

PROYECTO: ANALISIS CRITICO

TEMA : TIPOS DE INVESTIGACION

FECHA:20/06/2020

ALUMNO(A):MARIA EUGENIA GERONIMO LASTRA

CARRERA: TRABAJO SOCIAL Y GESTION COMUNITARIA

GRUPO: H

GRADO: 3er CUATRIMESTRE

MATERIA: TECNICAS DE LA ENTREVISTA

MAESTRO(A): ANA SILVIA LAZARO VALENCIA

En concreto, el proceso de la entrevista de selección se centra sobre la información obtenida tanto por la lectura detenida de la carta de presentación, el historial profesional y por el análisis de los resultados obtenidos en las pruebas técnicas y psicológicas. La finalidad, es la de elegir la persona o personas más adecuadas para un puesto de trabajo ofertado. Podemos clasificar los tipos de entrevista en función de una gran variedad de factores. Para simplificar vamos a dividirlos en, individuales (con uno único entrevistador) y colectivas (con varios entrevistadores). Dentro de estos tipos, las entrevistas pueden variar por el enfoque dado por los entrevistadores. El más corriente, en la mayoría de procesos de selección es participar en una entrevista directa o estándar, generalmente mantiene unas preguntas similares siguiendo un orden preestablecido que aplicará a todas las personas que alcancen esta fase en el proceso de selección.

En este esquema el entrevistador o entrevistadores pretenden hacerse una idea de diferentes aspectos que confirmen o no sus expectativas iniciales a la hora de convocarlo. El entrevistador se puede limitar a hacer sugerencias o proponer temas desconcertantes para los entrevistados; realmente lo que pretende es fijarse en la soltura de los candidatos en situaciones no esperadas. En resumen en la personalidad. En este tipo se deben evitar las dudas y las contradicciones.

Por último, hay que referirse a las entrevistas de choque o de tensión, en este tipo el entrevistador pretende poner al entrevistado a prueba, y quiere evaluar las respuestas emitidas en situaciones muy adversas, para observar el comportamiento, en cuanto a la paciencia, discreción y seguridad en sí incluso. El autocontrol puede ser un factor crucial para el desarrollo del puesto de trabajo.

a) entrevista laboral o de selección desde el punto de vista del seleccionador.

Cuando se habla de selección, se está haciendo referencia a la necesidad de "elegir", en este caso a un candidato, para que ocupe un puesto determinado siendo requisito necesario que posea conocimientos, habilidades y actitudes específicas relacionadas con el puesto de trabajo.

1. Analizar las características del puesto de trabajo (tareas, responsabilidades, horarios, etc) y las características del candidato ideal (titulación académica, experiencia, aptitudes, actitudes, etc): que los resultados del análisis se podrá elaborar el perfil del candidato ideal y, en base a dicho perfil, iniciar el reclutamiento para proceder a la selección.

2. Recopilar información inicial sobre el candidato: la finalidad es tener datos objetivos sobre el perfil de la persona que va a entrevistada (carta de presentación, c.v., pruebas psicotécnicas). Una vez analizada la trayectoria personal y profesional del candidato (empresas donde trabajó, puestos ocupados, tareas y responsabilidades desempeñadas, sueldos percibidos y motivos de su cambio de empresa y/o trabajo), decidirá si el candidato es preseleccionado para una entrevista.

3. Confirmar si la información recopilada es fiable: precisa explorar sobre los aspectos que considere más importantes para el desempeño del puesto, aclarando dudas o aspectos no referidos en la documentación que tiene del candidato. Evaluación aspectos personales como la motivación del candidato y el posible ajuste en el equipo de trabajo en el que se espera que se incorpore.

B) entrevista laboral o de selección desde el punto de vista del entrevistado

Desde el punto de vista de los entrevistados el objetivo es ser el candidato elegido para desarrollar el puesto de trabajo ofertado. La preparación se inicia cuando se toma la decisión de hacer un autoanálisis según las características personales, habilidades y conocimientos profesionales para conocer cuál es el objetivo profesional (el puesto de trabajo que se desea obtener), y tener claro lo que se podría aportar a dicho puesto para inclinar a su favor la decisión de la contratación. Una vez realizado el trabajo de introspección, se debería de continuar con los siguientes pasos directamente orientados hacia una oferta real de trabajo que Como resumen de este apartado se observa que no existe un único tipo de entrevista, pasamos ahora a resumir las fases en las que habitualmente se divide una entrevista de trabajo estándar.