



Unidad 2:
Reclutamiento y Selección.



Autor:

Ingrid del Carmen De La Cruz Hernández

Institución:

Universidad Juárez Autónoma de Tabasco

División Académica de Ciencias Económico Administrativo

Lic en Contaduría Publica

Asignatura:

Estructura e Integración del Capital Humano

Docente:

Cesar Andrés González Hernández

23 de septiembre de 2025

Tabla de contenido

Introducción.....	3
2.1 Reclutamiento.	4
2.1.1 El proceso de reclutamiento.....	4
2.1.2 Los medios de reclutamiento.	7
2.2 Selección.....	8
2.2.1 Técnicas de selección.....	10
2.2.2 Entrevista de selección.	11
2.2.3 Tipos de entrevista.....	12
2.2.4 Etapas de la entrevista.....	12
2.2.5 Pruebas o exámenes de conocimiento.	13
2.2.6 Test psicológicos, de personalidad y de simulación.	14
2.2.7 El proceso de selección.	14
2.2.8 Evaluación y control de los resultados.	16
Mapa mental	17
Conclusión	18
Bibliografía	19

Introducción

El reclutamiento y la selección constituyen procesos fundamentales dentro de la gestión del talento humano, ya que permiten a las organizaciones atraer, identificar y elegir a las personas más adecuadas para ocupar un puesto de trabajo. El **reclutamiento** se centra en la búsqueda y atracción de candidatos mediante diferentes medios y estrategias, asegurando que exista un grupo de postulantes con el perfil requerido. La **selección** se orienta a evaluar las competencias, conocimientos, habilidades y características personales de cada aspirante, con el fin de elegir al candidato más idóneo.

Este tema abarca el análisis de los medios de reclutamiento, las técnicas de selección, las entrevistas en sus diferentes modalidades, así como la aplicación de pruebas de conocimientos y test psicológicos. Se estudian las etapas del proceso de selección y los mecanismos de evaluación de resultados, con el objetivo de garantizar decisiones justas, objetivas y alineadas a las necesidades estratégicas de la organización.

[Ir a la tabla de contenido](#)

2.1 Reclutamiento.

De acuerdo con (Etecé, 2020) El reclutamiento es un conjunto de procedimientos usados en el proceso de convocatoria de personas aptas para un determinado tipo de actividad. Es un concepto muy usado tanto en el ámbito militar como en el laboral, y en todos los ámbitos en los que se requiera suplir una o varias vacantes.

El reclutamiento es el primer paso para atraer personas interesadas en un puesto de trabajo. El número de postulantes que acuden puede ser mayor al número de cupos, por ello, **lo siguiente será realizar la selección más apropiada**, según los requerimientos y competencias solicitadas por la entidad o empresa.

El reclutamiento laboral **es un mecanismo que usa el área de recursos humanos** (ya sea propia o contratada) de una empresa u organización para captar potenciales trabajadores.



Imagen 1. El reclutamiento

2.1.1 El proceso de reclutamiento.

(Etecé, 2020) El proceso de reclutamiento implica que la organización u empresa difunda toda la información necesaria del cargo a ocupar, las competencias necesarias que deben tener los postulantes y la cantidad de vacantes a cubrir.

1. Define la necesidad del reclutamiento

Antes que nada, desde las necesidades internas de la empresa, es necesario **definir qué tipo de profesionales y perfiles se requieren** para dar continuidad al negocio y cumplir con los objetivos estratégicos que se han establecido.

[Ir a la tabla de contenido](#)

2. Determina la posición y el perfil buscado

Para orientar mejor la investigación, hay que analizar con precisión las necesidades de la empresa, y proyectarlas, según el objetivo que se pretenda alcanzar

3. Analiza tus recursos internos

Antes de publicar una oferta laboral dentro del marco de un proceso de reclutamiento externo, asegúrate de que acudir al reclutamiento interno no resulta más pertinente.

4. Redacta y comparte el anuncio

Si ya has determinado que requieres atraer nuevo talento a tu organización, es momento entonces de redactar el anuncio, asegurándote de incluir toda la información importante:

- Título del cargo,
- empresa y ventajas que ofrece trabajar en ella,
- tipo de contrato,
- habilidades y nivel de experiencia requeridos.

5. Clasifica las aplicaciones

Una vez cuentas con un grupo de candidatos interesados en tu oferta, el cual ha postulado, viene el momento de clasificar aquellos perfiles a retener (para ahora o más adelante) y a descartar.

[Ir a la tabla de contenido](#)

6. Realiza pruebas y entrevistas

Cuando ya tienes la lista de perfiles a contactar, es hora de conocer mejor a las personas detrás de cada currículum. El primer filtro puede consistir en una entrevista telefónica o virtual. Posteriormente, vendrá el momento de la entrevista física, junto con las demás partes interesadas

7. Selecciona a la persona indicada

Una vez finalizada la fase de entrevista, es necesario hacer un balance con el futuro equipo para tomar conjuntamente la decisión final del perfil a elegir.

8. Formaliza la contratación

Habiendo definido el perfil idóneo para ocupar el cargo y habiendo puesto al tanto a la persona de la decisión de la empresa, ahora es momento de entrar en la fase de contratación. Dicha etapa debe responder a ciertas formalidades:

- Firma del contrato,
- definición del cronograma de ingreso,
- preparación de actividades de bienvenida,
- programación de exámenes médicos, etc.

9. Integra al nuevo miembro del equipo

La integración e incorporación de los candidatos reclutados es una etapa que no debe descuidarse. Hay que movilizar todos los esfuerzos para acoger bien a las personas y promover su buena integración al equipo.

[Ir a la tabla de contenido](#)

2.1.2 Los medios de reclutamiento.

Según (Etecé, 2020) Los medios de reclutamiento son herramientas, plataformas y canales utilizados por las empresas para atraer candidatos para ocupar puestos vacantes. Incluyen métodos tradicionales como ferias de empleo y anuncios en periódicos, así como plataformas digitales modernas como LinkedIn, Indeed y otras redes sociales.

Portales como LinkedIn, Indeed y Glassdoor lideran el mercado por su capacidad

de conectar empresas con un amplio rango de candidatos de forma directa y rápida. Estas plataformas no solo permiten publicar vacantes, sino que también ofrecen herramientas avanzadas como segmentación por experiencia, habilidades o ubicación, y análisis en tiempo real para evaluar el desempeño de las publicaciones. Además, muchas de ellas incluyen opciones para realizar pruebas de evaluación o entrevistas iniciales dentro de la misma plataforma, optimizando el proceso de selección.



Imagen 2. Estrategias de reclutamiento

[Ir a la tabla de contenido](#)

2.2 Selección.

De acuerdo con (Ortega, 2023) La selección de personal es el proceso que se sigue para la contratación de un empleado en una organización.

Inicia desde que una persona se postula para una vacante o en el momento en el que el reclutador ha encontrado un perfil interesante y culmina con la contratación de un nuevo compañero de trabajo.

El objetivo del proceso es elegir al candidato más valioso para la organización. Sin embargo, todo lo que sucede entre el punto A y el punto B puede variar de empresa a empresa, ya que cada una tiene sus propias políticas internas y formas de reclutar.



Imagen 3. Selección de personal

Para cubrir la vacante se evalúan las cualidades, conocimientos, habilidades o la experiencia para cubrir la vacante que demanda la organización.

Algunas de las razones por las cuales este proceso debe realizarse de la mejor forma posible son:

- **Conseguir trabajadores cualificados:** La selección de personal ayuda a contratar sólo a los candidatos deseables.
- **Reducir el coste de la formación:** Gracias a un buen proceso, se contratarán candidatos cualificados que serán buenos en la comprensión de las técnicas de trabajo.

[Ir a la tabla de contenido](#)

Diferencias	Reclutamiento	Selección de personal
Significado	Es una actividad para establecer contacto entre empleadores y solicitantes.	Es un proceso para elegir a los empleados más competentes y adecuados.
Objetivos	Tener un gran número de candidatos para un puesto de trabajo.	Elegir a los candidatos adecuados para la organización.
Proceso	El reclutamiento anima a los empleados potenciales a postularse para el trabajo.	La selección implica el rechazo de los candidatos que no son adecuados.
Utilidad	Para que el proceso de contratación sea eficaz, las necesidades de la organización se ajustan a las necesidades de los candidatos.	La selección del personal adecuado ayuda a la gerencia a realizar el trabajo de manera efectiva.
Involucra a	El reclutamiento tiene dos aspectos importantes 1. Conocer el número de vacantes a promover. 2. Dirigirse a los posibles candidatos para que presenten su candidatura a dichas vacantes.	El proceso de selección implica la decisión mutua. La organización decide si hacer o no una oferta de trabajo al candidato y el candidato decide si acepta o no la oferta de laboral.

Figura 1. Diferencias entre reclutamiento y selección

[Ir a la tabla de contenido](#)

2.2.1 Técnicas de selección.

(Ortega, 2023) explico “**4 tradicionales técnicas de reclutamiento y selección**

Generalmente, estas son las pruebas más utilizadas en las entrevistas por competencias:

1. Pruebas psicométricas

Evalúan la capacidad del/la candidato para realizar tareas que requieren el dominio de **habilidades específicas y calificaciones**.

2. Test de personalidad

Se utiliza para evaluar las cualidades relacionales, aspectos afectivos y conativos de la **personalidad del/la candidata(a)**

3. Grafología

Aunque empleada como **técnica de simulación**, la evaluación de la escritura a mano como método de reclutamiento, no está científicamente aprobada.

4. IQ Test o test CI

El **test CI (Coeficiente Intelectual)**, o test de inteligencia, busca medir el coeficiente intelectual de las personas, a través de diferentes preguntas. “

[Ir a la tabla de contenido](#)

2.2.2 Entrevista de selección.

De acuerdo con (Ortega, 2023) La entrevista de selección es una **herramienta utilizada durante el proceso de reclutamiento** con el objetivo de evaluar las habilidades del **profesional** que postula para el cargo. Representa una **fase** crucial del proceso, durante la cual el candidato tiene la oportunidad de presentarse, hablar de sus logros y de su experiencia en el área para la cual se ha postulado.

Es un proceso de comunicación basado en **preguntas-respuestas** y simulaciones en las que el lenguaje corporal juega un papel importante.

Durante la entrevista de selección se confirma si la **oportunidad laboral** corresponde con las **expectativas del candidato** y si, a su vez, el **perfil del candidato** se adapta a las **necesidades de la organización**.

1. El entrevistado

- **Demostrar que su perfil y habilidades se adaptan** a lo que la empresa quiere,
- **aclarar sus dudas** con respecto a la posición y a su futuro empleador,
- hacer gala de su mejor actitud con tal de dejar una **imagen positiva**.

2. El entrevistador

- **Encontrarse cara a cara** con el candidato,
- **realizar preguntas** que resalten la personalidad del postulante,
- dejar una **buena impresión de la empresa** y sus valores

[Ir a la tabla de contenido](#)

2.2.3 Tipos de entrevista.

(Ortega, 2023) establece que “Existen diversos factores que determinan el tipo de entrevista que se debe llevar a cabo. Veamos a continuación los cuatro factores principales:

- 1) **El grado de tensión:** este será determinado por el nivel de confianza que se cree al momento de la entrevista, dependiendo del objetivo que se desee alcanzar.
- 2) **La estructura:** una entrevista puede ser dirigida con cierto grado de flexibilidad, de modo que su estructura podrá ser rígida, flexible o un poco de ambas.
- 3) **El momento:** dependiendo del momento del proceso de reclutamiento en el que se lleve a cabo la entrevista está suele variar. Puede ser una entrevista preliminar, de selección propiamente dicha o de contratación.
- 4) **El número de participantes:** la cantidad de personas que participan en la entrevista puede variar. Es posible ver entrevistas con uno o varios entrevistados al mismo tiempo, o con uno o varios entrevistadores al mismo tiempo o consecutivamente. “

2.2.4 Etapas de la entrevista.

(Ortega, 2023) detalla que “Una entrevista de selección **debe ser preparada con antelación** (tanto por el entrevistador como por el entrevistado) para alcanzar los objetivos establecidos.

[Ir a la tabla de contenido](#)

1. Preparación

El entrevistador debe planificar el desarrollo de la entrevista para **mantener el control** de la misma y obtener las respuestas y los datos que desea. Asimismo, debe **conocer el perfil** del candidato para ser más acertado con las preguntas.

2. Desarrollo

- Ser puntual, n el caso de los candidatos, se recomienda llegar al menos **5 minutos antes de la hora** fijada, de esta manera se evitan imprevistos y se tiene el tiempo de familiarizarse con el entorno
- cuidar la apariencia y vestirse acorde con la situación.

3. Después de la entrevista:

Es el momento de **evaluar** con detalle los resultados de la entrevista:

- Qué ha salido mal y qué ha salido bien,
- cuál ha sido la situación más desafiante. ''

2.2.5 Pruebas o exámenes de conocimiento.

Según (Ortega, 2023) Es la mejor manera de evaluar los conocimientos de alguien. Una prueba de conocimientos online tiene la gran ventaja de no tener que corregir manualmente las respuestas. También es la mejor manera de mejorar la autonomía de tu público, al mismo tiempo que vigila sus progresos.

[Ir a la tabla de contenido](#)

Las pruebas de conocimiento también pueden ser laborales, y suelen consistir en preguntas diseñadas para evaluar la experiencia técnica o profesional en áreas de conocimiento específicas. Las pruebas de conocimientos laborales evalúan lo que una persona sabe en el momento de realizar la prueba.

2.2.6 Test psicológicos, de personalidad y de simulación.

Se considera test psicológico a **toda aquella prueba, método o instrumento utilizado con el fin de evaluar o medir** una o más de una de las diferentes características que forman parte de la psique del individuo. Test de personalidad sirve para **Medir dichos patrones de comportamiento**, creencias, emociones y pensamientos permite hacernos una idea de la manera de ser de la persona evaluada, así como la manera cómo suele ver o actuar en el mundo. La simulación es un **método de investigación utilizado en psicología y otras ciencias para estudiar el comportamiento de los seres humanos.**

2.2.7 El proceso de selección.

De acuerdo con (Ortega, 2023) El proceso de selección es el conjunto de pasos y actividades que una empresa lleva a cabo para reclutar, evaluar y elegir a los candidatos más adecuados para un puesto vacante. Este proceso implica **identificar las necesidades de la empresa, atraer a posibles candidatos, evaluar sus habilidades y competencias, y tomar decisiones informadas** de contratación.

1. **Reclutamiento y análisis de necesidades:** en esta fase, la empresa identifica las necesidades de contratación y desarrolla estrategias para atraer a posibles candidatos.
2. [Ir a la tabla de contenido](#)

3. **Evaluación de candidatos:** durante esta fase, se revisan las solicitudes recibidas y se evalúan las habilidades y competencias de los candidatos.
4. **Pruebas y evaluaciones:** en esta etapa, se pueden realizar pruebas de habilidades, evaluaciones psicométricas u otros tipos de pruebas para evaluar a los candidatos de manera más precisa.
5. **Entrevistas finales:** los candidatos seleccionados son entrevistados por el equipo de contratación para determinar su idoneidad para el puesto.
6. **Referencias y verificación de antecedentes:** se realizan verificaciones de referencias y antecedentes laborales para confirmar la información proporcionada por los candidatos.
7. **Oferta y negociación:** se hace una oferta de empleo al candidato seleccionado, y se negocian los términos del contrato, incluyendo salario, beneficios y condiciones de trabajo.
8. **Onboarding y integración:** una vez que el candidato acepta la oferta, se lleva a cabo el proceso de integración en la empresa, que incluye la orientación, el entrenamiento y la asignación de responsabilidades.

2.2.8 Evaluación y control de los resultados.

De acuerdo con (Ortega, 2023) la evaluación y el control se refieren a la medición y supervisión continua del rendimiento de la empresa. Esto implica analizar datos, comparar resultados con objetivos y tomar medidas correctivas cuando sea necesario.

la evaluación y el control se refieren a la medición y supervisión continua del rendimiento de la empresa. Esto implica analizar datos, comparar resultados con objetivos y tomar medidas correctivas cuando sea necesario.



Imagen 2. Mapa mental

[Ir a la tabla de contenido](#)

Conclusión

El proceso de **reclutamiento y selección** es fundamental para que las organizaciones cuenten con el talento adecuado. Permite atraer candidatos, evaluar sus cualidades, conocimientos, habilidades y experiencia, y elegir al más idóneo para la vacante. Cada empresa adapta el proceso según sus necesidades, pero siempre con el objetivo de garantizar decisiones justas y efectivas que contribuyan al crecimiento y éxito de la organización.

[Ir a la tabla de contenido](#)

Bibliografía

Etecé, E. e. (2020). *Reclutamiento*. <https://concepto.de/reclutamiento/>.: Enciclopedia Concepto.

Ortega, C. (2023). *Selección de personal: Qué es y cómo hacerla correctamente*.
<https://www.questionpro.com/blog/es/seleccion-de-personal/>: question pro.

[Ir a la tabla de contenido](#)

