

PISCOLABORALES QUE BUSCA UNA EMPRESA

Las competencias laborales tienen que ver con la capacidad, habilidades laborales, conocimientos y aptitudes en el profesional que permiten asumir los retos y contingencia que pueda traer su puesto de trabajo de una mejor manera.

Las habilidades psico-laborales no son materia nueva. En cierta forma son tan antiguas como la propia humanidad, porque todas tienen que ver con la manera en que manejamos las relaciones con nosotros mismos en el ámbito laboral. Se puede decir que en la formación académica es la base para convertirse en un buen profesional, pero las habilidades que cada empleado marcarán la diferencia entre ellos. Por eso los reclutadores ponen especial atención a estas actitudes y capacidades. Habilidades Psico laborales como: saber trabajar en equipo, comunicar correctamente o saber tomar decisiones, son muy demandadas en las empresas.

Al momento de contratar personal, son muchos los factores que determinan la toma definitiva de la decisión entre la variedad de candidatos, por ello como empresa o como futuro empleado, entender y controlar el tema de las habilidades psicolaborales, te permitirán enfocar tu atención en puntos de control específicos y eficaces para el desarrollo empresarial, para poder entender la importancia que tienen las habilidades psicolaborales en las empresas, verifiquemos el concepto.



HABILIDAD PSICOLABORAL

Es el conjunto de competencias y aptitudes con las que cuenta cada sujeto y que logra desarrollar a lo largo de su vida enfocándonos en la psiquis del colaborador; esto le permite plantear, ejecutar y proponer soluciones eficaces a problemas y conflictos, en pro del cumplimiento de las metas empresariales.

Como puedes darte cuenta, las habilidades psicolaborales son el abanico de características que nos identifica en un ambiente laboral y que nos ayuda a cumplir a cabalidad completa con nuestras obligaciones, no solo desde una participación mecánica, sino que también propositiva y que sea funcional para el avance constante de la empresa.



Para poder medir las habilidades psicolaborales tenemos las Evaluaciones: que son un conjunto de técnicas que se utilizan para conocer rasgos de la persona que no se determinan en una entrevista o leyendo su curriculum vitae. Sirven para determinar si el candidato es psicológicamente, lo suficientemente apto para el puesto al que se postula. Estas pruebas se realizan una vez que los candidatos hayan pasado los filtros necesarios en cuanto a conocimientos técnicos y/o académicos. Una vez que la empresa determina el perfil del candidato a ocupar el puesto de trabajo, se evalúa mediante diversas herramientas a varios candidatos para saber cuál de ellos se ajusta más al perfil solicitado. La persona que realiza la evaluación psicolaboral a menudo es un Psicólogo con experiencia en la aplicación de estas técnicas en el ámbito laboral ya que su formación lo permite averiguar lo más profundo de ser (colaborador) mediante técnicas aprobadas y estudiadas.

¿PORQUE ES IMPORTANTE LAS EVALUACIONES DE HABILIDADES?

Las evaluaciones psicolaborales son herramientas que nos permiten conocer en profundidad características de nuestros candidatos como su personalidad, valores, capacidad intelectual o competencias y de esta forma aproximarnos a su idoneidad para el cargo requerido.

El principal objetivo de estas evaluaciones es que puedas conocer más allá de lo que el candidato muestra en una entrevista. Rasgos subyacentes al comportamiento y potencial intelectual son algunas de las cosas que este tipo de evaluaciones nos ayudan a descubrir. Esto, como área de Recursos Humanos, te ayudará a minimizar riesgos en relación al rendimiento de tus trabajadores dentro de la empresa y entre otras cosas prevenir problemas de clima laboral o delitos ocupacionales.

Habilidades psicolaborales que las empresas requieren:

- **Comunicación Asertiva:**

Va de la mano con el punto anterior. Verás, cuando un equipo de trabajo no logra comunicarse y mucho más importante, entenderse, es cuando inician los problemas. Recordemos que la comunicación es el eje de todas las actividades humanas, es por esta razón que el encontrar a un candidato que sepa darse a entender y que entienda a los otros se convierte en un postulante calificado para la empresa.

Vemos que las redes o plataformas sociales han cambiado la forma en la que nos comunicamos y nos relacionamos con otras personas. Generalmente las utilizamos para mantener amistados, y sobre todo para buscar un trabajo y hablamos de la plataforma LinkedIn que se ha convertido en un boom para los cazadores de talentos el cual ingresan a sus perfiles o realizan algún seguimiento a su trabajo.



- **Resolución De Conflictos:**

Al interior de las empresas siempre se pueden presentar situaciones que por momentos se salen de las manos del equipo de trabajo (ajustes de último momento, falta de tiempo, complicaciones en la producción, un cliente insatisfecho); es aquí cuando una persona que ofrezca soluciones y se caracterice por ser propositiva, se transforma en un sujeto determinante para el avance de la empresa.

La resolución de conflictos es una de las habilidades más importantes que buscan mediante la plataforma LinkedIn ya que los colaboradores constantemente en cambio, sobre todo lo que están en atención al cliente.

- **Organización:**

El hecho de que un empleado tenga la capacidad de organizar su trabajo, planear y estipular sus tiempos de manera productiva, siempre será bien recibido en los equipos de trabajo. Ya que la planificación en algunas plataformas, nos puede agilizar dentro de las redes sociales para poder avanzar en su entorno laboral y social.

- **Análisis E Interpretación**

Un empleado que puede entender la información que se le ofrece, que analiza su entorno y que es capaz de comprender la información que se le suministra, ayuda considerablemente a plantear, coordinar y liderar soluciones efectivas en la empresa.



• **Creatividad E Innovación**

Los colaboradores deben ser agentes de cambio dentro de las organizaciones y a la vez dentro de sus plataformas sociales; por suerte, los profesionales de hoy día salen de sus aulas de clase con ideas frescas e innovadoras que, si son bien aprovechadas, pueden ayudar a su organización a mantenerse en la vanguardia ya que dentro de su formación académica se explota esta habilidad a favor de las empresas (ya ellas dependen de su creatividad y de la tecnología como el internet).

¿CUÁLES SON LOS FACTORES QUE INCLUYEN EN LAS EVALUACIONES DENTRO DE LAS ORGANIZACIONES?

1. Capacidad Intelectual

Hay varias formas de medir la capacidad intelectual, siendo la más común a través del CI. Esto nos da un indicador de cuál es el potencial del candidato para solucionar problemas de menor o mayor complejidad. Asimismo, nos permitirá saber si sus habilidades son más verbales, numéricas o espaciales en relación al puesto que estamos buscando.

2. Personalidad

Cuando hablamos de personalidad, automáticamente sabemos que son los rasgos propios de una persona. Conocer la personalidad de tu candidato te ayudará a evaluar y decidir si quieres que forme parte de tu equipo. Existen varias formas de medir la personalidad de tu candidato, pero la mayoría de pruebas siempre arroja las siguientes características:

- Relaciones Interpersonales
- Empatía
- Comunicación
- Liderazgo
- Manejo de emociones
- Tolerancia

3. Valores

El próximo trabajador que contrates puede llevar a tu empresa al éxito o al fracaso. El bajo nivel de valores puede ser causa de delitos laborales, tales como robo de información o de dinero, sobornos, incumplimiento de normas, entre otros. Es por eso que para el área de RR.HH. debe ser muy importante evaluar con qué personas estaremos trabajando.

4. Competencias

Evaluar las competencias te asegurará medir la capacidad de desempeño del candidato en base a los comportamientos que ha tenido en el pasado. Si bien las formas más precisas para medirlo son la entrevista personal ya sea por otro medio de comunicación que permitirán poder comparar a una persona con un puesto de referencia. Las competencias más comunes son:

- Trabajo en Equipo
- Comunicación
- Organización y planificación
- Análisis y Síntesis
- Liderazgo

El objetivo

principal de estas evaluaciones es que conozcas a nivel psicolaboral, cómo es tu candidato y si tiene las posibilidades para adaptarse al cargo, lo que no tiene que ver solamente con sus capacidades intelectuales sino con su forma de ser, de desenvolverse, de interactuar. Tiene que ver con sus valores, objetivos, prioridades e intereses aplicados al cargo y empresa.

Hay muchas personas que critican las pruebas psicolaborales pensando que son el 100% del proceso de Selección. No obstante, son una herramienta más que nos ayuda a minimizar riesgos. No las dejes de lado ni las subestimes. Las pruebas psicolaborales siempre terminan dando indicadores o alertas que se pueden precisar en una entrevista.

COMO SE DEFINE EL PERFIL PSICOLABORAL DE UN TRABAJADOR

Definir las competencias psicolaborales de un candidato es fundamental en los departamentos de recursos humanos a la hora de evaluar una cartera de candidatos. Y es que a través de un diagnóstico de las características psicológicas se pueden proyectar un conjunto de competencias, fortalezas y debilidades claves a la hora de contratar.

El tipo de perfil adecuado para cada profesional, se debe realizar una evaluación psicolaboral y entrevista específica para determinar las competencias con las que cuenta, esto en base al rubro, tipo de empresa y cultura en el cual desea trabajar. Con todo ese análisis, se procede a determinar el perfil adecuado que debería tener para poder no sólo emplearse, sino también tener proyección laboral dentro de la empresa. Para poder definir es perfil profesional se toma en cuenta estos puntos.

- Analizaran psicológicamente al profesional.
- Examinaran las competencias que actualmente tiene el profesional.
- Establecerán en base a su formación y experiencia, las competencias que ha desarrollado a lo largo de su trayectoria laboral.
- Determinan a partir del análisis realizado y sus objetivos profesionales, el perfil objetivo deseado y las brechas existentes.
- Realizan un plan de entrenamiento y desarrollo para dichos perfiles, con objetivos claros y medibles a través de situaciones prácticas del diario vivir.

Los expertos recomiendan determinar en base a la formación y experiencia del candidato, las Habilidades Psicolaborales que han desarrollado a lo largo de su trayectoria laboral.