

# La Selección del Capital Humano

Si se obtienen informes confiables a partir de los análisis de puestos, si los planes de capital humano son adecuados y la calidad básica del grupo de solicitantes es alta, el proceso de selección puede llevarse a cabo en condiciones óptimas. Hay otros elementos que también deben ser considerados: la oferta limitada de empleo, los aspectos éticos, las políticas de la organización y el marco legal en que se inscribe toda la actividad de la empresa.

La *razón de selección* es la relación que existe entre el número de candidatos finalmente contratados y el número total de solicitantes. Por ejemplo, un puesto de alta razón de selección puede mostrar un índice de 1:25. Esto indica que por cada 25 solicitantes se contrata uno. Un puesto de baja razón de selección puede mostrar un índice de 1:3, lo cual indica que de cada tres solicitantes uno es contratado.

## Selección por competencias

El concepto de competencias fue utilizado por primera vez por el psicólogo social David McClelland en 1970, pues no estaba conforme con que se utilizara el test de inteligencia en la selección de personal, por lo que introdujo el concepto de competencia como la característica que diferencia el desempeño de una persona en un puesto, función, cultura u organización específico. De acuerdo con Lucia y Lepsinger (1999), una competencia es “un conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes relacionadas que afectan la parte esencial del trabajo de uno (una función o una responsabilidad), vinculado con el desempeño en el puesto; que puede medirse de acuerdo con estándares bien aceptados y que puede mejorarse por la capacitación o el desarrollo.

# La Selección del Capital Humano

## La entrevista.

“La temática de la entrevista se tratará, principalmente, en el marco interdisciplinario de la Psicología y de la Administración, particularmente en la función administrativa de la integración de personal, específicamente, en la gestión de recursos humanos, cuya aplicación se va ampliando con el propósito de responder a los procesos de la administración de personal...”

La entrevista de selección consiste en una conversación formal, conducida para evaluar la idoneidad del solicitante para el puesto. El entrevistador se fija como objetivo responder a dos preguntas generales:

- ✓ ¿Puede este candidato desempeñar el puesto?
- ✓ ¿Cómo se compara respecto a las otras personas que lo han solicitado?

La entrevista de selección es la técnica lógica y estructurada que más se ha utilizado para tomar decisiones de selección de personal.

Las entrevistas de selección permiten sondear el potencial de un profesional, ejecutivos y/o directivos en general. Posibilitan también la comunicación en dos sentidos: los entrevistadores obtienen información sobre el solicitante y este la obtiene de la organización.

### Referencia:

Werther W., D. K. (2008). *Administración de recursos humanos* (6ª edición ed.). México, DF.

# La Selección del Capital Humano

## PASOS A SEGUIR DURANTE EL PROCESO DE SELECCIÓN

1. Entrevista preliminar y recepción de solicitudes: Tiene por objetivo verificar los aspectos generales con los requerimientos del puesto.
2. Pruebas de idoneidad: verificar la capacidad que tiene el candidato para ocupar el puesto.
3. Entrevista formal: el entrevistador tiene una actitud de observación intensa mediante palabras, actitudes y gestos.
4. Verificación de datos y referencias .
5. Examen médico para asegurarse de la salud del solicitante.
6. Entrevista con el jefe o supervisor con la finalidad de conocer y aprobar la selección.
7. Decisión de contratación.

### REFERENCIA:

Werther W. y Davis, K. (2008). *Administración de recursos humanos* (6ª edición ed.). México, DF: McGraw Hill.

Rodríguez M. (2014) Selección del capital humano.

Perea, J. (2008). Revista IIPS " La Entrevista en las Organizaciones". Recuperado el 15 de noviembre de 2014 a través de: ([http://sisbib.unmsm.edu.pe/bvrevistas/investigacion\\_psicologia/v11\\_n2/pdf/a14v11n2.pdf](http://sisbib.unmsm.edu.pe/bvrevistas/investigacion_psicologia/v11_n2/pdf/a14v11n2.pdf))

Werther, W. y Davis, K. (2008). *Administración de recursos humanos* (6ª edición ed.). México, DF: McGraw Hill.

Rodríguez M. (2014) La entrevista.