

A person wearing a dark pinstriped suit and black shoes is sitting on a light blue upholstered chair. Their hands are clasped together in their lap. The background is a plain, light-colored wall. The floor is covered with a blue carpet.

**PUEDO AYUDARLE**

## Bienvenidas “LAS FIESTAS” para los buscadores de trabajo!

“Estimada Cristina

Estoy harto de mi situación laboral actual y estoy listo para hacer un cambio. El problema es que todas las personas con las que hablo sugieren que, como vienen LAS FIESTAS, sería mejor esperar hasta marzo para comenzar mi búsqueda laboral. ¿Tienen razón? ¿Hay algo que pueda hacer mientras tanto para prepararme para lanzar mi búsqueda laboral?”

Mi Respuesta:

A diferencia de lo que comúnmente se cree, considero que las vacaciones pueden ser uno de los mejores momentos para buscar trabajo. Es comprensible que la gente piense que no es una época del año de “mucho movimiento” y es probable que las empresas no publiquen sus vacantes, pero puede suceder todo lo contrario!!

En muchas empresas, el proceso de elaboración de presupuestos finaliza en noviembre y se toman las decisiones respecto de los puestos que deben cubrirse en el nuevo año. Como no hay recursos económicos hasta enero, los gerentes que están ansiosos por sacar ventaja en encontrar buenos candidatos suelen gestionar contactos para encontrar quién está disponible. Si usted redobla sus esfuerzos para gestionar redes de contacto, se sorprenderá gratamente al descubrir empleos que aún no fueron publicados.

Otra ventaja de la época es que ahora las personas tienen más tiempo, para reunirse con usted. Aunque nuestra vida personal es agitada, la vida laboral tiende a volverse más lenta en muchas empresas. Hay menos reuniones programadas porque algunas personas se toman vacaciones o tiempo libre y, en consecuencia, el calendario suele estar libre. Esto es particularmente cierto la semana de Navidad y la semana entre Navidad y víspera de Año Nuevo. Muchas personas se toman vacaciones en otro momento y eligen usar esta época tranquila para que los convoquen a reuniones.

El espíritu de vacaciones también trabaja a su favor. Las personas están más solidarias y tienen mayor predisposición a dar una mano y consejos a alguien que les pide ayuda. De eso se trata la gestión de redes de contactos!!

Las fiestas que se organizan en esta época constituyen una gran ocasión para codearse con gente que podría brindarle contactos e información. Concurra a fiestas con ese objetivo. Lleve muchas tarjetas personales y saque el tema de su búsqueda laboral mientras conversa. Quédese cerca de la barra o el buffet para conocer a la mayor cantidad de gente posible y salga gentilmente de una conversación para conocer a otras personas. Si se toma en serio este foro para hacer contactos, no beba: cada conversación es una posible entrevista.

Otra costumbre que puede ayudarlo es enviar saludos. Además de a amigos, envíelas a colegas con una nota sobre su búsqueda laboral. Dígalas que luego los llamará para ver si pueden proporcionarle algún contacto. Otra manera de abordar esto es sugerir un encuentro para compartir novedades y hacer un poco de gestión de redes de contacto. De hecho, conozco a algunos amigos que se reúnen todos los años en Navidad para evaluar sus carreras y hablar sobre sus planes para el nuevo año.

Tomarse tiempo libre personal para gestionar redes de contacto y concurrir a entrevistas es más fácil durante las vacaciones. Su jefe no lo cuestionará si le pide retirarse antes y no sospechará qué hace con su tiempo libre.

Por último, usted tendrá la delantera porque no habrá mucha competencia. Muchas personas abandonan su búsqueda laboral durante las vacaciones porque creen que es una pérdida de tiempo. ERROR! Si redobla sus esfuerzos, puede detectar oportunidades antes de que termine de hacer la lista de lo que se propone hacer el próximo año.

Y por último:

No olvide incluirme en su lista de saludos! Todo el año trabajo para aportar ideas y consejos prácticos. Me merezco su saludo?

## Mayor de 50? Ni hablar!

Tal vez la pregunta, crítica, consulta, etc mas frecuente en mi trabajo como Consultora de Carrera se refiere a la EDAD de quien busca trabajo.

Hay quienes, con actitud avergonzada, me dicen....”mi problema es que tengo más de 5....”

Hay quienes invierten su tiempo en criticar a las consultoras por la supuesta discriminación en los procesos de selección, según (imaginan) la edad.

Hay quienes justifican su frustración, al no conseguir empleo, por su edad...

En múltiples artículos, notas y debates ya he expresado mi opinión al respecto.

Estoy convencida (a tal punto que uno de los personajes de mi libro Marketing de Carrera es el “SR MADURO” ) que gran parte de la frustración no proviene de la edad “cronológica” sino del desconocimiento sobre como armar una buena estrategia de búsqueda adaptada a la edad, el estilo y presentación curricular, y muchos otros aspectos. Mayores de 50 buscando trabajo igual que lo hacían el siglo pasado!

Sin embargo, no niego que hay una cultural discriminación hacia los mayores de 50. Ahora bien, mi pregunta es: En aquella época cuando los que hoy buscan trabajo, eran ejecutivos, gerentes o personas con capacidad de decisión en las empresas en las que han trabajado, que hicieron para eliminar esta situación? Cuantos de Uds., al pedirle a RRHH una persona para v/ equipo, abrieron la chance a mayores de 50? Cuantos de Uds., cuando RRHH o la consultora externa que les ofrecía servicios les mencionaba a personas mayores, aceptaron entrevistarles?

A lo largo de mis más de 35 años como head hunter, fueron innumerables las oportunidades en que, al integrar una terna con personas cercanas a los 50, mis clientes ni siquiera aceptaban entrevistarlos!

Claro...ya el pasado no puede modificarse.....pero: cuantos de quienes se encuentran, felizmente trabajando, están haciendo “algo” para desterrar este prejuicio? Y si lo están haciendo... podrían comentar casos prácticos?

## Qué sabe Ud de mi Trabajo Diario?

### (Ufa! Qué difícil es ser selector!)

No se como Uds se imaginan la rutina diaria de un consultor/selector de RRHH, cualquiera sea su nivel de trabajo ( puestos de base, medios o Alta Gerencia) Lo que puedo asegurarles es que resulta un trabajo bastante complicado. Nuestra bandeja de entrada de mail, diariamente, se llena con innumerables cantidades de C.V. ¡¡Es tan frustrante tener que revisarlos uno por uno y no conseguir el candidato adecuado!! El reclutador se pasa la vida revisando Cvs y mirando sus Bases de Datos y entrevistando posibles candidatos que, teoricamente, podrian ajustarse al perfil que busca., Por más alto que sea tu nivel de tolerancia, hay momentos en los que te sentis abrumado e irritado.

Voy a darles algunos ejemplos de las cosas que hacen que el C.V. que usted envió nos fastidie, etc.; Evítelas si quiere que lo pongamos al tope de la lista de “potenciales OKI”:

Su perfil no coincide con el de la búsqueda: casi la mitad de los buscadores de empleo que se postulan para una posición determinada no cumplen con los requisitos del perfil o no poseen las habilidades requeridas. La mayoría ni siquiera lee la descripción de tareas y las responsabilidades mencionadas en los avisos; mandan automáticamente su C.V. sin ton ni son. A los reclutadores les llegan montones de C.V. y les cuesta mucho identificar a los mejores candidatos, aquellos que realmente poseen las habilidades requeridas.

No tiene verdadero interés: los buscadores de empleo no pueden comportarse de esta manera; tienen que mostrar su interés sólo si verdaderamente desean obtener el empleo. Cuando los reclutadores se pongan en contacto con usted, converse con ellos y dígalos qué es exactamente lo que busca. No se pierda, tiene que contestarles cuando lo llaman o, de no poder hacerlo porque está ocupado, debe devolverles la llamada lo antes posible. No haga falsas promesas si no tiene interés verdadero en ese empleo. Desperdicia su tiempo y el de ellos, de manera que sea directo y concreto.

Mezcla C.V. con carta de presentación: las cartas de presentación y los C.V. son dos cosas separadas y cumplen distintos propósitos. Asegúrese de no mezclarlos. Los consultores se ofuscan mucho cuando reciben todo mezclado. Usted puede agregar una biografía o un perfil personal a su C.V., pero que sea corto y relevante. La carta de presentación lo ayudará a convencer al empleador, y el rol de su C.V. consistirá en enumerar su experiencia, habilidades, referencias y descripción de tareas.

Entra demasiado en confianza con el consultor: esto está pésimo y usted tiene que evitarlo a toda costa. No trate de impresionar a los reclutadores haciéndoles comentarios personales acerca de su manera de ser, su aspecto o su actitud. Son profesionales que están ahí para cumplir con su trabajo, y usted tiene que tener esto muy en claro. A todo el mundo le gusta que le hagan un cumplido, pero no se desubique.

Se comporta en forma grosera: los consultores tienen que enfrentarse con cientos de personas todos los días, ya sea por teléfono, por mail, en conversaciones frente a frente o en el chat. Están habituados a tratar con distintos tipos de gente. Pero esto no significa que usted pueda ser maleducado con ellos. Cuide sus

palabras y no use términos agresivos. Sea cortés inclusive cuando hable con la gente de recepción o los telefonistas: recuerde que lo pueden estar grabando. Nunca sea grosero porque será lo último que diga.

Y la lista puede seguir. Cosas que realmente nos fastidian a los reclutadores, Empiece por evitarlas si no desea que lo eviten a usted. Insisto en algunas otras:

Su C.V. tiene demasiadas paginas pero NO explica cuales son sus fortalezas! : no hay nada más problemático que esto! Recibimos todo el tiempo currículums a los que les falta “foco” vale decir EL dato fundamental para poder darnos cuenta de su perfil y esto implica horas de lecturas inútiles y problemas. Algunas veces hemos de contactar al candidato/a nuevamente para obtener los datos faltantes antes de decidir si la persona califica o no para la 1ra entrevista . Por ejemplo, a veces llegan C.V. y cartas de presentación sin los correspondientes datos de contacto, y esto nos enardece.

Si usted desea obtener el puesto al que postula , asegúrese de mencionar sus detalles de contacto por separado tanto en el currículum como en la carta de introducción. Y, sobre todo, explíquenos en cual/es aspectos su perfil coincide 100% con lo pedido.

Deja la responsabilidad en el consultor: en vez de hacerse cargo de su propio currículum, da por sentado que el reclutador se va a ocupar de interpretarlo como corresponde, y esto es..... inaceptable. Si Ud tiene este enfoque en su relación con los consultores: cambie ya mismo de actitud!. Hágale caso cuando le solicita cosas puntuales, por ejemplo si le pide que auto cargue su CV en una X Base de Datos Acate lo que le solicita y no delegue el tema en él/ella mandándole el currículum de cualquier otra manera . Si le pide que haga las cosas de determinada manera es por algo. Asegúrese de escuchar lo que se le solicita y siga las reglas. Si desea obtener el empleo que determinada Consultora esta ofreciendo,, tiene que prestar atención a todo lo que dicen y requieren. Una regla básica que demuestra, entre otras cosas, que Ud es capaz de seguir consignas cuando obtenga el trabajo!

Vuelve a postularse después de haber sido rechazado: una vez que se postuló y fue rechazado para un X puesto, ¡ya está! Ponga un punto ahí. Sin embargo esto a veces no pasa: usted vuelve a mandar el currículum, Tal vez porque se ha olvidado de que ya postuló? El reclutador tiene que tomarse el trabajo de revisar lo que usted mandó, identificar sus datos y mandar inevitablemente todo a la papelera. Usted está desperdiciando el tiempo de todos los involucrados, pero...sobre todo el suyo.

No concreta su interés: . No hay nada peor que una persona que se olvida de haber postulado o cambia de idea después de haberse interesado en un X puesto. Y peor aun, aceptar día y hora de una entrevista pero...no aparecer! Por favor, no juegue a “ver lo que hay para mi en mercado” porque estará perjudicando su imagen y.....a otras personas genuinamente interesadas!

Miente: mentir en el currículum es una bomba de tiempo. Las mentiras tienen patas cortas y, luego, son causal de despido inmediato. Es mejor evitar esos problemas y no desperdiciar el tiempo tanto suyo como de los demás.

Ha criticado a ese X consultor en las Redes, por ejemplo LinkedIn: Obviamente Ud es libre de expresar sus opiniones en cualquier lugar y contexto. Sin embargo, hay personas que critican “demasiado enfáticamente” a los Consultores en Gral y , a algunos en especial, en debates -por ejemplo- de LinkedIn. Evítese un mal momento: NO postule entonces a las búsquedas que ese consultor ofrezca...ya que solemos recordar nombres, apellidos, y ....críticas descalificadoras!

Mi objetivo, al iniciar este debate ha sido solo contribuir a mostrarles “la otra cara de la moneda” Tal vez....evitando estos errores...su suerte cambie !

**Lic. Cristina Mejias**

Artículos de su autoría publicados en el blog **Confesiones Profesionales de una Head Hunter**  
[www.confesiones profesionales](http://www.confesionesprofesionales.com)