



Universidad Juárez Autónoma de Tabasco

División Académica De Ciencias Económico Administrativas



Unidad 2. Reclutamiento y Selección.

Estructura e Integración del Capital Humano

Cesar Andrés González Hernández

Lic en Contaduría Pública

Introducción	3
2.1 Reclutamiento.....	4
2.1.1 El proceso de reclutamiento.	4
2.1.2 Los medios de reclutamiento.	5
2.2 Selección.....	6
2.2.1 Técnicas de selección.	6
2.2.2 Entrevista de selección.....	7
2.2.3 Tipos de entrevista.	7
2.2.4 Etapas de la entrevista.	7
2.2.5 Pruebas o exámenes de conocimiento.	8
2.2.6 Test psicológicos, de personalidad y de simulación.	8
2.2.7 El proceso de selección.	8
2.2.8 Evaluación y control de los resultados.	9
Mapa mental	10
Conclusión.....	11
Referencias	12

Introducción

El éxito de una organización depende, en gran medida, del talento humano que la conforma. Por ello, los procesos de **reclutamiento y selección** adquieren una relevancia fundamental dentro de la gestión de recursos humanos, ya que son los mecanismos mediante los cuales se garantiza la incorporación de personas competentes, comprometidas y alineadas con los objetivos institucionales.

El **reclutamiento** se encarga de atraer a los candidatos potenciales para ocupar las vacantes existentes, mientras que la **selección** permite identificar y elegir a quienes poseen las cualidades y competencias más adecuadas para desempeñar con éxito las funciones del puesto.

Ambos procesos, aunque diferentes, se complementan y forman parte de una estrategia integral orientada a fortalecer la eficiencia, la productividad y el desarrollo organizacional.

Asimismo, el reclutamiento y la selección no solo responden a una necesidad operativa, sino también a una visión estratégica del talento como recurso valioso y generador de ventaja competitiva.

Implementar procedimientos adecuados y basados en criterios objetivos favorece la equidad, la transparencia y la coherencia con los valores corporativos.

De esta manera, la Unidad 2 aborda los principales elementos que componen estos procesos: desde los medios y etapas del reclutamiento hasta las técnicas, entrevistas, pruebas y evaluaciones propias de la selección, enfatizando su importancia para el logro de los objetivos empresariales y la satisfacción laboral de los colaboradores.

2.1 Reclutamiento.

El reclutamiento constituye la primera fase del proceso de incorporación de talento humano a una organización. Su finalidad es atraer al mayor número posible de candidatos con las competencias y características adecuadas para cubrir los puestos vacantes.

Este proceso busca equilibrar las necesidades de la empresa con las expectativas de los postulantes, asegurando que ambos obtengan beneficios mutuos. Un reclutamiento efectivo incrementa la probabilidad de contar con personal calificado, reduce los costos de rotación y mejora el clima laboral.

Entre los elementos esenciales del reclutamiento se encuentran la planificación del personal, la definición del perfil del puesto, la elección de los medios adecuados para atraer candidatos y la recepción de solicitudes. En esta etapa, la comunicación y la imagen institucional desempeñan un papel clave, ya que una empresa con buena reputación atrae mayor talento.

2.1.1 El proceso de reclutamiento.

El proceso de reclutamiento sigue una serie de pasos ordenados que facilitan la búsqueda de los mejores aspirantes para un cargo.

Generalmente, comprende las siguientes fases:

1. **Detección de la vacante:** surge por crecimiento organizacional, rotación, jubilación o creación de nuevos puestos.
2. **Análisis y descripción del puesto:** se establecen las tareas, responsabilidades, habilidades y requisitos necesarios.
3. **Elaboración del perfil del candidato:** se define el tipo de persona que se requiere en cuanto a formación, experiencia, aptitudes y actitudes.

4. **Selección de fuentes y medios de reclutamiento:** se eligen las estrategias más efectivas para atraer postulantes (por ejemplo, redes sociales, bolsas de trabajo o convocatorias internas).
5. **Publicación de la oferta:** se difunde la vacante con información clara sobre las funciones, beneficios y requisitos.
6. **Recepción y registro de solicitudes:** se recopilan los currículums o formularios de los interesados.
7. **Preselección de candidatos:** se filtran los aspirantes que cumplen con el perfil básico para ser evaluados posteriormente en la etapa de selección.

Este proceso requiere planeación y objetividad para garantizar que la empresa logre atraer a los mejores talentos disponibles en el mercado laboral.

2.1.2 Los medios de reclutamiento.

Los medios de reclutamiento son los canales o herramientas utilizados para atraer candidatos. Se dividen principalmente en **internos y externos**:

- **Reclutamiento interno:** consiste en promover a empleados que ya pertenecen a la organización. Sus ventajas son el conocimiento previo del desempeño, la reducción de costos y la motivación que genera entre los colaboradores al percibir oportunidades de crecimiento. Entre las técnicas más comunes están los concursos internos, promociones y transferencias.
- **Reclutamiento externo:** busca atraer nuevos talentos fuera de la empresa. Se utilizan medios como portales de empleo en línea, redes sociales profesionales, universidades, ferias de trabajo, agencias de colocación, entre otros. Este método permite la

incorporación de ideas frescas y diversidad en la organización, aunque suele implicar mayor inversión y tiempo de adaptación.

En la actualidad, las **plataformas digitales** han transformado el reclutamiento, facilitando procesos más rápidos y con un alcance global.

2.2 Selección.

La selección es el proceso mediante el cual se elige, entre los candidatos reclutados, a la persona más apta para desempeñar un puesto determinado. Su objetivo es comparar las competencias, habilidades y características de los postulantes con los requerimientos del cargo, garantizando una decisión justa y fundamentada.

Una correcta selección de personal contribuye a mejorar el rendimiento organizacional, reducir la rotación y fortalecer la cultura corporativa.

2.2.1 Técnicas de selección.

Las técnicas de selección son los instrumentos y métodos utilizados para evaluar a los candidatos y determinar si cumplen con el perfil del puesto. Entre las más comunes se encuentran:

- **Análisis de currículum:** revisión de la formación académica, experiencia y habilidades.
- **Entrevistas personales:** diálogo estructurado para conocer la trayectoria, motivaciones y actitudes del aspirante.
- **Pruebas de conocimientos o habilidades técnicas:** miden el dominio de tareas específicas relacionadas con el puesto.
- **Test psicométricos:** evalúan aspectos de personalidad, inteligencia y razonamiento.

- **Dinámicas grupales o ejercicios de simulación:** permiten observar la conducta, liderazgo y capacidad de trabajo en equipo.

El uso combinado de estas técnicas brinda una visión integral del candidato, facilitando decisiones más acertadas.

2.2.2 Entrevista de selección.

La entrevista de selección es una de las herramientas más utilizadas y valiosas en el proceso de contratación. Consiste en una conversación estructurada entre el reclutador y el candidato con el fin de obtener información relevante sobre su experiencia, capacidades, valores y aspiraciones.

Además de verificar datos del currículum, la entrevista permite observar habilidades de comunicación, seguridad, actitud y congruencia.

2.2.3 Tipos de entrevista.

La entrevista de selección es una de las herramientas más utilizadas y valiosas en el proceso de contratación. Consiste en una conversación estructurada entre el reclutador y el candidato con el fin de obtener información relevante sobre su experiencia, capacidades, valores y aspiraciones.

Además de verificar datos del currículum, la entrevista permite observar habilidades de comunicación, seguridad, actitud y congruencia.

2.2.4 Etapas de la entrevista.

El proceso de entrevista suele dividirse en tres etapas:

1. **Preparación:** el reclutador revisa el perfil del puesto y el currículum del candidato para planear las preguntas.
2. **Desarrollo:** se lleva a cabo la conversación, en la que se evalúan competencias, motivación y actitud.
3. **Cierre y evaluación:** se agradece al postulante su participación y posteriormente se analizan los resultados para comparar con otros candidatos.

2.2.5 Pruebas o exámenes de conocimiento.

Estas pruebas buscan medir el grado de dominio que posee el aspirante sobre temas técnicos, teóricos o prácticos relacionados con el puesto. Pueden ser escritas, orales o en formato digital, y su propósito es verificar que el candidato tenga la preparación necesaria para desempeñar las funciones requeridas.

2.2.6 Test psicológicos, de personalidad y de simulación.

Los **test psicológicos y de personalidad** permiten conocer características internas del individuo, tales como su estabilidad emocional, capacidad de adaptación, liderazgo, empatía o manejo del estrés.

Por su parte, las **pruebas de simulación** recrean situaciones reales de trabajo para observar cómo actuaría el candidato frente a problemas o decisiones. Estas herramientas son esenciales para predecir el comportamiento laboral y la compatibilidad con la cultura organizacional.

2.2.7 El proceso de selección.

El proceso de selección comprende varias fases consecutivas:

1. **Recepción y revisión de solicitudes.**

2. **Entrevistas preliminares.**
3. **Aplicación de pruebas y exámenes.**
4. **Entrevista final con el jefe del área.**
5. **Verificación de referencias laborales.**
6. **Toma de decisión y contratación.**

Cada etapa busca filtrar progresivamente a los candidatos, garantizando que la persona elegida cumpla con los requisitos del puesto y se adapte al entorno de trabajo.

2.2.8 Evaluación y control de los resultados.

Una vez concluido el proceso de selección, es necesario evaluar su efectividad. Esto implica analizar indicadores como la calidad del personal contratado, la adaptación al puesto, el nivel de desempeño y la rotación.

El **control de resultados** permite detectar fallas en el proceso y aplicar mejoras continuas en las técnicas de reclutamiento y selección. Un sistema de evaluación bien estructurado asegura la optimización del talento humano y la eficiencia organizacional.

Mapa mental



Conclusión

El estudio del reclutamiento y la selección permite comprender la trascendencia del talento humano como eje central del éxito organizacional.

Ambos procesos son determinantes para asegurar que las personas adecuadas ocupen los puestos correctos, lo que repercute directamente en la productividad, el clima laboral y la estabilidad de la empresa.

Un reclutamiento bien planificado garantiza la atracción de candidatos calificados, mientras que una selección rigurosa y ética asegura la elección del personal más idóneo.

Además, la aplicación de técnicas actualizadas, entrevistas estructuradas y evaluaciones objetivas contribuye a fortalecer la credibilidad del proceso y a reducir errores en la contratación.

Por tanto, el reclutamiento y la selección no deben considerarse actividades aisladas, sino partes de un sistema integral de gestión del talento humano orientado a potenciar el desarrollo profesional de las personas y el crecimiento sostenible de la organización.

Referencias

Chiavenato, I. (2017). *Gestión del talento humano* (4.^a ed.). McGraw-Hill Interamericana.

Dessler, G. (2020). *Administración de recursos humanos* (16.^a ed.). Pearson Educación.

Werther, W. B., & Davis, K. (2014). *Administración de personal y recursos humanos* (7.^a ed.).

McGraw-Hill.

Mondy, R. W., & Martocchio, J. J. (2016). *Administración de recursos humanos*. Pearson Educación.