



Nombre de alumnos: itzury manuela Aguilar García

Nombre del profesor: Beatriz Adriana Méndez

Nombre del trabajo: supernota de la unidad: 4 estereotipos profesionales

Materia: proyección profesional

Grado: 8 cuatrimestres

Grupo: único

Comitán de Domínguez, Chiapas a 13 de febrero del 2021

El trabajo práctico tiene como propósito general ayudar al estudiante a obtener una comprensión de los conocimientos adquiridos aplicándolos a necesidades determinadas.

Objetivo administrativo, es una meta que se busca alcanzar, que establece un ámbito definido y requiere del esfuerzo de dirección y planeación de un gerente.



El Trabajo Práctico es una forma de evaluación institucional que tiene como objetivo unir la teoría con la práctica.

Los administrativos gestionan, organizan, planifican, atienden y realizan tareas administrativas, de soporte y apoyo a la organización

La asesoría son aquellas circunstancias en la que una persona busca apoyo en otra para aclarar cómo realizar

Trabajo práctico,

Trabajo administrativo.



ESTEREOTIPOS PROFESIONALES

Asesoría

Consultoría

Coaching

Los asesores deberán ser sujetos calificados y que tengan un conocimiento completo en el área en que ayudan a otros individuos.

La consultoría es un servicio profesional prestado por empresas, o por profesionales en forma individual (conocidas como consultoras o consultores respectivamente) con experiencia o conocimiento específico en un área, asesorando personas, asesorando a otras empresas, a grupos de empresas, a países o a organizaciones en general.

El coach permite identificar los puntos ciegos que todos tenemos y que, en ocasiones, limitan nuestra capacidad de acción. El coaching promueve no sólo la reflexión, sino la acción con la mirada puesta en el futuro y el seguimiento al plan de acción decidido con el cliente, distinguiéndolo claramente de un proceso de reflexión psicológica o un curso de formación de conceptos teóricos.



Objetivo

objetivo

Definición

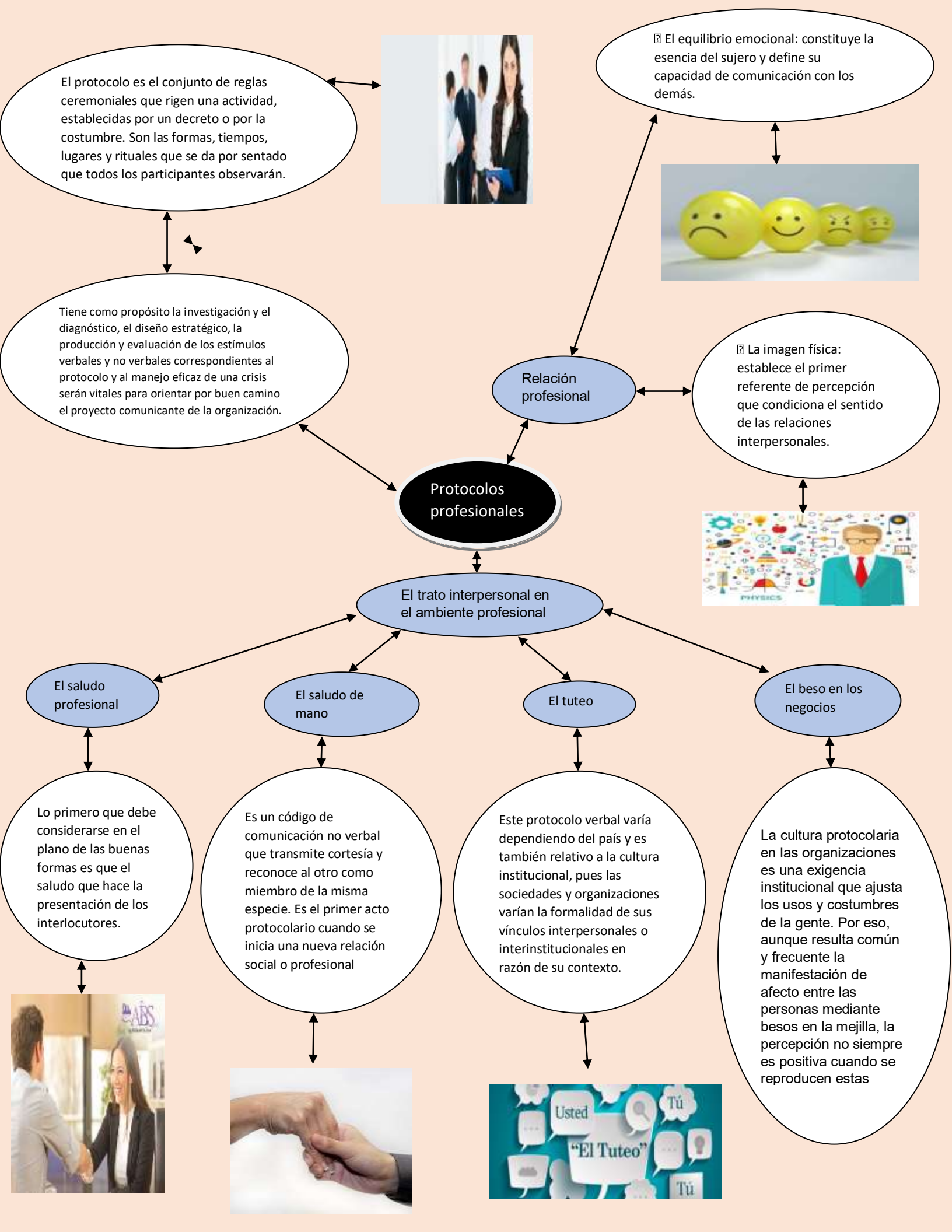
Definición

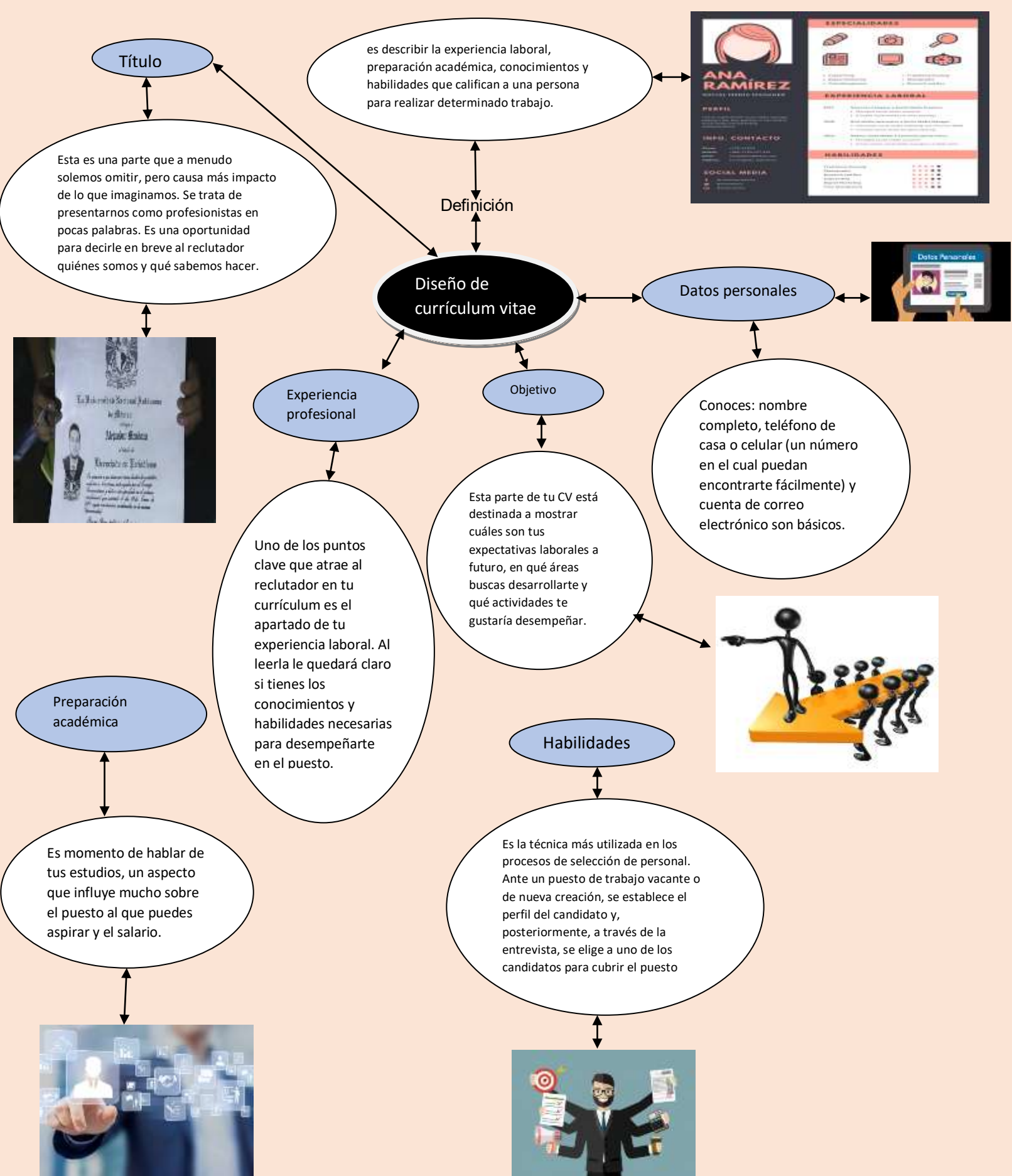
Objetivo

Definición

Definición

definición







Es la técnica más utilizada en los procesos de selección de personal. Ante un puesto de trabajo vacante o de nueva creación, se establece el perfil del candidato y, posteriormente, a través de la entrevista, se elige a uno de los candidatos para cubrir el puesto determinado.

Definición

La entrevista de trabajo

Tipos de entrevista

☒ Individual. Amplía la información del curriculum y profundiza en tus aspectos y cualidades personales. Lo más común es que la realice un entrevistador pero, en ocasiones, puede haber más de uno. Dentro de este tipo puedes encontrarte con distintas modalidades según su finalidad: preselección o fases avanzadas de selección.

☒ Colectiva. Suele comenzar con la proposición de un tema o una tarea. Posteriormente, el grupo en el que estarás incluido deberá discutir hasta llegar a una postura de acuerdo común. Este tipo de entrevista se utiliza para evaluar la capacidad de trabajo en grupo, la iniciativa, la seguridad, el liderazgo, la capacidad de comunicación, y la actitud de escucha hacia los demás.



¿Qué te pueden preguntar?

☒ Personalidad: sobre ti mismo, anécdotas, valores, motivaciones e influencias.

☒ Formación: razones para la elección de tu itinerario de formación.

☒ Empleo: preferencias, relaciones en el trabajo, puntos fuertes y débiles, objetivos.

☒ Vida privada: familia, relaciones personales, tiempo libre, vacaciones, hobbies.



☒ Varias: incorporación al trabajo, opiniones, referencias.

☒ Trabajos anteriores, actividades, funciones, proyectos, compañeros.



Es un diálogo directo entre el entrevistador y entrevistado. El entrevistador dirige la conversación e intenta entresacar la máxima información posible del candidato. Te preguntará por tu currículum, experiencias, habilidades, aficiones e intentará ponerte en situaciones reales para estudiar tus reacciones



Personal

Como es una entrevista personal



En esta parte, es momento de hablar de los conocimientos adquiridos que te permitirán realizar el trabajo, las competencias que te distinguen de otros candidatos, la paquetería (software) que dominas y las cualidades que completan tu perfil para hacerte un candidato potencial.

☒ Semi-estructurada (mixta)

Es una combinación de las dos anteriores. El entrevistador utilizará preguntas directas para conseguir informaciones precisas sobre ti, y preguntas indirectas para sondearte respecto a tus motivaciones.

No estructurada (libre)

El entrevistador te dará la iniciativa a ti, y deberás desenvolverte por tu cuenta. El entrevistador podría empezar con la pregunta: "Háblame de ti", y luego seguir con preguntas generales, que surgen en función del desarrollo de la conversación.

☒ Estructurada (dirigida)

El entrevistador dirige la conversación y hace las preguntas al candidato siguiendo un cuestionario o guión. El entrevistador formulará las mismas preguntas a todos los candidatos.



La vida empresarial está cada vez más marcada por cambios, cada vez más rápidos y cada empresa es otro mundo. El nuevo candidato tiene que estar abierto a adaptarse a nuevas reglas y un nuevo ambiente.

La ilusión y la inquietud para ver cosas que otros no ven, es algo muy apreciado en el mundo de la gestión y todavía más en sectores creativos.



Curiosidad

Capacidad de adaptación

Aguante.

En cada trabajo hay días buenos y malos, un headhunter intentará ver si puede aguantar momentos difíciles, como te comportes en situaciones

Por outsourcing (headhunters)

Intuición.

Empatía y Simpatía

Resistencia al estrés.

Una capacidad es saber lo que puede pasar, sentir tendencias, deseos, saber cuando hay que callarse o hablar.

La empatía es la capacidad de entender la motivaciones de otras personas. Un headhunter va a intentar conecta contigo y ver si tienes estas capacidades y si eres una persona con carisma.

La presión de tiempo, del mercado y de la competencia provoca en las empresas cada vez más estrés.

