



Inserción Laboral
Tercero Medio de Administración, Jornada Vespertina
Semana del 30 de junio al 10 de julio de 2020.

Importancia de las referencias en la selección de personal

Prof.: Juan Antonio Escobar Cerda

Objetivo: Analizar la importancia de las referencias, la selección de personal y lo que esperan las empresas de los profesionales actuales, en el proceso de búsqueda de trabajo y oportunidades de empleo.

Las referencias

Durante la búsqueda de empleo, debemos tener en cuenta la importancia de las referencias. Quizá para muchos este aspecto no es importante porque piensan que sólo pueden acceder a las ofertas certificando su carrera profesional o el desempeño en sus anteriores empleos. Pero, en muchos casos, la decisión de las empresas de contratar o no a una persona depende de esas referencias.

En principio, las referencias son personas que han sido testigo de nuestras experiencias laborales y, por lo tanto, pueden detallar cuáles fueron nuestras principales tareas y en qué medida colaboramos con la empresa. En la mayoría de los casos son nuestros jefes directos, quienes deben estar dispuestos a ofrecer la información necesaria en caso de recibir alguna llamada telefónica por alguno de sus antiguos empleados.

Estas referencias se pueden dar a conocer de dos formas: la primera, a través del Currículum Vitae. En este documento se redacta el nombre, la dirección, el cargo que ocupa actualmente, la empresa a la que nos referimos y el teléfono de las personas que puedan dar referencias del trabajo de quien presenta el currículum. Simplemente deben ser estos aspectos, para detallarlos recién con precisión en una entrevista laboral.

La segunda forma de dar a conocer las referencias personales se da en una entrevista de trabajo. Es decir, en el Currículum Vitae no se detalla sobre este aspecto, pero a la hora de hablar acerca de las antiguas experiencias laborales, se menciona el nombre de las referencias más directas. De igual manera también se da a conocer de qué forma se puede establecer una comunicación directa con ellas.

En el caso de las personas que buscan trabajo por primera vez, las referencias no pueden ser desechadas. Por más que no exista ninguna experiencia laboral, es importante mencionar todo acerca de las prácticas profesionales realizadas, programas de voluntariado, organización de eventos, trabajos de verano, etc., es decir, toda actividad en la que participamos, por más que no se relacionen con nuestra carrera profesional.

Las referencias pueden ser de nuestros mismos compañeros, las personas que estaban a cargo de esas actividades e, inclusive, nuestros propios familiares. Personas que han sido testigo de nuestro esfuerzo y de que realizamos nuestras tareas eficientemente. Si la persona ha trabajado en diferentes lugares, entonces, lógicamente que las referencias tienen que ser laborales.

Es por ello que en toda actividad debemos establecer comunicación con nuestros jefes directos, por más que se encuentren muy ocupados y pensemos que no tienen tiempo, en algún momento necesitaremos de ellos y de la opinión positiva que tengan de nosotros.

La selección de personal

Si encontrar las ofertas laborales que se adecuan a nuestros objetivos ya es una tarea complicada, debemos entender que el camino aún es largo. Luego de presentar el Currículum Vitae, la mayoría de las personas consiguen ser parte del proceso de selección de personal. Es decir, la oportunidad que tienen las empresas para evaluar a todos los candidatos y tan sólo elegir a los mejores.

Sin duda alguna, a los postulantes los invade la alegría y la tristeza. Lo primero, porque se encuentran a un paso de conseguir el trabajo que tanto anhelan y, en el segundo caso, porque un solo error puede echar a perder todo lo logrado hasta ese momento. Es por ello que afrontar una selección de personal no es nada fácil. Son necesarias la tranquilidad y la seguridad durante toda esta etapa.

Las evaluaciones responden a diferentes áreas. No simplemente se evalúa lo que se refiere a los conocimientos, sino que también son muy importantes el área emocional, social, psicotécnica, etc., de los postulantes. Es decir, para ingresar a un determinado puesto laboral, es necesario que los trabajadores tengan un equilibrio. Desenvolverse muy bien tanto en sus responsabilidades, como en su relación con los demás. Es muy importante la actitud de los candidatos en cada una de las evaluaciones. A los responsables de la respectiva selección de recursos humanos les interesan las personas dispuestas a ser líderes, trazarse grandes desafíos y, sobre todo, comprometidas para el cumplimiento de cada una de sus metas personales y aquellas relacionadas con la empresa. Es necesario mostrar estas cualidades a la hora de la selección.

Por más que el tiempo no sea muy extenso, siempre existe la ocasión para demostrar interés en ser elegidos y tener la capacidad para trabajar en equipo. En la actualidad, las empresas no desean personas que trabajen de forma individual, sino que sepan respetar y tomar en cuenta el apoyo de sus compañeros. De esa forma se consigue cumplir más rápido con los objetivos de la organización.

Durante el proceso de la selección de personal, todo influye para la decisión final de cada uno de los encargados de esta etapa. Es por ello que los candidatos tienen que prepararse muy bien para cada una de las evaluaciones y no creer que sólo rendirán un examen de conocimientos o una entrevista de trabajo. En sí, son las evaluaciones más comunes, pero nunca es tarde para preocuparse por los otros aspectos.

¿Qué esperan las empresas de los profesionales actuales?

Una de las interrogantes que posee todo profesional es acerca de las exigencias que tienen las diferentes empresas. Esas exigencias en cuanto a lo que esperan de sus trabajadores, los objetivos que desean lograr con la colaboración de cada uno de ellos. En muchas ocasiones, los profesionales se desaniman porque creen que no son lo suficientemente capaces para cumplir con esas expectativas.

Pero, los profesionales no tienen por qué temer esa situación. Lo principal que deben saber es que - en la actualidad - las empresas requieren de profesionales con competencias. Es decir, que no simplemente se remitan a cumplir con una actividad laboral que aprendieron en la universidad, sino que además posean otras cualidades que les ayude a desarrollar esa actividad en el menor tiempo posible y con mayor eficacia.

Las empresas aprecian esta actitud desde el proceso de selección de personal. Esas competencias deben demostrarse a la hora de dejar el Currículum Vitae o afrontar la entrevista laboral. Si bien es cierto que la evaluación es acerca de diversos aspectos, para conocer esas competencias, las entrevistas se realizan con personas que nada tienen que ver con el cargo al que postulan los profesionales.

La actitud es la primera impresión que tienen los entrevistadores. Por más que el aburrimiento o al cansancio se presenten, siempre debe permanecer el interés hacia la empresa. El trabajar en equipo, una comunicación directa, la colaboración en diversos planes, la adaptación a la empresa, etc., son algunas de las competencias que se buscan en los profesionales.

Es decir, que no simplemente cumplan con el trabajo y ahí termine la relación con la empresa, los profesionales deben ir en busca de otras oportunidades de desarrollo, por más que no exista un sueldo de por medio. Eso lo tienen muy en cuenta las autoridades de la empresa, el interés de los trabajadores por mejorar en su desempeño y, también, colaborar con el logro de los objetivos de la organización.

El contexto laboral es muy diferente al académico y, esa situación no ha sido analizada por los profesionales. Las empresas se han dado cuenta de que los postulantes universitarios han trabajado mucho en lo que respecta a la teoría y no han desarrollado actividades en las que se muestren esas competencias – muchas veces escondidas. Es por ello que siempre hay que establecer las diferencias entre el mundo empresarial y el de la universidad.

Los profesionales no tienen por qué limitarse a sus experiencias académicas, sino ir en busca de nuevos aprendizajes y tener una mirada distinta del ámbito laboral. Cada vez tienen que mejorar y cumplir con lo encomendado por la empresa.

Desarrolle las siguientes interrogantes en una hoja aparte, de acuerdo con el texto leído anteriormente, cuide ortografía y presentación de estas. Entregue en una hoja aparte:

1. ¿Por qué el ambiente o contexto laboral es muy distinto al académico o de estudios? Explique.
2. ¿En concreto qué les interesa a las personas encargadas de la selección del personal, de los que buscan trabajo?
3. ¿Qué información debe contener las referencias, que presentan las personas que buscan trabajo?
4. ¿A qué hace referencia el texto, cuando habla de que “en la actualidad - las empresas requieren de profesionales con competencias”?
5. ¿Por qué a las empresas les interesa, que sus futuros trabajadores tengan la capacidad de trabajar en equipo?
6. ¿Por qué los trabajadores que buscan trabajo deben someterse a diferentes evaluaciones?

DESARROLLO