



Universidad Juárez Autónoma de Tabasco

División Académica de Ciencias Económico Administrativas



Unidad 2: Reclutamiento y Selección.

Lucita Maybeth Arias Jiménez

Lic. en Contaduría Pública

C0102028: Estructura e integración del capital humano

Prof. César Andrés González Hernández

26 de septiembre de 2025

Contenido

Introducción	3
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	5
2.2.1 Técnicas de selección	5
2.2.2 Entrevista de selección	6
2.2.3 Tipos de entrevista	6
2.2.4 Etapas de la entrevista	6
2.2.5 Pruebas o exámenes de conocimiento	7
2.2.6 Test psicológicos, de personalidad y de simulación	7
2.2.7 El proceso de selección	7
2.2.8 Evaluación y control de los resultados	8
Mapa mental	9
Conclusión	10
Referencias	11

Introducción

Dentro de la administración de recursos humanos, el reclutamiento y la selección representan pilares fundamentales para garantizar que las organizaciones logren incorporar al personal adecuado. Estos procesos no solo permiten cubrir vacantes, sino que además influyen directamente en la productividad, en la cultura organizacional y en la permanencia del talento dentro de las empresas. En un mundo laboral caracterizado por la competitividad y la transformación digital, resulta indispensable contar con estrategias claras y métodos actualizados para atraer, identificar y elegir a los mejores candidatos.

A lo largo de este informe se analizarán detalladamente las etapas que conforman el reclutamiento y la selección, sus medios, técnicas y herramientas de evaluación. Se revisará cómo las entrevistas, pruebas de conocimiento y test psicológicos contribuyen a obtener información precisa sobre los aspirantes, así como las fases que se siguen en un proceso de selección formal. Asimismo, se hará énfasis en la importancia de evaluar y controlar los resultados de estas prácticas, pues de ello depende la mejora continua y el éxito en la administración del capital humano.

Reclutamiento y Selección

2.1 Reclutamiento

Cuando una organización enfrenta la necesidad de cubrir un puesto, el primer paso consiste en atraer candidatos que reúnan las competencias adecuadas. El reclutamiento es una estrategia fundamental que busca establecer un equilibrio entre los requerimientos de la empresa y las expectativas de los postulantes. No se trata únicamente de difundir una vacante, sino de proyectar una imagen atractiva de la organización, planear cuidadosamente el proceso y utilizar los medios más eficaces para llegar al talento indicado. Un buen reclutamiento no solo garantiza que se cumpla con las funciones del cargo, sino que también permite incorporar a personas que se identifiquen con la cultura organizacional y tengan disposición de aportar al crecimiento de la empresa.

2.1.1 El proceso de reclutamiento

El procedimiento de reclutamiento inicia con la identificación de la necesidad de personal, ya sea por crecimiento, rotación o creación de nuevas funciones. Una vez detectada la vacante, se realiza un análisis detallado del puesto, en el cual se definen responsabilidades, competencias y formación necesaria. Posteriormente, se construye el perfil del candidato ideal, considerando tanto los conocimientos técnicos como las características personales que le permitirán adaptarse al ambiente de trabajo. Con esta información se seleccionan las fuentes más adecuadas para atraer postulantes, se elabora la convocatoria y se difunde en los medios elegidos. Tras recibir las solicitudes, se organiza la base de datos de candidatos, lo que facilita dar seguimiento y mantener un proceso ordenado. Un reclutamiento bien estructurado disminuye los errores en la contratación, reduce la rotación temprana y optimiza los recursos invertidos en la atracción de talento.

2.1.2 Los medios de reclutamiento

Para atraer a los aspirantes, las organizaciones pueden recurrir a medios internos o externos. Los internos comprenden promociones, transferencias, programas de referidos y

bolsas de trabajo propias, los cuales son rápidos y económicos, además de que fomentan la motivación del personal al ofrecer oportunidades de desarrollo. Sin embargo, su principal limitación es que no generan diversidad de ideas. En contraste, los medios externos abarcan portales de empleo, redes sociales profesionales, agencias de colocación, universidades y ferias laborales. Estos permiten llegar a un mayor número de personas y ampliar la base de candidatos, aunque demandan más tiempo y mayores costos. La elección del medio dependerá del tipo de vacante, del grado de especialización requerido y de la urgencia para cubrir el puesto.

2.2 Selección

Una vez que se han atraído suficientes postulantes, el siguiente paso es elegir a la persona más apta para integrarse a la organización. La selección de personal es un proceso crítico porque no se limita a revisar currículums, sino que busca predecir el desempeño futuro a través de distintas técnicas de evaluación. Este procedimiento permite determinar cuál candidato reúne las competencias técnicas, las habilidades blandas y la compatibilidad cultural que mejor se ajustan al puesto. Cuando la selección se lleva a cabo de forma adecuada, se incrementa la productividad, se reduce la rotación y se fortalece la cohesión dentro del equipo de trabajo.

2.2.1 Técnicas de selección

Dentro de las técnicas más utilizadas se encuentran la revisión curricular, que permite descartar a quienes no cumplen con los requisitos básicos, y las entrevistas, que profundizan en las motivaciones y competencias del candidato. A estas se suman las pruebas psicométricas, que evalúan el razonamiento lógico, numérico y verbal, así como las dinámicas grupales o los assessment centers, que recrean situaciones laborales para analizar cómo se desenvuelven los aspirantes. La combinación de varias técnicas brinda una visión más completa de cada persona, lo que ayuda a fundamentar la decisión de contratación.

2.2.2 Entrevista de selección

La entrevista es una herramienta indispensable porque ofrece un espacio de interacción personal entre el reclutador y el aspirante. A través de este contacto directo se pueden explorar experiencias previas, expectativas laborales y aspectos de la personalidad que no se reflejan en un currículum. Asimismo, permite observar la comunicación verbal y no verbal, así como la capacidad de respuesta ante determinadas preguntas. Aunque se trata de un método flexible y ampliamente utilizado, puede estar influido por la subjetividad del entrevistador, por lo que se recomienda el uso de guías estructuradas y criterios objetivos de evaluación.

2.2.3 Tipos de entrevista

La entrevista puede presentarse en diversas modalidades. Las estructuradas se caracterizan por seguir un guion de preguntas previamente establecidas, lo que permite comparar respuestas de manera uniforme. Las semiestructuradas ofrecen un marco básico, pero también la flexibilidad para indagar en temas relevantes según las respuestas del candidato. En contraste, las entrevistas no estructuradas adoptan la forma de una conversación libre, lo que facilita conocer aspectos de la personalidad y la motivación. Además, existen entrevistas de tensión, que buscan medir la reacción del aspirante en situaciones de presión, entrevistas de panel en las que participan varios evaluadores y entrevistas virtuales, cada vez más comunes en la actualidad por su practicidad y alcance.

2.2.4 Etapas de la entrevista

El desarrollo de una entrevista de selección se divide en varias fases. Primero se encuentra la preparación, en la cual se revisa el perfil del puesto, se establecen los objetivos y se diseñan las preguntas clave. Posteriormente se da la apertura, que consiste en crear un ambiente cordial y de confianza para que el candidato se sienta cómodo. A continuación, se lleva a cabo la fase central, en la que se realizan las preguntas y se exploran los aspectos más importantes de la experiencia y las competencias del aspirante. El cierre de la entrevista permite resolver dudas del candidato y explicar los pasos siguientes del proceso. Finalmente, el entrevistador registra sus observaciones y califica el desempeño para tomar decisiones con base en criterios objetivos.

2.2.5 Pruebas o exámenes de conocimiento

Además de la entrevista, resulta común aplicar exámenes que confirmen el dominio de conocimientos técnicos relacionados con el puesto. Por ejemplo, un aspirante a un cargo administrativo puede realizar una prueba de redacción y ortografía; un candidato para un puesto en comercio internacional puede ser evaluado en idiomas; y un programador puede enfrentar ejercicios prácticos de codificación. Estas pruebas son útiles porque verifican la preparación académica y práctica del postulante, asegurando que cuenta con las competencias mínimas para desempeñar sus funciones de manera eficaz.

2.2.6 Test psicológicos, de personalidad y de simulación

El uso de pruebas psicológicas, de personalidad y de simulación aporta información complementaria que permite tomar decisiones más objetivas. Los test psicológicos se enfocan en medir capacidades cognitivas como razonamiento lógico o memoria, mientras que los de personalidad revelan rasgos que influyen en la manera en que una persona trabaja, se comunica y se relaciona con los demás. Los test de simulación son especialmente útiles, pues recrean situaciones propias del puesto y permiten observar en tiempo real la forma en que el candidato reaccionaría. Por ejemplo, un aspirante a vendedor puede ser puesto en una situación de negociación ficticia para analizar sus habilidades de persuasión y trato al cliente.

2.2.7 El proceso de selección

El proceso de selección, en términos generales, abarca varias fases que se desarrollan de manera secuencial. Comienza con la recepción de solicitudes y la preselección curricular, sigue con entrevistas iniciales, pruebas psicométricas y de conocimiento, y culmina con la entrevista final ante el jefe inmediato o comité de contratación. Una vez recopilada toda la información, se comparan los resultados de los candidatos y se toma la decisión final de contratación, que debe basarse en criterios claros, justos y documentados. Este procedimiento asegura que la elección no se fundamente únicamente en percepciones subjetivas, sino en datos concretos que predicen el desempeño futuro del empleado.

2.2.8 Evaluación y control de los resultados

Una vez incorporado el nuevo trabajador, se vuelve indispensable evaluar la eficacia del proceso de selección. Esto se logra midiendo indicadores como el tiempo necesario para cubrir la vacante, la satisfacción del jefe directo con el desempeño del nuevo empleado, el porcentaje de rotación temprana y el costo total del proceso. Este seguimiento permite identificar aciertos y errores, con lo cual se pueden mejorar las prácticas de reclutamiento y selección. Una organización que evalúa constantemente sus procesos de atracción y selección de talento tiene mayores probabilidades de mejorar de forma continua, ahorrar recursos y garantizar la permanencia de personal calificado.

Mapa mental



Conclusión

La gestión adecuada del talento humano inicia desde los procesos de atracción y elección del personal. Reclutamiento y selección no son solo actividades administrativas, sino decisiones estratégicas que impactan directamente en la competitividad de la organización. Una contratación acertada puede incrementar la productividad, reducir la rotación y fortalecer la cultura laboral.

Cada una de las técnicas y herramientas analizadas cumple una función complementaria. Las entrevistas y pruebas permiten conocer no solo conocimientos técnicos, sino también cualidades personales. Asimismo, la evaluación posterior garantiza que la organización aprenda de sus experiencias y perfeccione sus procedimientos. En definitiva, apostar por un proceso integral de reclutamiento y selección constituye una inversión en el capital humano, el recurso más valioso de cualquier empresa.

Referencias

Mondy, R. W., & Martocchio, J. J. (2018). Administración de recursos humanos. Pearson Educación.

Werther, W. B., & Davis, K. (2019). Gestión del talento humano. McGraw-Hill.

Bretones, F. D., & Rodríguez, A. (2008). Reclutamiento y selección de personal y acogida. En M. A. Mañas & A. Delgado (Eds.), Recursos Humanos (pp. 101–134). Editorial Pirámide.

3. CILADI. (2023). Talento Humano: Reclutamiento y Selección de Personal. Recuperado de <https://ciladi.org/wp-content/uploads/T.-H.-RECL.-Y-SELEC.-VIRTUAL-3-05-2023.pdf>