



**Nombre de alumno: Alexa Gabriela  
Rodríguez Galindo**

**Nombre del profesor: Karina Maricruz  
Pérez**

**Nombre del trabajo: Súper nota**

**Materia: Submodulo I**

**Grado: 3**

**Grupo: A (Recursos Humanos)**

Comitán de Domínguez Chiapas 08 de Junio de 2021.

# "Integración y desarrollo del personal de la organización"

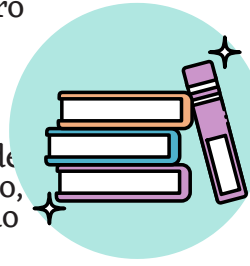


## "Pruebas de empleo"

Para poder hacer estas pruebas, se tienen que desencadenar distintas pruebas, que se le tienen que hacer a los aspirantes, para llegar a ver cual es la mejor opción para ocupar la vacante.



- Pruebas psicológicas: son una herramienta utilizada para conocer la mente del aspirante, en las que se establecen características psicológicas específicas o rasgos generales de su comportamiento, pero también tiene mucho que ver que es lo que la organización quiere conocer.



- Pruebas de conocimiento: Son aquellas en donde se mide el dominio de conocimiento en distintas áreas de estudio puede ser teórico o práctico, y los resultados de esta prueba son muy importante, para el resultado final.



- Pruebas de desempeño: miden la habilidad del candidato, al momento de estar haciendo el trabajo; un ejemplo: como trabaja bajo presión.

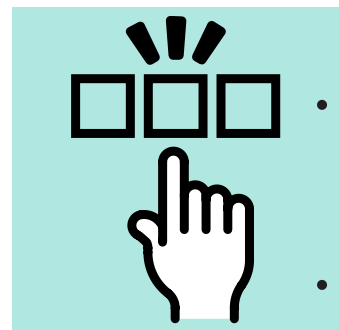


- Pruebas de respuesta grafica: Son pruebas que se miden a través d polígrafo o del detector de mentiras, esto es para comprobar la veracidad del curriculum.



- Pruebas de examen medico: Estas pruebas constan en distintos análisis médicos, para asegurarse que la salud del aspirante no interfiera en el trabajo.

## Entrevistas de selección



- Preparación del entrevistador: el entrevistador debe prepararse con varias preguntas, en donde pueda verse la idoneidad del aspirante, esto para que acepte lo que la empresa proponga, y también deben explicar todo lo que el trabajo conlleva.



- Creación de un ambiente de confianza: esto es porque ese ambiente es el que se respira en la organización, también se tiene que dejar que el este cómodo.



- Intercambio de información: esto se lleva acabo a través de una conversación en donde se intercambia información en donde se aclaran dudas.



- Terminación: cuando el entrevistador termina todas las preguntas, y obtiene la información deseada, llega el momento de preguntarle al aspirante, si tiene alguna duda, para poder terminar ya la entrevista.

## Proceso de entrevistas

- La preparación: en este punto el entrevistado deberá preparar la entrevista previamente sin saber como se desarrollará
- La recepción e iniciación: se produce cuando el entrevistador y el entrevistado se conocen personalmente
- El desarrollo y el contenido: se comienza con el cuestionario y la conversación que se va a desarrollar entre actores que intervienen en la entrevista
- La presentación de la empresa y del puesto de trabajo: se le brinda información al postulante sobre la empresa en donde podrá desempeñar tareas y como es el puesto
- La despedida: es cuando está finalizando la entrevista, en donde el entrevistador desea suerte al candidato en el proceso de selección



## **Bibliografía.**

<https://chilepsicologos.cl/para-que-sirven-las-pruebas-psicologicas-conoce-los-distintos-tipos#:~:text=Las%20pruebas%20psicol%C3%B3gicas%20son%20herramientas%20o%20instrumentos%20de,dependiendo%20del%20objetivo%20y%20funci%C3%B3n%20de%20dichas%20pruebas.>

[https://www.alvadies.com/pruebas-de-conocimiento-pruebas-de-seleccion/#:~:text=Pruebas%20de%20Conocimiento%](https://www.alvadies.com/pruebas-de-conocimiento-pruebas-de-seleccion/#:~:text=Pruebas%20de%20Conocimiento%20de,dependiendo%20del%20objetivo%20y%20funci%C3%B3n%20de%20dichas%20pruebas.)

[f081aa934fe3fa71872ee3d4cdd386c6.pdf](https://www.alvadies.com/pruebas-de-conocimiento-pruebas-de-seleccion/#:~:text=Pruebas%20de%20Conocimiento%f081aa934fe3fa71872ee3d4cdd386c6.pdf) (plataformaeducativauds.com.mx)