



Universidad Juárez Autónoma De Tabasco
División Académica De Ciencias Económico Administrativas



Unidad 2: Reclutamiento y Selección.

Alexis Ortega Garcia

Contaduría Pública

Estructura e Integración del Capital

Humano C0102028

Cesar Andrés González Hernández

Viernes 26 de septiembre de 2025

Contenido

Introducción	3
UNIDAD 2: Reclutamiento y Selección.....	4
2.1 Reclutamiento.	4
2.1.1 El proceso de reclutamiento.....	4
2.1.2 Los medios de reclutamiento.	4
2.2 Selección.....	4
2.2.1 Técnicas de selección.....	5
2.2.2 Entrevista de selección.	5
2.2.3 Tipos de entrevista.....	5
2.2.4 Etapas de la entrevista.	6
2.2.5 Pruebas o exámenes de conocimiento.	6
2.2.6 Test psicológicos, de personalidad y de simulación.....	6
2.2.7 El proceso de selección.	7
2.2.8 Evaluación y control de los resultados.	7
Mapa mental.....	8
Conclusión	9
Referencias	10

Introducción

En el presente trabajo podremos observar que el reclutamiento y la selección de personal son procesos fundamentales dentro de la gestión de recursos humanos, ya que permiten a las organizaciones atraer, identificar y elegir a los candidatos más adecuados para cubrir sus vacantes. El reclutamiento consiste en atraer a un número suficiente de personas calificadas, utilizando diversas fuentes internas y externas. Posteriormente, la selección se enfoca en evaluar, comparar y elegir al aspirante que mejor se ajuste a los requerimientos del puesto y a la cultura organizacional. Estos procesos no solo garantizan la incorporación de talento idóneo, sino que también contribuyen al desarrollo, productividad y competitividad de la empresa, asegurando que el capital humano se convierta en una ventaja estratégica.

UNIDAD 2: Reclutamiento y Selección.

2.1 Reclutamiento.

Reclutamiento es un conjunto de técnicas y procedimientos cuya función es atraer candidatos potencialmente calificados y capaces para ocupar puestos dentro de la organización. En esencia, es un sistema de información mediante el cual la organización divulga y ofrece al mercado de recursos humanos oportunidades de empleo que pretende llenar.

2.1.1 El proceso de reclutamiento.

El reclutamiento implica un proceso que varía de acuerdo con la organización. En muchas organizaciones, el inicio del proceso de reclutamiento depende de una decisión de línea.

2.1.2 Los medios de reclutamiento.

Las fuentes de reclutamiento son las áreas del mercado de recursos humanos exploradas por los mecanismos de reclutamiento.

2.2 Selección.

La selección busca entre los candidatos reclutados a los más adecuados para los puestos disponibles con la intención de mantener o aumentar la eficiencia y el desempeño del personal, así como la eficacia de la organización.

2.2.1 Técnicas de selección.

Como la selección de recursos humanos es un sistema de comparación y elección, para tener validez necesita algún estándar o criterio, el cual se obtiene de los requisitos del puesto vacante; así, el punto de partida es la información sobre el puesto o sobre las competencias individuales que se requieren.

2.2.2 Entrevista de selección.

En todas estas situaciones se debe entrevistar con habilidad y tacto a fin de que se produzcan los resultados esperados. La entrevista es el método más común en la selección de personal a pesar de su subjetividad e imprecisión.

2.2.3 Tipos de entrevista.

1. Entrevista totalmente estandarizada: es la entrevista estructurada, cerrada y directa, con un guion, que pide respuestas a preguntas estandarizadas y ya elaboradas.
2. Entrevista estandarizada sólo respecto de las preguntas: las preguntas ya están elaboradas, pero permiten repuestas abiertas, es decir, libres.
3. Entrevista dirigida: no se especifican las preguntas, sino sólo el tipo de respuestas deseadas.
4. Entrevista no dirigida: no se especifican las preguntas ni el tipo de respuestas requeridas.

2.2.4 Etapas de la entrevista.

La entrevista de selección merece cuidados especiales que favorezcan su perfeccionamiento. Su desarrollo atraviesa cinco etapas

1. Preparación de la entrevista
2. Ambiente
3. Desarrollo de la entrevista
4. Cierre de la entrevista
5. Evaluación del candidato

2.2.5 Pruebas o exámenes de conocimiento.

Las pruebas de conocimientos o habilidades son instrumentos objetivos para evaluar los conocimientos y habilidades adquiridos a través del estudio, la práctica o el ejercicio.

2.2.6 Test psicológicos, de personalidad y de simulación.

El término test designa un conjunto de pruebas que valoran el desarrollo mental, aptitudes, habilidades, conocimientos, etc. En realidad, el test es una medida de desempeño o de realización por medio de operaciones mentales o manuales, de elecciones o de lápiz y papel.

2.2.7 El proceso de selección.

Funciona como un proceso compuesto de varias etapas o fases consecutivas por las que pasa el candidato. En las etapas iniciales se emplean las técnicas más sencillas y económicas, por lo que se dejan las técnicas más caras y complejas para el final. Como suele aplicarse más de una técnica de selección, las opciones son muchas y varían de acuerdo con el perfil y la complejidad del puesto vacante.

2.2.8 Evaluación y control de los resultados.

El proceso de selección debe ser eficiente y eficaz. La eficiencia consiste en hacer bien las cosas: saber entrevistar, aplicar exámenes de conocimientos válidos y precisos, dotar al proceso de selección de rapidez y agilidad, contar con un mínimo de costos operativos, involucrar a las gerencias y a sus equipos en el proceso de elección de los candidatos, etc.

Mapa mental



Elaborado por Alexis Ortega García

Conclusión

En conclusión, puedo determinar que el reclutamiento y la selección de personal representan etapas esenciales para el éxito de cualquier organización, ya que de ellas depende la incorporación de individuos con las competencias, habilidades y actitudes necesarias para contribuir al cumplimiento de los objetivos empresariales. Un proceso bien diseñado no solo asegura la contratación de candidatos calificados, sino que también fortalece la cultura organizacional, reduce la rotación de personal y optimiza los recursos de la empresa. En este sentido, invertir en estrategias eficaces de reclutamiento y selección es apostar por la construcción de un equipo humano sólido, comprometido y capaz de generar valor a largo plazo.

Referencias

Chiavenato, I. (2017). *Administracion de los recurso humanos*. Obtenido de <https://shre.ink/SxYT>

Dessler, G., & Valera Juárez, A. (2020). *Administración de los recursos humanos*. Obtenido de <https://shre.ink/SxPE>

Peters, T. &. (2004). *En busca de la excelencia*. Estados Unidos: Norma Editorial.