



**UNIVERSIDAD JUÁREZ
AUTÓNOMA DE TABASCO**

“ESTUDIO EN LA DUDA. ACCIÓN EN LA FE”



**UNIVERSIDAD JUÁREZ AUTÓNOMA DE TABASCO
DIVISIÓN ACADÉMICA DE CIENCIAS ECONÓMICO
ADMINISTRATIVAS**

LIC. CONTADURÍA PÚBLICA 2025

Alumno

Diego Ovando De La Cruz

Matricula

222B38175

Correo Electrónico

diegoovandodelacruz7@gmail.com

Nombre de la Activad desarrollada

UNIDAD 2: RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN.

Asignatura

Estructura E Integración Del Capital Humano

Grado: 7ro Grupo: C0102028 RLCP

Fecha de entrega: 26/ 09/2025

CONTENIDO

UNIDAD 2: RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN.....	1
INTRODUCCION	3
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.....	4
2.2 Selección.	4
2.2.1 Técnicas de selección.....	5
2.2.2 Entrevista de selección.....	5
2.2.3 Tipos de entrevista.....	5
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

INTRODUCCION

En este informe de lectura se hablará sobre el reclutamiento y la selección de personal, estos son procesos que nos ayudan buscar talentos humanos, ya que permiten a las organizaciones atraer y elegir a los candidatos más capacitados para ocupar cargos disponibles. Contar con un sistema efectivo de reclutamiento y de selección se ha convertido en un factor estratégico para garantizar el éxito y la sostenibilidad de las empresas. Estos procesos no solo buscan cubrir una necesidad operativa, sino también fortalecer el capital humano mediante buscando mejores habilidades, así favoreciendo la competencias y valores individuales con los objetivos organizacionales.

UNIDAD 2: RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN.

2.1 Reclutamiento.

“Cuando se habla de reclutar al personal para un puesto determinado, primero se debe de conceptualizar qué es reclutar, porque lo que lo pondrá en marcha es por un lado la función que esta tiene y por otro el proceso que lo guía, estableciéndose este como un programa permanente y sistemático” (Guth, 2014)

2.1.1 El proceso de reclutamiento.

El proceso de reclutamiento y selección de personal es un conjunto de etapas o pasos que tienen como objetivo el reclutar y seleccionar, esto significa que no solo depende del encargado de la atracción de talento, sino de todos los que se involucran en la cadena del mismo, desde quien lo solicita, el jefe inmediato, presupuesto o área financiera, el área de la administración de personal, área de nóminas, etc. porque es necesario que la responsabilidad sea compartida.

2.1.2 Los medios de reclutamiento.

Los medios de reclutamiento “son las formas o conductos a través de los cuales se busca interesar y atraer a posibles candidatos para que ocupen una vacante dentro de la organización”.

Los medios de reclutamiento más convencionales son:

- Solicitud oral y escrita dirigida a los trabajadores
- Anuncios en el periódico y revistas
- Radio y Televisión
- Folletos y boletines
- Vía telefónica
- Internet

2.2 Selección.

El seleccionar de acuerdo con Guth (2014), es un proceso natural de la vida misma, porque implica que debe hacerse una comparación entre el parámetro

ideal que se tiene contra aquellos elementos que se están seleccionando. Lo mismo sucede en recursos humanos, se cuenta con un parámetro ideal de lo que se espera y que se encuentra plasmado en el perfil de puesto y se comparan las diferentes características de una o varias personas con este mismo para poder encontrar a la persona ideal que ocupará la vacante.

2.2.1 Técnicas de selección.

Las técnicas de selección son métodos utilizados por las organizaciones para evaluar y elegir a los candidatos más adecuados para un puesto y pueden ser de diferentes métodos.

2.2.2 Entrevista de selección.

Las entrevistas es un proceso de los más útiles para llevar a cabo la selección del personal, la mayoría de las empresas las utilizan para todos los niveles. Por otra parte, nos sirve para seleccionar a la persona ideal para el puesto, pero su estructura nos debe permitir asegurar que se realice de tal forma que garantice que las preguntas estén basadas en las características del puesto a ocupar.

2.2.3 Tipos de entrevista.

Entrevista no estructurada: El entrevistador plantea preguntas abiertas, perspicaces y astutas. Aquí se trata de motivar al entrevistado para que sea el que hable más. Este tipo de entrevista requiere de más tiempo debido a que la información al no estar estructurada da como resultado más información que el entrevistador deberá de cuidar.

Entrevista estructurada: El entrevistador tiene una serie de preguntas que se encuentran relacionadas entre sí, para el puesto en particular que se le presenta al entrevistado, aquí el entrevistador tiene una mayor actuación al poder realizar preguntas encauzadas a obtener información específica

Entrevista conductual: es la entrevista de descripción de patrones de comportamiento, se les pide a los entrevistados que realicen una descripción de alguna tarea que haya realizado en su trabajo o situación anterior, que sea

relevante para el puesto actual que están solicitando, esto se basa en que el comportamiento anterior predice el comportamiento futuro.

Entrevista situacional: Esta se fundamenta en la teoría del establecimiento de metas, se le describe al entrevistado situaciones hipotéticas que están relacionadas con el trabajo y se le pide responder ante el contexto y se basa en el supuesto de que la intención para comportarse pronostica el comportamiento futuro.

Entrevista inicial o de ingreso: El propósito en la entrevista de ingreso es obtener información del entrevistado que determine si éste presenta las características necesarias y el deseo para poder desarrollarse en el puesto que se requiere.

2.2.4 Etapas de la entrevista.

Estas entrevistas cuentan con cinco etapas que son (Grados y Sánchez, 2017):

Apertura: Es cuando se recibe formalmente al entrevistado, se lleva a cabo por primera vez el conocimiento del entrevistado y del entrevistador.

Rapport: Es la forma afectiva de comunicación en que se desarrollará la entrevista, si esta es adecuada, el rapport disminuirá la ansiedad del entrevistado, se crea un ambiente de mejor clima y de confianza

Desarrollo: En esta etapa es donde se adquiere la mayor cantidad de información que se requiere del candidato, se toman en cuenta sus conductas y actitudes, se obtiene información relevante del entrevistado que apoya a tomar una mejor decisión sobre su solicitud al puesto, pero también es necesario informar al entrevistado acerca de que la empresa espera de él.

Clímax: Aquí la información que se obtendrá será más relevante ya que supone que hay un clima de más confianza y de seguridad, tratando de seguir un orden en las preguntas, así como preguntas exploratorias, se podrán hacer anotaciones, mencionando al candidato que se harán algunos apuntes, dejando hablar más al candidato para ahondar más en sus ocupaciones, concepto de sí mismo y metas

Cierre: Hay que tomar en cuenta el tiempo que se requiere para realizar la despedida que serán de tres a cinco minutos para decirle al entrevistado que se acerca el final y realizar preguntas que sean relevantes y le sirvan de apoyo para que el candidato realice un mejor cierre e informarle de los pasos a seguir de lo que puede suceder y en caso de no ser aceptado orientarlo de tal manera que se sienta que valió la pena estar ahí

2.2.5 Pruebas o exámenes de conocimiento.

Según Chiavenato; son instrumentos para evaluar objetivamente los conocimientos y habilidades adquiridos a través del estudio, de la práctica del ejercicio. Buscan medir el grado de conocimiento profesional o técnico que exige el puesto o el grado de capacidad o habilidad para ciertas tareas. Pueden ser clasificadas de formas distintas, de acuerdo con la manera en la que se aplican las pruebas: orales y escritas

2.2.6 Test psicológicos, de personalidad y de simulación.

Tiene como objetivo cuantificar (darle un valor) a las diferencias individuales de los sujetos en atributos y/o conductas y hacer descripciones de la persona en diferentes aspectos, esto es, se obtiene la información que no se puede retomar de la observación de la conducta, por lo cual se requiere de una prueba psicológica que se encuentre estandarizada.

2.2.7 El proceso de selección.

El proceso de selección tiene varios pasos que deben seguirse para ver quien cubrirá un puesto vacante. Este número de pasos es variable dependiendo del giro y el tamaño de la empresa, como también de sus necesidades en cuanto al tiempo para cubrir tal vacante.

2.2.8 Evaluación y control de los resultados.

Son procesos fundamentales en la gestión de proyectos y organizaciones, que permiten medir el desempeño y asegurar el cumplimiento de los objetivos establecidos. En toda organización toda persona debe recibir una supervisión respecto a su desempeño y a como ha venido evolucionando en la compañía para saber en qué son fuertes y como pueden potenciar en función de cumplir objetivos para la compañía.

MAPA MENTAL



CONCLUSIÓN

Para concluir el proceso de reclutamiento y selección es fundamental para cualquier organización, ya que nos permitirá a cumplir con los objetivos de la empresa, ya que nos permite atraer, identificar y contratar a los candidatos más adecuados para cada puesto. Un reclutamiento eficiente garantiza una base sólida de talento, mientras que una selección bien estructurada minimiza los errores, en las contrataciones de personas no adecuadas para los puestos y favorece la integración de empleados que se alineen con los valores, objetivos y cultura de la empresa

REFERENCIAS

- Catarina. (s.f.). *Metodologías de seleccion de personal*. Obtenido de https://catarina.udlap.mx/u_dl_a/tales/documentos/lis/camargo_m_d/capitulo2.pdf
- Claudia García Hernández, I. G. (Diciembre de 2022). *Reclutamiento y Selección de Personal*. Obtenido de ITSON: <https://www.itson.mx/publicaciones/Documents/ciencias-sociales/Reclutamiento%20y%20Selecci%3bn%20de%20Personal.pdf>
- MOSQUERA, J. D. (2019). *TÉCNICAS DE SELECCIÓN DE PERSONAL* . BOGOTÁ D.C. : FUNDACIÓN UNIVERSIDAD DE AMÉRICA .