



**Nombre de alumno: David Ramírez
Lopez**

**Nombre del profesor: Karina Maricruz
Pérez**

Nombre del trabajo: supernotas

PASIÓN POR EDUCAR

Materia: Submódulo 2

Grado: 3° cuatrimestre

Grupo: BRH05EMC0120-A

Comitán de Domínguez Chiapas a 31 de mayo de 2021.

Contribuye a la integración y desarrollo del personal en la organización.

<p>Pruebas de empleo: Existe una gran variedad de pruebas a disposición del experto en relaciones industriales. No obstante, cada tipo se emplea sólo en determinada área; la utilidad de cada una es limitada</p>	<p>Pruebas psicológicas: Existe una amplia gama de exámenes psicológicos para apoyar el proceso de selección, pero es importante tener en cuenta que cada examen tiene utilidad limitada y no puede considerarse un instrumento universal.</p>
<p>Pruebas de conocimientos: Las pruebas de conocimiento o de capacidad son instrumentos para evaluar con objetividad los conocimientos y habilidades adquiridos mediante el estudio, la práctica o el ejercicio.</p>	<p>Pruebas de desempeño: Miden la habilidad de los candidatos para ejecutar ciertas funciones de su puesto; por ejemplo, un cocinero puede ser sometido a un examen de habilidad para hornear un platillo. Entre otras pruebas.</p>
<p>Entrevista de selección: Las entrevistas suelen llevarse a cabo entre un sólo representante de la empresa – entrevistador – y un sólo solicitante. No obstante, también es posible encontrar empresas en las que la entrevista se lleva a cabo con un entrevistador y dos o más entrevistados; esto permite que todos los entrevistadores evalúen a la persona basándose en las mismas preguntas y respuestas; con un sólo entrevistado o con varios entrevistados.</p>	<p>Proceso de entrevista; Preparación: del entrevistador El entrevistador debe prepararse antes de comenzar la entrevista. Esta preparación requiere que se desarrollen preguntas específicas. Las Reclutamiento, Selección y Contratación de Recursos Humanos 75 respuestas que se den a estas preguntas indicarán la idoneidad del candidato. Al mismo tiempo, el entrevistador debe considerar las preguntas que tal vez le haga el solicitante.</p>
<p>Creación de un ambiente de confianza Corresponde al entrevistador esta tarea, tiene la obligación de representar a su organización y dejar en sus visitantes –incluso en los que no sean contratados- una imagen humana, agradable, amistosa. Iniciar con preguntas sencillas como “¿tuvo dificultades para encontrar nuestra empresa” ?, evitar interrupciones telefónicas. Ofrezca a su candidato de ser posible, una taza de café.</p>	<p>Intercambio de información El proceso de entrevista se basa en una conversación, establecer confianza y adquirir información, puede empezarse la entrevista preguntando al entrevistado si tiene alguna pregunta.</p>

Terminación Cuando el entrevistador considera que va acercándose al punto en que ha completado su lista de preguntas y expira el tiempo planeado para la entrevista, es hora de poner fin a la sesión. Puede preguntarse al candidato, por ejemplo, “¿tiene usted alguna pregunta final?”.