

TERMÓMETRO

Ocupacional



Sondeo sobre Variables de Selección

En esta ocasión hemos decidido realizar un sondeo con los empleadores de diferentes empresas para determinar cuáles son las variables que intervienen a la hora de seleccionar un profesional entre varios con igual nivel académico y similar período de experiencia. Los profesionales encuestados son gerentes de empresas o encargados de la selección de personal de diferentes empresas privadas.

La primera coincidencia es que cuando sacan un anuncio en el periódico o advierten a personas sobre un determinado puesto de trabajo, primero desarrollan un perfil del tipo de profesional que requieren para cumplir adecuadamente con las funciones consideradas. Analizan qué profesión debería tener y a qué nivel, en razón de que posea un cúmulo de conocimientos que requiere como base; así este punto es sólo un requisito para ser considerado pero no determina su ingreso. Por ejemplo, requieren una persona que pueda manejar estrategias de mercadeo para un grupo de marcas, entonces piensan en alguien de mercadeo e inclusive de publicidad o de administración. Posteriormente, como se trata de manejar estrategias y no hacer estrategias, no es fundamental tener a alguien con un alto nivel, se podría pensar que el tenerlo funciona como puntos extra sin embargo no siempre es real, en ocasiones es más importante la personalidad del profesional, que se muestre activo, con creatividad o que en su carrera profesional haya estado relacionado con la actividad a la que se dedica la empresa.

Las variables para determinar la selección normalmente son las mismas, lo que varía es el peso que cada una tiene según el puesto para el cual se realice la contratación.

Estas variables son:

La educación (generalmente todos los profesionales cuentan con ese requisito, la empresa busca asegurarse que el profesional seleccionado cuente con los conocimientos básicos para entender el trabajo y continuar aprendiendo tanto de la práctica como por su propia cuenta).

La experiencia: se incluye tanto en cuanto a las funciones desarrolladas como al área de tra-



bajo de la empresa, en ocasiones esta última es más importante que la experiencia en una determinada función, (cada empresa tiene su propia manera de hacer las cosas y consideran que es más fácil aprender esto que ubicarse en un mercado y un sector totalmente desconocido).

La personalidad del entrevistado: cómo se muestra, si es seguro, extremadamente confiado, cómo habla sobre empleos y Jefes pasados, (cuánto expone de sí mismo y de sus antiguos trabajos, entre otros).

La historia del profesional: qué ha hecho en sus otros trabajos, por qué renunció o si fue despedido, si no ha trabajado antes, respecto a sus años de estudios. Lo que se busca es determinar su personalidad laboral, (si es creativo, audaz, impulsivo, analítico, crítico, etc.). Esto puede dejarse entrever con lo que la persona exponga, por ejemplo, si dice que realizó quince propuestas diferentes se puede pensar que es una persona muy creativa y proactiva, luego se le pregunta sobre cuáles se concretaron, si dice que dos o tres, se puede pensar que es bueno imaginando o generando pero no es bueno ejecutando o concretando, o también si la decisión depende de otra persona se puede creer que o no es buen negociante o que le falta mayor análisis, pero por supuesto, también se considera que el problema no esté en el individuo sino en la empresa donde se encontraba anteriormente.)

El tiempo que se le dedica a cada individuo es corto, de ahí que sea importante descubrir qué tipo de trabajo es el que me gustaría realizar, qué características serían requeridas pa-

ra realizarlo de la mejor forma y cuáles son mis fortalezas posteriormente, desarrollar el currículo vitae de manera que éstas queden claras desde el primer momento y prepararse para exponerlas y dejarlas ver durante la entrevista.

No se puede ser todo para todos, hacer esto es la mejor manera de no conseguir la oportunidad de empleo, es mejor buscar un lugar y hacer todo el esfuerzo por llenarlo, sin malgastar energía y tiempo en otras opciones.

Es importante marcar un camino desde que se inicia el proceso de educación superior, con el fin de ir completando un perfil (educación, experiencia, personalidad) que nos lleve a obtener el puesto que deseamos una vez terminemos los estudios.

Por ejemplo, supongamos que me interesa la carrera de Biotecnología, conforme voy estudiando debo ir haciéndome preguntas sobre dónde me gustaría trabajar, haciendo qué, en un sector especial o no - cuál, qué habilidades aprecian más las personas que me enseñan en materias de ese tipo, entre otras. Con esta información puedo hacerme un perfil sobre qué debo desarrollar en mí mismo, qué material extra debo buscar para aprender más, dónde o sobre qué tengo que realizar mis trabajos, cuáles contactos debo explotar, entre otros.

Analizado en la práctica, supongamos que elegí trabajar en la reproducción de especies en peligro de extinción, entonces todas mis prácticas las haré en dicha área, inclusive puedo contactar con empresas que se desarrollen en esa área para ofrecer el producto de mis trabajos e investigaciones, también puedo realizar investigaciones dentro de la empresa, la idea es ir creando mi espacio en un determinado sector.

Cuando salga graduado tendré experiencia en dicha área y más conocimientos que mis compañeros en la misma, tendré mayor posibilidades de colocación en ese sector que ningún otro.

El mayor error que muchos profesionales cometen es querer ser buenos para todo, sin considerar las diferencias entre los diversos sectores productivos y como éstas hacen variar el tipo de profesional requerido y por ende, seleccionado.

Agradecimiento a: SCMA Consultores de Personal, al MBA, Guillermo Estrada y al Ing. Armando López por su información para la generación de este artículo.