



Universidad Juárez Autónoma de Tabasco



División Académica de Ciencias Económico-Administrativas

Informe de Lectura

Unidad 2

Alexis Custodio Rueda

Lic. en Contaduría Pública

C0102028 Estructura e Integración del Capital Humano

27/09/2025

INDICE

Introducción:	3
UNIDAD 2: Reclutamiento y Selección.	4
2.1 El reclutamiento.....	4
2.1.1 el proceso de reclutamiento	4
2.1.2 Los medios de reclutamiento:	6
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.....	8
2.2.5 Pruebas o exámenes de conocimiento.	9
2.2.6 Test psicológicos, de personalidad y de simulación.	9
2.2.7 El proceso de selección.	10
2.2.8 Evaluación y control de los resultados.	10
Conclusión:	11
Referencias	12

Introducción:

En el presente trabajo nos centraremos en el estudio del proceso de reclutamiento y selección de personal, profundizando en cada una de sus etapas para comprender cómo se desarrolla desde el inicio hasta la incorporación del candidato idóneo. Asimismo, se revisarán los distintos métodos utilizados en este proceso, destacando sus ventajas y limitaciones según las necesidades de la empresa. De igual manera, se abordará la importancia que tiene contar con un sistema de reclutamiento y selección adecuado, ya que de ello depende en gran medida el desempeño y la productividad organizacional. Finalmente, también se analizarán las implicaciones que este proceso genera dentro de las empresas, tanto en el ámbito administrativo como en el desarrollo del capital humano.

UNIDAD 2: Reclutamiento y Selección.

2.1 El reclutamiento

El reclutamiento es el proceso por el cual las empresas atraen posibles candidatos para ocupar los puestos disponibles dentro de estas, y de igual forma, al paso del tiempo dentro de la organización, es inevitable el cambio de personal, ya sea por término de contrato, o por final abrupto de la relación laboral.

Es ahí donde se pone en marcha el proceso de reclutamiento que exploraremos más adelante.

2.1.1 el proceso de reclutamiento

El proceso de reclutamiento se realiza por etapas, dentro de las cuales podemos encontrar las siguientes:

- Entender que necesita la empresa: Es necesario que la administración de recursos humanos se informe que necesidades en cuanto a personal se necesitan dentro de las diferentes áreas en la entidad, para así realizar las siguientes etapas del proceso acorde a las necesidades evaluadas
- Crear una descripción del puesto de trabajo: esta etapa está diseñada para la elaboración de la descripción de la vacante de trabajo que se ofrecerá, para esto, es necesario analizar el área, saber que funciones desempeñará, y que requisitos fundamentales se necesitan para realizar la actividad. Todo esto nos permitirá diseñar la estrategia de contratación más eficaz posible.
- Crear un plan de reclutamiento: en esta etapa, la administración deberá determinar quien hará la revisión de currículos, quien programará las entrevistas y seleccionará los candidatos adecuados para la selección final

- Comenzar la búsqueda y selección de talentos: en este punto, es recomendable utilizar herramientas que permitan agilizar la selección de talentos, con softwares que permitan analizar de manera sistemática las fortalezas, habilidades y características de cada candidato.
- Seleccione y atraiga a los mejores candidatos: es importante saber reconocer cuales son los candidatos con mayor valor para el puesto requerido, debido a que este tipo de candidatos deben ser seleccionados como prioridad, debido a que suelen tener varias opciones de respaldo, y mayor oportunidad de ser seleccionados por la competencia.
- Programe una entrevista e invite a sus colegas: Después de hablar con varios candidatos, tómese el tiempo necesario para reducir su búsqueda y seleccionar a aquellos con los que interactuará cara a cara. Los miembros del equipo encargados de ayudar en el reclutamiento pueden brindarte apoyo.
- Realice las entrevistas: Lo ideal es que las entrevistas tras el primer contacto se realicen en el plazo de una semana. El proceso no debe alargarse, o los candidatos pueden perder el interés. En la entrevista, preste atención tanto a las habilidades duras como a las blandas
- Ofrezca el puesto de trabajo: Ten cuidado en esta fase del reclutamiento, porque es importante prestar la máxima atención al candidato, a tiempo de darle su opinión sobre la prueba y un mensaje sobre la disposición a ofrecerle una oferta de trabajo. Vuelva a llamar a la persona si no está segura, para aclarar cualquier duda. Más del 90% de los candidatos en la fase de aceptación de la oferta eligen entre al menos 2 opciones, así que asegúrate de haber hecho todo lo mejor posible.
- Realizar la incorporación al puesto de trabajo: Tras la aceptación de la oferta de trabajo, comienza el verdadero trabajo. Debe comprender que la incorporación es

un proceso que no se construye en un día, tómese el tiempo necesario para poner en práctica la incorporación en la empresa.

2.1.2 Los medios de reclutamiento:

Los medios de reclutamiento son los canales por los cuales se dan a conocer las vacantes dentro de una empresa

Dentro de estos podemos encontrar a los medios impresos, estos fueron los de mayor relevancia el siglo pasado, podemos encontrar dentro de estos a los periódicos, con su sección de clasificados, las revistas, y todo medio que se da por la imprenta.

Otro de los medios se da de manera interna, dentro de la misma empresa, el personal actúa como medio para hacer llegar la vacante a gente externa, mediante la expresión oral o escrita con sus conocidos o familiares.

Otra forma de dar a conocer la existencia de la vacante al público son las agencias de reclutamiento, estas dan a conocer las vacantes por sus propios medios y permiten que llegue más gente a través de diversas plataformas

Y por último encontraremos los medios conocidos como “social media”, en estas daremos a conocer las vacantes por medio de las redes sociales más conocidas y concurridas del momento, este medio es especialmente útil entre público joven.

2.2 Selección:

La selección es la etapa más importante del reclutamiento y selección de nuevo personal, es de vital importancia llevar a cabo esta de manera óptima debido a que es el paso vital para la correcta administración de la vacante a ofrecer,

2.2.1 Técnicas de selección.

Las técnicas de selección son las herramientas en las cuales un reclutador se guía para determinar la manera en que se hará la selección final del proceso

2.2.2 Entrevista de selección.

La entrevista de selección es una de las fases críticas del proceso de selección, es donde se da el primer encuentro cara a cara con el candidato, esta es de vital importancia, ya que nos ayuda a analizar el factor humano del candidato de forma directa, aclarando dudas que no pueden ser resueltas a distancia de manera electrónica.

2.2.3 Tipos de entrevista.

Existen dos tipos de entrevista, cada una con sus subtipos:

1. Entrevista personal: este tipo de entrevista se da cara a cara de manera individual, se enfoca a analizar detalladamente al personal, esta se divide en tres subtipos principales:
 - Entrevista dirigida: en este subtipo de entrevista el reclutador realiza preguntas dirigidas a temas concretos acerca de sus conocimientos, habilidades y experiencias previas
 - Entrevista no estructurada: este tipo de entrevista permite elaborar preguntas abiertas y flexibles que permitan conocer el lado mas humano del entrevistado, y así analizar sus habilidades blandas sobre las duras
 - Entrevista técnica: este tipo de entrevista se enfoca únicamente a realizar preguntas acerca del área especializada del puesto de trabajo solicitado
2. Entrevista grupal: en este tipo de entrevista se reúne a los candidatos finales para evaluarlos en conjunto, se busca evaluar la habilidad de crear relaciones interpersonales, así como determinar la capacidad de colaboración de cada individuo, este tipo de entrevista se da mas en campos de trabajo donde no sea

necesaria una alta especialización en determinado campo de trabajo, buscando analizar mas las habilidades de manejo del habla, formas de relacionarse y capacidad de colaboración.

2.2.4 Etapas de la entrevista.

Se consideran 4 etapas fundamentales al momento de realizar una entrevista:

1. Presentación: es el primer contacto que se realiza al momento de realizar la entrevista
2. Desarrollo: el entrevistador inicia las preguntas clave para conocer los detalles de la experiencia laboral, formación académica, habilidades y todo lo relacionado con el puesto de trabajo
3. Resolución de dudas: se discute cualquier duda que pueda quedar después de realizar la fase de desarrollo de la entrevista.
4. Cierre: el entrevistador explica los siguientes pasos a seguir en la fase de selección del proceso

Mapa mental 2.2.4:



2.2.5 Pruebas o exámenes de conocimiento.

Son exámenes que ayudan a determinar las habilidades duras (habilidades principales para realizar la tarea que busca la vacante), estos evalúan áreas específicas del conocimiento.

2.2.6 Test psicológicos, de personalidad y de simulación.

Este tipo de pruebas ayudan al entrevistador a lograr comprender los rasgos de la personalidad, sus metas y ambiciones, así como su manera de trabajar, este test es

importante para saber si su personalidad posee un rasgo que sea beneficio a la área en que ha solicitado pertenecer dentro de la organización.

De la misma manera, estos ayudan a detectar comportamientos que pueden llegar a suponer un problema para los demás elementos dentro de la organización, tales como explosividad, poca aceptación al rechazo, y demás actitudes perjudiciales.

2.2.7 El proceso de selección.

El proceso de selección es una de las fases más relevantes dentro de la gestión de recursos humanos, pues tiene como finalidad identificar, evaluar y elegir al candidato más adecuado para ocupar un puesto dentro de la organización.

De manera general, este proceso inicia después del reclutamiento, cuando ya se cuenta con un grupo de aspirantes interesados. A partir de ese momento se aplican diferentes técnicas e instrumentos para comparar sus competencias, conocimientos, habilidades y actitudes con el perfil requerido para la vacante.

- Recepción y revisión de solicitudes o currículums, donde se filtran los perfiles que cumplen con los requisitos mínimos.
- Aplicación de pruebas o evaluaciones, que pueden ser psicométricas, técnicas o de conocimientos específicos.
- Entrevistas, diseñadas para conocer más a fondo la experiencia, motivaciones y rasgos personales de cada aspirante.
- Verificación de referencias laborales y personales, con el fin de confirmar la información proporcionada.
- Decisión final y contratación, donde se selecciona al candidato que mejor se ajusta a las necesidades de la organización.

2.2.8 Evaluación y control de los resultados.

La evaluación consiste en medir y analizar los logros obtenidos en comparación con los objetivos y metas previamente establecidos. A través de esta fase se determina el grado de eficacia y eficiencia alcanzado, identificando tanto los aciertos como las áreas de oportunidad.

El control de resultados, por su parte, implica establecer mecanismos de seguimiento y retroalimentación continua para asegurar que las actividades se mantengan dentro de los parámetros esperados. Esto supone la aplicación de indicadores de desempeño, reportes periódicos, auditorías o revisiones que permitan detectar desviaciones a tiempo y corregirlas oportunamente.

Conclusión:

En conclusión, el proceso de reclutamiento y selección constituye un elemento esencial para el buen funcionamiento de una organización, ya que de él depende la incorporación de los perfiles más adecuados para cubrir los puestos vacantes. Este procedimiento no solo contribuye a mantener la operatividad de la entidad, sino que también impacta directamente en su crecimiento, productividad y competitividad dentro del mercado.

Al profundizar en su análisis, se evidencia que el reclutamiento y la selección no son actividades simples ni improvisadas, sino que requieren de una planeación cuidadosa y de la aplicación de métodos y estrategias específicas que permitan garantizar la elección del talento humano más competente y alineado con los objetivos organizacionales.

Referencias

Educaweb. (28 de septiembre de 2025). *Educaweb*. Obtenido de

<https://www.educaweb.com/contenidos/laborales/proceso-seleccion-personal/entrevista-trabajo/>

Euroinnova Business School S.L. (27 de septiembre de 2025). *EUROINNOVA*

internacional online education. Obtenido de <https://www.euroinnova.com/blog/que-son-medios-de-reclutamiento>

Font, M. G. (24 de septiembre de 2024). *Grupo castilla*. Obtenido de

https://www.grupocastilla.es/tecnicas-seleccion-personal/#Tecnicas_tradicionales_de_reclutamiento

Integratec. (23 de mayo de 2023). *Integratec*. Obtenido de

<https://www.integratec.com/blog/que-es-el-reclutamiento.html>

People force LTD. (27 de septiembre de 2025). *Peopleforce*. Obtenido de

<https://peopleforce.io/es/hr-glossary/recruitment>