

INFORME DE LA ENTREVISTA DE EMPLEO

Guía reporte de la entrevista de empleo.

Aspirante: _____

Puesto: _____

Fecha: _____ Entrevistador: _____

Impresión directa (impacto) Notas: Evaluación: Excelente 4 3 2 1 pésimo	Presencia física Manera de expresarse. Limpieza personal. Habilidad para manejar. Tensión.
---	--

Ambito laboral Notas:	Experiencia verdadera relacionada con la plaza. Potencial para ascender. Relaciones personales en el trabajo. Productividad. Adaptabilidad. Liderazgo. Eficiencia.
---------------------------------	--

<p>Evaluación Excelente 4 3 2 1 pésimo.</p>	<p>Principales logros de trabajo. Problemas y soluciones dadas. Razones para cambiar de trabajo. Metas laborales. Salarios percibidos y si son suficientes Motivación para trabajar. Habilidad y gustos para trabajar en equipo. Expectativas que tiene en la compañía. Estabilidad laboral.</p>
---	--

<p>Conocimientos teóricos NOTAS</p> <p>Evaluación Excelente 4 3 2 1 pésimo</p>	<p>Escolaridad adecuada para el puesto. Curso de capacitación y adiestramiento en sus áreas. Relación de escolaridad en el empleo. Razones para elegir área de estudio. Principales logros escolares. Problemas escolares y soluciones dadas por ellos Áreas de interés y de no interés. Reacciones ante maestros. Calificaciones y esfuerzos Actividades extracurriculares Trabajo en equipo Motivación Liderazgo. Habilidades intelectuales. Formación integral Amplitud de conocimientos Nivel de adaptación de la educación. Interrupción de estudios.</p>
--	--

<p>Ambito personal Notas</p>	<p>Coincidencia con los objetivos personales y organizacionales. Confianza en sí mismo. Madurez. Interés en el puesto. Deseo de superación. Conformidad con el salario.</p>
----------------------------------	---

	Coincidencia de valores personales. Manejo y uso de tiempo. Valida y energía. Cultura general. Virtudes y habilidades. Diversidad de interés. Adaptabilidad. Metas personales. Sociabilidad. Circunstancias personales que afecten su labor. Principales necesidades y motivaciones.
--	--

Resumen y recomendaciones:

1. Aspectos favorables para su recomendación.
2. Aspectos desfavorables para su contratación.
3. Recomendaciones finales

Evaluación global:

Promedio obtenido: _____

- Altamente recomendable.
- Recomendable
- Poco recomendable.
- No recomendable.

Observaciones.

--

RASGOS DEL ENTREVISTADO

Es muy importante para el entrevistador poder distinguir los rasgos más relevantes de la personalidad del entrevistado para, en base a ellos, poder ubicarlo dentro de alguno de los grandes grupos de comportamiento humano.

Todo entrevistador sabe perfectamente que nunca se va a enfrentar a dos individuos exactamente iguales, puesto que cada uno ha tenido vidas distintas: desde sus factores hereditarios hasta el ambiente en el que se ha desenvuelto; lo cual determina personalidades distintas, con rasgos característicos para cada persona.

Los individuos que se presentan ante un entrevistador como sujetos de entrevista, van a ser de muy diferentes características, lo cual, de ninguna manera quiere decir que no se puedan encontrar rasgos comunes a varios de ellos. Es en base a este tipo de rasgos que se llevan a cabo las clasificaciones de comportamiento o personalidad humana en grandes grupos. De manera operativa y con vistas al proceso de entrevista, se ubicará a los individuos dentro de alguno de ellos con el fin de poder analizarlos con mayor facilidad y evaluarlos más fidedignamente. Son cuatro los principales grupos que pueden afectar positiva o negativamente el desarrollo de la entrevista:

1- EL TIMIDO

3- EL MANIPULADOR

2- EL AGRESIVO

4- EL EMBUSTERO

Se considera que por lo menos durante los diez primeros minutos de la entrevista, lapso durante el cual se está estableciendo el rapport, el entrevistador está obligado a utilizar una técnica diferente y específica para cada caso. Únicamente cuando se quiere apreciar su reacción ante otra técnica podrá variarse esta norma.

Ahora bien, conviene hacer hincapié en el hecho de que si bien conviene ubicar al sujeto dentro de alguno de los grupos ya mencionados, no es posible hacerlo cuando sólo se le ha detectado un rasgo de personalidad. Lo primero que se debe hacer es tratar de corroborar que en realidad la persona reúne ciertas características y, en segundo lugar, ubicarlo dentro de un grupo. El proceso inverso se adelantaría a la realidad; la paciencia y la observación son imprescindibles para un buen entrevistador.

1.-SUJETO TIMIDO:

- Introverso
- Tímido
- Sumiso
- Sentimental
- Sugestionable
- Mediocre
- Nostálgico
- Depresivo
- Desconfiado
- Soñador
- Sensible

El sujeto tímido encara la entrevista con miedo, embarazo y esperanza. Como no sabe exactamente qué se espera de él, teme ser inferior o no saber responder. Esta ansiedad es lo que le inhibe y también su propio sentimiento de inseguridad. Se observa fácilmente que su volumen de voz es bajo, no mira directamente a los ojos del entrevistador, su postura es encogida, le cuesta mantener la conversación y difícilmente esboza una sonrisa.

La manera más adecuada para tratar al sujeto tímido es brindándole apoyo. La técnica consiste en proporcionar al entrevistado confianza y seguridad en sí mismo, haciéndole sentir que es aceptado. Para ayudarlo a sobreponerse es preferible que el entrevistador cargue con todo el peso de la conversación, centrándose en temas triviales o interrogándolo sobre un punto que ya se conoce y que está lejanamente relacionado con el objetivo de la entrevista, por ejemplo: "Veo que usted vivió en X..., es una linda ciudad"; de esta manera se irá estimulando al entrevistado para que su participación aumente. Cuando el estado de tensión e inhibición desaparezca, será el momento de empezar a dar información sobre el puesto y la compañía, o el conflicto a solucionar.

La nerviosidad o emotividad del sujeto pueden persistir; por lo tanto, una vez comenzada la entrevista es conveniente hacer algunas pausas para hablar de esparcimientos o de actividades profesionales que el entrevistador conozca.

La manera de hacer las preguntas, la expresión facial y la manera de sentarse del entrevistador tiene mucho que ver con la confianza que quiera crear en el ánimo del entrevistado. En ocasiones, la necesidad que tiene el entrevistador de realizar varias entrevistas en poco tiempo puede provocar que transmita su propia ansiedad y tensión a un sujeto sensible y, de esta manera, inhibirlo nuevamente.

Es importante que este tipo de reacciones provocadas por la situación de entrevista se supriman rápidamente; su reaparición en el transcurso de la entrevista será significativa con respecto a los temas tratados y es necesario saber reconocerla.

El sujeto tímido necesita ser tratado con calma, afecto y comprensión. Una vez que se logra conquistar su confianza, éste se mostrará dispuesto a abrirse al entrevistador.

2.—SUJETO AGRESIVO:

- Sarcástico
- Irónico
- Cínico
- Extrovertido
- Autoritario
- Impulsivo
- Inestable
- Agresivo
- Irascible
- Político
- Farsante
- Auto-suficiente
- Sociable
- Seguro
- Audaz

El sujeto agresivo posee una personalidad antagónica a la del sujeto tímido; por consiguiente, la técnica para manejarlo es la contraria a la anterior.

En este caso, el rapport debe ser corto, siendo conveniente dejar que sea el entrevistado quien lo establezca, dado que de esta manera el entrevistador podrá darse cuenta de la forma en que el sujeto maneja su agresividad. Es conveniente dejarlo hablar mucho antes de dirigir la entrevista hacia su objetivo.

El entrevistado no necesitará de grandes muestras de afecto ni de apoyo por parte del entrevistador, sino que, al contrario, lo que pretende es demostrar que es muy independiente y capaz de llevar a feliz término cualquier situación que se le plantee en la entrevista.

Estas son necesidades que debemos permitir que satisfaga el entrevistado por dos razones importantes:

- a) El individuo agresivo tiende a exagerar su actitud agresiva, o sea, que puede ser más aparente que real.

- b) Al haber satisfecho las necesidades antes mencionadas, el entrevistado se sentirá más relajado y permitirá la entrada del entrevistador para llevar la entrevista hacia el objetivo planeado.

En la mayoría de los casos, la actitud agresiva es un parapeo únicamente, no suele durar más de diez minutos durante los cuales el encuentro no tiene estructura creada, lo que permitirá al entrevistador tomar las riendas del proceso pasado ese lapso y conducir la entrevista hacia las metas previstas.

3.—SUJETO MANIPULADOR:

- Egocéntrico
- Excéntrico
- Creativo
- Flexible
- Vengativo
- Líder
- Impaciente
- Audaz
- Astuto
- Halagador
- Chantajista

En el caso del sujeto manipulador se necesita mucha astucia por parte del entrevistador, ya que este tipo de individuo sabe que todos los seres humanos somos vanidosos y siempre tratará de manejarnos por medio de la adulación.

Una vez dentro de la situación de entrevista el sujeto manipulador empezará a bombardear al entrevistador con comentarios como estos:

- “— ¿Usted es el famoso señor X? Tenía muchas ganas de conocerlo, he oído hablar mucho sobre usted”.
- “— ¡A propósito!, el otro día lo vi en los periódicos”.
- “— El señor M. es un buen amigo mío y me ha dicho maravillas sobre usted”, etc. etc.

Muchas veces el entrevistador cae en la trampa y ni cuenta se da de ello. Al terminar la entrevista se siente satisfecho y exterioriza comentarios del tipo: "—¡Qué buena persona! Ojalá que todas mis entrevistas fueran así". "—Es precisamente lo que estábamos buscando. Es un tipo estupendo".

Para cumplir satisfactoriamente con su papel, el entrevistador necesita saber diferenciar cuándo el entrevistado está tratando de manipularlo y cuándo realmente es un individuo sincero y amable. Es importante, por lo tanto, recordar aquí que el sujeto manipulador es aquel que insiste constantemente en la adulación, mientras que la persona amable únicamente hace algún comentario oportuno y sin insistencia.

El sujeto manipulador tiene una meta fija y preestablecida: poder manejar la entrevista y al entrevistador de acuerdo a sus intereses. Este tipo de personas saben utilizar "sus encantos" a su favor; se expresan fácilmente, aparentemente con mucha franqueza, casi no permiten al entrevistador que haga sus preguntas y hasta son capaces de preguntar si interesan datos sobre su vida amorosa y su situación financiera. Usualmente esto lo hacen para tratar de despistar al entrevistador y alejarlo de las áreas difíciles de tocar para ellos. De esta manera, incluso pueden llegar al chantaje sutil y a los más elaborados juegos de palabras con tal de dominar la situación aparentando siempre ser magníficas personas.

Para poder llevar con éxito una entrevista con un sujeto manipulador, la técnica que debe utilizar el entrevistador es el controlar sus propias necesidades de ser adulado y no apartarse de las metas trazadas en su plan de entrevista. Se deberá tener especial cuidado en observar si está cubriendo los objetivos del encuentro. Si no actúa así, se estará dejando engañar por un individuo muy hábil.

El buen entrevistador está obligado a aprender a "sentir" al entrevistado desde los primeros momentos con objeto de

decidir qué técnica será la más adecuada para llevar a cabo la entrevista con éxito.

4.—SUJETO EMBUSTERO

- Maniático
- Simulador
- Mentiroso
- Manipulador
- Perezoso

Si bien es cierto que todos tendemos a inflar los aspectos positivos de nuestra persona y a no mencionar ciertos hechos, o a indicar motivos poco creíbles para nuestros actos, o a disfrazar los hechos a nuestro favor, no por ello este comportamiento deja de ser una importante causa de error.

Se ha comprobado que el intento de engaño, salvo en algunos casos de enfermedad mental, es una conducta específica y no un rasgo de la personalidad y siempre debe ser considerado en relación con las circunstancias en las cuales se produce. La voluntad deliberada de disimular es una reacción que se da no sólo en función del concepto que se ha creado de la entrevista y de la misión del entrevistador, sino también en función de la situación total.

Esta actitud de engaño es muy común en candidatos para puestos de ventas o de relaciones públicas; con frecuencia, detrás de esta actitud, hay escondidos sentimientos de inferioridad, por lo que el entrevistador debe ser cauteloso al hacer juicios con este tipo de personas.

La técnica más adecuada para manejar al sujeto embustero es la de confrontación; gracias a ella, el entrevistador podrá verificar si la información que se le está proporcionando es exacta o no. Esta técnica deberá aplicarse en el instante preciso en el que el entrevistador sospeche el engaño, por ejemplo, cuando la información suene exagerada o aparezca alguna incongruencia o alguna contradicción. Es imprescindible

ble aquí un alto grado de sensibilidad por parte del entrevistador para detectar el *por qué* de la conducta del sujeto.

Tenemos, entonces, que: si el entrevistado dice que domina el inglés, corresponde pedirle que hable en esa lengua; si dice que fue el jefe de un departamento en su trabajo anterior se le pedirá que especifique el tamaño de la empresa en que trabajaba, el número de subordinados que tenía, e incluso, si fuera necesario, decirle que quisiéramos poder comprobar esos datos preguntando directamente a la empresa. Si se sospecha que el entrevistado está exagerando los conocimientos técnicos que dice tener, lo conveniente es procurar que un experto de la empresa lo confronte.

Si desde el principio el entrevistador acepta las mentiras, exageraciones u omisiones como hechos ciertos, el sujeto se sentirá confiado para seguir falseando sus respuestas hasta el extremo de quedar en evidencia con algo absurdo o que le sea imposible respaldar, lo cual lo obligará a retractarse y disculparse. Esto resulta muy revelador, pero no ayuda en nada a mantener el rapport con el entrevistado. Es por esto que es conveniente pedir aclaraciones francas desde el principio sobre los puntos dudosos, esto pone en estado de alerta al embustero, le permite decidir si quiere seguir su juego ó se vuelca a un plano más apegado a la realidad.

CONTRATO POR TIEMPO INDETERMINADO

CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO QUE SE CELEBRA EN CUMPLIMIENTO DEL APARTADO "A" DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL Y DE SU LEY REGLAMENTARIA, DE CONFORMIDAD CON LAS SIGUIENTES DECLARACIONES Y CLAUSULAS

LUGAR, FECHA Y PARTES CONTRATANTES:

Ciudad y Entidad Federativa		Día, mes y año		
Patron		Trabajador		
Representado por:		Sexo	Edad	Edu. Civil
con domicilio en:		con domicilio en:		
Sexo	Edad	Edu. Civil	Nacionalidad	

CONDICIONES DE TRABAJO

I.- Puesto o Empleo:

II.- Servicios que debe prestar el Trabajador:

III.- Tiempo Semanal de Trabajo en Jornadas

Diurnas Hs.

Mixtas Hs.

Nocturnas Hs.

IV.- Salario:

V.- Días de Pago:

VI.- Días de Descanso Semanal

VII.- La Relación de Trabajo que deriva de este contrato es por **TIEMPO INDETERMINADO** y sólo puede modificarse en sus condiciones, suspenderse en sus efectos, rescindirse o darse por terminada, en los casos y por los motivos que establece la Ley Federal del Trabajo.

VIII.- Los servicios objeto de la Relación de Trabajo deben prestarse en el lugar o lugares que designe el patrón o sus representantes, quedando el trabajador subordinado a su autoridad en todo lo concerniente al trabajo.

IX.- Los servicios se estipulan en forma enunciativa y no limitativa; por lo tanto, el trabajador se obliga a desempeñar todas las labores anexas o conexas con su obligación principal y las demás que le ordenen el patrón o sus representantes, siempre que sean compatibles con sus fuerzas o aptitudes y no impliquen disminución del salario convenido.

X.- El trabajador se obliga a desempeñar sus labores con la intensidad, cuidado y esmero apropiados y en la forma, tiempo y lugar a que se refieren este contrato y el Reglamento Interior de Trabajo. El incumplimiento de esta disposición se considera falta de probidad del trabajador y, de ocurrir, se sancionará de acuerdo con la Ley de la Materia.

XI.- Cuando la jornada deba prolongarse por circunstancias especiales, el trabajador se obliga a laborar el tiempo extra necesario, en los términos del artículo 66 de la Ley Federal del Trabajo, en la inteligencia de que sólo se considerarán y pagarán como horas extraordinarias las que excedan del tiempo semanal pactado en este contrato y hayan sido autorizadas en forma escrita por el patrón o sus representantes. Cuando la jornada se prolongue por siniestro o riesgo inminente, el trabajador tendrá derecho a un salario igual al que correspondiera a las horas de labor ordinaria.

XII.- El salario se pagará directamente al trabajador en el lugar donde preste sus servicios y en moneda mexicana de curso legal. Se conviene que los descuentos por deudas contraídas con el patrón, pagos hechos con exceso, errores, pérdidas, averías o adquisición de artículos producidos por la empresa, serán del 30% del excedente del salario mínimo general de la zona económica que corresponda.

XIII.- Los contratantes acuerdan, y el trabajador otorga su consentimiento expreso, que el patrón podrá cambiar el horario, la jornada o el día de descanso semanal, pero solo cuando resulte indispensable, previo aviso con una semana de anticipación y mediante el pago de una prima adicional de un 25% sobre el salario del domingo, cuando el descanso se conceda en cualquier otro día de la semana.

XIV.- En el momento de la firma de este contrato, el trabajador recibe una copia del mismo y otra del Reglamento Interior de Trabajo.

XV.- Por lo que respecta a la capacitación y adiestramiento del trabajador, el patrón se obliga a cumplir con lo dispuesto en el artículo 153-A al 153-X.

XVI.- Cláusula Adicional.

Leído que fue por ambas partes este documento ante los testigos que firman al calce, e impuestos todos de su contenido y sabedores de las obligaciones que contraen, lo firman de conformidad por duplicado en el lugar y fecha señalados anteriormente.

PATRON

TRABAJADOR

TESTIGO

TESTIGO

NOVEDADES EN LA SITUACION DE TRABAJO		
Salario	Categoría	Lugar y fecha
1.-		
2.-		
3.-		
4.-		
5.-		
6.-		
7.-		
8.-		
9.-		
10.-		

PATRON

TRABAJADOR