



**Nombre de alumno: ezequiel
francisco pascual**

**Nombre del profesor: KARINA
MARICRUZ
PEREZ GUILLEN**

Nombre del trabajo: SUPER NOTA

Materia: SUBMODULO II

Grado: 3er cuatrimestre

Grupo: A

Comitán de Domínguez Chiapas a 11 de junio de 2021.

PRUEBAS DE EMPLEO

Pruebas psicológicas

Las pruebas psicológicas laborales son una herramienta de evaluación, que permite obtener información acerca de la personalidad o las aptitudes de un candidato. Pero deben ser interpretadas por un profesional con

Pruebas de conocimientos

Las pruebas de conocimiento miden el dominio de los candidatos sobre un área de conocimiento teórico o práctico que resulta imprescindible para el puesto de trabajo y que, se incluyen en el perfil técnico de selección.

Pruebas de desempeño

La evaluación del desempeño es un instrumento que se utiliza para comprobar el grado de cumplimiento de los objetivos propuestos a nivel individual. Mediante la apropiada evaluación del personal se puede evaluar a los trabajadores a fin de que continúen trabajando en la

Pruebas de carácter médico

Las pruebas médicas pueden ayudar a detectar una enfermedad, hacer un diagnóstico, planificar un tratamiento, verificar si el tratamiento está funcionando o vigilar

Pruebas de respuesta gráfica

Las pruebas de respuesta gráfica, generalmente, miden las respuestas fisiológicas a determinados estímulos. La prueba del polígrafo o detector de mentiras es la más común. Su uso es prácticamente inexistente en el ámbito de las empresas latinoamericanas, debido tanto a factores éticos (el rechazo que se suele experimentar es muy grande) como a factores económicos. No es previsible su uso



ENTREVISTA DE SELECCIÓN

¿Qué es la prueba y entrevista de selección?

Las pruebas de selección tienen como objetivo lograr información complementaria a la entrevista de trabajo, evalúan capacidades, actitudes y aptitudes de las candidaturas en relación con el puesto de trabajo vacante y la política y filosofía de la empresa



¿Cómo hacer entrevistas de selección?

Estudiar al candidato.

Preparar las preguntas con antelación.

Una vez en la entrevista, es importante tranquilizar al candidato.

Adapta la entrevista a cada candidato.

Busca incidentes críticos en su conversación.

Fíjate en la comunicación no

PROCESO DE ENTREVISTA

- Planificación
- Preparación
- Apertura
- Desarrollo
- Cierre
- Interpretación y Decisión

Preparación del entrevistador

Consejos para ser un buen entrevistador

Estudiar al candidato.

Preparar las preguntas con antelación.

Una vez en la entrevista, es importante tranquilizar al candidato.

Adapta la entrevista a cada candidato.

Busca incidentes críticos en su conversación.

Fíjate en la comunicación no verbal.

Terminación

Generalmente, la entrevista finaliza cuando el entrevistador informa al/a la candidato/a de cuáles serán las siguientes fases del proceso de selección (nuevas entrevistas, pruebas psicotécnicas), o bien dando a conocer la forma de contacto y los plazos aproximados para comunicar la decisión al/a la candidato/a.

Creación de ambiente de confianza

Creando un ambiente de confianza, el candidato se expresará con mayor libertad sobre sus creencias, sentimientos, motivaciones, actitudes e intereses y de manera más espontánea, disminuyendo el posible temor a que su respuesta no sea adecuada o correcta para cada

Intercambio de información

La entrevista de selección puede definirse como una comunicación formalizada de interacción por medio del lenguaje, generalmente entre dos personas (entrevistado y entrevistador) donde se produce un intercambio de información a través de preguntas, demostraciones, simulaciones o cualquier técnica que permita



Bibliografía: <http://adpcomercial6.blogspot.com/2007/11/paso-2-pruebas-de-idoneidad.html>