



# **Universidad Juárez Autónoma**

## **De Tabasco**



División Académica de Ciencias Económicas

Administrativas

### **UNIDAD II: Reclutamiento y Selección**

Ricardo Ignacio Solís Díaz

C0102028 Estructura e Integración del Capital Humano

Cesar Andrés González Hernández

Septiembre 25, 2025

## Contenido

<b>Unidad II: Reclutamiento y Selección.....</b>	<b>4</b>
<b>2.1 Reclutamiento.....</b>	<b>4</b>
2.1.1 El proceso de reclutamiento .....	4
2.1.2 Los medios de reclutamiento.....	5
<b>2.2 Selección .....</b>	<b>5</b>
<b>Mapa Mental 1 .....</b>	<b>6</b>
2.2.1 Técnicas de selección.....	7
2.2.2 Entrevista de selección.....	7
2.2.3 Tipos de entrevista .....	7
2.2.4 Etapas de la entrevista.....	8
2.2.5 Pruebas o exámenes de conocimiento .....	8
2.2.6 Test psicológicos, de personalidad y de simulación .....	9
2.2.7 El proceso de selección .....	9
2.2.8 Evaluación y control de los resultados .....	10
<b>Conclusión .....</b>	<b>10</b>
<b>Bibliografía .....</b>	<b>11</b>

El reclutamiento y la selección son procesos esenciales de la administración de recursos humanos, ya que permiten atraer y elegir al personal más adecuado para cubrir las necesidades de la organización. En esta unidad se abordan las etapas del reclutamiento, los medios disponibles y las técnicas de selección, incluyendo entrevistas, pruebas y evaluaciones, con el fin de comprender cómo estos procesos fortalecen el capital humano y aportan al logro de los objetivos empresariales.



## Unidad II: Reclutamiento y Selección

### 2.1 Reclutamiento

El reclutamiento es el proceso mediante el cual una organización busca atraer a candidatos idóneos para cubrir un puesto de trabajo. Se trata de una fase inicial en la gestión del talento humano, donde el objetivo principal es captar el interés de personas con las competencias necesarias para contribuir al logro de los objetivos organizacionales. Un reclutamiento eficaz garantiza que exista un flujo constante de candidatos de calidad, lo que facilita las siguientes etapas del proceso de selección.

#### ***2.1.1 El proceso de reclutamiento***

El proceso de reclutamiento se compone de varias fases que inician con la identificación de la vacante y terminan con la presentación de candidatos al área de selección. Las etapas más comunes incluyen:

1. Identificación de la necesidad de cubrir un puesto.
2. Definición del perfil del candidato, con base en las competencias técnicas y blandas requeridas.
3. Elección de las fuentes de reclutamiento más adecuadas.
4. Diseño de la convocatoria o anuncio.
5. Atracción de candidatos mediante los medios definidos.
6. Recepción y clasificación de solicitudes o currículums.



Este proceso debe ser rápido, claro y objetivo, ya que es la primera impresión que los aspirantes tendrán de la empresa.

### **2.1.2 Los medios de reclutamiento**

Los medios de reclutamiento son los canales a través de los cuales las organizaciones difunden sus vacantes y buscan atraer candidatos. Se dividen en:

- **Internos:** Promociones, transferencias o programas de desarrollo de talento dentro de la misma empresa. Ofrecen rapidez y menor costo, además de motivar a los empleados.
- **Externos:** Publicación de vacantes en portales de empleo, ferias laborales, agencias de reclutamiento, universidades, redes sociales y medios de comunicación. Permiten acceder a un mayor número de aspirantes, pero pueden ser más costosos y tardados.

La elección de los medios depende del tipo de puesto, la urgencia de la contratación y los recursos disponibles de la organización.

## **2.2 Selección**

La selección es la etapa en la que se evalúa y elige al candidato que mejor se ajusta al perfil del puesto y a la cultura organizacional. A diferencia del reclutamiento, que busca atraer, la selección busca discriminar positivamente, descartando candidatos que no cumplen con los requisitos y eligiendo al más adecuado.



## Mapa Mental 1



### **2.2.1 Técnicas de selección**

Entre las técnicas más utilizadas se encuentran:

- **Entrevistas** (estructuradas, semiestructuradas o libres).
- **Pruebas psicométricas** que evalúan aptitudes, personalidad y actitudes.
- **Exámenes de conocimiento** para validar habilidades técnicas.
- **Dinámicas de grupo o assessment center**, que permiten observar el comportamiento en situaciones simuladas.

La elección de la técnica depende del puesto y del nivel de responsabilidad del cargo.

### **2.2.2 Entrevista de selección**

La entrevista es una técnica fundamental, ya que permite un contacto directo entre el candidato y la empresa. Tiene como objetivo profundizar en la experiencia, competencias y motivaciones del aspirante, así como evaluar su adecuación cultural a la organización.

### **2.2.3 Tipos de entrevista**

- **Entrevista estructurada:** Con preguntas predefinidas que permiten comparar candidatos de forma objetiva.
- **Entrevista semiestructurada:** Combina preguntas preparadas con otras abiertas para profundizar en ciertos aspectos.
- **Entrevista libre:** Sin guion establecido, favorece la conversación espontánea.



- **Entrevista por competencias:** Orientada a identificar comportamientos pasados que evidencien competencias específicas.
- **Entrevista de panel:** Varias personas entrevistan al candidato de manera conjunta.

#### ***2.2.4 Etapas de la entrevista***

1. **Preparación:** Revisión del currículum y definición de preguntas clave.
2. **Inicio:** Presentación cordial y explicación del proceso.
3. **Desarrollo:** Preguntas sobre experiencia, competencias, motivaciones y expectativas.
4. **Cierre:** Espacio para que el candidato haga preguntas y se le informe de los pasos siguientes.
5. **Evaluación:** Análisis del desempeño del candidato en la entrevista.

#### ***2.2.5 Pruebas o exámenes de conocimiento***

Son evaluaciones que buscan medir el nivel técnico del aspirante en relación con el puesto. Pueden ser exámenes escritos, pruebas prácticas, resolución de casos o ejercicios de software especializado. Estas pruebas aseguran que el candidato posee las habilidades necesarias para desempeñar las funciones requeridas.





### **2.2.6 Test psicológicos, de personalidad y de simulación**

Estos instrumentos permiten conocer rasgos más profundos de los candidatos, como su estabilidad emocional, su estilo de trabajo y su capacidad de interacción. Entre ellos se incluyen:

- **Test psicométricos:** Miden inteligencia, memoria, razonamiento lógico y otras capacidades cognitivas.
- **Test de personalidad:** Revelan características como liderazgo, tolerancia al estrés, empatía o introversión.
- **Pruebas de simulación:** Sitúan al aspirante en escenarios ficticios que reproducen situaciones reales del trabajo.

### **2.2.7 El proceso de selección**

El proceso de selección inicia con la recepción de candidatos del área de reclutamiento y culmina con la contratación de la persona elegida. Generalmente incluye:

1. Revisión inicial de currículums.
2. Aplicación de pruebas de conocimientos y psicométricas.
3. Entrevistas de selección.
4. Validación de referencias laborales y personales.
5. Toma de decisión y oferta laboral.

Un proceso de selección bien estructurado garantiza objetividad, equidad y la incorporación del talento más adecuado.



### **2.2.8 Evaluación y control de los resultados**

Una vez concluida la selección, es necesario evaluar la efectividad del proceso. Para ello se utilizan indicadores como:

- Tiempo promedio de contratación.
- Costo por contratación.
- Porcentaje de rotación de nuevos empleados.
- Nivel de desempeño alcanzado por los contratados.

Este control permite detectar áreas de mejora y asegurar que los procesos de reclutamiento y selección estén alineados con la estrategia organizacional.

## **Conclusión**

El reclutamiento y la selección son procesos fundamentales en la gestión del capital humano, ya que determinan la calidad de los colaboradores que integrarán la organización. Un **reclutamiento eficaz** permite atraer a candidatos idóneos, mientras que una **selección rigurosa** garantiza que los elegidos posean no solo las competencias técnicas necesarias, sino también la compatibilidad con la cultura organizacional.

Además, el uso de entrevistas, pruebas y test especializados contribuye a reducir la incertidumbre en la contratación, asegurando decisiones más objetivas y estratégicas. Finalmente, la evaluación y control de los resultados permiten retroalimentar y mejorar continuamente el proceso, logrando que la organización cuente con el personal adecuado para enfrentar los retos del entorno competitivo.



## Bibliografía

*Acciones clave en el reclutamiento y selección de personal - educaweb.com.* (s/f).

Educaweb.com. Recuperado el 27 de septiembre de 2025, de

<https://bit.ly/4gJotWr>

*Entrevista.* (2020, junio 9). Concepto. <https://bit.ly/46E8pAv>

Fernández, M. (2023, abril 27). *Plataformas de reclutamiento en México: encontrar*

*al mejor talento.* Factorial. <https://bit.ly/4nj5TXz>

*Fuentes de reclutamiento y contratación de personal.* (2021, noviembre 10).

INTERIM GROUP. <https://bit.ly/46Dz0h8>

(S/f). Indeed.com. Recuperado el 27 de septiembre de 2025, de

<https://bit.ly/4pQzcT9>

