



Nombre de alumno: Sili Morelia Pérez Escobedo

Nombre del profesor: Karina Maricruz Pérez guillen

Nombre del trabajo: Súper nota

Materia: Submodulo II

Grado: 3er cuatrimestre

Grupo: A





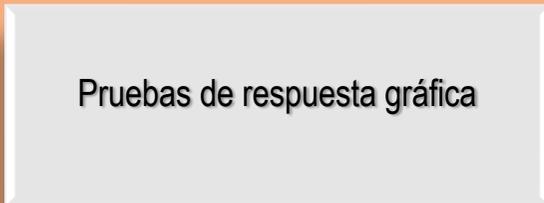
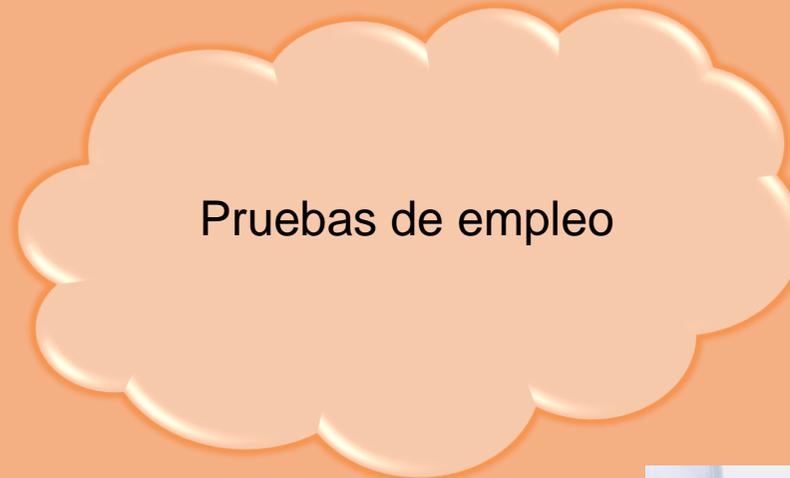
Existen infinidad de pruebas psicológicas, estas son para apoyar el proceso de selección, pero también es importante tener en cuenta que cada examen tiene utilidad limitada y no puede considerarse un instrumento universal.



Las pruebas de conocimiento o de capacidad son instrumentos que sirven para evaluar con objetividad los conocimientos y habilidades adquiridos mediante el estudio, la práctica o el ejercicio.



Las pruebas de desempeño miden la habilidad de los candidatos para ejecutar ciertas funciones de su puesto.



Las pruebas de respuesta gráfica miden las respuestas fisiológicas a determinados estímulos.



Las pruebas de carácter médico determinan con razonable precisión el estado de salud del candidato y permiten identificar características que pueden hacerlo recomendable para ciertos puestos o que lo descalifiquen para otros.



Las entrevistas de selección se llevan a cabo entre un sólo representante de la empresa – entrevistador – y un sólo solicitante. Esto es importante ya que determina la adecuación del candidato.



El entrevistador debe estar preparado antes de comenzar la entrevista ya que se requiere de preparación, para que así se desarrollen preguntas específicas.



La creación de ambiente de confianza es muy importante ya que su actitud transluce aprobación o rechazo: asentir con la cabeza, una actitud descansada, poco tensa y sonriente.

Proceso de entrevista



El proceso de entrevista se basa en una conversación, en la que establece confianza y adquiere información, puede empezarse la entrevista preguntando al entrevistado si tiene alguna pregunta. Es muy importante evitar las preguntas vagas, abiertas.

Terminación de la Entrevista

- Los expertos sugieren cuatro pasos para dar por terminada una entrevista:
- Revisar cuidadosamente los datos obtenidos.
- Dar una pauta a seguir para el futuro, con el objeto de que el entrevistado conozca si se le volverá a entrevistar, o sino es necesario que regrese.
- Apreciar el efecto que los dos pasos anteriores hicieron en el entrevistado.
- Despedir al entrevistado finalmente, lo cual debe hacerse con brevedad y cortesía.



La terminación es cuando el entrevistador considera que se ha acercado al punto en el que ya está completada su lista de preguntas y expira el tiempo planeado para la entrevista, es hora de poner fin a la sesión.