



UNIVERSIDAD JUÁREZ AUTÓNOMA DE TABASCO

“ESTUDIO EN LA DUDA. ACCIÓN EN LA FE”



División Académica de Ciencias Económico-Administrativas

Licenciatura en Contaduría Pública.

UNIDAD II

Estructura e integración de capital humano

Kristell Benítez Torres

Cesar Andrés Gonzales Hernández

25 de septiembre de 2025

Índice.

Unidad II

2.1 Reclutamiento	3
2.1.1 El proceso de reclutamiento	3
2.1.2 Los medios de reclutamiento	3
2.2 Selección.....	4
2.2.1 Técnicas de selección	4
2.2.2 Entrevista de selección	5
2.2.3 Tipos de entrevista.....	5
2.2.4 Etapas de la entrevista.....	5
2.2.5 Pruebas o exámenes de conocimiento	6
2.2.6 Test psicológicos, de personalidad y de simulación	6
2.2.7 El proceso de selección	6
2.2.8 Evaluación y control de los resultados	7
Mapa mental.....	7
Referencias bibliográficas.....	8

2.1 Reclutamiento

El reclutamiento se refiere a un conjunto de actividades diseñadas para atraer a los potenciales candidatos calificados a una organización. Este es el paso inicial en el proceso para cubrir las necesidades de personal siendo un proceso de doble vía: por un lado, la empresa divulga sus oportunidades de empleo y, por el otro, el candidato se interesa en las mismas. Es crucial para que un reclutamiento sea exitoso, ya que sin un número adecuado de candidatos, el proceso de selección posterior se vuelve ineficiente.

2.1.1 El proceso de reclutamiento

El proceso de reclutamiento debe ser planificado cuidadosamente. Según Idalberto Chiavenato, la planificación responde a tres preguntas fundamentales:

¿Qué necesita la organización en términos de personas?

¿Qué ofrece el mercado de recursos humanos?

¿Qué técnicas de reclutamiento se deben emplear?

Este proceso se compone de las siguientes etapas principales:

1. Identificación de la necesidad: Surge a partir de una vacante por expansión, rotación, jubilación o nuevos proyectos. Se define el perfil del puesto, incluyendo conocimientos, habilidades, experiencia y competencias.
2. Planificación: Se determinan los objetivos, estrategias y fuentes de reclutamiento (internas o externas), asignando los recursos necesarios.
3. Divulgación de la vacante: Se publica el puesto con detalles sobre los requisitos, funciones y beneficios.
4. Atracción y recepción de candidatos: Se reciben currículums, solicitudes y se mantiene una comunicación profesional con los postulantes.

2.1.2 Los medios de reclutamiento

Los medios de reclutamiento se clasifican principalmente en dos tipos:

- Reclutamiento interno: Se enfoca en los candidatos que ya forman parte de la organización. Incluye la promoción (mover a un empleado a un puesto superior), la transferencia

(cambiar a un empleado a un puesto del mismo nivel) y los programas de desarrollo interno. Este tipo de reclutamiento es beneficioso ya que motiva a los empleados y reduce costos.

- Reclutamiento externo: Busca candidatos fuera de la organización. Algunos de los medios más comunes son:

- Anuncios de empleo: Publicaciones en periódicos, revistas especializadas o sitios web de empleo.

- Agencias de empleo y consultoras de personal: Empresas especializadas en la búsqueda de candidatos.

- Ferias de empleo: Eventos donde las empresas se reúnen para reclutar directamente a los candidatos.

- Universidades y escuelas técnicas: Reclutamiento de recién egresados a través de bolsas de trabajo y ferias universitarias.

- Referencias de empleados: Los actuales empleados recomiendan a conocidos o amigos para las vacantes.

- Redes sociales profesionales: Plataformas como LinkedIn son fundamentales para atraer y contactar a profesionales.

2.2 Selección

La selección de personal es el proceso por el cual pasan todos los candidatos para identificar al más adecuado para un puesto de trabajo entre los postulantes atraídos durante el reclutamiento. Tiene como objetivo identificar a la persona que no solo posee las habilidades y la experiencia necesarias, sino que también encajará con la cultura y la dinámica de la empresa.

2.2.1 Técnicas de selección

Las técnicas de selección conforman un conjunto de herramientas y métodos que permiten a la empresa evaluar a los candidatos identificados durante el reclutamiento, esto con el objetivo fundamental de detectar su potencial desempeño y su capacidad de adaptación al puesto de trabajo. De acuerdo con Chiavenato, la selección es esencialmente un proceso de comparación y decisión entre dos variables que las define como “los requisitos del cargo” y “el perfil de las personas”.

2.2.2 Entrevista de selección

La entrevista de selección es una conversación estructurada o semiestructurada entre el entrevistador y el candidato. Es la fase crucial para profundizar en las habilidades, motivaciones y la personalidad del aspirante.

2.2.3 Tipos de entrevista

Existen varios tipos de entrevistas, que se pueden combinar para una evaluación más completa:

- Entrevista estructurada: Sigue un guion de preguntas predefinido que se aplica a todos los candidatos. Facilita la comparación de respuestas.
- Entrevista no estructurada: No sigue un guion fijo. El entrevistador hace preguntas abiertas y permite que la conversación fluya de manera más natural.
- Entrevista semiestructurada: Es la más común, combina elementos de las dos anteriores. Hay un guion base, pero se pueden hacer preguntas adicionales para profundizar en temas específicos.
- Entrevista por competencias (conductual): Se basa en la premisa de que el comportamiento pasado predice el comportamiento futuro. Utiliza la técnica STAR (Situación, Tarea, Acción, Resultado) para que el candidato narre experiencias concretas.
- Entrevista en panel: Varios entrevistadores entrevistan a un solo candidato a la vez.

2.2.4 Etapas de la entrevista

Una entrevista de selección se puede dividir en varias etapas clave:

- Preparación: El entrevistador revisa el CV y la descripción del puesto.
- Apertura y presentación: Se establece un ambiente de confianza. El entrevistador se presenta y explica el propósito de la entrevista.
- Desarrollo: El entrevistador realiza las preguntas principales para evaluar las competencias del candidato.
- Cierre: El candidato tiene la oportunidad de hacer preguntas sobre el puesto o la empresa.

- Evaluación: El entrevistador anota y evalúa las respuestas del candidato, comparándolas con los requisitos del puesto.

2.2.5 Pruebas o exámenes de conocimiento

Estas pruebas evalúan el nivel de conocimiento técnico y profesional del candidato. Están diseñadas para medir lo que el candidato "sabe". Los exámenes pueden ser orales o escritos y se enfocan en los conocimientos específicos requeridos para el puesto, como habilidades en software, idiomas, o normativas.

2.2.6 Test psicológicos, de personalidad y de simulación

Test psicológicos y de aptitud: Miden la capacidad intelectual, el razonamiento, la aptitud verbal, numérica y espacial. Ejemplos incluyen el Test de Raven o el 16PF (Cuestionario de Personalidad de 16 factores).

Test de personalidad: Buscan identificar rasgos de carácter, motivación, estilo de trabajo y la capacidad del candidato para adaptarse a un entorno laboral específico.

Técnicas de simulación: Recrean situaciones del día a día laboral para observar cómo se desenvuelve el candidato. Incluyen las dinámicas de grupo, el juego de roles y los assessment centers, que evalúan habilidades como el liderazgo, la comunicación y el trabajo en equipo.

2.2.7 El proceso de selección

El proceso de selección es la secuencia de pasos que se siguen para elegir al mejor candidato. Aunque puede variar según la empresa, generalmente incluye:

- Análisis de las necesidades del puesto.
- Análisis de currículums y solicitudes.
- Entrevista inicial (a menudo telefónica o virtual).
- Aplicación de pruebas de conocimiento y/o psicológicas.
- Entrevista en profundidad.
- Verificación de referencias.
- Toma de decisión y oferta de empleo.
- Contratación.

2.2.8 Evaluación y control de los resultados

Es fundamental evaluar la efectividad de los procesos de reclutamiento y selección para mejorar continuamente. Esto implica medir el rendimiento de los nuevos empleados y compararlo con los resultados de las evaluaciones realizadas durante la selección. Algunas métricas clave incluyen:

- Tasa de rotación: ¿Cuántos de los nuevos empleados abandonan la empresa en los primeros meses?
- Calidad de la contratación: ¿Qué tan bien se desempeñan los nuevos empleados en sus roles?
- Costo por contratación: ¿Cuánto dinero se invirtió para cubrir la vacante?
- Tiempo para cubrir la vacante: ¿Cuánto tiempo tardó el proceso de reclutamiento y selección?

Mapa mental



Referencias bibliográficas

- ✓ Chiavenato, Idalberto. Gestión del talento humano. McGraw-Hill Interamericana. (Edición más reciente).
- ✓ Dessler, Gary. Administración de Recursos Humanos. Pearson Educación. (Edición más reciente).
- ✓ Alles, Martha Alicia. Selección por competencias. Ediciones Granica. (Edición más reciente).
- ✓ González Merino, María. Selección de personal: Buscando al mejor candidato. Altaria Editorial.