



Universidad Juárez Autónoma De Tabasco

División Académica De Ciencias Económico Administrativas,



Informe De Lectura:

Unidad 2: Reclutamiento y Selección

Leydi Victoria Ricardez Badal

C0102028: Estructura E Integración del Capital Humano

Dr. César Andrés Hernández González

26 de Septiembre de 2025

Contenido

Introducción	3
Síntesis 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	5
2.2 Selección	6
2.2.1 Técnicas de selección	6
2.2.2 Entrevista de selección.	6
2.2.3 Tipos de entrevista	7
2.2.4 Etapas de la entrevista	7
2.2.5 Pruebas o exámenes de conocimiento	8
2.2.6 Test psicológicos, de personalidad y de simulación	9
2.2.7 El proceso de selección	9
2.2.8 Evaluación y control de los resultados.	10
Anexo: Mapa Mental tema 2.1.1 Proceso de Reclutamiento	11
Conclusión	12
Referencias	13

Introducción

En este informe se presenta una breve explicación sobre los temas correspondientes a la unidad 2: “Reclutamiento y Selección”, en donde se abordaron temas importantes relacionados con el proceso de contratación de los trabajadores como son entrevistas de selección, tipos de entrevistas, proceso de selección, entre otros factores que nos ayudan a conocer más sobre cómo es la fase principal de una contratación y su importancia dentro de las empresas.

Síntesis Unidad 2: Reclutamiento Y Selección

2.1 Reclutamiento

Para (Chiavenato, 2011) El Reclutamiento es un conjunto de técnicas y procedimientos cuya función es atraer candidatos potencialmente calificados y capaces para ocupar puestos dentro de la organización. Es básicamente un sistema de información mediante el cual la organización divulga y ofrece al mercado de RH oportunidades de empleo que pretende llenar. Para que el reclutamiento sea eficaz, debe reclutar suficientes candidatos para abastecer de manera adecuada el proceso de selección. Es decir, el reclutamiento busca proporcionar la materia prima básica (candidatos) para el funcionamiento de la organización.

Las personas y las organizaciones conviven en un interminable proceso dialéctico; se entrelazan en un continuo e interactivo proceso de atracción. Es decir, los individuos atraen y seleccionan organizaciones, conociendo detalladamente información acerca de ellas, asimismo éstas atraen individuos y recaudan información acerca de ellos para tomar una decisión en cuanto a su selección.

2.1.1 El proceso de reclutamiento.

(Castaño Collado, 2013) menciona que, a partir del estudio del mercado de trabajo se inicia el proceso de Reclutamiento, el cual busca determinar las fuentes a utilizar (internas, externas o ambas) para la localización y atracción de candidatos altamente calificados; y la tasa de candidatos preseleccionados estimada como conveniente para empezar el proceso de Selección.

Asimismo, (Chiavenato, 2011) establece el uso de tres etapas para el proceso de reclutamiento:

1. Investigación interna de las necesidades.

Es una identificación de las necesidades de recursos humanos de la organización de corto, mediano y largo plazo. Establece de manera inmediata las necesidades de la empresa y sus planes de crecimiento y desarrollo, lo que sin duda implica nuevos aportes de recursos humanos. Se debe incluir a todas las áreas y niveles de la organización para a manera de apoyo para reflejar las necesidades como trabajadores, así como el perfil y características que los nuevos integrantes deberán tener y ofrecer.

2. Investigación externa del mercado.

Es una investigación del mercado de RH con objeto de segmentarlo y diferenciarlo cuyo objetivo es facilitar su análisis y selección. Se remarcen dos factores importantes: la segmentación del mercado de RH y la identificación de las fuentes de reclutamiento.

Por segmentación del mercado se entiende la división del mercado en segmentos o clases de candidatos con características definidas, para después analizarlos y abordarlos de manera específica. La segmentación se enfoca en los intereses específicos de la empresa. Si la técnica de reclutamiento fueran anuncios en los periódicos, sin duda el periódico elegido para reclutar ejecutivos sería diferente del elegido para reclutar obreros.

3. Definición de las técnicas de reclutamiento.

- a) La identificación adecuada de las fuentes de reclutamiento permite a la organización:
- b) Aumentar el rendimiento del proceso de reclutamiento y elevar así la proporción de candidatos/empleados elegidos para la selección, así como la proporción de candidatos/empleados admitidos.
- c) Reducir la duración del proceso de selección al ser más rápido y eficaz.
- d) Reducir los costos operativos de reclutamiento por medio del ahorro en la aplicación de sus técnicas y en la eficacia en la búsqueda de talentos.

2.1.2 Los medios de reclutamiento

Para (Chiavenato, 2011) las fuentes de reclutamiento son las áreas del mercado de recursos humanos exploradas por los mecanismos de reclutamiento. En otras palabras, el mercado de recursos humanos presenta diversas fuentes de RH que deben diagnosticarse y localizarse para después influir en ellas por medio de múltiples técnicas de reclutamiento que atraigan a candidatos para atender sus necesidades. El mercado de RH consta de un conjunto de candidatos tanto los que poseen empleos y desean cambiar de empresa, los que se encuentran desempleados e inclusive los mismos trabajadores de la organización que buscan subir de puesto. A esto se deben los dos medios de reclutamiento: el interno y el externo. El reclutamiento externo se dirige a candidatos, reales o potenciales, disponibles o empleados en otras empresas, en cambio el reclutamiento interno se dirige a candidatos, reales o potenciales, empleados sólo en la propia empresa; su consecuencia es el procesamiento interno de recursos humanos.

2.2 Selección

Del mismo modo, (Chiavenato, 2011) habla sobre la selección de personal que forma parte del proceso de provisión de recursos humanos, y es el paso que sigue al reclutamiento. El reclutamiento y la selección de recursos humanos deben considerarse dos fases de un mismo proceso: el ingreso de recursos humanos a la organización. Mientras que el reclutamiento busca atraer la atención de una gran mayoría de candidatos, la selección hace lo opuesto, ya que determina y elige cuales son los candidatos mejor calificados para el puesto. Así, el objetivo básico del reclutamiento es abastecer al proceso de selección de su materia prima: candidatos.

El propósito principal de la selección es escoger y clasificar a los candidatos adecuados para las necesidades de la organización.

2.2.1 Técnicas de selección

“El proceso selectivo debe proporcionar no sólo un diagnóstico, sino sobre todo un pronóstico de esas dos variables. No sólo debe dar una idea actual, sino también una proyección del aprendizaje y nivel de realización futuro” (Chiavenato, 2011).

Este autor establece 4 técnicas de selección:

1. Entrevistas de selección: Pueden ser dirigidas (con orientación determinada) o no dirigidas (sin orientación, o libre)
2. Pruebas de conocimientos o habilidades: Pueden ser generales (de cultura general, de idiomas) o específicas (de cultura profesional, de conocimientos técnicos)
3. Exámenes psicométricos: De aptitudes ya sean generales o específicos.
4. Exámenes de personalidad: Expresivos (PMK), Proyectivos (de árbol, Rorschach, TAT, Szondi), Inventarios (de motivación, frustración o interés).
5. Técnicas de Simulación: De Psicodrama o Dramatización.

2.2.2 Entrevista de selección.

Para (Chiavenato, 2011) es la técnica de selección más común en las empresas grandes, medianas y pequeñas. Aunque por muchos no sea considerada una técnica, es la que mayor influencia tiene en la decisión final respecto del candidato. La entrevista personal no solo sirve como filtro inicial en el reclutamiento, tiene una gran influencia en la selección de personal, en la asesoría y orientación profesional, en la evaluación del desempeño, en la separación, etcétera. En todas estas situaciones se debe entrevistar

con habilidad y tacto para crear un ambiente cómodo para el candidato y obtener los resultados esperados.

La entrevista es el método más común en la selección de personal al ser solo un proceso de comunicación entre dos o más personas que interactúan: el entrevistador o entrevistadores y, el entrevistado o entrevistados. Es una prueba en donde se determina si el candidato es apto con base en una serie de estímulos y reacciones.

2.2.3 Tipos de entrevista

(Furiati Orta, García Flores, & Bautista Velasco, 2021) mencionan que existen 4 tipos de entrevistas:

- De preselección: este tipo de entrevista se usa únicamente para verificar la información del currículum. Aquí se eligen a los candidatos que pasarán a una segunda ronda de entrevistas.
- De grupo: como su nombre lo indica participa un grupo, no sólo colaboradores de recursos humanos, también de otras áreas de la empresa e incluso puede participar el jefe inmediato de la vacante. Este tipo de entrevista ayuda a que los encargados de departamento que conocen más acerca de la vacante determinen que candidatos están mejor calificados.
- De panel: en esta entrevista participan más personas del área de recursos humanos de la empresa que también te harán preguntas.
- Por competencias: es el tipo de entrevista en el que además de abordar aspectos como el nivel educativo o la experiencia laboral, se enfocarán en ver la manera que tienes de relacionarte, la forma en la que trabajas en equipo, y estarán muy atentos a tus respuestas acerca de cómo solucionarías situaciones de emergencia, planteándote problemáticas o escenarios específicos.

2.2.4 Etapas de la entrevista

(Chiavenato, 2011) menciona que la entrevista de selección requiere cuidados especiales que favorezcan su perfeccionamiento. Su desarrollo atraviesa cinco etapas:

1. Preparación de la entrevista

La entrevista necesita cierta preparación o planeación que permita determinar, el tipo de entrevista (estructurada o libre) adecuada a los objetivos, lectura preliminar del

curriculum vitae del candidato, la mayor cantidad posible de información del candidato y sobre todo la mayor cantidad posible de información sobre el puesto vacante.

Esto es de suma importancia para que el entrevistador verifique y compare con relativa precisión la adecuación de los requisitos necesarios para el puesto con las características personales del candidato. Así, el entrevistador opera como instrumento de comparación entre lo que el puesto exige y lo que el candidato ofrece.

2. Ambiente

Busca que la entrevista se desarrolle en un ambiente apto para los candidatos, teniendo dos factores clave:

Ambiente físico: se basa en buscar un lugar adecuado para el desarrollo de la entrevista, lo recomendable es un cuarto espacios y ventilado.

Ambiente psicológico: se basa en los comportamientos y actitudes que se le dan al candidato, lo que se busca es que se sienta cómodo y seguro.

3. Desarrollo de la entrevista

La entrevista en sí es la etapa fundamental del proceso, en la cual se intercambia la información que desean los dos participantes: el entrevistador y el entrevistado.

4. Evaluación del candidato

Inmediatamente después de que el entrevistado abandone la sala, el entrevistador debe empezar con la tarea de evaluarlo. Si no hizo anotaciones, debe poner por escrito los aspectos más importantes.

5. Cierre de la entrevista

La entrevista debe iniciarse y fluir con libertad, sin timidez. Es una conversación amable y controlada. Su cierre debe ser elegante: el entrevistador debe hacer una señal clara que indique que la entrevista terminó y darle el espacio al candidato para resolver sus dudas.

2.2.5 Pruebas o exámenes de conocimiento

Para (Chiavenato, 2011) 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. Buscan medir el grado de conocimiento profesional o

técnico que exige el puesto (nociones de contabilidad, de informática, de ventas, de tecnología, de producción, etc.) o el grado de capacidad o habilidad para ciertas tareas (destreza como chofer de camión, capturista, telefonista, operario de máquina, para utilizar una calculadora, etcétera).

2.2.6 Test psicológicos, de personalidad y de simulación

(Chiavenato, 2011) menciona que los tests psicológicos se enfocan sobre todo en las aptitudes, con objeto de generalizar y prever el comportamiento en determinado tipo de trabajo, se basan en las diferencias individuales, sean físicas o de personalidad. Analizan la variación de las aptitudes en un individuo en relación con el conjunto de personas tomadas como estándar de comparación. Así, los resultados de los tests de una persona se comparan con las estadísticas de resultados, con lo que se les da un valor en percentiles en relación con el estándar de comparación.

Asimismo, los tests de personalidad sirven para analizar los distintos rasgos de la personalidad, sean determinados por el carácter (adquiridos o fenotípicos) o por el temperamento (innatos o genotípicos). Tanto la aplicación como la interpretación de los tests de personalidad exigen la participación de un psicólogo.

Sin embargo, las técnicas de simulación pasan del estudio individual y aislado al estudio en grupo, y del método exclusivamente verbal o de realización a la acción social. Su punto de partida es el drama, que significa reconstruir en un escenario que establece vínculos habituales o establece nuevos. Actúa en el aquí y el ahora como en su vida cotidiana, lo que permite analizar y diagnosticar su propio esquema de conducta.

2.2.7 El proceso de selección

Para (Chiavenato, 2011) 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. Entre las principales opciones para el proceso de selección están:

2.2.8 Evaluación y control de los resultados.

Según (Chiavenato, 2011) 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, etcétera. La eficacia consiste en obtener resultados y lograr los objetivos: convocar a los talentos más destacados para la empresa y, sobre todo, colaborar para que ésta sea cada vez mejor con nuevas adquisiciones de personal.

Anexo: Mapa Mental tema 2.1.1 Proceso de Reclutamiento



Conclusión

En resumen, el reclutamiento y selección son fundamentales en toda organización ya que más allá de ser solo un proceso de contratación, es el primer contacto que se tienen con los candidatos y asimismo es el primer contacto de ellos con la empresa es por ellos que el reclutamiento y selección son aspectos clave para que la organización pueda contratar a los candidatos mejor calificados para el puesto. Esto es de vital importancia ya que como ya vimos en la unidad 1, el capital humano es lo que le da vida a nuestra empresa y entre mejor sea su desempeño, podremos lograr las metas de la empresa.

Referencias

- Castaño Collado, M. G. (2013). *Guía técnica y de buenas prácticas en reclutamiento y selección de personal (R&S)*. Madrid, España: Colegio Oficial de la Psicología de Madrid.
- Chiavenato, I. (2011). *ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS: El capital humano de las organizaciones*. México, D.F: Mc Graw Hill.
- Furiati Orta, A., García Flores, I., & Bautista Velasco, J. D. (2021). *ORIENTACIÓN EDUCATIVA: La entrevista laboral*. Obtenido de DGETAYCM: <https://dgetaycm.sep.gob.mx/storage/recursos/2022/08/kqxFUBENw8-6%20La%20entrevista%20laboral.pdf>