Audiovisual

Guayaquil, 19 de Enero de 2015

Señorita
Joyce Montenegro
Ciudad_

Por medio de la presente, pongo a su conocimiento el presupuesto por la realización de 1 video de 5 minutos para **su cliente** que incluye:

TRABAJO DE GRABACIÓN (1 DÍA)

Director General Extranjero
Director de Fotografía
Camarógrafo
Equipo humano técnico
Cámara profesional HD con ópticas de cine
Equipo de luces profesionales
Gripería de iluminación y eléctrica
Movilización de equipos

PRECIO: \$11.950,00

TRABAJO DE PRODUCCIÓN

2 Modelos Principales
Maquillaje y Peinado
Vestuario
Scouting de locaciones
1 Locación (1 casa)
Ambientación y Utilería
Movilización de equipo humano, producción y agencia
Alimentación para equipo humano técnico, de producción, cliente y agencia en grabación
Coordinación y Supervisión hasta la entrega final
Pasajes, estadía y viáticos Director
1 Productor de Campo
2 Asistentes de Producción

PRECIO: \$3.380,00

Anexo 8.1: Contenido proporcionado 05



Publicidad y Producción Audiovisual

DERECHO DE USO DE IMAGEN DE MODELOS

Incluye derechos de uso de imagen por 3 meses a partir del inicio de la pauta publicitaria
Pago de derecho de uso de imagen de las 4 Modelos Mujeres.

PRECIO: \$882,4

NOTA: NO INCLUYE DERECHOS DE EXTRAS Q ERAN PERSONAL REAL DE LA FABRIL.

TRABAJO DE REALIZACIÓN

Edición de 1 comercial
Post-producción
Animación 2D (Claqueta de inicio y Pack en foto final con nuevas etiquetas)
Sobreimposiciones
Rotocospia en una toma

PRECIO: \$1.250

TRABAJO DE AUDIO

Estudio de Grabación
1 Locutor Institucional
2 Locutores Actores
Musicalización
Sonorización
Insert y Sincronización de audio
Edición y Mezcla

PRECIO: \$900,00

TRABAJO DE PISTA MUSICAL

Recrear Pista Musical (por tema ley de comunicación)

PRECIO: \$680,00

Anexo 8.1: Contenido proporcionado 06



Publicidad y Producción Audiovisual

PRECIO TOTAL: \$19.042,40 + IVA

NOTA IMPORTANTE:

Cualquier cambio en la especificación de esta cotización, implica reajuste de presupuesto en caso que sea necesario.

FORMA DE PAGO:


70% de adelanto para la producción del comercial y el saldo a la entrega del comercial aprobado.

Atentamente,

Andrés Dunn
Productor Ejecutivo
DUNN FILMS

Anexo 8.1: Contenido proporcionado 07

www.espol.edu.ec

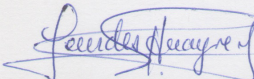


ESCUELA SUPERIOR POLITÉCNICA
DEL LITORAL
"Impulsando la Sociedad del Conocimiento"


Guayaquil, enero 8 de 2015

CERTIFICADO

Yo, Ana Huayamave Martínez, Analista de Recursos Humanos del Centro de Promoción y Empleo-CEPROEM de la ESPOL, **CERTIFICO** haber aprobado en total acuerdo el guion del video "Tipos de entrevistas laborales (metodologías y técnicas)" presentado por las alumnas **JOYCE LEONOR MONTENEGRO AVILÉS y ZULLY EVELYN RUIZ CANDELO**, el mismo servirá para dar paso a los siguientes procesos de producción del proyecto de graduación de las estudiantes.



ANA HUAYAMAVE MARTÍNEZ, MAE
Analista de Recursos Humanos
CEPROEM-ESPOL



CEPROEM

Guayaquil: Campus "Gustavo Galindo V.", Km. 30.5 Vía Perimetral, contiguo a la Cda. Santa Cecilia • Casilla: 09-01-5863
Fax: (593-4) 2854629 • Teléfonos: 2269269 - 2850341 - 2851094 - 2854482 - 2854560 - 2854518 - 2854486 - 2854501
Campus "Las Peñas", Malecón 100 y Loja • Fax: (593-4) 2530283 • Teléfonos: 2530491 - 2530271
Quito: Av. 6 de Diciembre N 33-55 y Av. Eloy Alfaro, Edif. Torre Blanca, Piso 2 • Casilla: 17-01-1076 • Telefaxes: (593-2) 2521408 - 2561199 - 2235150 - 2527986 - 2550618

Anexo 8.1: Contenido proporcionado 08

Entrevista al Psic. Richard Olvera

Richard Olvera Martínez Psic. Clínico, Psic. Industrial, tengo una certificación internacional como coach profesional, tengo algunas certificaciones en inteligencia emocional, programación de la lingüística y actualmente lo que hago es hacer consultoría con algunas empresas como facilitador, motivador, trabajo con varias empresas aquí en Guayaquil, Ecuador. Y doy clases en la Universidad Laica también.

Tengo cerca de 5 años yendo a CEPROEM, por invitación de Anita Huayamave, básicamente he trabajado algunos temas: administración de tiempo, tipos de entrevistas laborales, algunas cosas relacionadas con la nueva administración en las áreas de recursos humanos dentro de las empresas y algunas tendencias también, tendencias que están relacionadas precisamente cuando uno ingresa un personal dentro de la empresa.

Hay diferentes tipos de entrevistas como por ejemplo, tenemos la entrevista focalizada que es una entrevista que se focaliza precisamente en las actividades que el individuo ha realizado en la empresa de donde viene, de donde salió. La focalización básicamente es en las tareas o en las responsabilidades que ha tenido en el cargo que tuvo en la empresa donde estuvo. Otras tipos de entrevistas son por ejemplo las entrevistas que están basadas en la parte que exigen las empresas, es decir, en las competencias por ejemplo. Las competencias no es solamente las habilidades y los conocimientos que tienen los aplicantes para un trabajo dentro de una empresa, sino más bien es la parte interior de cómo esa persona se adapta con principios y valores a una cultura dentro de la empresa, como se desenvuelve dentro de la empresa. Hay otros tipos de entrevistas que tienen que ver con presión, esas son preguntas tras preguntas y más bien parecen entrevistas inquisitivas donde el candidato debe responder puntualmente. Hay otros tipos de entrevistas donde las entrevistas son relajadas, donde yo adopto una posición de conversar más con la persona y hacer que la persona pueda responder naturalmente cuando yo le hago preguntas naturales y vienen otras cosas que están relacionadas con la entrevista: el lenguaje corporal, la dirección de la mirada, el movimiento de las manos, de los pies, donde coloca las manos, cierta forma cómo viene vestida e inclusive desde la entrada, o sea la primera impresión, la primera imagen que causa el candidato a un puesto de trabajo dentro de una empresa.

Bueno ahí generalmente no las entrevistan en relación a alguna experiencia pasada sino más bien en cuanto a habilidades, potencial. Ahí más se ven otro tipo de cosas, por ejemplo, ese movimiento cuando está hablando con el entrevistador, las materias con las que más se ha destacado dentro del colegio, la universidad, dónde tiene las mejores notas, dónde considera que tiene potencial y se descubren otras cosas, otras habilidades que posiblemente pueda tener, por ejemplo, técnicas, aptitudes. De pronto habilidades técnicas, manuales que tengan que ver con sistemas básicamente las preguntas van enfocadas a eso.

Yo diría que el problema más común es la presentación, es la expresión verbal y corporal cuando estoy frente a un entrevistador, los nervios me traicionan y quiero proyectar una imagen delante del entrevistador y entonces ahí es donde me caigo, se me traba la lengua, no pronuncio bien las r, las s, las n, las m, comienzo a mirar para todos lados, el nerviosismo me engaña tanto que las manos no sé donde ubicarlas, la presentación en sí, la imagen, ese tipo de cosas que yo creo que son las que estamos teniendo un poco más de problemas. No sabemos cómo hablar, no sabemos cómo presentarnos en 30 segundos, no sabemos cómo exponer nuestro potencial, no sabemos cómo vendernos, en sí, a la empresa.

Practicar frente al espejo, practicar con los amigos, con los parientes; vocalización, es decir, de pronto técnicas que los ayuden a pronuncias mejor las “r”. La gente tiene la tendencia a hacer esto: “uens días mi nombre es Ichard Olvera”, por ejemplo. Pero no. Es: “Buenos días mi nombre es Richard Olvera” pronuncia bien las “d”, las “r”, las “a” y el “Buenos días”.

Yo diría que unas 3 semanas constantes, si es posible 1 hora diaria, no basta, la primera semana practica frente al espejo, con sus amigos parientes, vecinos y va avanzando hacía personas desconocidas. La segunda semana podría ser una práctica ya conmigo, así como una especie de terapia, la gente a mi casi no me conoce mucho, más conocen a sus hermanos, papá, mamá y con ellos es mucho más fácil desenvolverse, igual también los padres, los primos, ellos van a corregir también los errores, pero conmigo eso es un poco más técnico, conmigo va a aprender a pronunciar bien, el rostro, la expresión, presentado ante el entrevistador como realmente debería ser, hay personas que están frente a una entrevista y están con una mala expresión facial, como asustados o preocupados y hay otros en cambio que de pronto tienen la tendencia a mover demasiado las manos, entonces el nerviosismo los traiciona mucho. En la tercera semana, ellos pueden practicar y aplicar todo lo que han visto conmigo durante la

semana, ellos pueden corregir sus propios errores de pronto, cuando se hace una retroalimentación y se preguntan a sí mismos: ¿en qué fallé?, ¿cómo puedo mejorar?, ¿cómo me vio?, sentir si estoy sudando, si estoy nervioso, si estoy temblando, etc. Se puede grabar en un video o grabar la voz, la voz tiene mucho que ver, realmente en una presentación. Me estoy presentado y digo “ah esteee mi nombre ahhh eh”. Hacen ese tipo de cosas con el rostro y con la voz.

Entrevistas con técnicas de programación de la lingüística, por ejemplo. Tiene mucho que ver con la expresión del rostro, tiene mucho que ver con la dirección de las miradas, conciertas preguntas para que se den ciertas respuestas, para ver cómo está su estado mental para ver si está apto, para ver si adapta realmente a la cultura de la empresa.

La negociación del sueldo. Hay personas que no saben, cuando se les pregunta: “¿cuál es tu aspiración?” y a veces confundimos un poco. Tanto el entrevistador como el entrevistado, confundimos un poco lo que es una aspiración, decimos “bueno yo aspiro ganar 3000 dólares en el mes” pero esa es una aspiración, ellos hacen mal la pregunta y hay que darse cuenta en realidad cuál es la intención de ellos al preguntar. Si no sé a qué se refieren ellos con aspiración, yo le respondo así “Mi aspiración es llegar a ganar 2000 Dólares en el futuro, cuando tenga mayor experiencia, cuando tenga mayor entrenamiento, capacitación, etc. Pero si se refiere a cuál es mi expectativa a ganar ahora, le diría que en la empresa anterior ganaba 400 dólares y creo que 50 o 100 dólares más me harían muy bien para mi presupuesto. ¿Cuál es la oferta que la empresa está haciendo para el cargo al que yo estoy aspirando?”. Porque si yo les digo 500 dólares puede que digan es mucho, terminamos la entrevista, muchas gracias, usted está pidiendo mucho más de lo que realmente estamos ofreciendo y terminan la entrevista y no le dan la oportunidad. Si me preguntan directamente ¿cuánto le gustaría ganar o cuál es su aspiración de sueldo? Respondería, si usted me dice la oferta que la empresa está haciendo, yo le respondería con otra pregunta.

Anexo 8.1: Contenido proporcionado 09

8.2 BIBLIOGRAFÍA

- 1.-Entrevista a Richard Olvera Psicólogo (2014 Noviembre).

- 2.-Huayamave, Ana. (2014). Diapositivas del Centro de Promoción y Empleo (CEPROEM) de la Escuela Superior Politécnica del Litoral (ESPOL) con el tema: “Tipos y Técnicas de entrevistas”.

- 3.- Field, Syd. (1996). El manual del Guionista.

- 4.-Jornada Campus Virtual. (2012). UCM. Facultad de Ciencias de la Información. Archivo PPT: Campus_virtual_camstasia.ppt Creado en septiembre 20 del 2012. ¿Qué es un video tutorial?, ¿Por qué utilizar los video tutoriales como recursos docentes?

- 5.- Castillo Obando, Emilce. (Noviembre de 1998), Revista Latina de Comunicación Social
Las nuevas tecnologías en la información y comunicación: ¿para bien o para mal?
<http://www.ull.es/publicaciones/latina/a/02hemilce.htm>

- 6.-Armijos, L., Ordóñez, A., &Ramirez, K. (2010). Tesis de Grado - FCSH. Desempleo e Inactividad de la Población Juvenil en Ecuador
<http://www.dspace.espol.edu.ec/handle/123456789/10268>

- 7.-Diario “La Hora”. (2012). Desempleo y subempleo atacan más a los jóvenes ecuatoriano. Publicado el 26 de octubre del 2012. Recuperado el 16 de octubre del 2014 del sitio web:
http://www.lahora.com.ec/index.php/noticias/show/1101413325/-1/Desempleo_y_subempleo_atacan_m%C3%A1s_a_los_j%C3%B3venes_.html#.VD_P4vmG_ng

8.- Kamín, Bebe. (1999) Introducción a la producción cinematográfica - Presupuesto - plan financiero, (p. 44)

9.- Sierra, Guillermo. (2003) Cuaderno 4: “Internet como herramienta de difusión”, en Producción Audiovisual (Fascículo 6), Colección Fascículos Digitales – Competencias en TIC, Conectar Igualdad.

http://competenciastic.educ.ar/pdf/produccion_audiovisual_3.pdf

10.-Bravo, Juan. Revista Digital Sociedad de la Información. “La utilización de los videos tutoriales en educación.”

<http://www.sociedadelainformacion.com/33/videos.pdf>

8.2.1 Referencias de sitios web

11.- Sitio web ESPOL. Consultado desde septiembre, 2014. Nosotros. Misión y Visión.

<http://www.espol.edu.ec/>

12.- Sampieri, Roberto. Fernández, Carlos. Baptista, Pilar. (2012) Archivo de la categoría: “Técnicas de investigación en ciencias sociales”

<http://metodologiasdelainvestigacion.wordpress.com/category/tecnicas-de-investigacion-en-ciencias-sociales/>

13.- MediaClub. (2010). Etapas de producción de videos

http://www.medioclub.com.mx/Etapas_Produccion_Video_Toluca_Metepec_Lerma.html

14.-Mesa, María. (2013). Video ¿Cómo superar con éxito una entrevista de trabajo?

<https://www.youtube.com/watch?v=OSEIXpQeKy4>

15.-Sitio de GIPE. (2014). Consejos para Superar una Entrevista de Trabajo

<http://www.gipe.ua.es/es/consejos-para-superar-una-entrevista-de-trabajo>

16.-Rubio, Ernesto. (2013). Video ¿Por qué se Falla en una Entrevista de Trabajo? (Programa "Yo Trabajo, Tú Tampoco" del canal ATV+ 20-07-2012)
<https://www.youtube.com/watch?v=7ePKLlzBQPk>

17.- Vargas, Ivonne. (2012). Reportaje: 5 Errores Mortales frente al Reclutador
<http://www.cnnexpansion.com/mi-carrera/2012/03/01/5-errores-mortales-frente-al-reclutador>

18.- Hernández, Ciro. (2012). Proceso para elaborar un videotutorial. Publicado el 25 de abril del 2012. Recuperado el 16 de octubre del 2014 del sitio:
<http://es.slideshare.net/EDER07/proceso-para-elaborar-un-videotutorial>

19.- K, Arturo. (2012). Concepto de encuestas, Crece Negocio.
<http://www.crecenegocios.com/concepto-de-encuesta/>