



Universidad Juárez Autónoma de Tabasco

División Académica de Ciencias Económico-Administrativas



UNIDAD 2: Reclutamiento y Selección.

Estructura e Integración del Capital Humano

QLCP

Mario Estrada Dominguez

Prof. Cesar Andrés González Hernández

26 de septiembre de 2025

Contenido

<i>Introducción</i>	3
<i>UNIDAD 2: Reclutamiento y Selección.</i>	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.....	4
2.2.2 Entrevista de selección.....	5
2.2.3 Tipos de entrevista.	5
2.2.4 Etapas de la entrevista.	5
2.2.5 Pruebas o exámenes de conocimiento.	5
2.2.6 Test psicológicos, de personalidad y de simulación.	6
2.2.7 El proceso de selección.	6
2.2.8 Evaluación y control de los resultados	6
<i>Mapa mental</i>	7
<i>Conclusión</i>	8
<i>Referencias</i>	9

Introducción

Hablar de reclutamiento y selección es hablar de encontrar a las personas correctas para que una organización funcione bien. Ninguna empresa puede crecer o cumplir sus metas si no cuenta con el talento adecuado, y tampoco puede improvisar a la hora de contratar. Así como se planifican las finanzas, las ventas o la producción, también es fundamental planear cómo atraer y elegir al personal que formará parte de la organización.

Este trabajo explica cómo el reclutamiento y la selección se relacionan con la planeación estratégica de la empresa, mostrando cómo se identifican vacantes, se definen perfiles, se aplican técnicas de selección y se evalúa a los candidatos. Al final, queda claro que el verdadero éxito de una empresa depende de cómo logra atraer, seleccionar y cuidar a su gente.



UNIDAD 2: Reclutamiento y Selección.

2.1 Reclutamiento.

El reclutamiento es el proceso mediante el cual una organización busca atraer candidatos idóneos para ocupar un puesto vacante. Su propósito es garantizar que la empresa tenga un número suficiente de aspirantes calificados para cubrir las necesidades actuales o futuras. (Mondy, 2010).

2.1.1 El proceso de reclutamiento.

El proceso de reclutamiento inicia con la identificación de la vacante, sigue con la definición del perfil del puesto y concluye con la captación de candidatos. Chiavenato explica que es “un conjunto de técnicas y procedimientos para atraer candidatos potencialmente calificados” (Chiavenato, 2001).

2.1.2 Los medios de reclutamiento.

Los medios pueden ser internos (promociones, transferencias, recomendaciones) o externos (bolsas de trabajo, universidades, redes sociales, ferias de empleo). La elección depende del costo, rapidez y nivel del puesto requerido (Castillo, 2014).

2.2 Selección.

Mondy (2010) señala que la selección consiste en elegir, entre los candidatos reclutados, a la persona más adecuada para el puesto. Es un filtro que busca al mejor talento, alineado a las competencias requeridas y a la cultura organizacional.

2.2.1 Técnicas de selección.

Incluyen entrevistas, pruebas de conocimiento, evaluaciones psicométricas y assessment centers. Estas herramientas permiten comparar candidatos de manera objetiva y confiable (Chiavenato, 2001).



2.2.2 Entrevista de selección.

Es la técnica más utilizada para conocer la experiencia, motivaciones y actitudes del candidato. Puede ser estructurada (preguntas prediseñadas) o no estructurada (conversación libre) (Castillo, 2014).

2.2.3 Tipos de entrevista.

Existen diversos tipos de entrevistas de selección. La estructurada aplica las mismas preguntas a todos los candidatos para facilitar la comparación. La no estructurada permite un diálogo más libre y flexible. La mixta combina ambas modalidades, mientras que la entrevista por competencias se enfoca en habilidades y comportamientos relevantes para el puesto (Mondy, 2010).

2.2.4 Etapas de la entrevista.

La entrevista de selección pasa por varias etapas. Primero, la preparación, donde el entrevistador define objetivos y preguntas. Después, el desarrollo, que consiste en la interacción con el candidato. Posteriormente, el cierre, en el que se aclaran dudas y se informa sobre próximos pasos. Finalmente, la evaluación, que implica analizar respuestas y registrar observaciones (Chiavenato, 2001).

2.2.5 Pruebas o exámenes de conocimiento.

Son instrumentos que miden el dominio técnico de un área, como idiomas, matemáticas o programas informáticos. Ayudan a verificar que el candidato posee las competencias requeridas (Castillo, 2014).



2.2.6 Test psicológicos, de personalidad y de simulación.

Castillo (2014) señala que las pruebas psicológicas y de simulación evalúan aspectos que van más allá de lo técnico. Los test psicológicos miden inteligencia y aptitudes. Los test de personalidad exploran actitudes, emociones y formas de comportamiento. Los test de simulación reproducen situaciones laborales para observar cómo el candidato resuelve problemas o toma decisiones.

2.2.7 El proceso de selección.

El proceso de selección comienza con la recepción de solicitudes, continúa con entrevistas y pruebas, y finaliza con la decisión de contratación. Su objetivo es minimizar errores que puedan generar costos y rotación de personal (Chiavenato, 2001).

2.2.8 Evaluación y control de los resultados

La evaluación busca medir la efectividad del proceso de selección, identificando si los candidatos contratados cumplen con las expectativas. El control permite detectar fallas y mejorar las técnicas utilizadas (Castillo, 2014).



Mapa mental



Conclusión

El reclutamiento y la selección son procesos que van de la mano con la estrategia de la organización. Desde identificar vacantes hasta evaluar candidatos y tomar decisiones de contratación, cada etapa asegura que la empresa cuente con el talento adecuado. Las técnicas de selección, las entrevistas y las pruebas permiten elegir a quienes aporten valor real y se alineen con la cultura organizacional. En pocas palabras, contratar no es solo cubrir puestos; es construir un equipo capaz de impulsar los objetivos de la empresa y garantizar su éxito a largo plazo.



Referencias

Castillo, R. del C. (2014). *Desarrollo del capital humano en las organizaciones*. Grupo Editorial Patria.

Chiavenato, I. (2001). *Administración de recursos humanos* (5.ª ed.). McGraw-Hill Interamericana.

Mondy, R. W. (2010). *Administración de recursos humanos* (11.ª ed.). Pearson Educación.

