



Egresados y líderes de gestión humana conversaron sobre empleo

Cerca de 70 egresados de la Javeriana tuvieron la oportunidad de conversar cara a cara con los encargados de los procesos de selección de reconocidas empresas y multinacionales del país.

Angélica María García Peña*

18 egresados

Con el liderazgo de la Dirección de Relaciones con Egresados, de la Vicerrectoría de Extensión y Relaciones Interinstitucionales, los exalumnos de la Universidad pudieron resolver de primera mano sus inquietudes frente al mercado e inserción laboral con los líderes de gestión humana de reconocidas empresas y multinacionales del país, donde primaron el deseo por conocer las habilidades y aptitudes mejor valoradas en los candidatos a un cargo profesional.

El encuentro, que se desarrolló el 18 de julio en el auditorio Santiago Páramo, S.J. de la Javeriana, se realizó en el contexto del aumento de la tasa de desempleo en Colombia, la cual, según la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) realizada por el DANE en mayo de 2019 fue de 10.5%, comparada con la del año anterior en el mismo mes que registró 9.7%.

Ante este panorama se preguntó a los encargados de los procesos de selección cuáles son los principales factores que

impiden que la tasa de desempleo disminuya en el país.

Liliana Herrera, de Eficacia, considera que está relacionado con la ley oferta y demanda, pues "hay mucha gente buscando trabajo, eso hace que las compañías reciban una diversidad de perfiles muy altos y tengan la posibilidad de disminuir los rangos salariales. Esto afecta la parte de vinculación, porque se enfrentan los perfiles versus los salarios".

Mientras que, para Juan Ignacio Atalaya, de la Bolsa de Valores de Colombia,

Los líderes asistentes fueron Juan Felipe Vargas Rincón y Paula Contreras, de Quala S.A.; Liliana Herrera, de Eficacia; Mario Abreo y Paola Ordóñez, de NetLogistiK; Juan Ignacio Atalaya, de la Bolsa de Valores de Colombia; Ángela Castaño y Milena Sarmiento, de Experian Colombia; y María Clara Escobar, de Novartis.

este aumento está relacionado con que las empresas no encuentran los perfiles necesarios para sus cargos; así como con la llegada de extranjeros que hace que se disminuya la oferta de empleo para las personas del país.

En relación con los nuevos profesionales que se están vinculando al mercado laboral, los expertos afirman que cada profesional tiene competencias diferenciales de acuerdo a su generación. "Aquellas personas que vienen de los años 60 tienen una experiencia importante que es de gran valor para las empresas. Así como los *Millennials* revolucionan con su forma de pensar, lo cual también resulta atractivo", dice Atalaya.

Sin embargo, la estabilidad laboral de los profesionales más adultos juega a favor del cambio constante que buscan los más jóvenes. "Las nuevas generaciones traen la innovación, creatividad, ideas nuevas, las competencias digitales que otros no manejamos, están conectados con el mundo y quieren cambiar de trabajo constantemente, versus la estabilidad de los mayores, por lo que depende de qué es lo que necesita el área que va a contratar un nuevo empleado", explica Herrera.

Con respecto a la incidencia de edad para buscar trabajo, el líder de gestión humana de la Bolsa de Valores de Colombia afirma que no es importante la edad, sino el perfil que el aspirante tiene y su desempeño en el proceso de selección.

Habilidades blandas y competencias y duras

Los egresados de diferentes programas académicos de la Universidad estuvieron interesados en conocer las cualidades que más influyen a la hora de presentar su hoja de vida y atender una entrevista de

trabajo. Para ello, los líderes respondieron las preguntas de los asistentes y brindaron información valiosa en torno a lo que buscan las empresas en las personas que contratan y algunas de las apreciaciones en torno al proceso de selección.

Resaltaron el valor que le dan a quienes demuestran tener actitudes de liderazgo, trabajo en equipo, comunicación y motivación para asumir los desafíos

que se presentan en cada trabajo. Si bien el conocimiento propio de cada profesión y el dominio de otro idioma son de gran importancia, también lo es lo que cada persona es

como ser humano. "Buscamos profesionales que se arriesguen a asumir retos, que trabajen de forma colaborativa, que sean innovadores y tengan mucha disposición y flexibilidad al cargo", comentó Milena Sarmiento, de Experian.

Ver estas habilidades blandas en los aspirantes al cargo permite a los reclutadores saber cuáles son sus fortalezas, sus debilidades, sus planes de mejoramiento y cómo, posteriormente, en el cargo podrán dar solución a diferentes situaciones.


Errores frecuentes

Con el fin de no seguir cayendo en los mismos errores a la hora de buscar empleo, los expertos comentaron que algunos de los errores más comunes es no

saber nada de la organización a la que se está presentado. Conocer su visión estratégica y valores corporativos ayuda a que quien busca empleo sepa si se identifica con la empresa y que, si es seleccionado, tenga certeza de que está en la empresa que realmente quiere estar.

Referente a la hoja de vida, Juan Felipe Vargas Rincón, de Quala S.A, afirmó que ésta "es la carta de presentación. Debe ser muy clara y no ser adaptada de acuerdo al cargo o a la empresa a la que se presenta un candidato, pues es necesario que los datos sean transparentes y genuinos para tener éxito".

Así mismo, al momento de la entrevista "el candidato debe tener claridad sobre lo que aportará a la empresa, cuál es su valor agregado, su valor diferencial y su marca personal. Las expectativas que tiene con la empresa y a dónde quiere llegar", explicó María Clara Escobar, de Novartis.

Como consejo final, los líderes en gestión humana estuvieron de acuerdo en recomendar a los egresados hacer preguntas, pues no solo la empresa está seleccionando un trabajador; el interesado también puede seleccionar la empresa 

*Auxiliar de la Dirección de Comunicaciones

↓ El conversatorio se desarrolló alrededor de un desayuno en el auditorio Santiago Páramo, S.J.

