

¿Cómo evalúan los empleadores las habilidades de un aspirante?

¿Alguna vez vio un anuncio de trabajo y pensó, “Sí, claro, yo podría hacerlo”? ¿O envió su solicitud para un trabajo que le gustó pero para el que no está necesariamente calificado? Esta es una de las principales razones por las cuales los empleadores tienen una serie de pruebas para eliminar a los solicitantes que probablemente no estén preparados para los desafíos de un puesto.

“Según el Departamento de Trabajo de los EE. UU., cualquier evaluación usada durante el proceso de detección y selección de empleados es una prueba. Y cualquier prueba debe tener relación con el trabajo”, señala Ira S. Wolfe, Presidente de Success Performance Solutions y autor de *Perfect Labor Storm 2.0* (La Tormenta Laboral Perfecta 2.0). “El problema inherente a la mayoría de las pruebas es que se centran en lo que el solicitante realizó en el pasado. Y muchos gerentes se concentran en las habilidades ‘duras’, las habilidades técnicas y administrativas”.

Sin embargo, tal como señala Wolfe, los empleadores necesitan comprobar *cómo* el solicitante va a aplicar estas habilidades, y que puede repetir sus logros. “Si bien la entrevista y las referencias todavía son herramientas importantes, las muestras de trabajo y las pruebas previas al empleo desempeñan un papel mayor a la hora de evaluar el rendimiento futuro y el potencial de adaptación y crecimiento”.

Siga leyendo para conocer más sobre cómo los empleadores pueden probar adecuadamente las habilidades de sus solicitantes, y para averiguar cómo puede prepararse para superar estas pruebas.

1. Seguir instrucciones y demostrar creatividad

A comienzos de este año, Ashley Schwartau, Directora de Producción Multimedia en The Security Awareness Company, fue responsable de contratar a un asistente de producción. Con el fin de encontrar al mejor candidato para su equipo, primero los evaluó por medio de correos electrónicos.

“Cuando publicamos nuestro anuncio, había cinco requisitos que tenían que enviarnos cuando respondieran”, señala Schwartau. “Ya que es una habilidad bastante básica, ni siquiera consideramos a aquellos que no pudieron seguir las instrucciones. Pero, debido a que un par de los requisitos apelaban a un lado más ‘informal’ o ‘divertido’, observamos cuántas ideas y creatividad ponían los solicitantes en sus respuestas. Algunos de ellos fueron tan creativos que terminaron en la pila de los ‘posibles’”.

2. Demostrar experiencia con ejemplos

A continuación, Schwartau evaluó el historial laboral de los solicitantes viendo sus carpetas en línea. “Muchas de las cosas en las carpetas son obvias piezas escolares, para las que contaron con mucho tiempo para completar una tarea con instrucciones específicas. De modo que eso puede hablar de cuán literalmente una persona sigue las reglas que se le dan, cómo piensa cuando se le dan parámetros específicos, etc.”.

Sin embargo, el equipo de Schwartau también esperaba que los candidatos mostraran creatividad a través de sus propias ideas y trabajos, no necesariamente aquellos asignados. “Es importante buscar otras piezas, como proyectos personales o material que hicieron por su cuenta solo para aprender algo. Muchos de los solicitantes no tenían esas cosas, y cuando hablamos con ellos por teléfono o en persona se hizo evidente que carecían de cierta chispa creativa. No iban a salir y aprender a hacer cosas si no se lo decían o pedían. Por lo tanto, no iban a ser buenos para nuestro equipo”.

3. Explicar el proceso y satisfacer las demandas del puesto

Tener un producto final que les guste a los empleadores puede no ser suficiente para conseguir el puesto; también debe poder desempeñarse dentro sus demandas de flujo de trabajo. Es esencial demostrar pasión por su trabajo y poder completarlo en el tiempo que se requiera. Dice Schwartau: “Haga que le muestren qué es lo que más los enorgullece y descubra por qué. Se puede averiguar cuánto tiempo pasaron haciendo algo y lo que vivieron para descifrar cómo hacerlo.

Vimos esta hermosa serie de pósteres que uno de los solicitantes había hecho como su proyecto semestral y eran *excelentes*. Con mucho detalle y sus propias ilustraciones incluidas. Una apariencia fresca, muy moderna. Pero luego pensamos en ello: este candidato había pasado cuatro meses en hacer algo que nosotros necesitaríamos listo en un par de semanas. Después de hablar más con él, quedó claro que los plazos y las entregas rápidas iban a acabar estresándolo y podría quedar abrumado por el ritmo de nuestro caos. Sus habilidades no estaban a la altura del desafío”.

4. Mostrar habilidades para resolver problemas y conocer los recursos

En el trabajo y en la vida, hay un conocido refrán que dice: “Si no puede explicarlo, es porque realmente no lo entiende”. Aunque tenga experiencia laboral y le interese el puesto, si no puede explicar los procesos para realizarlo ni ofrecer su visión sobre proyectos particulares, no estará aportando mucho al trabajo.

Schwartau agrega: “Cuando llega un proyecto a mi escritorio, de inmediato comienzo a pensar en todas las formas de abordarlo, desde un enfoque más amplio sobre la marca hasta ‘¿Qué botones tengo que usar en InDesign® para lograr el efecto que deseo?’. Por eso planteamos algunos casos hipotéticos a los candidatos y les pedimos que describan el proceso que atravesarían para abordarlos. Por ejemplo, si alguien dice que va a utilizar Photoshop® para crear lo que va a ser un logotipo vectorial escalable, entendemos que no sabe lo que hace. Además, siempre les preguntamos cuál es su tipografía favorita. Si mencionan un sistema de tipografías comunes y nunca oyeron hablar de lugares como Dafont o 1001 Free Fonts, entonces tal vez no sepan que la mitad del trabajo de un diseñador es ir y *buscar* las piezas y herramientas adecuadas para completar la tarea. Eso aparece mucho frente a la pregunta ‘¿Cómo manejaría este proyecto?’”.

El proceso para conseguir un puesto puede ser largo, pero demostrar sus capacidades y habilidades y cumplir los desafíos de un empleador es una manera excepcional de asegurar que tanto el empleador como el empleado entiendan las expectativas para el puesto.