

Link: http://www.hoyxhoy.cl/2021/01/19/full/cuerpo-principal/8/

El 57,7 % acusó que los responsables de procesos de selección de trabajadores también consideran el género, etnia, estado civil y orientación sexual de los postulantes. N. E. Tras un alza de la cesantía el año pasado, muchos chilenos han tenido que buscar trabajo estos meses. Sin embargo, un estudio de la Universidad Diego Portales (UDP) y Laborum. com reveló que la confianza de los postulantes hacia los procesos de reclutamiento y selección es baja.

Las respuestas de los 1.833 consultados -antes de la llegada del covid-19 a Chile- arrojaron que el 52,2 % considera que el personal encargado de los procesos de reclutamiento y selección laboral no está capacitado para evaluar las competencias necesarias para un puesto de trabajo. Asimismo, el 58,3 % dijo creer que los procesos de selección no son del todo transparentes y que los perfiles que se buscan para un cargo no se describen con claridad. Otro dato es que el 57,7 % indicó que los expertos del proceso de reclutamiento y selección no consideran sólo las competencias y experiencias profesionales de los postulantes.

El 58%, en tanto, afirmó que los reclutadores no toman en cuenta solamente el mérito del postulante al tomar su decisión, considerando además variables como etnia, orientación sexual, clase social, religión, género o estado civil del postulante. Del análisis se identificó además que mientras más confianza tiene un postulante en la institución donde se formó, más confianza tiene en los procesos de reclutamiento y selección.

No obstante, otro hallazgo vincula la confianza en los procesos con la cantidad de años de estudio y el tipo de educación de los postulantes, ya que mientras más años de estudio tenga uno, menos confianza percibe sobre la instancia de reclutamiento. ¿cómo mejorar?"Los candidatos a un puesto de trabajo hoy necesitan ser abordados cuidadosamente, deben ser identificados y dirigidos en un entorno de competencia por el talento donde la percepción de la confianza en la empleabilidad y sus procesos no estén influidos por ideas preconcebidas", sostuvo el encargado del área de Desarrollo de Carrera de la Facultad de Economía y Empresas de la UDP, Esteban Gómez. "Resulta necesario concertar procesos menos informales, esquivar las incongruencias entre las tareas descritas en el aviso laboral versus la ejecución de éstas, ser cautos con los perfiles recomendados que evaden etapas de análisis, y medir competencias con el rigor científico que estas requieren", agregó la gerenta de marketing de Laborum. com, María Jesús García-Huidobro. el 52,2 % cree que el personal encargado de reclutar y seleccionar no está del todo capacitado.



Chilenos lo creen: para un trabajo necesitan más que competencias

El 57,7% acusó que los responsables de procesos de selección de trabajadores también consideran el género, etnia, estado civil y orientación sexual de los postulantes.

Tras un alza de la cesantía el año pasado, muchos chilenos han tenido que buscar trabajo estos meses. Sin embargo, un estudio de la Universidad Diego Portales (UDP) y Laborum. com reveló que la confianza de los postulantes hacia los procesos de reclutamiento y selección es baja.

Las respuestas de los 1.833 consultados -antes de la llegada del covid-19 a Chile- arrojaron que el 52,2 % considera que el personal encargado de los procesos de reclutamiento y selección laboral no está capacitado para evaluar las competencias necesarias para un puesto de trabajo. Asimismo, el 58,3 % dijo creer que los procesos de selección no son del todo transparentes y que los perfiles que se buscan para un cargo no se describen con claridad.

Otro dato es que el 57,7 % indicó que los expertos del proceso de reclutamiento y selección no consideran sólo las competencias y experiencias profesionales de los postulantes. El 58%, en tanto, afirmó que los reclutadores no tienen en cuenta solamente el mérito del postulante al tomar su decisión, considerando además variables como etnia, orientación sexual, clase social, religión, género o estado civil del postulante.

Del análisis se identificó además que mientras más confianza tiene un postulante en la institución donde se formó, más confianza tiene en los procesos de reclutamiento y selección. No obstante, otro hallazgo vincula la confianza en los procesos con la cantidad de años de estudio y el tipo de educación de los postulantes, ya que mientras más años de estudio tenga uno, menos confianza percibe sobre la instancia de reclutamiento.

¿cómo mejorar?

"Los candidatos a un puesto de trabajo hoy necesitan ser abordados cuidadosamente, deben ser identificados y dirigidos en un entorno de competencia por el talento donde la percepción de la confianza en la empleabilidad y sus procesos no estén influidos por ideas preconcebidas", sostuvo el encargado del área de Desarrollo de Carrera de la Facultad de Economía y Empresas de la UDP, Esteban Gómez.

"Resulta necesario concertar procesos menos informales, esquivar las incongruencias entre las tareas descritas en el aviso laboral versus la ejecución de éstas, ser cautos con los perfiles recomendados que evaden etapas de análisis, y medir competencias con el rigor científico que estas requieren", agregó la gerenta de marketing de Laborum.com, María Jesús García-Huidobro.