

NO ERES TU



es tu

ESTRATEGIA

Guía para encontrar trabajo
en un mercado laboral difícil

Hillary Rettig

*Hillary
Jimena
Patricia
Lucía
Andrés*

*Mil gracias
por vuestra generosidad
y paciencia.*

NO ERES TU

es tu

ESTRATEGIA

Guía para encontrar trabajo en un mercado laboral difícil

Título Original:

"It's Not You, It's Your Strategy:

The HIAPy Guide to Finding Work in a Tough Job Market"

Versión digital en inglés:

<http://hillaryrettig.com/books/the-hiapy-guide/>

Version de la información:

Edición 1/7/08

Traducción y Gráficos:

Julio de 2011, Juan Miguel Jaume

www.trazoybits.com - info@trazoybits.com

Para conocer más a la autora:

Sitio web: www.hillaryrettig.com

e-mail: hillaryrettig@yahoo.com

Traducción al español

Luego de un par de años de subempleo y varios meses de desempleo, di con este texto durante mi más reciente búsqueda laboral. Logré leerlo en un abrir y cerrar de ojos y pude comprender lo acertado del título. Definitivamente había algo mal en mi estrategia para hacerme de un puesto de trabajo y necesitaba corregirla si o si para dar vuelta la página. Después de procesar algunos conceptos y de interesarme en conocer más a la autora, hice algo que normalmente no hago; le envié una nota de agradecimiento por e-mail. Tenía ganas de darle las gracias por haber publicado desinteresadamente estos consejos, y mi entusiasmo se hizo eco enseguida provocando un riquísimo intercambio de información entre ambos. Mientras aplicaba sus consejos estaba decidido a traducir sus textos - (*todos en inglés*), como una forma de agradecimiento y porque soy consiente de que así como me entusiasmó a mi otras personas podrían provocarles lo mismo.

En ese e-mail le dije a *Hillary*, que había logrado hacerme comprender parte de mi fracaso estratégico; que la coyuntura en mi país ha provocado migraciones por razones laborales o políticas en el pasado reciente de miles de uruguayos, síntoma entre otras cosas de un mercado laboral que no siempre presenta alternativas y le comenté mi percepción del flojo espíritu emprendedor propio y ajeno. Finalmente le agradecí por comprimir tan eficazmente conceptos y consejos como si se tratase de complementos vitamínicos que uno pudiera tomar día a día para prevenir enfermedades.

Este texto fue traducido desde la motivación misma que trajo su descubrimiento; para agradecerle a la autora y con la intención de llegar a un público de habla hispana. Pido disculpas de antemano por cualquier error ortográfico o gramatical que pueda existir y agradezco los comentarios o sugerencias a info@trazoybits.com o en www.trazoybits.com

como diría *Hillary*
"les deseo lo mejor"

Juan Miguel Jaume



Acerca de la autora:

Hillary Rettig es una escritora Estadounidense, asesora y líder de talleres que apuntan a ayudar individuos o empresas a:

- 1) Mejorar su productividad (*especialmente la relacionada a la escritura*), y sobreponerse a bloqueos creativos
- 2) Mejorar el uso del tiempo
- 3) Conseguir trabajos más significativos, carreras satisfactorias, y
- 4) Comenzar e impulsar sus negocios.

Normalmente reside en la ciudad de Boston, donde da clases en *Grub Street Writers* y en un programa para el fortalecimiento de las microempresas promovido por el Gobierno Estadounidense, llamado 'Punto hacia los negocios', (*Brigdes to Business microenterprise program*). Anteriormente *Hillary* se dedicó al periodismo y a brindar asesoramiento en tecnología, publicando cientos de artículos para revistas como *Wired* o *Working Woman*. *Hillary* ha dado conferencias para cientos de audiencias de activistas, artistas, comunidades y pequeñas empresas en todo Estados Unidos encontrando en cada actuación la posibilidad de compartir sabiduría y conocimiento. Ha tenido presencia en programas de televisión, radio y periódicos estadounidenses. Actualmente se encuentra escribiendo un libro llamado *Los Siete Secretos de los Prolíficos: La guía definitiva para superar la postergación, el perfeccionismo y los bloqueos de escritor*, (*The Seven Secrets of the Prolific: The Definitive Guide to Overcoming Procrastination, Perfectionism and Writer's Block*) que manteniéndose dentro de sus principios de fortalecimiento publicará independientemente a mediados del 2011. Su anterior libro, *El Activista Vitalicio: Cómo cambiar el mundo sin perder el sentido*, (*The Lifelong Activist: How to Change the World Without Losing Your Way*) fue publicado por *Lantern Books* en el 2006 y ha tenido exitosas ventas. De éste se ha dicho en *DailyKos.com* (*un blog muy popular en E.U.A con enfoque político*) por ejemplo: "Si tuviera que gastar dinero ganado arduamente en algún libro este año, gastaría en este libro sin dudarlo." También ha sido recomendado en *Salon.com* (*otro blog muy popular*); por el autor e historiador *Adam Hochschild*; por el fundador del movimiento para el software libre *Richard Stallman* y por muchos otros. (*Puede ver comentarios de El Activista Vitalicio 'The Lifelong Activist' en Amazon.com*).

Como ella misma ha florecido tardíamente luego de sus 40, ha sabido superar sus propios bloqueos y ha asentado las bases de sus propios intereses vitales en un todo coherente; por lo que comprende de primera mano las penurias del bajo desempeño y cuanto potencial hay tras ellas. Su misión ha sido ayudar a otras personas lo más posible a localizar y utilizar todo su potencial, y en especial a aquellos que tienen metas que intentan trascender a toda la comunidad. Además de sus intereses profesionales, *Hillary* es vegana, donante voluntaria de un riñón y madre adoptiva de cuatro adolescentes Sudaneses conocidos como "Los Chicos Perdidos". Siente gran afecto por los animales y especialmente por los perros.

PROLOGO

No eres tu, es tu estrategia

Recientemente reunida con un amigo, café de por medio nuestra conversación se volvió difícil cuando me narro los detalles de su fallido intento por ser contratado para un trabajo, derivando enseguida en su historia completa de frustraciones tras 2 años de desempleo. Fue una historia común como tantas otras donde varios currículos y referencias no son tenidos en cuenta, algunas llamadas no son devueltas y varias entrevistas no colman expectativas.

"Necesito que me digas que hay de malo en mi" finalmente me dijo, con cierta tensión en su rostro "¿Por qué no me contratan?"

Fue un pedido difícil de contestar. No todos estamos dispuestos a desplegar nuestras carencias sobre la mesa para que alguien las revise y critique. Así es que le pedí me diera más detalles: como, qué trabajos han sido los que ha elegido postularse, cómo se enteró acerca de estas solicitudes, que proceso llevó a cabo para postularse, a quienes utilizó como referencia, etc.

Y esto es lo que concluyo de aquella charla: no había nada malo con mi amigo, NADA. De hecho, había actuado correctamente en casi todo. Estaba presentable, tenía solidas credenciales y una interesante experiencia laboral. Lo que estaba mal era su estrategia. No estaba postulándose de forma efectiva. De hecho estaba cometiendo muchos errores que discutiré a lo largo de este texto. Si corrige estos errores y sigue la estrategia que destaco en el 2º PARTE, tendrá en un futuro próximo más probabilidad de mejorar las alternativas de ser contratado. Sucede que cuando uno ha estado desempleado por un tiempo, también ha estado dudando si hay algo mal en uno mismo; lo bueno de esto es que seguramente como a mi amigo el problema no haya estado en él sino en su estrategia. Y las estrategias pueden cambiarse así que tome coraje y siga leyendo. Este texto se enfoca en las actividades estratégicas básicas que subyacen en cada búsqueda laboral exitosa, pero no incluyen datos sobre tácticas (*por ej. Cómo enfrentar una entrevista o escribir un curriculum vitae*), en parte porque esa información se puede encontrar y esta disponible en varios medios. Si le interesa podré escribir sobre estas técnicas más adelante. Ya que gran parte de este texto se focaliza en los errores que usted puede estar cometiendo - premisa que resulta en área de discusión fructífera ya que su desempeño es algo controlable y mejorable - quiero ser muy clara en esto ya que entiendo que la economía Estadounidense se encuentra en muy mal estado (*año 2008*) y encontrar buenos trabajos se a vuelto algo complicado. De todos modos hay todavía buenos trabajos ahí afuera aunque muchas veces la gente desestime sus esfuerzos por

A modo de abreviatura se utilizará C.V. donde se quiere decir Curriculum Vitae.

Por cualquier comentario relativo a la traducción puede contactarme a

info@trazoybits.com



nota

obtenerlos. Ese es el enfoque que pretendo hacer sobre la problemática, y espero ayudar a resolverla sin desestimar las dificultades y el dolor que pueda conseguir trabajo en una economía debilitada. Escribí este pequeño libro no solo para ayudar a la gente, también para promover mi negocio como asesora y tallerista. Si luego de leerlo cree que usted o alguien más podría beneficiarse de mi asesoramiento, o conoce una organización que pueda acoger uno de mis talleres (1) encontrar trabajo, (2) manejar el tiempo adecuadamente, (3) superar postergaciones, (4) emprender proyectos. Comuníquese al e-mail hillaryrettig@yahoo.com que le enviaré más información. Cualquier comentario o sugerencia sobre este texto será bienvenido.

Hillary

Notas sobre el texto

Utilizo las palabras "Candidato", "Postulante", "Buscador de trabajo" de forma intercambiable para referirme siempre a la persona que está buscando trabajo. Utilizo la palabra "Contratante" básicamente para referirme al individuo que toma la decisión de contratar al postulante - ej. la persona que selecciona currículos, entrevista o toma la decisión final. Y utilizo la palabra "Empleador" para referirme a la organización que solicita la contratación. Algunas veces utilizo la palabra "Compañía" u "Organización" para referirme a la organización o a la empresa. Cuando menciono la palabra "compañía" siempre hago referencia a cualquier tipo de empleador, incluyendo pequeñas empresas, grandes empresas, organizaciones sin fines de lucro, agencias gubernamentales, a menos que especifique lo contrario. Utilizo la palabra "postulación" a veces para referirme al formulario que el contratante solicita llenar, aunque más a menudo quiero referirme a todo el proceso de postulación. Utilizo indicativos de género de forma intercambiable y al azar. Las notas al pie y las citas estarán al final de cada Capítulo. Todos los nombres de compañías y personas utilizados en este texto son ficticios y tienen cambios de identidad para algunos casos de estudio.

Garantía

La información en este pequeño libro se presenta sin garantía de ningún tipo. Ha ayudado a muchas personas y es mi más sincero deseo que pueda ayudarle a usted también pero obviamente no puedo hacerme responsable de cualquier resultado negativo que pueda producirle. Si está padeciendo ansiedad, depresión, adicción o cualquier otra condición psicológica o física considere solicitar ayuda profesional antes de recibir estos consejos.

Licencia

Este libro está licenciado bajo "Creative Commons" pudiendo distribuirse libremente para copiarlo, alterarlo y distribuirlo sin fines de lucro mientras preserve el título, la versión, el nombre del autor, el prólogo, el texto y la información de garantía, así como la declaración de licencia. (*Me gustaría que alguien tradujese el texto a otro idioma*). Si decide elegir distribuir su versión alterada a otras personas, deberá permitirles a otros la misma libertad de copia, alteración y distribución sin intención comercial, debiendo también ellos preservar los mismos requisitos.

Por más detalles vea http://es.wikipedia.org/wiki/Creative_Commons

Indice

1º PARTE

ACTIVIDADES FUNDAMENTALES

1.	Déjeme contarle de cuántas maneras fastidia estar desempleado.....	01
2.	Si necesita ayuda, vaya por ella	03
3.	Practique el optimismo	05
4.	Sí, existen buenos trabajos (o al menos aceptables) allá afuera.....	07
5.	Requisitos negociables y requisitos opcionales.....	09
6.	Caprichos y prejuicios	11
7.	Miedos, postergaciones y bloqueos	14
8.	Cuando no le agraden las opciones	15
9.	Sí, por supuesto que usted es empleable	18
10.	Invierta generosamente en cuidado personal	21
11.	Construya una comunidad colaborativa	22
12.	Hagase tiempo.....	24
13.	Sea frugal	25

2º PARTE

UNA ESTRATEGIA DE BUSQUEDA LABORAL QUE REALMENTE FUNCIONA

14.	El 85%	27
15.	Competiendo con el "fabuloso 15%".....	28
16.	P.A.I versus Chapuza.....	30
17.	Hagalo como Javi	31
18.	P.A.I + Entusiasmo = Seguridad	32
19.	P.A.I + Entusiasmo = Pocos y buenos A.P.V	34
20.	P.A.I + Entusiasmo = Varita mágica	35
21.	Hagalo como Javi (parte 2)	36
22.	¡Increíble! Los detalles cuentan	38
23.	¡Péguese a eso!	41
24.	Escáners (filtros de correo electrónico y faxes) viven sin sentido: sepa por qué la tecnología no es necesariamente su amiga	44
25.	"Habilidades Técnicas" <= "Habilidades Comunes" + Comprensión Comercial	47
26.	No se ponga a la venta	50
27.	La importancia crucial de enmarcarse correctamente	51

APENDICE I.	
Manejando el rechazo y otras trabas	54
APENDICE II.	
La maravillosa mentalidad de los mentores y cómo esta podría ayudarle ...	57
APENDICE III.	
Resolver problemas versus evadirlos	60

1

1º PARTE Actividades fundamentales

Déjeme contarle de cuántas maneras fastidia estar desempleado

El desempleo es casi siempre una experiencia horrible: desmoralizante, deprimente, desorientadora. Tendemos a castigarnos duramente por nuestro "fracaso", sintiendo mucha vergüenza y culpa, e incluso algunas veces somos castigados por familiares y amigos.

El libro de G.J. Meyer 'El blues del ejecutivo: Deprimido y fuera de la América Corporativa (Franklin Square Press, 1995) (Executive Blues: Down and Out in Corporate América - Franklin Square Press, 1995) nos ofrece la mejor narración que haya leído acerca de a que se parece estar desempleado y luchando por encontrar trabajo. Dice G.J Meyer que ha experimentado daño emocional, resentimiento, miedo, envidia, pena de si mismo y vergüenza durante muchos años de intermitente desempleo: una lista escalofriante. Aquí nos deja una visión de ese daño, esa envidia y vergüenza:

Daño emocional. "Estremecido por encontrarme a mi mismo, por primera vez desde que me gradué del secundario, sin un lugar en el mundo del trabajo.. Camine las calles como en trance, sintiéndome como en el fondo del mar, desprendido de todo lo que me rodea y diferente a todos los demás para siempre."

Envidia. "Si la envidia causara cáncer estaría muerto el siguiente domingo."

Vergüenza. "Estoy avergonzado de dos maneras. Por un lado estoy avergonzado de no estar trabajando, por tener a mi familia en estas circunstancias... y estoy avergonzado de mi mismo por estar perdiendo todo. Al escuchar al vecino de al lado encender su auto en la mañana e irse manejando, estoy avergonzado de aun estar en mi cama. Estoy avergonzado de rastrillar las hojas caídas las tardes en días de semana porque todos los vecinos verán - como si aún no se hubiesen enterado - que no tengo más una oficina a donde ir."

"La otra vergüenza es aún más profunda, y pienso que aún más importante. De alguna forma esta segunda vergüenza puede provocarnos cierto peligroso auto-rechazo. Pregúntese: ¿De qué manera debería reaccionar cuando suceden cosas desagradables? Todos conocemos la

*respuesta. El bueno y fuerte reacciona con calma, optimismo y confianza, con bravía...
Entonces. ¿qué hay de mal en mí?"*

Agregando un comentario a la lectura de Meyer y a las amarguras de otras personas desempleadas sucede que debido al cansancio por haber trabajado demasiado, la falta de consideración o poca amabilidad - muchos contratantes tratan mal a personas desempleadas. Meyer describe el jardín variopinto de insultos como llamadas no devueltas o currículos desatendidos, que individualmente no hacen daño pero pueden desmotivarnos significativamente luego de repetirse decenas o centenas de veces. También nos describe algunos comportamientos hirientes, como la vez que un contratante le hizo trasladarse a Nueva York para tener una entrevista y para rechazarle la posibilidad el mismo día. Meyer escribe: "*Espero no parecerme a la figura del cuadro de Edvard Munch "El Grito", en la que un solitario ser de un ojo se toma la cabeza al costado del camino y abre la boca como gritando, mientras camino por las calles de Manhattan las siguientes horas, viendo y oyendo nada; espero a que se haga el momento de irme al aeropuerto de La Guardia. Pero así me siento. Sin hacer ningún ruido, grito durante todo el regreso a Wisconsin.*"

*** * *** El primer propósito de una persona desempleada no debería consistir en buscar trabajo sino en aprender a tolerar el desempleo.

2

Por esto: (1) usted merece sentirse bien y con capacidad de respetarse a usted mismo incluso al estar desempleado; y (2) los estados depresivos, la falta de coraje, rabia, ansiedad, miedo, vergüenza y otras emociones negativas pueden sabotear su búsqueda de empleo. Si el desempleo le está desmotivando, incluso muy profundamente, no malgaste su tiempo sintiéndose mal al respecto - estos sentimientos son perfectamente entendibles - Siga los consejos en los Capítulos 2 al 13 sobre cómo pedir ayuda y cuidarse a uno mismo. También es importante comprender **todas** las causas que provienen del desempleo así que no sienta vergüenza o culpa inmerecida. En mi experiencia, pocas personas son despedidas completamente por sus errores.

Mientras escribo estas líneas los gobernantes de mi país al fin han reconocido que la economía estadounidense se encuentra en recesión.¹ En una economía de este tipo se puede ser un trabajador fabuloso y todavía perder el empleo. Incluso asumiendo haber sido despedido más por motivos personales que otra causa es necesario que se tome las cosas con mucha calma.

Seguramente usted haya metido la pata: es un ser humano y como tal falible. Si es como muchas personas bien intencionadas, quizás este echándose encima más de la cuenta. Hay grandes probabilidades que existiesen elementos en su situación laboral

¹ Acerca de la pérdida de puestos de trabajo en E.U.A.:

http://www.epi.org/content.cfm/webfeatures_econindicators_jobspict_20081205

nota

2

que se encontraban fuera de su control y le impidieran cumplir exitosamente con ciertas metas por no decirlo de forma más contundente. En el Capítulo 2 discutiremos eso y la forma adecuada de actuar.

Si necesita ayuda, vaya por ella

Como expresaba elocuentemente *G.J. Meyer*, el desempleo es una experiencia estresante y desmoralizadora que puede incluso hacer colapsar a personas fuertes y confiadas. Si está experimentando estados depresivos o serio desencanto, rabia, miedo u otra emoción debilitante, o quizás si su desempleo está dañando su relacionamiento o fortaleciendo alguna adicción, le solicito que busque ayuda de un terapeuta, un consejero u otro profesional de la salud mental, lo más pronto posible. Si necesita ayuda, vaya por ella - lo más rápido que pueda. (*¿por qué postergar sentirse mejor?*) Si se siente en duda acerca de si necesita o no ir a sesiones de terapia, probablemente esté necesitándolas. Salga y consígase unas pocas sesiones. Si al principio (*o en la segunda o tercera cita..*) el terapeuta que consulta parece no interpretarle adecuadamente siga buscando hasta encontrar alguno que se adecúe bien a sus necesidades. Un buen terapeuta puede hacer toda la diferencia no solo en su estado de ánimo sino en su habilidad para encontrar trabajo, así que vale la pena ponerse a buscar uno. Si no puede pagarse un terapeuta, solicite algún descuento o búsquese algunas sesiones grupales. Infórmese si su seguro de salud ofrece cobertura para este tipo de terapia. Si no encuentra, busque alguna asociación sin fines de lucro que ofrezca consejería económica. En términos generales, le sugiero reducir gastos lo más posible y contratarse el mejor terapeuta disponible.

Ámbitos Laborales Abusivos

Si su situación laboral pasada terminó de forma desagradable, búsquese alguna ayuda. Algo que he aprendido en estos años de consejera es que incluso algunos entornos de trabajo que aparentan ser comunes y corrientes, presentan características que pueden producir desgastes psicológicos e incluso traumas. Tener que tolerar estrés, presión, caos, perdida de voluntad, rispideces o trato injusto durante 40 horas (*o incluso 30, 20 o 10 horas*) a la semana podrá destruirlo, más aún si la situación se repite por años. Lo mismo sucede cuando se transforma en hábito las respuestas negativas a necesidades comunes como: "*Disculpa que tu hijo esté enfermo, pero necesitamos que hoy vengas.*" Usualmente no tomamos en cuenta estos asuntos como estresantes porque son muy comunes y parecen intrínsecos a la rutinas laborales, pero no deberíamos olvidarlos. (*Y al mismo tiempo debemos recordar que existen entornos de trabajo que no son estresantes, ni ejercen presión, o son caóticos, o desconsiderados, etc.*) Muchas personas cargan con pesadas

vergüenzas sobre algunos incidentes de su historia laboral. Quizás, algunos proyectos sin terminar, sus dificultades para manejar conflictos, la pérdida de alguna oportunidad o el despido. A menudo la vergüenza y la culpa persisten por años e incluso décadas luego del incidente específico, deteriorando la autoestima y comprometiendo su habilidad para construir con fuerza una carrera laboral. Cuando estudio y analizo estas experiencias negativas con las personas implicadas, casi siempre sobresale la lucha heroica que debieron desplegar en busca de un éxito que simplemente resultó esquivo. Quizás no tuvieron los recursos que fueron necesarios, quizás los objetivos que se plantearon implicaban conflictos, o debían trabajar en ámbitos caóticos, o sus responsabilidades laborales y personales eran incompatibles. Pero los fracasos inevitablemente generan culpa en ellos: "inevitablemente" porque en ámbitos abusivos casi siempre se culpa a las víctimas. Cuando estos episodios acechen su historia laboral y destruyan su autoestima intente trabajar para analizar los hechos de forma objetiva y con compasión. Quizás usted no hizo lo mejor que pudo, pero; ¿no estará exagerando su rol en ese fracaso? (*Y quizás el alcance o la seriedad del fracaso en si mismo*) ¿No estará recibiendo de otras personas más responsabilidad por el error del que realmente usted merece? Quizás necesite redactar este análisis por su cuenta, o con la ayuda de algún terapeuta, mentor o amigo compasivo. Por supuesto, si usted ha estado en un ámbito de trabajo abusivo, donde recibió abuso emocional, verbal o acoso sexual, discriminación, etc. entonces necesitará buscar ayuda de un terapeuta lo antes posible. (*Quizás incluso necesite apoyo legal.*) No estoy diciendo que todos los ámbitos de trabajo sean dañinos o abusivos, solo que existen más de los que la gente imagina.

4

Y comúnmente las mejores personas - aquellas que tienen más cuidado, hacen un mayor esfuerzo para mantener a flote sus valores, y tratan lo más posible de equilibrar sus responsabilidades laborales con las hogareñas, son quienes terminan recibiendo los reproches.

Así que le solicito por favor: si cree que necesita ser atendido por un terapeuta, hágalo. No lo postergue.

Este consejo también se ajusta para otros profesionales. Si necesita un consultor laboral o un escritor de currículos e incluso si cree que necesita de un terapeuta, por favor consiga una cita. Si no puede costearlo, busque algún servicio gratuito en alguna organización sin fines de lucro, o haga un trueque por alguna mercancía o servicio que sea capaz de brindar. No importa de que manera, haga el esfuerzo y consiga la mejor ayuda que pueda. Como mencioné en el Prologo, hay muchos consejos de mala calidad por doquier y algo de esto puede resultar en su contra. Tenga en cuenta que todo aquel consejo y apoyo de alta calidad que pueda conseguir, le ayudará a encontrar trabajo más ágilmente.

3

Practique el optimismo

Me da la impresión de estar pidiéndole demasiado, especialmente si usted ha sido del tipo de personas que miran "la mitad del vaso vacío" de la vida. Tenga en cuenta que el pesimismo podrá reducirle las chances de conseguir trabajo.

Un pesimista encuentra un obstáculo durante su búsqueda y piensa:

"Esto no tiene solución." Un optimista al encontrar un obstáculo inmediatamente pensará, *"Debe haber una solución. Iré a buscarla."* El

problema con las actitudes pesimistas está en que usualmente traen muchos obstáculos y mucha confusión durante la búsqueda laboral; también despiertan falsas expectativas, falta de entusiasmo, rechazo, etc.

Si reacciona de forma desmedida realmente disminuirá las chances de tener éxito. Otra figura para representar esta situación es cuando el pesimista convierte un montículo en una montaña, mientras que un optimista le otorga

la altura adecuada. Y adivine qué: los optimistas casi siempre tienen razón acerca del contexto y demás mientras están buscando trabajo. Si puede evitar

sentir pánico, los montículos se revelarán con el real tamaño y se tornarán fáciles de atravesar. Tal como dijera mi maestro *Jerry Weinberg*, *"El problema no es el problema. El problema es nuestra reacción ante el problema."* Pesimismo

y optimismo tienden a auto-cumplir sus profecías El pesimista no solo asume

que los problemas serán insalvables; también tiende a mirar al mundo como un sitio inhóspito, carente de ayuda, y así dejan de buscarla. Los optimistas por el contrario saben que los problemas son salvables y que la gente generalmente está dispuesta a ayudar.

Por lo tanto salen en su búsqueda – en sitios web, en reuniones, a través de parientes, o mientras pasan por la caja del supermercado - y usualmente la encuentran. El pesimista

aprende de alguien que podría ayudarle en su búsqueda de trabajo y piensa, *"¿Por qué razón esta persona habría de hablarme? ¿Qué tengo para ofrecerle?"* y luego *"De todos modos probablemente ella no tenga la información que necesite; será una pérdida de tiempo contactarme con ella."* El optimista asume que no solo existen grandes posibilidades de

que esa persona pueda ayudarle, pero que incluso esta tenga alguna información útil para compartirle – y usualmente es lo que sucede. En este último Capítulo, recomendé buscar

terapia si tuviese necesidad de sobrellevar el estrés y el desempleo. Un pesimista leería ese Capítulo y diría, *"No tengo dinero, y los terapeutas son solo una pérdida de tiempo."*

Un optimista como contraste diría, *"Bien, no tengo dinero y estoy algo descreído pero, ¿qué tengo para perder? Es más, mi amigo Tom dice que la terapia le ha ayudado cuando estuvo desempleado. Creo que llamaré al terapeuta de Tom y veré si puede ofrecerme alguna forma de pago que me convenga o si sabe de alguien que pueda hacerlo."* Incluso si usted no es

optimista por naturaleza, por lo menos intente actuar de manera optimista mientras busca trabajo. Notará que al hacerlo irá sintiéndose fortalecido, especialmente cuando se de cuenta de que existe mucha gente con intención de ayudar.

Aquí le dejo una cita de un fantástico artículo del periódico *New York Times* titulado 'El

*lenguaje de la pérdida para el desempleado*² (*The Language of Loss for the Jobless*), es practicar el optimismo "El Sr. Adler, que comienza a pagar por la educación universitaria de su hijo este inicio de cursos, le está diciendo a la persona que ofrece condolencias luego de una entrevista infructuosa. – 'Comprendo que usted sienta pena, yo también la siento, pero eso no me sirve de nada. Si usted realmente quiere ayudarme, le ruego me diga qué piensa usted que yo pueda hacer eficazmente, y a quién puedan servirle mis habilidades.' Quedando ambos agradecidos por poder cambiar la naturaleza de la conversación en un abrir y cerrar de ojos."

Los pesimistas usualmente piensan que tienen una visión realista y consolidada de su mundo, pero no es así: están siendo muy negativos. Además, inconscientemente muchos actúan bajo el influjo de sus miedos e inseguridades: sienten miedo de pedir ayuda, por lo que no lo hacen, se excusan de hacerlo pensando que pedir ayuda es inútil. Algunos piensan que es señal de debilidad pedir ayuda, pero los optimistas saben que esto es muestra de fuerza y sabiduría, y además saben que mucha gente en el mundo de los negocios y más se afilia a las leyes de reciprocidad y del Karma: Si yo te ayudo hoy; tu (o cualquiera) me ayudará mañana. Así que por favor, cultive una actitud positiva o al menos tenga conductas optimistas. Y por favor intente rodearse de gente optimista ya que de esa forma catalizará su propio optimismo y hará su búsqueda más simple y placentera. Deberá al mismo tiempo abstenerse de interactuar demasiado con gente pesimista, incluso si se trata de personas muy cercanas. Los pesimistas pueden arrastrarlo y reforzar sus actitudes pesimistas. ¿Tiene sentido ser optimista incluso frente al pronóstico económico reciente? Absolutamente - tal es que lo discutiré en el Capítulo siguiente.

4

Sí, existen buenos trabajos (o al menos aceptables) allá afuera

Quisiera advertirle de una especie de pesimismo en particular: la idea de que *"no quedan buenos trabajos allá afuera."* Si, lo se: el estado actual de la economía estadounidense es terrible. Hay muchas áreas donde la oferta de empleo se ha visto devastada, y muchas industrias se han derrumbado, incluyendo la automotriz, manufacturera, textiles, aeronáutica, medios y tecnología de la información. Comprendo también que muchos de los trabajos creados últimamente son mucho peor de los que se han perdido, por que ofrecen inferiores sueldos, inferiores beneficios.³ Por lo que estoy segura que hay gente por doquier que legítimamente puede sostener que *"no quedan buenos trabajos allá afuera."* De todos modos sería bastante descuidado de mi parte no pensar que se está cometiendo un error al emitir esta opinión. Cada vez. Esto se debe en parte a que vivo en una gran ciudad y he asesorado residentes de otras ciudades grandes. En una gran ciudad si se pierden trabajos en una industria, usualmente surgen oportunidades en otras, aunque esto no suceda en áreas rurales o pueblos con un empleador predominante. También pienso que mucha gente cree que *"no quedan buenos trabajos allá afuera"* cuando esto simplemente no es cierto. Si usted es uno de esos debemos corregir esta mal interpretación rápidamente, porque no existe forma más fácil de sabotear sus chances de encontrar trabajo que decirse que el trabajo que está buscando no existe. Incluso si la dura realidad le dice que quedan POCOS buenos trabajos allá afuera, es algo más que NINGÚN buen trabajo. En mi experiencia, existen 3 razones básicas por las que la gente piensa que *"no quedan buenos trabajos allá afuera"* cuando esto no es cierto.

- 1) La estrategia que están utilizando es inadecuada, por lo que quedan trabajos pero no los están encontrando.
- 2) Están siendo demasiado selectivos y prejuiciosos. Y,
- 3) Están desalentados y/o desmoralizados, por lo que desean tomarse un descanso de la búsqueda pero no pueden admitir que han fallado así que expresan lo inútil que resulta seguir buscando.

Voy a examinar estas razones individualmente en este Capítulo y en los siguientes. Comencemos con la *"estrategia de búsqueda inadecuada."* Mucha gente busca trabajo ineficazmente. Como discutiré en el Capítulo 24, a veces, si está basando su búsqueda en los grandes portales de oferta, o incluso en sitios web está siguiendo una estrategia poco efectiva. Mucha gente envía docenas o incluso centenas de currículos de esa manera, con escasos resultados - y luego, en vez de reparar en su estrategia concluyen que *"no hay*

buenos trabajos allá afuera.” Respaldarse en avisos de “se busca” publicados en diarios puede también ser algo banal - su C.V. tiene grandes chances de descansar en una pila sin siquiera ser tocado. Además, existe un problema adicional como se discute en el artículo titulado “El mercado invisible de trabajo” del libro *El Águila de Berkshire*, (“The Invisible Job Market” *The Berkshire Eagle*)⁴: “Solo el 32% de la población del Condado de Berkshire ha obtenido un título terciario o superior... El reporte más reciente sobre Vacantes Laborales muestra que de 2200 vacantes, 48% requieren un título terciario y entrenamiento avanzado. Esto implica que mucho del talento local no cuenta con el nivel educativo y/o entrenamiento que muchos empleadores necesitan. Los trabajos con menos requisitos educativos o entrenamiento tienden a promoverse localmente, mientras que aquellos que necesitan mayor educación no. Así que cuando un residente busca trabajo en un sitio web o en avisos clasificados, están mirando una parte del panorama y la parte más robusta del mercado laboral es ampliamente ‘invisible’.” Este desentendimiento entre las necesidades de los empleadores y los recursos humanos aptos y disponibles, resulta en la actualidad una circunstancia bastante común. El autor de este artículo, *Tyler Fairbank*, recomienda a quienes están en busca de trabajo, que se preparen más - algo que comparto totalmente. Como adiestrarse lleva tiempo, sugiero mientras tanto que vaya en busca de algún trabajo ‘accesible’ incluso si no coincide con cada uno de los requisitos solicitados. Obviamente, esto no resultará si un requisito es esencial, pero muchos no lo son y otros tantos suelen ser negociables como discutiré en el Capítulo siguiente.

3. <http://www.nytimes.com/2008/07/31/business/economy/31jobs.html?scp=1&sq=part%20time%20employment&st=cse>

4. http://www.berkshireeagle.com/ci_4373562

nota

5

Requisitos Negociables y Requisitos Opcionales

Un error común y serio que cometen muchos buscadores de trabajo consiste en asumir que los requisitos publicados en un anuncio o que las descripciones de un trabajo están talladas sobre piedra. Creyendo esto, no se presentan a trabajos donde no "encajan al 100%", o se postulan con poco entusiasmo porque piensan que el material con el que se presentan está condenado al fracaso. De cualquier manera, están limitando severamente sus opciones - que seguramente contribuyen a enmarcarse dentro del mal entendido: *"no quedan buenos trabajos allá afuera."*

Sin embargo como contraparte muchos requisitos son negociables o enteramente opcionales; y si carece de ellos muchos contratantes estarán satisfechos con usted si es capaz de demostrar habilidades o experiencias equivalentes. Por ejemplo, un diploma universitario es muchas veces un requisito opcional. Ciertos empleadores piden estos diplomas porque en teoría demuestran que los postulantes han recibido un respiro de conocimiento y que podrán terminar un gran proyecto. (*digo en 'teoría' porque, muchos empleadores los piden automáticamente sin realmente saber por qué.*)

Si usted no tiene un diploma podrá siempre demostrar como ha obtenido el equivalente o incluso mayor conocimiento y experiencia de otra forma - digamos por ejemplo, a través de su historia laboral o como viajero por distintos países. Para muchos empleadores estas fuentes serán suficientes. De hecho, si eres capaz de "enmarcarte" adecuadamente (ver Capítulo 27) podrás probablemente demostrar como tus experiencias en el "mundo real" superan las experiencias adquiridas en salones de clases.

*** Como explicaré en el Capítulo 7, el núcleo del problema no radica en la manera en que tus contratantes observan tus cualidades y credenciales sino en la manera en que tú eres capaz de observarlas. ***

Conozco gente dinámica, enérgica y con un gran bagaje de logros que no cuentan con un diploma universitario y esto no los ha frenado en lo más mínimo - e incluso conozco muchos otros que están muy avergonzados de sus carencias de diplomas que encuentran serios problemas para 'venderse' a pesar de muchos logros.

Otro ejemplo resulta al observar cómo la gente reacciona a un despido o a algún "fracaso" académico. Algunas personas logran mantener esto en perspectiva (como discutí en el Capítulo 2) y no permiten que estas los definan, mientras que otros ven en si mismos una mancha fatal.

De cualquier forma, su perspectiva probablemente teñirá la manera con que se

presentará usted a los demás, y cómo lo verán sus contratantes. Por eso, aunque no sea fácil cambiar sus perspectivas sobre esos incidentes, debería trabajar duro y buscar ayuda para lograrlo. Este tipo de actitud negativa está relacionada normalmente con aspectos de nuestra autoestima y algún elemento de una actitud perfeccionista. Los perfeccionistas tienden a sobreestimar sus desafíos mientras desestiman sus habilidades para enfrentar esos desafíos: una combinación dañina.⁵

Hable con sus mentores para asegurarse de no hacer esto, y también recuerde que no existe el candidato "perfecto" para un trabajo; cada candidato tendrá puntos fuertes y débiles para un trabajo dado. Aunque candidatos inteligentes trabajan duro para mitigar sus carencias tomando clases, leyendo, haciendo trabajo voluntario estratégico, etc. Intentando no preocuparse demasiado por esas carencias al postularse por un trabajo. Incluso se enfocarán más productivamente en la manera de presentar sus habilidades, dominios y experiencias de la manera más fuerte posible. (*Llevo su atención otra vez a la acción de "enmarcar" bien su situación.*) Estas personas trabajan para lograr "equivalentes" efectivos para sus áreas débiles: Algunas personas que carecen de un título de Posgrado podrán decir: "Yo dirijo mi propio negocio desde hace varios años y he tomado varios cursos profesionales de gerenciamiento y finanzas." Otros cuyas ubicaciones actuales no son de supervisión dirán: "He supervisado gente en el pasado, actualmente estoy involucrada en un proyecto de voluntariado donde tengo que supervisar a una docena de personas." Algunos que no cuentan con experiencia en soporte telefónico al cliente contarán algo así: "Cuando realicé ventas por menor en un comercio estaba siempre ocupada y debía atender a cada cliente con respeto y paciencia - además debíamos atender pedidos por teléfono." Los candidatos más inteligentes también asumen lo vital y rigurosos que son los requerimientos laborales, sin cuestionarlos. Un candidato (*nervioso*): "¿Qué cantidad de experiencia con Excel está buscando?" El contratante (*indiferente*): "Eh, solo necesitamos alguien que pueda crear planillas simples. Nada de formulas complejas o algo que se parezca." Candidato (*pensando con alivio*): "Uff!"

Lo emocional al momento de contratar

Los Candidatos que ven requisitos laborales rígidos comúnmente no comprenden que existe un componente emotivo en casi todas las decisiones, incluso cuando esas decisiones parezcan puramente racionales. Como discutiré en el Capítulo 18, si un contratante se siente seguro al contratarle entonces se sentirá más flexible con respecto a sus requisitos. Dos de las mejores maneras de comunicar esos sentimientos de seguridad son: (1) tener alguna referencia confiable que le recomiende (*por lo tanto muestra el rol de las vinculaciones al conseguir trabajo*); y (2) convencer que usted realmente quiere este trabajo en cuestión. Muchas personas que hacen la transición hacia áreas nuevas hacen

5. Por más información sobre perfeccionismo, negatividad y otros hábitos contraproducentes enraizados en el miedo, puede descargar el libro "La pequeña guía para vencer la postergación, el perfeccionismo, los miedos y bloqueos".

Disponible en Inglés en: www.hillaryrettig.com

nota



6

Lo siguiente: usualmente carecen de muchas de las credenciales y experiencias que alguien de esas áreas posee de antemano, pero que realmente están a la altura de las circunstancias con sus recomendaciones y entusiasmo - por tanto los contratantes se inclinan a otorgarles el beneficio de la duda. Seguramente muchos requisitos no son negociables, y por buenas razones: usted no querrá un doctor o ingeniero desacreditado. Y por supuesto, algunos contratantes son más insistentes que otros. Una buena norma indicaría que si existe un trabajo que usted realmente desea, debería ir tras él incluso cuando no califique al 100%, a menos que sepa fehacientemente que cierto requisito sea excluyente y no pueda cumplirlo. Por supuesto, deberá realizar una postulación fabulosa: si no lo hace al combinar esta fase con sus carencias, tendrá pocos argumentos para que el contratante lo considere.

Caprichos y prejuicios

Si solo existiese un salario, un tipo de trabajo, una organización, un conjunto de beneficios, una localidad, una distancia, un tipo de oficina, etc. capaz de hacerle feliz, el problema no es que "*no queden buenos trabajos allá afuera,*" el problema es que sus caprichos le impiden avanzar. Esto es malo para cualquier mercado laboral y particularmente para uno debilitado. Usted necesita elegir dos o tres criterios que le resulten relevantes y debe ser flexible lo más posible

en relación a los demás criterios.

Priorizar podrá ser difícil pero es bueno examinar los pensamientos y sentimientos que subyacen nuestras decisiones. ¿Será cierto que necesita contar con un título, salario o posición específica, o los necesita porque quiere evitar sentirse un fracasado?

¿Será que si no tiene eso defraudará a alguna persona, o habrá otras razones?

Usualmente, describir una necesidad es suficiente para diluirla:

"Quisiera contar con mi propia oficina porque tuve una en mi anterior trabajo, y porque me parece justo para alguien que con una trayectoria como la mía. Y por supuesto, la privacidad es estupenda. De todos modos, creo que no es tan importante como lo es un buen salario y un conjunto de beneficios, y un trayecto corto desde casa al trabajo."

Sócrates dijo "*Conócete a ti mismo*"; un consejo particularmente bueno para quienes se encuentran buscando trabajo. Al conocernos a nosotros mismos, somos capaces de elaborar opciones (*ver Capítulo 8*), tomar decisiones correctas, y conseguir los mejores resultados posibles incluso en situaciones difíciles. Pregúntese si está siendo prejuicioso con algún tipo de empleador. Mucha gente que ha trabajado en grandes compañías usualmente tienen ideas erróneas acerca de las pequeñas empresas - y viceversa. Algunas personas han construido verdaderas carreras en organismos gubernamentales, dentro de empresas o en organismos sociales sin fines de lucro y sostienen prejuicios acerca de esos otros ámbitos donde no se han desarrollado. Usted podría tener verdaderas razones para desconfiar pero si sus razones no son firmes, más vale tener una mentalidad abierta. Algo que siempre ayuda es informarse: existe una diversidad enorme de ámbitos e industrias

así que si algún trabajo no le calza, podrá existir algún otro que si lo haga. Puedo comentar sobre estos prejuicios con el ejemplo de una clienta cuya experiencia laboral transcurrió en el ámbito de la publicidad. Luego de estar mucho tiempo desocupada tuvo una buena oferta en su especialidad - pero con la gran desventaja de tener que vincularse con el gobierno federal. Ámbito por el cual sostenía varios prejuicios. Dadas las circunstancias decidió tomar esta oferta que sorprendentemente arrojó resultados más alentadores que los que había sido capaz de prever.

También creo que aunque tenga prejuicios en contra de su voluntad - o para ponerlo de otro modo, esté desestimando sus propias habilidades. (*Discutiré este problema común en el Capítulo 9*), y le sugiero lo siguiente: si existe algún trabajo que le guste pero no se encuentre calificado, relea el capítulo anterior sobre "*requisitos negociables y requisitos opcionales*" y luego pregúntele a alguien de confianza si realmente está sobrecalificado o subcalificado - simplemente postúlese. Usualmente, solemos desestimar nuestra valía en el mercado de trabajo, o la habilidad que representamos en nuestro campo. Recientemente como algo fuera de lo común trabajé con una vendedora de joyas cuya carrera sufrió un sacudón después del 9/11. Esta mujer deseaba comenzar una carrera laboral en el mundo de las organizaciones sin fines de lucro, pero pensaba que su experiencia era intransferible. En contraparte, su historia laboral y experiencia en ventas a un público adinerado la convertían en la candidata ideal para recaudar fondos; la mejor de todas las áreas en el ámbito de las organizaciones sin fines de lucro.

Dos de los prejuicios más comunes que tenemos sobre nosotros mismos suelen ser: (1) Pensar que toda la competencia es mejor que uno, quedándonos sin alternativas. En realidad, como discutiré en el Capítulo 14, la competencia suele ser más débil de lo que pensamos. Y, (2) Creer que uno es mejor que los demás postulantes. Las personas usualmente piensan esto porque sobrevalúan sus herramientas (*por decir algo, sus habilidades en informática*) y devalúan otras (*trabajo en equipo y comunicación*). Estos prejuicios son peligrosos porque pueden llevarnos a pensar con arrogancia y a ser desprolijos a la hora de postularnos; discutiré estos puntos en el Capítulo 25. Al buscar trabajo, querrá tener una visión lo más clara y objetiva posible de usted mismo, su competencia y el mercado de trabajo. Algo no siempre simple de conseguir; razón por la cual deba trabajar arduamente para examinar sus prioridades y prejuicios como también buscar la opinión de otras personas. Ya lo se, todas estas prioridades y auto análisis suenan como mucho trabajo y es cierto que tiene mucho para hacer a esta altura. Pero justamente por eso es vital este trabajo.

*** En muchas ocasiones he visto ciertos caprichos, prejuicios y estrechos enfoques en personas cuyos desempleos han sido muy prolongados. ***

Por supuesto ellos han sostenido que han sido flexibles - y quizás antes de una crisis económica hayan sido bastante flexibles, pero en estas circunstancias se debe ser lo más flexible posible. Tome en cuenta que le estoy sugiriendo aceptar un rango más amplio de aspiraciones y posiciones, no le estoy diciendo que deba conformarse con un trabajo. Nunca diría eso ya que en parte es horrible pasar 8 horas diarias en una situación

desagradable, y también es una mala estrategia ya que en esas circunstancias es muy difícil tener éxito.

Nuestro objetivo no debería consistir en conseguir cualquier trabajo, sino en conseguir aquel puesto que nos haga razonablemente felices; aquel donde sintamos que podremos conseguir el éxito y nos permita consolidar plenamente una carrera.

Para resumir, cuando el mercado de trabajo es reducido y difícil, usted debería ampliar sus redes un poco más de lo que haría normalmente, debería buscar trabajo aplicando más creatividad que de costumbre, debería empeñarse más que de costumbre en salir adelante y sin duda a aventurarse más. La suma total de estas características puede no llevarlo a la situación laboral ideal, pero si le llevarán a una situación mucho mejor de la que afirma que "no quedan buenos trabajos allá afuera."

Sobre Miedos, Postergaciones Y Bloqueos

7

Las personas postergan regularmente, y lo hacen por temor a las consecuencias que el avance del tiempo puede traer. Alguien podrá estar desesperado por conseguir un nuevo trabajo pero podrá inquietarle aún más evitar el rechazo o impedir caer en un trabajo peor; hay grandes chances que se dedique a postergar estas decisiones para evitar los resultados. Más específicamente, algunos podrán sostener con firmeza que "no quedan buenos trabajos allá afuera," o a excusarse a si mismos al enfrentarse a resultados desalentadores. La gente normalmente posterga de tres maneras:

- 1) A través de actividades escapistas como mirar T.V. como distracción, navegar por internet, hacer compras, jugar juegos de video.
- 2) A través de actividades útiles para el entorno familiar, amigos o la comunidad. ¡No estoy en contra de estas actividades! Pero deberá ponerse límites y asegurarse de que no interfieran con sus objetivos importantes, incluyendo encontrar trabajo. Discutiremos más sobre este asunto en el Capítulo 12. Y finalmente,
- 3) A través de actividades que parezcan productivas pero que realmente no lo sean.

Esta es la forma más desapercibida e incisiva de postergar porque no nos damos cuenta que estamos aplazando nuestros proyectos. Se puede ejemplificar esto tomando cuenta de la cantidad de gente que intenta escribir un libro o hacer su tesis, y dedica un sinnúmero de horas a investigación pero nunca se pone a escribir; o la cantidad de gente que se dedica compulsivamente a limpiar su casa en vez de concentrar su tiempo en busca de objetivos más significativos como concretar relaciones, desempeñarse en las artes, el activismo o el éxito profesional. *(En mi sitio encontrará un artículo sobre como minimizar el trabajo doméstico sin necesariamente vivir como un vagabundo. www.hillaryrettig.com)*

Mientras busca trabajo, esta conducta incluye el envío de un sin fin de currículos a medios digitales y nunca o casi nunca implica involucrarse en tácticas de búsqueda más eficaces a través de su red de contactos. Tal vez evite contactarse con expertos laborales o de otro tipo que pudieran aconsejarle a mejorar su estrategia: sin embargo sigue conectándose sin conseguir rédito. No se avergüence de tener este hábito y no tenga miedo en enfrentarlo tampoco: no se trata de falta de personalidad o escases moral, simplemente es un mal hábito y una respuesta comprensible al miedo. Un poco de procrastinación está bien si le ayuda a alivianar su día. Mucha distracción podrá eventualmente dejarlo triste

8

y amargado, al haber perdido posibilidades. Estará en mejores condiciones de derribar sus miedos si le invierte apenas un poco de tiempo.

Cuando no le agraden las opciones

La gente usualmente posterga sus metas si se desilusiona ejerciendo aquello que ha elegido. Alguien que realmente desee un tipo particular de trabajo pero piense que no puede obtenerlo, se sentirá persuadido a postergar la búsqueda de una nueva oportunidad. Me estoy refiriendo a algo distinto a los caprichos que discutimos en el Capítulo 6. El asunto allí consistía en mantener una lista larga de requisitos; aquí se trata de elementos contradictorios o conflictivos entre los requisitos con otros aspectos de su vida. Unos ejemplos:

- * Alguien que quiere un trabajo mejor y menos estresante. (*Una combinación extraordinaria*)
- * Alguien que quiera ser remunerado por realizar algo que le apasiona - en algunas circunstancias, arte o activismo - y no esté dispuesto a comprometerse con la ubicación de su trabajo (*trabajos pagos en estas áreas tienden a ser escasos y distantes unos de otros*) o quizás otras cosas (*por ej. salario*).
- * Alguien que quiera vivir en cierta región - quizás porque nació allí, su familia está allí, o siente una fuerte conexión con ella - aunque no está seguro si podrá encontrar trabajo allí.
- * Alguien que quiere pasar mucho tiempo con sus hijos o alguna otra prioridad, pero necesita trabajar a tiempo completo.

Lo más importante para hacer en estas situaciones es:

- 1) Analizar que pensamientos o sentimientos surgen de estos conflictos para poder tener una visión lo más clara posible de ellos por escrito y de forma periódica. Mucha gente no tiene claras cuáles son las causas y los efectos de sus conflictos, por lo que estos dan vueltas en sus cabezas generándoles malestares, miedo y postergación. Hacer de sus conflictos algo explícito podría ser todo lo que se necesite para replantear prioridades y dar pasos hacia adelante.
- 2) Hablar con amigos, mentores u otros. Esto es importante porque es difícil tener una visión objetiva de uno mismo, especialmente en circunstancias estresantes o bajo la presión que ejerzan terceros. Como discutiré en el Capítulo 11, no hay nada mejor que una comunidad para resolver conflictos.

- 3) Consulte a sus maestros, tutores o expertos en su área para asegurarse de estar contemplando todas las opciones disponibles. Sus amigos podrán entenderle, pero a menos que ellos estén bien informados y cuenten con conocimiento del campo laboral que le ocupa, del mercado actual o de sus estudios, no podrán darle el mejor asesoramiento.

Si ha mantenido un solo tipo de trabajo o se ha manejado con un solo empleador, todos estos consejos resultan muy importantes. En ese caso, debería estar experimentando una especie de visión de "túnel" y realmente necesite asesorarse con personas fuera de su área. Recuerde: la información frecuentemente le dirigirán al empleo.

- 4) ¡Láncese! Incluso si ninguno de los trabajos disponibles es de su preferencia, no espere a que aparezca la oportunidad de sus sueños. Todo lo contrario, salga y postúlese a cualquier empleo que mejor resuelva sus necesidades. Esperar por el trabajo soñado suele ser una forma de postergar objetivos. Sin embargo si se concentra en realizar bien cualquier trabajo disponible y a construir una carrera a largo plazo, desembocará en el trabajo de sus sueños más rápido de lo que se imagina.

- 5) Trabaje para crearse un futuro con más opciones. Si por ejemplo, quiere permanecer más tiempo en casa con sus hijos. Comience por investigar sobre las empresas o negocios que sintonicen con esta idea y prioricen el rol de la familia - y comience a crearse sus credenciales y contactos para ser captado por alguna de estas empresas lo antes posible. Además si desea mudarse a una región diferente, comience a planificarlo.

*** Cuando durante su búsqueda laboral crea que no tiene opciones o que estas sean escasas, probablemente se esté equivocando. ***

El miedo nos inclina a mirar las cosas en *blanco-o-negro*, *todo-o-nada*, aunque realmente la vida pocas veces nos presenta solamente estas alternativas. Casi siempre las situaciones tienen matices, y los mejores resultados pueden estar en estos matices de "*grises*". Así, la persona que quiera pasar más tiempo en casa con sus hijos, o vivir en cierta localidad, debería buscar entre las ofertas que puedan surgir del teletrabajo, o en empleos con horario flexible o en cambiar trabajos con afán de conseguir por lo menos parte de esos objetivos. Si alguna persona le ofrece una oportunidad con una o dos de estas características, deberá manejar estas alternativas enseguida y sin dudar. Comúnmente poseemos unos cuantos miedos cuando queremos enfrentarnos a nuestros problemas y esos miedos nos impiden solucionarlos.

Cómo Cambiar de Área

Quizás la situación más desalentadora surja de encontrarse trabajando para una empresa con alto riesgo de quebrar. Si es así, tendrá que decidir si se queda mirando como se esfuman sus expectativas o se lanza a un área nueva. Esa decisión puede ser particularmente difícil si ha permanecido en su campo por mucho tiempo, y/o ha invertido en educación, herramientas, etc. Aunque permanecer donde está podrá dejarlo en un callejón sin salida. *(Las alternativas son que esto suceda y el "callejón" se vaya cerrando o que usted considere seriamente la posibilidad de renunciar.)*

Aunque las transiciones son difíciles, usualmente no son tales como se las imagina y casi siempre terminan conformando una vez que se ha cambiado. En realidad nadie sabe si el resultado final será positivo y casi siempre es difícil pronosticar esto porque cuesta sobreponerse al miedo y comenzar a cambiar.

Las claves para sobreponerse a cambiar de ámbitos son dos: (1) resista las ganas (*comprensibles*) de posponer este enfrentamiento, y (2) búsquese apoyo y búsquese mentores. Reconozca también que la mayoría de las personas en estos días estará tentado a realizar transiciones de un lugar a otro en sus carreras. El mercado laboral actual ya no es igual al que experimentaron nuestros abuelos, donde uno podía conseguir un trabajo en una empresa y permanecer allí de por vida.

La buena noticia es que, mientras algunas generaciones consideraban hace años tener que cambiar de ámbitos laborales algo fuera de lo común, hoy día es normal y hasta motivador. *(Según reportara recientemente New York Times "más de 5 millones de Estadounidenses de entre 44 y 70 años se han comprometido de alguna manera a realizar algún trabajo distinto al de su carrera, generando un fuerte impacto social, básicamente a nivel educativo, en salud, en lo político y en organizaciones sin fines de lucro.")*⁶

También encontrará en contraste con el anterior trabajo que sus habilidades y experiencias serán más valoradas en el nuevo ámbito laboral. De hecho muchas personas al descubrir que comienzan una segunda o tercer carrera notan que no solo les resulta fascinante y enriquecedor sino también rejuvenecedor - incluso cuando en un principio sientan rechazo por este nuevo emprendimiento. *(De hecho es aquí donde me incluyo.)*

Sin embargo, si se encuentra en una empresa con posibilidades de quiebra tiene sentido cambiar de ámbito laboral, por otra empresa, en un sector con mejores perspectivas y personas con otra motivación. Su ánimo mejorará especialmente si sus nuevos colegas le aprecian más que los anteriores.

nota



6. <http://www.nytimes.com/2008/12/13/business/13next.html?em=&pagewanted=all>

Sí, por supuesto que usted es empleable

9

Otra forma de pesimismo que encuentro frecuentemente en muchos buscadores de trabajo es la idea de que, ningún empleador los contratará debido a alguna falla o debilidad en su historia laboral. Las personas que piensan que no son empleables, casi siempre están equivocadas. Digo "casi" porque hay personas que deben enfrentar duras discriminaciones. La mayoría de las personas no se encuentra en esta situación, así que nos encontramos otra vez con los problemas discutidos en el Capítulo 5 donde analizamos asuntos de autoestima y perfeccionismo.

En la 2º PARTE le enseñaré a hacer algunas cosas simples que le ayudarán significativamente a aumentar las posibilidades de ser contratado - no se trata de INTENTAR actuar según estas sugerencias sino de REALIZARLAS. Las razones por las que no está recibiendo ofertas probablemente no sean por que usted resulte 'imposible de emplear' o porque lo estén discriminándolo, sino que debe estar equivocándose en el proceso de postulación.

Existen muchos grupos específicos de postulantes con tendencias a sentirse impedidos de ser empleados, incluyendo:

- * Artistas en quiebra que necesiten conseguir un trabajo común y corriente.
- * Activistas en la misma situación.
- * Personas que se encuentren cambiando trabajos, incluyendo veteranos del ejército pretendiendo ingresar a puestos que realizan civiles.
- * Empleados gubernamentales tratando de ingresar al sector privado (*o vice versa*).
- * Trabajadores de alguna empresa buscando oportunidades en organizaciones sin fines de lucro (*o vice versa*); y personas cuyas empresas estén reduciendo personal y quieran comenzar nuevamente.
- * Los empresarios cuyos negocios hayan "fracasado"⁷ y busquen un empleo.
- * Personas con una o dos debilidades - en algunas situaciones, son personas que

7. Utilizo la palabra "fracasado" entre comillas porque raramente existe algo parecido a un total fracaso. Este es otro asunto que discutiré en un libro que acompaña a esta edición, llamado, "La pequeña guía para derrotar la postergación, el perfeccionismo, los miedos y bloqueos", descargable en www.hillaryrettig.com

nota

no hablan o escriben correctamente el idioma común, o no saben utilizar un programa de computadora popular.

Personas que experimentaron algún golpe a su autoestima o a su auto-confianza durante su último trabajo; de lo cual discutiremos en el Capítulo 2.

Las preocupaciones de la mayoría de estas personas pueden describirse como: (1) el prejuicio perfeccionista de sostener que al poseer uno o dos elementos débiles en su historia, ya sea habilidades o experiencia, incidirá negativamente en su postulación; y (2) la dificultad para visualizarse en un nuevo ámbito laboral. El error de pensar que "*este aspecto negativo condena mi postulación*", sucede usualmente cuando uno se compara con un candidato ideal que no tiene debilidades o carencias. En la vida real no existen estos candidatos. Como he discutido en el Capítulo 5, la respuesta adecuada a la debilidad personal no consiste en perder la esperanza, sino en enmarcar adecuadamente sus experiencias y habilidades para llegar a la postulación como el mejor candidato posible, buscando compensar sus fortalezas para que sustituyan a sus debilidades. Vea el Cap. 27 para más datos acerca del enmarcado de situaciones. El problema causado por la dificultad para visualizarse en un nuevo trabajo más que una debilidad es una característica común de todo ser humano. Algunas personas son por naturaleza mejores visualizadores si los comparamos con otros, y la mayoría no somos muy buenos, especialmente cuando estamos asustados o desbordados por las circunstancias. El truco para superar estos problemas consiste en dejar de verse detrás de una etiqueta pegada a un rol (*un "artista", "empresario" o un "constructor"*), para empezar a contemplarse como un conjunto de talentos, herramientas y experiencias que podrán ser útiles en diversas situaciones laborales. Luego, usted tendrá que trabajar con un buen entrenador, mentor o colega para compatibilizar sus talentos y experiencias con las exigencias del mercado laboral actual y discernir a que tipos de llamados le convendrá postularse. (*Una vez hecho esto podrá pasar a enmarcarse.*) Esto es importante hacerlo con otra persona porque la mayoría de nosotros tenemos dificultades para vernos objetivamente y tendemos a devaluar nuestros logros y nuestra persona. Cómo usualmente sucede, muchos contratantes valoran el tipo de candidato mencionado:

Valoran a los emprendedores (*incluso artistas profesionales*) por sus herramientas de mercadeo, sus destrezas operativas, sus habilidades para relacionarse con sus clientes, su creatividad, sus habilidades para gerenciarse, su manera de solucionar problemas y asumir riesgos.

Valoran a los más veteranos por su disciplina y liderazgo.

Valoran a los activistas y a los organizadores comunitarios por el conocimiento que tienen de la comunidad local, sus habilidades de gerenciamiento y sus habilidades comunicativas.

El problema central, como mencioné en el Cap. 5, no radica en cómo lo observan sus contratantes sino de qué manera se visualiza usted mismo.

Si se presenta desde el punto de vista de sus carencias, será difícil convencer a un posible empleador de lo contrario. Pero si transmite sus habilidades y experiencias como elementos valiosos, tendrá grandes chances de que el empleador las aprecie como tales. Por supuesto que usted querrá hacer todo lo posible por fortalecer sus credenciales y llenar los huecos que puedan dejar su historia laboral y sus habilidades. *(Algún tipo de voluntariado en un área reciente podrá hacer maravillas.)* Y por supuesto habrán allá afuera candidatos que se encuentren objetivamente mejor calificados que usted. Pero como discutiré en la 2º PARTE, existen técnicas simples y poderosas que podrá utilizar para competir con candidatos más calificados que usted. Tenga presente este consejo:

*** Enmárquese siempre según el ámbito al que se postula. ***

10

Invierta generosamente en cuidado personal

Buscar trabajo no es una tarea para quienes pierden el aliento fácilmente. Debe mantenerse fortalecido, enfocado y resistente durante el proceso que prácticamente está diseñado para debilitarlo gradualmente. Así que el consejo no pretende indicarle simplemente que *"intente sentirse bien"* sino que sea pragmático al respecto y haga lo posible por estar en buen estado.

Así que aliméntese bien, y asegúrese de dormir bastante. Haga ejercicio y tómese tiempo para divertirse. Trate de relajarse con ocupaciones que lo involucren y le satisfagan - en oposición a actividades escapistas como mirar T.V. que en definitiva terminarán aburriéndole o deprimiéndole. Encuentre héroes (*personales, contemporáneos, históricos e incluso ficticios*) cuyo coraje para enfrentar las adversidades le inspiren y lo fortalezcan, incluso tómese el tiempo que convenga para ponderar sus ejemplos.

Resista cualquier tentación que pueda tener de llegar a pensar que *"no merezco divertirme, o tomar cuidados personales por estar desempleado."* Es un punto de vista irracional, sin mencionar inhumano. Y cualquier momento que sienta ser rechazado, o se sienta derrotado por el proceso, tome algo de distancia y

fortalezca su autoestima y su confianza. Vea el APÉNDICE I por algunas ideas.

Permítase algún gusto - en lo posible con generosidad. El dinero probablemente estará muy justo, mientras tanto trate de no descartar todos los placeres que estén a su alcance. Siempre habrá lugar a algún disfrute gratis o económico, como quizás sentarse a tomar una taza de té, o a escuchar música, o salir en una caminata con sus hijos o sus mascotas. Al buscar trabajo puede resultar muy simple caer en una espiral de vergüenza donde podemos quedar vulnerables a todo tipo de malestar; nos puede suceder que empecemos a dejar de lado los cuidados personales y nos sintamos mal permanentemente. A veces puede parecer demasiado contar con la voluntad para construir una *"espiral de orgullo"*, aunque es bastante posible por lo menos mantener las cosas en un nivel de constante equilibrio. Cuando haga algo agradable por usted mismo luego de haber sido rechazado o ignorado, también le estará mandando una importante señal a su subconsciente que querrá decirse algo como: *"este rechazo me sucedió a mi pero no me debilitará como persona, o me hará menos digno de amor y respeto."*

Es un mensaje que muchos de nosotros no recibimos habitualmente dentro o fuera de nuestros trabajos.

Construya una Comunidad Colaborativa

11

Muchos de nosotros tendemos a aislarnos cuando tenemos algún problema, notando prontamente que no estamos exactamente solucionándolo, porque la mayoría de los problemas se resuelven mejor en comunidad. Tal como se necesita una villa de gente para criar a un niño, se requiere de otra para conseguirse un nuevo trabajo. De hecho, el mayor número de gente que logre enlistar para este difícil proyecto, más probabilidad de éxito tendrá.

Su "villa" de apoyo debería incluir:

- * Profesionales; no solo aquellos que puedan aconsejarle laboralmente, sino reclutadores o escritores de Currículos, terapeutas, doctores nutricionistas y otros que vaya necesitando.
- * Mentores que puedan aconsejarle en diversos aspectos de la búsqueda laboral. Preferiblemente muchos de estos. Algunos mentores serán estratégicos ya que podrán ofrecerle consejos sobre su área de trabajo, las oportunidades que podrían existir y las formas de conseguirlas. Estos mentores también contarán con conexiones, podrán ser justamente más importantes que la información en si misma. *(Algunos mentores podrán conseguirle trabajo con una simple llamada.)* También hay mentores para aspectos tácticos que podrán aconsejarle acerca de elementos del proceso, por ejemplo: para la escritura de C.V., entrevistas, cómo vestirse, cómo utilizar los medios de información, etc. En el APENDICE II veremos cómo encontrar y mantener mentores.
- * Es bueno también conseguirse un amigo durante la búsqueda laboral; alguien que se encuentre en una situación similar con el que pueda intercambiar apoyo en las malas y en las buenas. Por supuesto se puede contar con más de uno. Un amigo de búsqueda debería ser considerado, honesto y optimista; que pueda escuchar con paciencia sus pensamientos, ideas y sentimientos, y ofrecerle amistad y empatía, pero que ofrezca una retroalimentación constructiva y compasiva. En otras palabras, este amigo no debería ser un juez implacable ni una persona permisiva que asienta permanentemente y esté de acuerdo con la parte más oscura de sus pensamientos negativos del mundo y sobre aquellas chances que le juegan en contra. Los mejores amigos son optimistas y realistas.

Algunas veces un mentor podrá actuar de amigo, pero cuidado con mezclar los roles. Muchos mentores no tienen incorporado como parte de su rol apoyarlo emocionalmente, y puede que se sientan incómodos al acudir con esta carga. De todos modos, esto no significa que usted deba negar sus sentimientos; simplemente significa que debería mantener el foco de las conversaciones en la búsqueda de trabajo, en vez de lo miserable que se siente al estar desempleado. Podría acudir en busca de un familiar para que ocupe este rol en su búsqueda, pero como necesitará ayuda por los efectos del impacto del desempleo sobre su entorno familiar es una buena idea poder contar con algún otro amigo que no sea del entorno familiar. Los amigos podrán auxiliarse en ocasiones de corrección de documentos, ensayos para entrevistas y otros tipos de apoyos estratégicos.

- * Red laboral de contactos. Como discutiré en el Cap. 24, la mayoría de los expertos creen que una red de vínculos es vital para conseguir trabajo. Una de las tareas más importantes será la de construir la red más grande posible, y usarla efectivamente. ¿Cuan grande? Candidatos ingenuos y sin éxito creen frecuentemente que están construyendo una red enorme cuando se contactan con docenas de personas. Sin embargo los candidatos exitosos llegarán a contactarse con cientos de personas. Aunque esto representa un trabajo muy arduo - particularmente si es una persona introvertida - resulta mucho mejor inversión de tiempo que enviar cientos de C.V. en frío a desconocidos, particularmente si lo combina con una estrategia efectiva de envío como la que le contaré en la 2º PARTE.

Un truco que utilizan los candidatos exitosos, por supuesto, es el de no quedarse esperando a estar desempleado para vincularse, ellos se vinculan y generan redes constantemente, como parte de su rutina diaria, incluso mientras se encuentran felizmente empleados. Existen muchos beneficios a esta conducta, entre ellos el relativo bajo nivel de estrés involucrado; podrá aprender sobre las oportunidades que representa esta conducta en poco tiempo y le evitará postularse en frío sin un contacto personal. (Ver Cap. 23 para más datos sobre la importancia en este tipo de técnicas rápidas y sobre la proactividad.) Acerca del correcto uso de las redes laborales, el ejemplo que he citado en el Cap. 3, merece la pena repetirse:

"El Sr. Adler, que comienza a pagar por la educación universitaria de su hijo este inicio de cursos, le está diciendo a la persona que ofrece condolencias luego de una entrevista infructuosa. 'Comprendo que usted sienta pena, yo también la siento, pero eso no me sirve de nada. Si usted realmente quiere ayudarme, le ruego me diga qué cree que hago eficientemente, o a quienes pueda conocer que le sirvan mis conocimientos. Quedando ambos agradecidos de poder transitar ese camino mientras cambia la naturaleza de la conversación prácticamente en un abrir y cerrar de ojos.'" Tome cuenta de la especificidad de la instrucción que utiliza el señor Adler. Las personas usualmente quieren ayudarle pero no saben de que manera: si usted es claro con respecto a sus necesidades, tendrá mucho mejores resultados.

También podrá agruparse a otras redes de vínculos, tanto en el mundo real como "en línea." Solo recuerde no descansar demasiado en el material o en los vínculos creados en internet: tendría que salir realmente a conocer gente, y más importante aún, permitir que le conozcan. También trate de evitar un error común que muchos desempleados cometen: mantenerse mucho tiempo entre personas desempleadas. La forma más común de conseguir empleo es por medio de vinculaciones entre personas empleadas. Al vincularse laboralmente, recuerde que las personas estarán más dispuestas a ayudarle si pueden visualizarlo fácilmente en el rol para el que usted aspira trabajar. Así que vístase adecuadamente, tome su tiempo para pensar sus diálogos y haga copias de su tarjeta personal para tener a mano. En otros términos sea profesional y esté preparado.

Hagase Tiempo

Encontrar trabajo es un trabajo de tiempo completo. Enunciado que es cierto y que se ha convertido en un cliché, pero no deja de ser una realidad. ¿Tiene claro sus implicancias? Y más importante aún. ¿Sus familiares y amigos saben de lo que esto significa? Quiero decir que usted debería tomarse 40 horas a la semana para buscar trabajo. Por lo que debería probablemente dejar de hacer las tareas domésticas, los mandados y favores que hacía cuando estaba empleado. - idealmente usted debería cargar con menos de estas tareas ya que buscar trabajo usualmente es más difícil y estresante que mantenerse ya en uno, así que necesitará más tiempo de recuperación. Comúnmente, no resulta de esta manera pero algunas personas lo verán desempleado y asumirán que se encuentra disponible para realizar un sinnúmero de tareas como cuidar niños, tareas domésticas e incluso actividades de voluntariado gratuita y desinteresadamente. Seamos sinceros, involucrarse en estas tareas puede resultar tentador, ya que estará ayudando a algunas personas y se mantendrá ocupado mientras distrae sus pensamientos por un tiempo. Debería tener mucho cuidado con estas actividades azarosas - incluso de las amables - ya que le distraerán de su principal misión o le robarán energías por lo que terminará haciéndolas ineficazmente. Tampoco quisiera que haga recortes en su cuidado personal. Me gustaría que se otorgara un mínimo de una hora para usted en la que pueda darse algún cuidado y recrearse, aunque dos es mejor. De hecho si solo tiene 40 horas para otorgarse en ambas tareas, búsqueda de trabajo y cuidado personal, mi opinión sería que le otorgue 30 horas a la búsqueda de trabajo y 10 al cuidado personal en vez de 40 a o. Discutiré en el Cap. 10 las fortalezas que otorga invertir en cuidado personal para obtener más rédito de sus 30 horas semanales de búsqueda laboral. La mejor manera de manejar su tiempo consiste en crearse una agenda semanal cuyas partes centrales se enfoquen en la búsqueda laboral y el cuidado personal. Si tiene la posibilidad comparta esta agenda con sus familiares y amigos, solicite su ayuda y comprensión para poder mantenerla. Muy a menudo, cometemos errores asumiendo que no vamos a conseguir cooperación de

13

los demás - ¡otra vez ese elemento pesimista! - cuando en realidad aquellos que nos quieren estarán más que dispuestos a ayudarnos, pero no sabrán cómo. Dígalos de qué manera - y también porqué, así entenderán el contexto detrás de sus necesidades y requisitos. Eso les ayudará a sentirse más involucrados y comprometidos, por lo que tendrán también una retroalimentación más útil. Por supuesto, siempre hay posibilidades de que su familia y amigos le hagan a un lado. Esa es una píldora amarga, pero en ese caso, depende de usted proteger y defender su agenda. La falta de apoyo en el hogar hace más necesario el consejo del que elaboré en el Capítulo anterior para crear una comunidad que le brinde apoyo, una comunidad al rededor suyo cuyo principal foco sea el éxito de su búsqueda laboral.

Sea frugal

¿Por qué dedicarle un Capítulo a la frugalidad en un libro que trata de orientarle en la búsqueda laboral? Porque la moderación crea libertad - en algunos casos le brindará libertad para elegir entre trabajos interesantes cuya paga sea baja en vez de otros más aburridos donde la paga sea mayor. En ocasiones la libertad de no tener que permanecer en un trabajo poco agradable y abusivo solo por la paga. O por no tener que permanecer largas y estresantes horas bajo presión únicamente por un cheque. O quizás para no tener que pasar 40 o más horas de la semana trabajando cuando en vez preferiría pasar algo de ese tiempo con sus afectos, desarrollando tareas artísticas, activismo, u otras prioridades importantes. Por lo tanto: Frugalidad = Libertad.

Algunas personas recuerdan cuando un tiempo atrás nuestra sociedad era menos consumista. Pueden recordar por ejemplo cuando las empresas que no se dedicaban al publico infantil o no enfocaban su publicidad directamente a los niños, tal como *Gap*, *Nike*, *Apple* y muchas otras. Donde no había publicidad en libros escolares, cabinas telefónicas y en cualquier otro lado.

La presión por consumir comienza temprano y es intensa. Resístala.

Comience a reducir su estilo de vida incluso cuando no tenga la necesidad inmediata de hacerlo. Infórmese acerca de esto en los medios de información local, internet o bibliotecas locales. Busque información acerca de "*estilos de vida simple*" y "*frugalidad*" en internet o pida material prestado en la biblioteca. (*¡Pero, no lo compre!*) Encontrará mucha gente; una comunidad reciente que estará dispuesta a ayudarle; por ejemplo encontrará varios servicios disponibles (en E.U.A.) en el sitio craigslist.org o freecycle.org (por muebles económicos y aparatos domésticos), timebanks.org (para permutar servicios), goloco.org (para intercambiar viajes), incluso globalfreeloaders.com (para intercambiar

hospedaje cuando esté de viaje por el mundo). "Ser frugal" no es un nuevo consejo radical. Cerca de 2500 años atrás el Rey Espartano *Agelilaus* dijo, "Al sembrar frugalidad cosecharemos libertad, una cosecha dorada." Fue y sigue siendo un buen consejo. Bien, hemos terminado la 1º PARTE del texto. En los siguientes Capítulos profundizaremos en su estrategia de búsqueda.

14

2º PARTE

Una estrategia de búsqueda que realmente funciona

El 85%

85% de las personas se equivocan al postularse a un trabajo.

85%. ¡85%! ¿Tanto? Parece increíble, sin embargo se suele decir que esa cantidad es la más acertada. Aquí van dos ejemplos: En un artículo del *Wall Street Journal* del 6 de Abril de 2004, un gerente de recursos humanos ha comentado que cerca del 85% de las cartas de presentación que recibe habitualmente son escritas con errores ortográficos, errores gramaticales y aún otros más básicos como los datos corrientes de los remitentes. *Scott Bennett*, autor de un libro muy popular llamado "*El estilo de los elementos del Curriculum Vitae*", (*The Elements of Résumé Style*, American Management Association, 2005) dice: "Si ha contratado personal usted mismo, admitirá lo siguiente como cierto: Como empleador, si recibes 200 C.V. para una solicitud quizás si tiene suerte encontrará 10 sin ningún error." **¡Eso es un *95%* amigos!**

Muchos contratantes han reportado los mismos resultados. Y no se trata solo de currículos o cartas de presentación. La gente se equivoca en todo tipo de postulación: Se postulan erróneamente a puestos que no corresponden. Se presentan tarde o mal arreglados para las entrevistas. En un artículo del *Wall Street Journal* del 1º de Junio de 2004 titulado "*Uñas sucias podrán inclinar la balanza en su contra al buscar trabajo*", El escritor Joann S. Lublin discute la enorme cantidad de errores en vestimenta e imagen personal que reportan los contratantes al observar a sus candidatos. La lista es increíble e incluye: vestir prendas inapropiadas; vestirse con ropas sucias o arrugadas; prendas que no van adecuadamente ubicadas o son muy antiguas; los postulantes se presentan con el cabello desprolijo; mal aliento y mal olor corporal; usando perfumes o colonias desagradables; demasiado maquillaje, o mal aplicado. Se presentan mal preparados, sin haber ensayado para las entrevistas. No envían mensajes de agradecimiento. Utilizan a las personas equivocadas como sus referencias, y/o no avisan a sus referencias acerca de algunos aspectos importantes que deben tener en cuenta. etc. Ese 85% representa buenas y malas noticias como veremos más adelante.

Compitiendo con el “fabuloso 15%”

15

El hecho de que el 85% de sus competidores ‘metan la pata’ son buenas noticias, ya que significan que solo deba competir contra el restante 15%. Mientras tanto la mala noticia, es que ese 15% juega en el grupo de los habilidosos - y la única manera de competir contra ellos es haciendo el mismo juego: se trata de competir durante cada tramo del proceso de postulación de la manera más cercana posible. Algo que toma mucho tiempo y esfuerzo, tal como muestran estos ejemplos.

Tome en cuenta estos consejos para cada solicitud importante:

- * **Investigue:**
Debería investigar extensamente, no solo acerca de los servicios y/o productos que ofrezca la empresa, sino también acerca de sus clientes y competidores, tendencias en su rubro y en la industria. Y sobretodo en las tendencias económicas y políticas más relevantes.
- * **Edite:**
Modifique y corrija su C.V. y sus cartas de presentación así se dirigirán acertadamente a todas las solicitudes en particular. *(Suele ser una actividad demandante, puede tomarle horas e incluso, días.)* Luego alcance estos documentos a sus mentores y vuelva a modificarlos basado en esta retroalimentación.
- * **Ensaye:**
Practique diez o más veces la rutina para cuando se presente a una entrevista. Ni cinco ni ocho veces, sino diez. Pase por cada pregunta que sospeche le puedan hacer, y sobre las obvias también. Practique, practique y practique hasta que pueda entregar respuestas serenas y conscientes.
- * **Arréglese:**
Preséntese a sus entrevistas vestido lo más inmaculadamente posible, no pierda detalle.
- * **Consiga Referencias:**
Elija cuidadosamente a las personas que quiera utilizar de referencia para cada oportunidad en particular, y luego avíseles sobre ciertos aspectos que puedan serle útiles mencionar de usted cuando les entrevisten. También brinde información completa de cada referente y de la manera más atractiva posible.

- * **Escriba cartas de agradecimiento:**
Envíe notas cordiales y manténgase alerta del posible contacto de su contratante.

Si estos esfuerzos le parecen demasiado desgastantes o siente que le requerirán más tiempo del que estaría dispuesto a dar para hacerse con una postulación concreta, puede que esté dándose cuenta por qué no está recibiendo ofertas. No lleva mucho tiempo y esfuerzo competir con el "fabuloso 15%". Quizás hace un par de generaciones no se requería demasiado para conseguir un trabajo, pero en estos días sí cuesta, especialmente si tiene puntos débiles en sus referencias o habilidades, cosas que casi todos tenemos. Por favor no se asuste con todo esto. Como ira aprendiendo en el Capítulo siguiente le sugeriré que se postule con gran intensidad a un pequeño número de puestos. Esto le permitirá manejar adecuadamente sus esfuerzos. Todo este trabajo, se parece mucho a lo que cualquiera realiza en un ámbito altamente competitivo. Piense por ejemplo en la elite de atletas que intentan aproximarse a la perfección en cada aspecto de lo que hacen y nunca toman atajos. Un famoso entrenador de baloncesto de *UCLA*, *John Wooden* una vez dijo: *"Yo les hablaba acerca de la perfección a mis jugadores. Les decía que no era posible tal cosa. Pero les decía que no era imposible intentar conseguirla. Eso era lo que hacíamos en cada práctica y cada partido."*

P.A.I Versus Chapuza

16

No soy fanática del deporte, pero supongo que el equipo del entrenador *Wooden* no jugaba de la misma manera contra todos los equipos. Estoy bastante segura que eran selectivos y jugaban solo de esta manera contra otros equipos de la *NBA*, o en ocasiones especiales, y manejaban muy bien sus agendas permitiéndose descansar lo suficiente entre prácticas y partidos. De lo contrario
¿Cómo sería posible esperar que dieran su mayor esfuerzo?
¿Cómo podrías dar lo mejor de ti, si tuvieras que postularte a todo tipo de oportunidad, buena, mala o regular? Intentar la perfección tal como discutí antes, requiere de mucho tiempo y esfuerzo. Si decide intentar aproximarse a esta durante su búsqueda laboral, seguramente le implicará postularse a un número reducido de oportunidades por vez. Mientras esto suena como, quedarse con unas pocas oportunidades, verdaderamente aumenta sus chances de ser contratado porque cada postulación es fuerte y esperanzadora al quitarse de encima los problemas mencionados en los Capítulos 14 y 15.

Llamo a la estrategia de postulación para un número reducido de trabajos de la manera más adecuada, y con gran intensidad y enfoque; '*proceso de postulación altamente intensivo, P.P.A.I. o más resumido P.A.I.*'. El *P.A.I* aumenta las chances en cada etapa del proceso de postulación movilizándolo a la siguiente etapa por lo tanto...

Si se informa adecuadamente y mantiene una red de vínculos en su *P.A.I*, verá aumentar las chances de que su *C.V.* sea tomado verdaderamente en cuenta.

Un *C.V.* y una carta de presentación que formaron parte de un *P.A.I*, deberían aumentar las chances de que le realicen una entrevista telefónica. Una entrevista telefónica fruto de un *P.A.I* aumentará las chances de verse involucrado en una entrevista personal. Una entrevista personal fruto de un *P.A.I*, debería subirlo a los primeros puestos de la lista de candidatos. Todo esto más sus referencias contactadas por medio de un *P.A.I*, deberían aumentar sus chances de conseguir la oferta. A veces la gente se pregunta cuál es el riesgo de postularse a unos pocos trabajos con *P.A.I*, mientras utiliza un método más común y rápido para otros trabajos "*menos relevantes*". El riesgo está en que este método terminará requiriendo más energía de la que previnimos e influirá en los esfuerzos que requerirán los siguientes *P.A.I*. Otro problema con estos métodos menos intensivos (*los llamaré métodos Chapuza por ser algo "chapuceros"*) resulta en que puede decidir en algún momento que alguna de sus opciones secundarias merecería esforzarse con un *P.A.I*, pero al haber enviado débiles cartas y *C.V* hemos comprometido los resultados.

17

Si puede tomarse unas pocas horas enviando currículos bien hechos por internet no tengo problema; pero recuerde que cualquier trabajo que realmente quiera obtener, merece su postulación por medio de un *P.A.I.* Otra ventaja del *P.A.I* sobre *Chapuzas* es que para el *P.A.I* usted estará utilizando sus capacidades durante el proceso de postulación, por lo que con tiempo y práctica irán creciendo sus habilidades para conseguir empleo. Según esta filosofía, al mismo tiempo que está aumentando las chances de conseguir el puesto anhelado, todo el empeño que ponga durante un *P.A.I*, le ahorrará tiempo y esfuerzo al final del camino. Discutamos algo más sobre los conceptos fundamentales que subyacen al *P.A.I*.

Hágalo como Javi

Digamos que dos muchachos quieren casarse con la misma chica llamada *Neli*. El primero de ellos llamado *Fran* tiene esta propuesta para hacerle: *"Cariño, te lo estoy diciendo, seré tan bueno para ti. ¿No soy fantástico? ¿Soy o no soy hermoso? Me visto bien, te se decir bromas, y soy muy buen bailarín. Gano mucho dinero y todo el mundo me quiere, serás afortunada al tenerme. ¿Qué te parece cariño?"* El segundo candidato se llama *Javi*, y su propuesta dice así: *"Neli, mi querida, te amo. Eres tan fantástica; amo cuan agradable, creativa y graciosa eres. Adoro tus brillantes ojos azules y el brillo de tu cabello enrulado. ¡Amo todo lo que representas! Por favor, cástate con migo Neli; hazme el hombre más feliz del mundo. Si lo haces, te prometo que haré todo lo que pueda para hacerte feliz."* ¿Quién tiene más chances de ser aceptado por *Neli*: *Fran*, el que se muestra como alguien que piensa básicamente en si mismo, en lo bien que se ve, o *Javi*, que parece estar pensando en lo bien que *Neli* se ve - ¡sin olvidar cuánto estaría dispuesto a trabajar para hacerla feliz! Debido a su egocentrismo o quizás simple ignorancia, *Fran* no ha aprendido todavía una verdad elemental de cualquier conquista que requiera el uso de la persuasión: cuentan los sentimientos, necesidades y objetivos del cliente, no los personales. Tal como *Neli* sabiamente optará por *Javi*, un contratante inteligente elegirá al postulante que demuestre (1) conocer las necesidades del contratante, (2) que trabajará arduamente para conseguir esos objetivos, y (3) que estará entusiasmado por tomar esta oportunidad ya que el trabajo en cuestión le resulta fascinante. Cuanto mejor pueda transmitir este triple mensaje más se ubicará usted por encima de muchos confundidos *Fran* que están en este mundo insistiendo tontamente lo buenos que son una y otra vez. ¿Cuáles son las necesidades del empleador? ¡Por suerte existe esta pregunta! Un artículo titulado, *"10 Errores en currículos que desentusiasman a los empleadores"* (*"10 Resume Mistakes That Turn Off Employers"*, *Boston Globe*, 7/20/08) el reclutador especialista *Randolph L. Stevens* resume claramente que: *"Su Curriculum debería mostrar - en 20 segundos o menos - su capacidad para hacerle ganar o ahorrar dinero a la empresa, generar nuevos negocios, retomar y retener nuevos clientes, expandir y construir relaciones, y convertir su mundo más seguro y placentero."* 9 Le sugeriría que no agregara estas necesidades en su currículo o carta de presentación pero si las plantee durante el proceso de postulación.

P.A.I + Entusiasmo = Seguridad

18

Me agrada en particular el texto de Stevens porque menciona la seguridad de la empresa, así que hablaré un poco más de ésta. Recuerda en la 1ª PARTE donde escribí mucho sobre los miedos razonables de ser postulante; hablemos ahora de los miedos razonables del empleador por hacer una mala selección que pueda resultar desagradable, capaz de barrer con su carrera como consecuencia. A lo sumo podría llevar a semanas o meses de dolores de cabeza seguidos de dolores y amarguras por algunos despidos o renuncias semivoluntarias.

La mayoría de los contratantes sienten necesario evitar estos resultados, incluso uno de sus objetivos primordiales resulta en eliminar cualquier miedo posible que pueda resultarle usted o su postulación. Debería tomar muy seriamente esta necesidad ya que cualquier cantidad de miedo es suficiente para eliminar sus chances de resultar elegido. El empleador estará probablemente asustado incluso si sus experiencias o habilidades parecen encajar perfectamente con el trabajo en cuestión.

Si no lo están - si incluso pueda haber alguna duda - el contratante probablemente sienta más inseguridad al respecto.

Lo opuesto al miedo en este contexto es sentir seguridad. *IBM* es el mejor ejemplo de cuánto pesan estas sensaciones para facilitar la conformidad de un acuerdo. Las personas del sector de las tecnologías de la información (*TI*) se han dicho durante décadas "Nunca perderás el trabajo si eliges *IBM*." Ellos en realidad quieren decir que aunque *IBM* pueda no estar vendiendo los equipos y servicios mejores y más veloces, sus ofertas son aceptables y **si cometen algún error con su proyecto**, tendrán el mayor y más fuerte respaldo que cualquier empresa pueda ofrecer por lo que nadie le reprochará por haberlos contratado en primer término. *IBM* es percibida como una opción segura y en consecuencia próspera. Si de la misma forma que *IBM* usted puede convencer a sus contratantes que es una opción segura, será próspero.

Recuerde cómo *Javi* lo logra al demostrar: (1) una comprensión profunda de las necesidades de su amada; (2) la fuerte voluntad de resolver esas necesidades; y (3) la idea de que está totalmente emocionado por tener la oportunidad de poder hacerse cargo. En términos de búsqueda laboral, esto se resume en: (1) *P.A.I* + (2) comentar y demostrar al

9. http://www.boston.com/jobs/galleries/10_resume_mistakes/

nota

contratante que realmente quieres el trabajo en cuestión. Como verá "P.A.I + Entusiasmo" serán como un doble golpe, permitiéndole candidatearse en lo más alto de su potencial. En este contexto *P.A.I* funciona de manera que nunca enviará un C.V. en "frío" siempre que pueda evitarlo - ya que siempre tendrá algún vínculo de confianza del contratante (*idealmente un superior o algún mentor*) que le servirá de referencia o de lo contrario apoyará su postulación. Eso, solo disminuye los miedos que pueda sentir su contratante aumentando su sensación de seguridad. *P.A.I* también ayudará al contratante a sentirse seguro porque cualquier postulación apunta a tener en cuenta todos los detalles - que según discutiré en el Capítulo 22, son fundamentales para tener éxito. Cada vez que se equivoque, y hasta en el error más chico, creará miedo en el contratante y derribará su postulación.

Pero si sigue con rigor su *P.A.I*, los errores se mantendrán en un mínimo. Haciendo referencia a la segunda táctica – que refiere al real entusiasmo por el puesto de trabajo en cuestión - funciona por lo menos de tres maneras diferentes:

- 1) Es muy halagador para el contratante (*hablando estrictamente, resulta halagador para su empleador haberle dado esa oportunidad que usted tanto aprecia*);
- 2) Invoca al principio de reciprocidad psicológica, ya que tendemos a gustar de aquellos que nos muestran afecto y apreciación. Esto forma parte de lo que está haciendo *Javi* cuando se candidatea de la misma manera que lo hacen los bebés, los cachorros y los gatitos con profundos efectos en nuestro subconsciente. Aunque todos los postulantes pueden también hacerlo, incluso cuando no sean tan lindos como un cachorrito.
- 3) Desde un punto de vista más pragmático, el contratante podrá asumir razonablemente que si usted se encuentra entusiasmado durante la entrevista, tendrá grandes chances de que le vaya bien en el puesto.

Como consecuencia, no se puede evitar percibir su entusiasmo. Tampoco podrá persuadir o sugerirle al contratante que le tome en cuenta solo con actitudes entusiastas. Deberá afirmarlo de manera convincente. A veces durante el proceso de reclutamiento, y preferiblemente al inicio del mismo - debería decir algo parecido a esto: "*Este puesto representa una verdadera oportunidad para mi - a decir verdad es el tipo de oportunidad que he venido esperando y planificando por algunos años. La razón por la que he obtenido mi certificado en XYZ y trabajé en la empresa ABC fue para poder algún día estar a la altura de ocupar una posición como esta.*" Y debería decir esto más de una vez - sin caer en la repetición o adulación inocua. Y no debería solo decirlo: todos los elementos que formen parte de su postulación deberían demostrarlo.

P.A.I + Entusiasmo = Pocos y buenos A.P.V

19

La reflexión ideal que podemos esperar por parte de un contratante luego de haber mantenido una entrevista con nosotros, podría ser la siguiente: *"Este candidato podría ser PERFECTO para nuestro trabajo, y el puesto que disponemos podría ser PERFECTO para él."*

Tome cuenta que utilizo la palabra "reflexión." Idealmente, no somos adeptos a que otros ponderen cuan buenos podemos llegar a ser. No queremos que hagan una lista con nuestros aspectos positivos y negativos. Y más aún no queremos que nuestro contratante llegue a sus conclusiones basado en los datos más relevantes escondidos detrás de información menos significativas en su C.V. Es posible que su postulación sobreviva todas estas actividades. Pero una situación aún mejor sería que el contratante pudiese pensar "*¡Sí! este es el indicado.*" luego de darle una mirada a nuestro C.V. o conocernos en persona.

Eso es el equivalente profesional a "amor a primera vista" o A.P.V, y si logra provocar esa reacción en el contratante, habrá (*metafóricamente hablando*) dado en el clavo. Para comprender porqué, recuerde alguna vez en la que haya estado enamorado de alguien. Las chances probablemente son que usted haya creído "*fantástico*" todo aquello que esta persona hiciera. Incluso las cosas que normalmente no le agradan en otras personas - como silbar, comer arvejas con cuchillo o hacer ambas cosas a la vez - y fuesen adorables en aquel ser amado. Lo mismo sucede al postularse por un trabajo. Si es capaz de provocar A.P.V en un contratante, lo notará predispuesto psicológicamente no solo a prestarle más atención a sus puntos fuertes y menos a sus débiles, sino que alguna de sus debilidades las vera como fortalezas. Así que por ejemplo, un candidato de mediana edad que logre provocar A.P.V en su contratante, tendrá más chances de que le valoren por su sabiduría y experiencia en contraposición a su vejez. Y un inmigrante capaz de incitar cierto A.P.V que habla nuestro idioma con cierto acento, tiene más chances de ser evaluado como un candidato bilingüe y con habilidades multiculturales, en contraste a que se lo etiquete como "*diferente*" y por ende riesgoso. El cambio mágico se debe a que el empleador sentirá inclinación a informarse sobre usted sostenido por su reacción emocional positiva, y dejará de lado la información que constata algunos miedos que puedan surgir al contratarle. El A.P.V requiere para empezar, el menor miedo posible de parte del contratante. Como P.A.I + *Entusiasmo* ayudan a minimizar estos miedos, habrá hecho gran parte del esfuerzo. En pocas palabras P.A.I + Entusiasmo convergerán en A.P.V. A propósito, lo contrario a todo lo discutido hasta ahora también es cierto: no utilizar P.A.I y no demostrar entusiasmo generará incidirá para que su C.V. quede apilado tras los de otros cuantos postulantes. Esto en particular puede ser un problema

20

para personas tímidas o que tienen problemas para expresar sus sentimientos. La solución es: (1) no postularse a trabajos que realmente no le interesen; y (2) practicar las entrevistas con alguien que le ayude, mentores, amigos u otros - teniendo en cuenta que su objetivo no será presentarse súper emocionado sino simplemente capaz de mostrar entusiasmo.

P.A.I + Entusiasmo = Varita Mágica

P.A.I + Entusiasmo se parecen bastante a una varita mágica durante su búsqueda laboral. Aquí les presento algunos ejemplos de cuan útil puede ser esto al pretender un contrato a pesar de contar con grandes desventajas:

Años atrás, realicé trabajo voluntario para ayudar a un grupo de adolescentes a conseguir empleo. Estos muchachos tenían muchas contras como postulantes: eran inmigrantes y se sentían totalmente extraños en este país y con nuestra cultura; su manejo de nuestro idioma era desconcertante; y más aún no estaban familiarizados con gran parte de las cosas más corrientes de nuestra vida diaria. Tratar de conseguirles incluso un puesto muy básico reponiendo góndolas de supermercado cuando no sabían distinguir leche de jugo de naranja, o desconocían qué eran las frutillas; parecía imposible. Incluso jamás habían sido entrevistados para un trabajo. Lo que si podían contar a favor estos muchachos era, (1) mi soporte para ayudarles con el *P.A.I*, y (2) personalidades brillantes y enormes actitudes. Eran agradecidos por estar en E.U.A. y recibían de muy buena gana toda aquella oportunidad que les fuera ofrecida. Realmente querían esos puestos de trabajo, por lo que demostraban un alto nivel de entusiasmo y sus empleadores me comentaron más tarde que sus actitudes resultaban inusuales y difíciles de resistir - así que fueron contratados a pesar de sus considerables debilidades.

¿Recuerda el Capítulo 5 donde discutimos cómo unos cuantos requisitos y credenciales laborales son más negociables de lo que parecen, y cuán importante es resaltar nuestras fortalezas y llevar la atención lejos de nuestras debilidades? Agregue a esa técnica el poder asombroso de *P.A.I + Entusiasmo*. No necesariamente resulta efectivo para toda situación pero sucede casi todo el tiempo que un empleador creativo e inteligente da poca importancia a algunos detalles en las credenciales de un candidato brillante, agradable, cuidadoso de los detalles, altamente motivado y que ha llegado con una postulación que demuestra verdadero interés por la propuesta.

Hagalo como Javi (2º parte)

21

Ha notado cómo en su proposición *Fran* utiliza las palabras "soy", "estoy", "me", "se", "seré" 9 veces y "te", "ti", "serás" (al referirse a *Neli*) solo 5 veces. En contraste *Javi* utiliza "me" y "migo" solo 2 veces y "te", "tu", "tus", "eres" y "*Neli*" 8 veces. *Neli* podría razonablemente concluir que *Fran* está pensando primordialmente en si mismo, mientras *Javi* piensa mucho más en ella.

Y, ¿Ha notado que *Javi* se dirige hacia *Neli* por su nombre mientras *Fran* la llama "*Cariño*"? En un libro titulado 'Cómo ganar amigos e influenciar a la gente' - *Dale Carnegie* dice, "El nombre de una persona representa para ella el sonido más importante y dulce que pueda decirse en cualquier idioma."

Y, ¿ha notado cómo en la propuesta de *Javi* tiene razones específicas por las que ama a *Neli*? Decir "*Te quiero*," no es suficiente en si mismo: si no puedes decir los motivos, la otra persona sospechará naturalmente que lo que está haciendo es pura mentira. Más aún, debe ofrecer razones coherentes con la auto-imagen de su escucha. Si *Javi* le dice a *Neli* que la valora por su personalidad chispeante y su comicidad cuando ella se ve a si misma como una persona seria, *Neli* tendrá buenos motivos para ser escéptica y sospechar del comentario. Sucede lo mismo cuando uno se postula para un trabajo. Tal como comenté más temprano, no es buena idea dirigirse informalmente a la empresa por la que se postula. Debería dirigirse al contratante y a la empresa por sus nombres específicos. Por ejemplo, dirigirse a la empresa llamada "*Tortas y Trufas Toffys*" oralmente o por escrito como "*Tortas Toffys*," "*Tortas y Trufas*," o (aún peor) "*Toffys*," podría enterrar su postulación. Durante la entrevista o en otras ocasiones debería utilizar el nombre formal y completo para referirse a la empresa al menos una vez - no solo para demostrar entusiasmo, sino también para mostrar respeto por el proceso de selección. No solo debería decir que quiere el trabajo en cuestión; también debería ser capaz de decir porqué lo quiere, y las razones deberían sintonizar con la imagen que tiene la empresa de si misma. Comentarle al empleador de un banco algo como lo siguiente, "*me gusta realmente trabajar para una organización asentada en valores tradicionales*," cuando este banco pretende posicionarse en el mercado como una organización vanguardista, mostrándose siempre pendiente de los últimos adelantos, es un error fatal. ¿Cómo se da cuenta de cual es la imagen que tiene una empresa de si misma? Investigando. Los principiantes deberían comenzar por leer su sitio web y (si es una empresa pública) estar al tanto de su estado financiero, tomando nota de cada detalle, fotografías y titulares. Si es posible lea todas las publicaciones realizadas por esta empresa. Más importante aún, averigüe qué opinan de esta empresa algunas personas de nuestra confianza. Necesitará además saber cómo es considerada esta empresa por otras personas de la misma empresa. Ya sean empleados, clientes,

competidores, la prensa, etc. Si encuentra inconsistencias entre la imagen que ofrece la empresa y la forma en que es percibida, podría ser indicativo de algún problema (*algo serio*), esto al mismo tiempo podría representar una oportunidad para hacer una contribución de su parte.

Algunos Consejos:

- 1) No repita simplemente las palabras de la empresa - es demasiado obvio y muchos contratantes podrán interpretarlo como una señal de falta de interés. En cambio, utilice las palabras de la empresa como punto de partida para sus propias ideas y entusiasmo, tal como: *"Realmente me agrada la misión de la Empresa ABC, incluso su propuesta global, porque esto es muy importante en estos momentos que el mercado en si mismo se ha tornado muy diverso. Mi puesto en la corporación DEF fue un buen ejemplo de esto..."*
- 2) Hable acerca de cuánto le agradan los productos de la empresa, y cuan valioso e importante piensa que son, no solo para los clientes de la empresa, sino para la sociedad en su conjunto. Prepárese para discutir cómo se diferencian o son mejores que los de la competencia. (*Nunca menosprecie a nadie - incluso a la competencia, durante una entrevista*) Como en el ejemplo: *"He intentado con distintos aparatos, pero los de la empresa XYZ realmente son los mejores y más confiables. Es maravilloso que la empresa sea capaz de construirlos con tal nivel de calidad y a precios accesibles"*
- 3) Admire la cultura de la empresa. Esa táctica es muy buena, ambas porque la compañía ha trabajado mucho para lograr cierta cultura y porque el contratante naturalmente asumirá que si le agrada su cultura se sentirá cómodo con ella si al ser contratado. *"SuperCorp es bien conocida por enfatizar el trabajo en equipo y facilitar las comunicaciones intergrupales. Esta es la clase de cultura empresarial que me cae mejor, y siempre he deseado ser parte de una organización así."* A propósito, decirle a un contratante que quisiera trabajar en su empresa por el *"buen nivel de salarios y demás beneficios"* es como decirle a alguien que le quiere proponer matrimonio por su dinero. No es una buena idea.

¡Increíble!

Los detalles cuentan

22

Mientras crecía en los años '60, E.U.A. enviaba al hombre al espacio y a la luna. Cada misión espacial era increíblemente compleja y sus proyectos requerían cientos de miles de personas; algunos se encargaban de diseñar y construir naves espaciales, otros diseñaban los apoyos necesarios para vivir la experiencia y otros los sistemas, otros trazaban la trayectoria de las naves, entrenaban a los astronautas o realizaban todo tipo de tareas. Todos los involucrados en aquellos proyectos - la gente de la NASA, personas del gobierno y del sector privado - sabían que las vidas de los astronautas dependían de la perfección de sus trabajos, y por eso existía cierta ética por todo el programa espacial gracias a su filosofía que hacía énfasis en no tolerar ningún error. No importaba cuan simple pudiese parecer un trabajo, o cuan minúsculo pudiera representar para todo el proyecto, había que intentar la exactitud al 100%. Aunque una búsqueda laboral no es una circunstancia de vida o muerte, tiene ciertas similitudes a un lanzamiento espacial. Para ambos desafíos se deben tener muchas cosas muy bien resueltas con el fin de concretarlos (*para el caso de la búsqueda laboral, la meta es concretar un ofrecimiento*), incluso un solo error podría derribar todo su emprendimiento. Así es que me gustaría aproximarme al criterio de "Cero Error" durante su búsqueda de trabajo, como se manejó la misión del Apollo.

Cero error significan muchas cosas, incluso:

- 1) Adjuntar la información correcta durante su postulación. Esto es información que surge del *P.A.I* capaz de demostrar al contratante no de manera genérica sino específica, qué gran candidato es usted, y cuán extraordinario será para su puesto de trabajo, más aún, cuán extraordinariamente feliz estaría de conseguirlo. Digamos por ejemplo que se encuentra buscando un puesto de trabajo en ventas dentro de alguna empresa mediana vinculada al área de la tecnología.

Un C.V. fruto de un *P.A.I* hará énfasis en la experiencia que haya acumulado trabajando con compañías medianas del mismo rubro, al mismo tiempo que su extensa experiencia en el manejo de programas de computadora orientados a la experiencia de compra, y que casualmente resulta ser el mismo programa que utiliza la empresa para la cual se está postulando (*un hecho que ha descubierto luego de una investigación cuidadosa*). Y quizás incluso su email personal sería algo así como `compraspro@isp.com`, y todas sus referencias

al ser llamadas dirán específicamente lo bien que encajarías en compañías de medio porte volcadas a las tecnologías de la información, además de otros aspectos de su excelencia. A propósito su objetivo no será simplemente lanzarle al contratante una cantidad de detalles, sino en crear un marco narrativo convincente (*ver Capítulo 27*) que ayude a reflexionar lo adecuado que será usted para el puesto de trabajo. Cuando me refiero a “convincente” estoy queriendo decir P.A.I + Entusiasmo. ¿Está claro?

- 2) Reduzca el énfasis de aquello que pueda devaluar su narrativa. Si un postulante ha pasado mucho tiempo trabajando para alguna compañía prestigiosa, por supuesto que debería incluir esta información pero debería considerar quitarle importancia para poder compararla con sus otros trabajos dentro de empresas de menor porte. (*Muchas pequeñas o medianas empresas no se impresionan necesariamente de la experiencia obtenida en empresas de gran porte*) - de hecho podrían abrir la posibilidad para que la empresa contratante se cuestione si usted se sentirá a gusto en una empresa con menos recursos y herramientas, y si usted trabajará adecuadamente sin una infraestructura de gran empresa. Muchos tentarán entrevistarse con postulantes cuyas experiencias han sido en empresas de similar tamaño o quizás un poco más grandes.
- 3) Omita lo innecesario, hiriente o que desvíe la atención, como el dato del año en que obtuvo su título de estudios que simplemente servirá para conseguirle una cita. O aquel extraño trabajo temporal que consiguió solo por que estaba desesperado por hacer algo de dinero. O quizás, aquellos cursos de apoyo en lenguas o matemáticas. (*Mucha gente incluye breves citas haciendo referencia a este tipo de cursos simplemente para demostrar cuan comprometidos están con los estudios pero que podrían tener justamente el efecto contrario.*)
- 4) Y por supuesto, cero errores significa cero errores. Esto incluye, omitir errores de tipeo, ortográficos, mala gramática, puntuación incorrecta, formateo demasiado llamativo u otros. Significa además que sus palabras deberían ser elegidas cuidadosa y correctamente: que por ejemplo, no decir “*procurando*” cuando quisiera decir “*adquiriendo*”.

¿Qué puede ser lo opuesto a un P.A.I + Cero Error? Una postulación genérica y desprolija. Un C.V. que no resultó de un P.A.I podrá carecer de los detalles específicos del trabajo, y en el caso de que los tenga por no ser parte de un P.A.I, habrán grandes chances de que estos queden apilados bajo información menos relevante. Si el contratante se siente bastante motivado, dejará de lado lo irrelevante y tomará lo importante, pero hay grandes chances de que no lo haga - ¿Porqué arriesgarse? Un C.V. que no se realizó a través de un P.A.I tiene grandes chances de contener errores, problemas de formateo, menor calidad, menor legibilidad y menor poder de persuasión. Incluso aunque estos ejemplos se centren específicamente en su C.V., usted debería intentar no cometer ningún error a lo largo de todo el proceso de postulación. Una entrevista cero-errores debería requerir por ejemplo, que usted se presente inmaculadamente vestido, intensamente ágil y elocuente gracias a los ensayos, puntual (*o temprano*), alegre y entusiasmado, etc. Por lo tanto no hay detalles sin importancia durante la búsqueda laboral: hasta un simple

error podrá eliminar las chances de ser contratado. Si se ha equivocado en los detalles le doy la bienvenida al club del 85%. Me resulta imposible llevar la cuenta de la cantidad de personas que he conocido que me han jurado no haber sido contratados a causa del mal estado del mercado laboral o por discriminación, etc. - cuando en realidad sus documentos y presentación contienen errores obvios. Puede o no que su postulación haya sido insatisfactoria debido a malos mercados o discriminación; una cosa es cierta: estas personas sabotearon sus oportunidades.

Si se ha dicho cosas como, "*¿A quién le importa realmente si pongo una coma en el lugar equivocado?*" o "*Nadie más escribe notas de agradecimiento,*" o "*Nadie espera que los ingenieros se vistan elegantemente,*" se está olvidando de algún aspecto importante y le está quitando importancia al problema. La mayoría de los contratantes necesitan atender cuidadosamente esos detalles, entender como percibe su profesionalismo, si posee juicio y perseverancia por obtener el puesto; y que tampoco sabrá cual detalle en particular le parecerá importante a un contratante dado. (*Algunos hacen énfasis en la vestimenta, otros en sus referencias, otros en la excelencia de sus documentos, etc.*) Por lo que debería tener todos estos aspectos en orden. Por supuesto, *P.A.I* significa cosas distintas en contextos distintos: los ingenieros probablemente no necesitan tener la misma presencia que un bancario, ni estar a la moda como un ejecutivo publicitario. No deberían presentarse desprolijamente. Observe a sus mentores, investigue que es lo que encaja bien en la industria donde pretende postularse.

Hay dos técnicas importantes para conocer correctamente acerca de estos detalles: corregir y ensayar. Necesitará realizar cuidadosas correcciones a sus documentos y confrontarlas con otras personas - incluso luego de hacerles pequeños cambios. Y como mencioné en el Capítulo 14, necesitará ensayar las entrevistas, las llamadas telefónicas, las respuestas de sus vinculaciones y toda comunicación por lo menos diez veces. *P.A.I* no es ciencia espacial - comprenderla es relativamente sencillo. La parte importante consiste en tener disciplina para evitar facilismos y atajos.

23

¡Péguese a eso!

¿Recuerda cómo en el artículo acerca de los errores frecuentes de los currículos, *(del especialista Randolph Stevens)* menciona que se tienen 20 segundos para vender las características más relevantes de su C.V.? Bueno, la velocidad es importante.

Una buena idea en muchas circunstancias consiste en responder a una propuesta laboral o demostrar interés por ella, en un período no mayor a 24 horas desde su publicación. Al hacerlo, particularmente con un C.V. circunscripto en un *P.A.I* - sin mencionar luego de una llamada personal de alguien influyente; dice dos cosas sobre usted: una, que usted está en el "baile" y dos, que usted realmente, tiene mucho interés por el puesto. *(El contratante no necesitará saber si ha estado todo el día editando sus documentos, y en el caso de que acierte, no habrá problema: pensará que usted está muy motivado.)*

Por otro lado, ver que ha esperado incluso un día para postularse parecerá menos motivado y se le comparará especialmente con el resto de la gente que se postulo más temprano. Y probablemente esperar unos días le dejará totalmente fuera de la competencia. Por supuesto que pueden haber problemas para postularse si no es capaz de encontrar ciertos avisos enseguida que son publicados. Es un simple error que sucede en cualquier búsqueda no contemplada en un *P.A.I*, que típicamente consistirá en la búsqueda de publicaciones clasificadas poco acertada y azarosa en la web o en diarios. Sin embargo durante una *P.A.I* encontrará 5 o 10 empleadores para los que realmente querrá trabajar, y quizás se mantenga expectante sobre sus solicitudes o realice intensas vinculaciones alrededor de estos. Podría – y debería - preparar partes de su postulación para estos puestos tentativos, por adelantado sin esperar una solicitud formal. Todo esto hará más fácil responder con geniales cartas y un C.V. en un plazo no mayor a 24 horas. Hay otras 2 razones por las cuales usted debería contestar rápidamente a un llamado:

- 1) Es probable que hayan muchos candidatos postulándose, por lo que muchos contratantes ni siquiera se molestarán en mirar currículos más allá de los primeros treinta o cuarenta que reciban - y comúnmente solo se necesita un día para llegar a esa cantidad. ¿Estarán dispuestos a perder a un candidato fantástico que se postule en el lugar 45? Por supuesto: aunque esto no se pueda garantizar; además muchos empleadores no están pretendiendo contratar al candidato definitivo tanto como al más competente y seguro en el tiempo más corto posible y de la manera más simple posible, para continuar realizando sus otras tareas.
- 2) Además a muchos contratantes se les ha inculcado lo importante que resulta tratar a cada candidato de la misma manera, para protegerse de cualquier acusación por discriminación. *(Me repitieron una vez ciertos encargados de recursos humanos "Toma la misma cantidad de referencias de cada candidato".*

O "No le tomes un examen escrito a una sola persona sin solicitarle a las demás," "Asegúrate de describir el trabajo correctamente y de la misma manera para todos los candidatos." Etc.) Decidir ignorar todos los C.V. recibidos luego de los primeros treinta o cuarenta sin ser discriminatorio es una manera de eliminar rápidamente muchos candidatos, incluso presumiblemente algunos menos motivados o con menos habilidades. Supongamos que una compañía anuncia que abrirá un llamado para recolectar currículos durante un período de tiempo - digamos un mes. Estará bien en este caso tomarse unos días extra para preparar su C.V. y carta de presentación. Igualmente debería tratar de postularse temprano, yo incluso trataría de dar unos pasos más y me contactaría con el contratante al finalizar el mes para recordarle mi interés en la oferta (y como lo haría Javi, le enumeraría los motivos específicos por los cuales estoy interesado). Haciendo esto se destacará del resto ya que su C.V. quedará fuera del montón, mientras mantendrá su reputación por haberse presentado temprano. Aún mejor, mencione si puede algún logro reciente o algo relevante para hacer su comunicación más valiosa y recordable.

Más rápido que marketing viral

Una estrategia mucho mejor que responder a un aviso en un plazo de un día es responder en (-1), (-10) o (-100) días: es decir, mucho antes de que el aviso sea publicado. Podrá hacer esto, no como Superman cuando le daba vueltas a la tierra en sentido contrario a la rotación natural, sino identificando los lugares donde querría trabajar y cultivando una relación con ellos, incluso antes de que tengan un llamado. El plan básico consiste en localizar a alguien de la organización - a veces alguien de recursos humanos, algún jerarca o ejecutivo - y contactarles con un mensaje similar a este: *"Su empresa es realmente líder en el área, y usted también tiene las mayores de mis consideraciones. Aparentemente por el momento no están contando con ningún llamado, pero quisiera manifestarle mi interés de trabajar para su empresa en algún momento. Se que debe estar muy ocupado, pero si tuviera unos pocos minutos estaría agradecido de poder discutir los requisitos y características que estarían necesitando para futuros candidatos."* Podrá enviar este correo en "frío," aunque es mucho mejor conocer a la persona en algún evento social para entregársela personalmente, o quizás solicitarle a un mentor para que les presente. Este proceso que yo llamo '*Desarrollo Laboral Proactivo*', podría resultar en lo que se conoce como una entrevista informativa e informal; un evento relativamente tranquilo y poco estresante donde cada uno se sienta bien (*porque para usted es una oportunidad valiosa poder hablar con un potencial contratante sin las condiciones de una verdadera entrevista, y para el potencial empleador resulta halagador que usted pondere su empresa y quiera trabajar en ella*). Las entrevistas informativas pueden llevarse a cabo por teléfono, aunque por supuesto son mejores en persona: de todos modos, si quiere dejar una buena impresión y mantener una relación el contratante probablemente se pondrá en contacto con usted cuando haya algún llamado - o incluso antes de que esto suceda. Más aún, su postulación no quedará apilada debajo de otras tantas, sino que estará entre otra pila más pequeña con las personas próximas a llamar para una entrevista - y esa entrevista en si misma podrá ser un evento formal, ya que el contratante o

alguien de su confianza o dependencia, ya le conoce y se siente seguro contratándole. El desarrollo laboral proactivo es el camino, y la gente lista lo transita incluso mientras están felizmente empleados, así nunca perderán la posibilidad al menos de enterarse de buenas oportunidades a su alrededor. Por supuesto que demanda mucho esfuerzo pero el balance final da que:

no está dando mejores resultados mantenerse a la espera de la publicación de una vacante para postularse si uno está en un mercado laboral tan difícil y complejo como el actual. Lo que si da resultado es trabajar proactivamente en la búsqueda de oportunidades antes de que estas siquiera se publiquen, cultivando relaciones positivas con los empleadores para los cuales se desea trabajar.

La única excepción se encuentra en aquellos campos donde existan muchas vacantes en relación a los aspirantes calificados - (por ejemplo. enfermería) - e incluso en esos casos los puestos más altos probablemente son llenados por aquellos que los salen a buscar proactivamente. Si usted espera hasta que un trabajo se publique, probablemente alguien más le ganará de mano - incluso si no es así, su postulación tiene grandes chances de permanecer en una pila con docenas o centenas de C.V. más. Lo cierto es que podría tener suerte de que alguien diligente rescate el suyo pero me imagino que no querrá confiar su futuro a la bondad de la suerte. Veremos más sobre los peligros al contestar avisos en el siguiente Capítulo.

Escáners (filtros de correo electrónico y faxes) viven sin sentido: sepa por qué la tecnología no es necesariamente su amiga

24

Recuerde, lo contratarán personas no máquinas. Será buen indicio cuando un empleador le llame para una entrevista y le solicite que envíe su información a través de su sitio web. Sin embargo no es tan buena idea enviar ese mismo C.V. desde la web sin haber hecho previamente un contacto con alguien encargado de los recursos humanos de la empresa, ya que tendrá grandes chances de que su información quede apilada junto con otra docena. Mucha gente no entiende esto. Envían sus C.V. a docenas o centenas de sitios web sin ningún contacto personal y luego se sienten frustrados cuando no son contactados. Suelen decir "¡Me he esforzado tanto por conseguir un trabajo!" y "¡Esto no es justo!" Repetir intensamente actividades de baja probabilidad no aumentará las chances de tener éxito: si envía 100 C.V. con 0% de chances sus alternativas de ser tomado en cuenta siguen siendo cercanas a 0%, ninguna.

Un artículo de 2008 escrito por Joann Lublin en el *Wall Street Journal* confirma esto. En el artículo llamado, 'Cómo ir tras nuevas oportunidades mientras el tiempo fuera del trabajo nos arrastra más y más', escribe: "...personas que han pasado mucho tiempo desempleadas, frecuentemente desperdician demasiado tiempo buscando en internet. Según Annie Stevens socia ejecutiva en ClearRock, una empresa de asesoramiento laboral ubicada en Boston E.U.A. 'Enviar currículos a sitios de ofertas laborales debería requerirle la menor parte de tiempo posible durante su búsqueda,' porque las probabilidades de conseguir una chance son muy bajas. Una encuesta realizada por ExecuNet (red de consultoría para ejecutivos -execunet.com) indica que, cerca de dos tercios de los aspirantes a un puesto de trabajo lo consiguen gracias a las redes laborales y los contactos."

El autor Tyler Fairbank de Massachusetts, de quien tome una cita para el Capítulo 4, admite lo siguiente: "Los clasificados, portales de internet y encuentros en congresos son partes necesarias de un mismo puzzle, pero no son suficientes. Uno debería, moverse más lejos y comenzar a escarbar hasta dar con trabajo. Afortunadamente podrá contar con muchos empleadores... para el tipo de trabajo al que aspira. Comience a conocer

aquellas empresas y manténgase frente a ellas (usted y su C.V.) Sea creativo y no se limite.” (Obviamente Fairbank está sugiriendo un acercamiento proactivo, tal como comenté en el capítulo anterior.)

Aquí le dejo otra cita, de *John Challenger*, CEO ejecutivo de una empresa de reclutamiento de personal llamada *Gray & Christmas*: “La gente se debería dar cuenta que la clave radica en que no se puede conducir una estrategia de búsqueda exclusivamente desde su computador. Deberían ubicarse delante de los jefes para conseguir una oferta.” Y agrega, “Es demasiado fácil...pasar horas navegando en sitios con ofertas de empleo en vez de hacer el trabajo arduo de llamar y conocer a las personas... Deberían hacerse un monitoreo para saber cuan efectivo es el método de búsqueda laboral. Me he pasado mucho tiempo detrás de un computador y muy pocas veces he terminado trabajando con la persona requerida.”¹⁰

*** Confiar demasiado en los portales Web con ofertas laborales o enviar currículos a través de estos sitios, sigue siendo una de las principales razones por las que las personas se mantienen desempleadas por largos intervalos de tiempo. Quizás debido a cierta confusión, o tal vez por rechazar vincularse y conectarse con gente, muchas personas obstinadamente confían en esta débil estrategia a pesar de la evidente abundancia que indica su ineficacia. ***

45

Existen otros problemas relativos al envío de C.V. por internet. Primero, algunos conocimientos y habilidades - como grandes personalidades o habilidades para presentarse - son mucho más efectivos en persona que en papel.

Segundo, si no posee habilidades con un computador, su conexión de internet o el sitio web de la empresa, entonces tendrá dificultades para enviar sus datos. (*Una finalidad que cumplen las solicitudes por computador es la de descartar a aquellos candidatos que no manejan estas tecnologías.*) Tercero, no recibirá retroalimentación desde estos medios tecnológicos, por lo que no tendrá idea de las chances reales de éxito y aquello que podría hacer para mejorarlas. Solo las personas podrán darle respuesta a este tipo de interrogantes, y muchas veces una oración o dos son suficientes para asirse de alguna alternativa: “Ah, que bueno que hable fluidamente el italiano. Estamos trabajando para abrirnos al mercado Europeo, así que recuerde mencionarlo al Sr. Jones cuando le concreten una cita.”

¡Si duda, elimínelo!

La regla que dice que “*la tecnología no es su amiga*” tiene sus excepciones y se encuentran en aquellos sitios web destinados a facilitar la interacción entre profesionales, como **LinkedIn.com** y **Plaxo.com**. Algunas personas en búsqueda de trabajo, valoran estos sitios pero yo sostengo que no son tan útiles como vincularse personalmente, por lo que no son

tan eficaces en cuanto al uso del tiempo. Si usted los utiliza querrá hacerlo activamente para alcanzar y mantener nuevos contactos y alianzas, no solo para esperar que otros le encuentren. También querrá utilizarlos como un complemento al relacionamiento personal con sus contactos, no son un reemplazo. Su estrategia principal debería consistir en mantener vínculos y relacionarse con sus allegados y posibles clientes personalmente. ¿Qué tal si decide tener su sitio web personal, con su C.V. y otra información relevante sobre usted? Para algunas áreas es indispensable, y para otras es una buena idea - consulte a sus mentores - pero proceda cuidadosamente y recuerde que un sitio amateur o mal hecho podría dañarle en vez de ayudarle a conseguir potenciales trabajos. Es mejor no tener ningún sitio en absoluto, que tener uno con información inapropiada.

¿Qué clase de cosas serían inapropiadas? Esta pregunta puede resultar algo ambigua. Debería dejar a un lado las cosas obvias como aquellas fotos de su última salida de copas por ejemplo, aunque en lo personal le sugeriría no incluir ninguna información personal en su sitio web, igual que no la incluiría en su C.V. ya que nunca sabrá que podrá desmotivar a un empleador, y porque aunque incluso aquello que usted crea positivo, podría causar lo opuesto.

¿Le encanta publicar fotos de sus hijos? Su empleador podría admirar su devoción por la familia - o preguntarse, más si es mujer, si necesitará dedicarle a la familia más tiempo del estipulado. ¿Le gusta el paracaidismo? Su empleador podría admirar sus agallas, o preguntarse por la posibilidad de que usted se lastime y que esto incida en los costos del seguro de salud del grupo laboral. ¿Se encuentra involucrado activamente en algún grupo político o comunitario? Su empleador podría admirar cuan comprometido está o preguntarse si acaso su desempeño podría interferir con sus tareas laborales o influir negativamente sobre la imagen de la compañía.

Ya que usted no sabe cómo podría llegar a reaccionar un empleador. ¿Qué sentido tendría colocar este tipo de información potencialmente dañina en su proceso de postulación? ¡Si duda, elimínelo!

Estos días usted debería asumir que algunos posibles empleadores se dedican a buscar sobre sus candidatos en internet, *Google*, *Facebook*, *MySpace* u otras redes sociales. Primero debería visitar estos sitios para vaciarlos preventivamente de todo aquello que pueda dañarle o destruir sus chances, también sugiero que le pida a sus amistades o allegados que hagan lo mismo en sus cuentas. Sin embargo recuerde que incluso con un sitio fabuloso u otra presencia en línea no reemplaza la efectividad de contactarse personalmente.

10. Alina Tugend, "Job hunting isn't what it used to be" *New York Times*, 27 de noviembre de 2008. <http://www.nytimes.com/2008/09/27/business/yourmoney/27shortcuts.html?em=&pagewanted=all>

El artículo indica que muchos aspirantes mejor calificados están buscando trabajo fuera de los grandes portales como **Monster.com**, por lo que muchos contratantes también se están saliendo del circuito y buscan buenos candidatos en cualquier otro medio.

nota

“Habilidades Técnicas” < = “Habilidades Blandas” + Comprensión Comercial

Si usted es un genio de los computadores, científico o técnico amateur, probablemente entendió el significado del título de este capítulo que dice: durante su búsqueda de trabajo sus habilidades técnicas son menos importantes - o a lo sumo iguales a - las llamadas “*habilidades blandas*” (*ejemplo, habilidades comunicativas, trabajo en equipo, liderazgo*) y su habilidad para comprender todo el ámbito empresarial donde sus conocimientos son utilizados. Y probablemente esto le haya hecho enojar. (*Si no es un amante de la tecnología, siga leyendo que este capítulo también es para usted.*)

A los genios, científicos, técnicos, les digo: Se que han necesitado años para desarrollar sus habilidades técnicas, y están orgullosos de ellas, pero no deberían ser todo por lo que se sientan orgullosos ni menos el propósito de su postulación, por dos muy buenas razones: Primero, probablemente habrán muchos candidatos con habilidades similares o equivalentes a las suyas, incluso

un poquito mejores. De hecho, el contratante probablemente considerará candidatos con grandes habilidades técnicas, así que en si mismas no resultarán el punto fuerte de su diferenciación o la de cualquier otro candidato. Segundo, la mayoría de los contratantes querrán emplear personas ‘completas’. Seguramente estarán dispuestos a abrir sus puertas a la excelencia técnica, pero si proviene de un candidato globalmente completo. (*Muchos han experimentado contratar genios “desenfocados”, experimentando malos resultados.*)

¿De alguna de estas opciones a qué candidato contrataría?: El primero posee habilidades técnicas excepcionales pero en las entrevistas tiene un bajo desempeño, parece más del tipo solitario, se arregla poco y sus referencias son poco alentadoras. Además parece algo arrogante, es ambivalente o naíf acerca del contexto laboral en donde se transcurre su labor (“*Yo solamente codifico y dejo que los vendedores hagan su trabajo.*”), y carece de entusiasmo a la hora de recibir la oferta.

El segundo posee fuertes habilidades técnicas aunque no son excepcionales.

También tiene gran personalidad y le encantaría formar parte del grupo de trabajo, cuenta con antecedentes en proyectos que han empujado a sus empleadores a ámbitos más competitivos y le han dado fuertes referencias. Y por último, realmente manifiesta querer este trabajo en particular.

¿A quién contrataría? ¿Al segundo sujeto? Eso pensé. (*A propósito, esos ejemplos no están tan lejos de la realidad.*) Sobreestimar el valor de las destrezas que poseemos es una pequeña debilidad humana poco frecuente pero cierta. Hasta tiene un nombre, se llama “*efecto del engaño del talento innato.*” Durante una búsqueda labora, esta falacia tiende

a hacernos sobrevalorar nuestras habilidades para la cual creemos ser útiles (*usualmente se trata de habilidades técnicas*), mientras se devalúan otras.¹¹ Esto no solo causará que usted malinterprete las necesidades del contratante, sino además le hará arrogante y despreocupado.

Este problema no se limita a los "técnicos". Cada trabajo incluye un componente técnico - ya sea peluquería, carpintería o cocina - por lo que cualquier postulante puede caer en riesgo de sobrevalorar sus habilidades técnicas en comparación con las demás habilidades.

En la práctica, esto culmina en un C.V. seguido de una entrevista "que comienza muy arriba y va perdiendo fuerza", donde el candidato pone énfasis en sus cualidades menos importantes (las técnicas), mientras niega u omite sus habilidades más importantes.

Ya sea que usted se encuentre dentro del grupo de los genios o los técnicos más fanáticos y ésta discusión le resulte familiar, le recomiendo leer el fabuloso libro de la Dra. Lois Frankel *'Deja de Sabotear tu carrera: 8 comprobadas estrategias para conseguir éxito - a pesar de ti mismo. ("Stop Sabotaging Your Career: 8 Proven Strategies to Succeed – in Spite of Yourself", Business Plus, 2007. ISBN: 0-44669785-0)*, donde se discute cómo es posible debilitar una carrera al confiar demasiado en una o dos fortalezas. La autora dice que "No existen sustitutos para las habilidades técnicas... Sin ellas uno construye una carrera sobre arenas movedizas. El problema es que las mayorías abandonan sus carreras por confiar demasiado en sus cualidades técnicas, excluyendo todas las demás habilidades necesarias para trabajar. Creen que la maestría en su área debería ser suficiente para mantenerlos a salvo. Este hecho podría haber sido cierto durante los años 60 o los '70; algo poco común hoy en las competitivas áreas de trabajo."

El típico error de concentrarse en las cualidades técnicas, de acuerdo con Frankel, incluye: desestimar la importancia de las personas; no saber trabajar efectivamente como parte de un equipo; no concentrarse en la imagen y la comunicación; insensibilidad a lo que generan en los demás; dificultad para trabajar con mandos superiores; una visión muy amplia o muy estrecha; indiferencia a las necesidades de los clientes internos o externos; propensión a trabajar de forma aislada, etc.

La mayoría de nosotros somos buenos para determinadas cosas, y así como nos va bien nos da motivos para seguir haciéndolas - y como nos gusta hacerlas las hacemos bastante y las desarrollamos cada vez mejor. Es un ciclo y no es uno malo, excepto cuando quedamos atrapados en él ignorando otras tareas y necesidades. Para evitar

11. Otro ejemplo de "efecto del engaño del talento innato" es cuando uno intenta vender un auto usado o una casa por más de lo que uno mismo estaría dispuesto a pagar si alguien más se los vendiera.

nota

este problema, debería entregarse por lo menos un tercio de su tiempo profesional a fortalecer sus debilidades para contrarrestar con esta conducta (*Por ejemplo tomando clases, tutorando, etc.*). En vez de tomar aún más lecciones de programación o clases de bordado, tome por ejemplo más clases de comunicación, presentación o contabilidad. Y no se quede esperando adivinar cuales pueden ser esas áreas débiles - pregúntele a sus mentores o a las personas de su confianza. Comúnmente nuestras debilidades son debilidades, no porque seamos realmente malos para las tareas en cuestión, sino porque no hemos dispuesto nuestro tiempo para aprenderlas y practicarlas adecuadamente. Esto podría deberse a la existencia de algún miedo - si de niño le dijeron que era malo para las matemáticas de adulto intentará evitarlas - o quizás porque se ha encontrado ocupado haciendo otras cosas durante su carrera. A veces solo un pequeño esfuerzo es necesario para cambiar una debilidad y convertirla en fortaleza, o al menos en una cualidad neutra. Es buena estrategia también asumir que sus competidores técnicamente son al menos tan buenos como usted. Esto le ayudará a mantenerse humilde y decidido para dar lo mejor de si mismo en todos los aspectos del proceso de postulación, en lugar de confiar demasiado en sus habilidades técnicas. No llegue al extremo de devaluarse.

No se ponga a la venta

26

No importa cuan significativas sean sus cualidades técnicas, ellas deberían ser el punto inicial de su postulación, no el final. Un programador que se descansa en su listado alfabético de lenguajes y certificaciones (*Java, XML, CSS, Perl, Ajax, etc.*) se asegurará de que su C.V. sea colocado en el montón de los "nada en especial" con otros candidatos que cuentan con un listado similar de habilidades técnicas. Lo que ha hecho este postulante en términos comerciales, es convertirse en 'mercancía' ya que es un producto o servicio que el consumidor (*el contratante en este caso*) sentirá que podrá obtener por varios medios y por ende su valor irá depreciándose con el correr del tiempo. El programador que pueda transmitir el siguiente mensaje será cualquier cosa menos una mercancía:

"Bueno, si, he estado programando en Java por quince años, y estoy certificado por 'Sun'. También cuento con fuerte experiencia en XML, HTML, Perl y Ajax. Pero realmente siento que soy bueno liderando equipos capaces de desarrollar códigos altamente confiables y de bajo mantenimiento, y aplicaciones realmente intuitivas y fáciles de usar. El año pasado he realizado una aplicación para dar servicio al cliente que resultó tan simple de usar que casi no requirió de costos de entrenamiento. Se escribió en ComputerWorld y conseguimos llevar a la compañía tres nuevos clientes en un mes."

Si usted es peluquero/a, carpintero/a, contador/a, cocinero/a y cualquier otra profesión lo anterior también se aplica. Un buen mensaje para un cocinero de minutas podría por ejemplo decir lo siguiente:

"Bueno, si, puedo preparar cualquier cosa que se pueda cocinarse en una parrilla, y los últimos dos de tres años he obtenido el premio a Mejor Chef otorgado por el diario local. Aunque creo que realmente soy bueno para construir equipos de cocina que trabajen bien juntos y manejen grandes cantidades de ordenes. En mi actual trabajo, somos cinco personas haciendo diariamente 150 almuerzos por hora, desde las 11 hasta las 2:30. Y todos han estado con migo por lo menos durante los últimos dos años. Antes de subirme a bordo el restorán hacía 80 almuerzos por hora con tres empleados y la reposición de personal era enorme..."

Tome cuenta que en ambos ejemplos los candidatos están "haciendo como Javi" (*ver Capítulo 17*): contemplando las necesidades y objetivos de sus contratantes. Es decir, al mencionar reducción del mantenimiento de código y bajo costos de entrenamiento, aumento de ganancias para el caso del programador; y reducción de costos operativos e incremento de ganancias para el cocinero. (¿Ve el patrón?) Es definitivamente importante mencionar sus certificaciones y reconocimientos, ya que deben requerir "resaltadores", y además porque podrán distinguirlo de otros candidatos y ayudar al contratante a sentirse seguro de optar por usted. Pero probablemente todos estos factores no serán decisivos para aterrizarlo en el puesto. Sino, sus habilidades para escuchar, comprender y

27

responder a las necesidades importantes del contratante. Este balance entre sus cualidades técnicas y las otras debería suceder durante su proceso de postulación. Debería quedar bien claro en su C.V., entrevista, cartas de agradecimiento y demás cosas que mencionen sus referencias sobre usted. Tome en cuenta que no se trata simplemente de decir algunas palabras 'vendedoras' como "*Me gusta trabajar como parte de un grupo,*" sino que tendría que demostrarlo, enmarcando cuidadosamente su experiencia y calificaciones para decir cuan relevante es esto para su vida laboral.

La importancia crucial de enmarcarse correctamente

Enmarcarse es el arte de decidir qué "*historia*" quiere contar al empleador, y luego contarla efectivamente. Más específicamente, se trata de los detalles que debería incluir, cuales omitir, dónde poner énfasis y donde no, durante su postulación.

Los candidatos ingenuos pensarán que se trata solo de listar todas sus experiencias y calificaciones. Los inteligentes, en contraste sabrán que esa lista es meramente el principio: una vez hecha deberá tomar y elegir, arreglar y volver a ordenar, enfatizar y quitar énfasis, hasta que esas experiencias y calificaciones cuenten de la forma más fuerte posible aquello que pretende escuchar el empleador. ("*Lo más fuerte posible,*" *de hecho significa aplicar intensamente P.A.I + Entusiasmo*). Candidatos inteligentes que aplican *P.A.I* nunca detienen la transformación de sus postulaciones para otorgar la mayor fuerza posible a su perfil.

Enmarcarse resulta tan contundente que puede generarle la diferencia entre ser contratado y ser dejado a un lado sin siquiera una mirada en las primeras etapas del proceso de selección. También es tan poderoso que le permitirá convertir aspectos negativos en positivos. Como mencioné en el Capítulo 9, mientras trabajé con inmigrantes por ejemplo, les hacía enfatizar su bilingüismo y su comodidad con diversas culturas - que resultan fuertes ventajas para muchos trabajo. También les hice discutir acerca de la gran tradición adquirida en su tierra, de acoger y atender a sus visitantes cálidamente - otra cualidad extremadamente atractiva desde el punto de vista de los contratantes, especialmente en las áreas del turismo y el comercio al por menor. Así, el encuadre mutaría mágicamente su "*extranjería*", de un aspecto neutral o desalentador, a una cualidad fuerte y a favor.

En el Capítulo 9, mencioné cómo quienes están buscando trabajo creen que cuentan con una o dos debilidades que debilitarán sus postulaciones. En algunos casos, esto podría ser verdad, pero hay muchos casos en que esto no es cierto y el postulante está siendo muy pesimista. La estrategia en esta situación no es rendirse sino enmarcarse intensamente:

Por la "debilidad" que implique tener una edad media, tendrá la compensación de la sabiduría y el juicio (*algo que si un empleador pensara, valoraría de gran manera durante una economía tambaleante en que no haya mucho lugar para el error*).

La debilidad de estar apenas terminando los estudios (*sin contar con mucha experiencia laboral*), se puede compensar con el entusiasmo, la energía y la voluntad de aprender. La debilidad de no conocer ciertas herramientas, se puede compensar con el conocimiento de otras y el aprendizaje rápido de nuevas técnicas. La debilidad de haber cambiado de trabajos demasiado frecuentemente, podría compensarse con experiencia en diversos ámbitos y muchos contactos. Etc.

Junto con la minimización de sus "irregularidades" profesionales, enmarcarse le ayudará a 'desmercantilizar' su persona (*vea el capítulo anterior*) y presentarle como el candidato más cercano al ideal posible, que el puesto en cuestión esté demandando. Aquí es como los candidatos que conozco han hecho un excelente trabajo al enmarcar su perfil. Una persona a quien asesoré fue capaz de enmarcarse tan bien que ni se notaron algunos de los tres puntos que le jugaban en contra y que pesaban en su carrera en el área financiera. Aquí va un extracto de la carta de presentación que elaboró: "*Luego de casi 20 años en el negocio financiero y haber dedicado algo de tiempo a la crianza de mi hija decidí que estaba lista para incursionar en una nueva etapa de mi carrera. Esta vez sentí cuan fuerte era mi necesidad de ayudar a otras personas desvalidas.*" Observe cómo menciona su período de tiempo en el que permaneció fuera del ámbito laboral y qué jerarquía le otorga. Nos está preparando para el siguiente mensaje, "*No creo que signifiquen gran cosa, encontrarse emprendiendo una segunda carrera, y haberme tomado un tiempo para dedicarme exclusivamente a la crianza de mi hija - ¡Tampoco deberías preocuparte!*" Noten como en este punto ella se vuelve persuasiva.

Luego ella nos describe que ha realizado servicios humanitarios, y cuenta el motivo personal de su viraje: "*Comencé a pensar en combinar mis experiencias en el ámbito bancario con mis intereses por los servicios sociales. El conocimiento sobre las finanzas vino a mi mente enseguida.*" Al conectar los puntos para su contratante, hace que su transición parezca muy lógica, y su atípica experiencia, una cualidad conveniente. Continúa enmarcándose en su C.V. que comienza con su reciente incursión en servicios sociales, y luego ofrece una lista de cualidades personales y humanas que serían útiles a cualquier organización que brinde servicios humanitarios. Usualmente los listados de aptitudes resultan genéricos y aburridos pero el de ella es específico e interesante.

Los tres primeros atributos son:

- * Habilidad para comprender las experiencias y perspectivas de otras personas.
- * Habilidad para comprender e interpretar datos de personas o grupos para acceder a situaciones y responder con estrategias apropiadas; y
- * Habilidad para cambiar de roles con total apertura y permeabilidad a la comprensión e influencia de otros líderes.

Estas cualidades demuestran no solo una personalidad amable capaz de ayudar en servicios de asistencia humanitaria, también demuestran sabiduría y madurez. Como tal, son poderes muy persuasivos. Solo después de destacar sus cualidades para los

servicios humanitarios, nos lista sus trabajos en el ámbito bancario - la información con la que las personas más ingenuas comenzarían su C.V. Incluso en esta sección, ella se limita a no caer en lugares comunes como listar sus éxitos - adquisición de nuevas cuentas, premios, etc. - en este rubro que no será familiar para el contratante. Debería señalarse que el enmarcado de una postulación desde un *P.A.I* no debería hacerse una sola vez, sino para cada trabajo individual al que vaya a postularse. Incluso si va a postularse a cinco pequeñas empresas que superficialmente parezcan idénticas, habrá diferencias en sus historias, cultura y enfoque, clientela, metodologías, etc. Algunas de estas diferencias podrían ser enormes, mientras otras más sutiles, si puede identificarlas en sus investigaciones o vinculaciones, y luego hablarles a cada una de las empresas individualmente, enmarcando, conseguirá enviar un poderoso *Mensaje Entusiasta + P.A.I*. Enmarcar podrá tomarle algo de tiempo es cierto, pero es otra de esas tareas arduas de cada *P.A.I*, que en realidad le acortarán el camino a un contrato de trabajo

Epilogo

A esta altura, la mayoría de los trabajos dedicados a esta temática incluirían más capítulos focalizados en las tácticas, consejos para vincularse, para escribir currículos y cartas de presentación, para hacer la entrevista, etc. Yo no dedicaré tiempo a eso aunque los dejaré con la expectativa (*excepto para recordarle y aconsejarle que siga leyendo los Apéndices siguientes.*)

No incluiré esos Capítulos en parte porque ese tipo de información ya existe en otras fuentes. Lo que debería hacer es seguir las instrucciones en esas otras fuentes mientras aplica los principios y estrategias discutidas en este texto. Significa aplicar *P.A.I + Entusiasmo* en todas las fases del proceso de postulación, al responder rápidamente a las propuestas, comprendiendo los detalles correctamente, no confiar demasiado en sus habilidades con las tecnología, no convertirse en mercancía, enmarcarse agresivamente, etc. Y también seguir el consejo crucial de la 1º PARTE: buscar ayuda si la necesita, cultivar el optimismo, no ser caprichoso o rígido, invertir en su propio bienestar, manejar su tiempo correctamente, ser frugal, etc.

Escribiré la parte dedicada a las tácticas en caso de que mucha gente me lo pida y sea necesario completarlo con una sección específica. Si a usted le interesa o desea hacerme un comentario, póngase en contacto que estaré agradecida por sus inquietudes. No le desearé buena suerte en su búsqueda laboral pero si algo mucho más valioso - ¡que desarrolle buenas y muchas destrezas! *Hillary Rettig* - Boston, MA - Diciembre, 2008 - hillaryrettig@yahoo.com

APENDICE I

Manejando el rechazo y otras trabas

(fuente: <http://lifelongactivist.com/blog/241/coping-with-rejection-and-other-setbacks>)

1. Un grave rechazo

He sido una escritora profesional durante décadas, a veces mis editores envían mi trabajo para una revisión, ha pasado mucho tiempo desde que me rechazan alguno. Bueno, recientemente sucedió y en gran manera. El rechazo en si mismo fue cruel - el editor no solo criticó mi artículo, además se metió con la idea subyacente y en un lenguaje muy hostil - más aún, el ensayo en cuestión era uno de los que me tenía más orgullosa y por el cual había trabajado duro.

Para hacer las cosas peor aún, había estado "cortejando" al medio que me publicaría por más de un año (*un blog liberal*). Además creía que si tomaban mi obra no solo me brindaría gran credibilidad y me expondría ampliamente - pensaba que podría tratarse de un gran avance en mi carrera. Así que había carreteado bastante bajo el ala de esta particular sumisión. Sobre todo este rechazo vino acompañado de otros rechazos profesionales y personales, viéndome forzada a enfrentar un escenario deprimente. Logré escribirle a un amigo/mentor una nota muy triste describiendo la situación donde le pedía que me dijera "si estaba en el camino correcto."

2. Filosofías de Confrontación

En un momento compartiré cual fue mi conducta para enfrentar la situación. Primero déjeme compartir los tres principios subyacentes a esas acciones:

- 1) Objetividad. Incluso en lo más bajo de mi angustia, traté de luchar por una visión lo más objetiva posible de mi situación. En la misma nota angustiada en la que me preguntaba sobre mi camino escribí, "*Estoy teniendo mejoras en todas las áreas importantes.*" Esa objetividad es muy importante en si misma y fortalece por contener un núcleo de esperanza.
- 2) Tomando la situación con la seriedad necesaria. Lo mejor que hice fue no subestimar nunca la urgencia de la situación, o su potencial para destruirme. Por lo tanto me decidí a dar pasos firmes para contrarrestar la debilitante vergüenza causada.

- 3) Utilizando el "bumerán". Esta técnica del excelente libro de *Carolyn See, Creando una vida literaria: Consejos para escritores y otros soñadores ("Making a Literary Life: Advice for Writers and Other Dreamers")*, nos sugiere contestar al rechazo en una forma vigorosa, como escribiendo una nota al editor para agradecerle por considerar nuestro trabajo. Dirigirse poderosamente, ayuda a sentirse vigoroso y a contraatacar la vergüenza.

3. La tolerancia actual

Estas son las acciones que he tomado ahora: Al leer por primera vez el correo con el rechazo tuve una pequeña sensación de frustración, aunque no dejé que ella se quedara instalada en mí. Más que nada tuve la sensación de desprendimiento y disociación, que es una estrategia protectora. Casi nunca me siento así en mi vida profesional, por lo tanto la situación debe ser seria. Unos minutos después me sentía menos separada, y más capaz de reconocer ambas cosas, la inexactitud y dureza inapropiada de la crítica junto con el hecho de haber cometido el "error". Luego comencé a sentir vergüenza: de hecho me sentí mal del estómago.

Decidí trabajar duro para combatir mis sentimientos, vergüenzas y debilitamiento. Primero lancé el bumerán: escribí al editor y le agradecí por su respuesta y le señalé que debería haberse tratado de una nota difícil de enviarme. *(Ella no debería habérmela mandado de todos modos, luego ella me llamó por teléfono para hablar del contenido de su comunicación.)* Escuetamente le refuté alguno de los puntos que ella señalaba en contra de mi trabajo, pero la mayoría de la nota era sobre otra cosa y no estos puntos. Ella me contestó agradeciendo mi "cortesía." Todavía seguí sintiéndome insatisfecha. *(Aquí es donde le escribo la nota a mi amigo aunque no me respondió de inmediato porque se encontraba fuera del país.)* No sabía que hacer con mígo. Los perros, quizás sintiendo una oportunidad para pasear comenzaron a clamar por una caminata aunque habían estado afuera dos horas antes. Sin saber que hacer y pensando que al menos alguien de la casa debería sentirse bien, los saque a dar un largo paseo. El frío congelaba y la caminata realmente no cambió mi humor aunque nadie salió herido. Luego hice mis mandados cotidianos, pero mientras hacía mis rondas gasté unos \$50 extra en algunos lujos personales - comida, flores, algunos artículos divertidos para mi oficina. Algunos podrían ver esto como irresponsable o escapista, pero para mí un gusto consiste justamente en eso - algo que normalmente no haría. No tiene por que significar ningún gasto - un baño de inmersión con burbujas, decorar el jardín con algunas vasijas podría funcionar bien - a menudo gastar algo de dinero ayuda, siempre que no le deje en banca rota. Darse algún gusto mientras se atraviesan momentos de crisis es una forma de respondernos que a pesar de los fracasos, somos personas buenas y valiosas. Esto es crucial por que aquellos que permiten ser definidos por sus errores, usualmente tienen miedo de arriesgarse, y convergen en bloqueos y postergaciones. *(También es importante mimarse cuando uno está pasando por un buen momento, así que intente mimarse lo más que pueda.)* Más tarde ese mismo día fui impulsada por otro proyecto de escritura - menos importante pero de todos modos valioso - que fue mejor recibido. A eso de las 11 de la noche empecé a escribir este ensayo. Un clásico bumerán fortalecedor: escribir bien es

la mejor revancha. Al día siguiente, recordé esa frustración pero fui capaz de continuar con mis trabajos cotidianos como si nada hubiese sucedido. También comencé a sentir lo que consideré un resentimiento saludable sobre toda la dificultad que trajo el rechazo. Más tarde, me encontraba dispuesta a escribirle al editor sobre todo esto - señalando mi verdad - y su jefe me llamó luego gentilmente para disculparse y reconocer los errores de su organización. Para ese entonces, el asunto empezaba verdaderamente a quedar en mi pasado.

4. Las lecciones

Cuando era más joven y carecía de habilidades para sobrellevar los fracasos, un rechazo como el anterior me habría tirado para atrás por meses o quizás años. Creo que el aspecto clave que he aprendido a lo largo del tiempo ha sido el de priorizar soportar estos reveses, porque si uno no está capacitado para soportar los sentimientos de culpa, vergüenza y frustración consecuentes, estos podrán permanecer "*latentes*" y llegar a hacernos mucho daño. Gran cantidad de personas se equivoca al tratar de ignorar estos sentimientos y continuar empujando sus trabajos desestimando el potencial destructivo de estas situaciones. También, si uno se vuelve negativo, es propenso a caer en el error común de "*quejarse demasiado de uno mismo*." También me ha ayudado a recuperarme, haber mantenido un punto de vista objetivo con el cual hacerme responsable de mis propios errores y evitarme cargar con las consecuencias que los errores de otros pueden provocar. Me ayudó enormemente haber recibido la llamada del jefe del editor, responsabilizándose y excusándose por los errores de su empleado. Desgraciadamente, hay muchas personas en este mundo que no harían esto. Pero incluso si usted ha sido reprochado injustamente - y especialmente si le sucede ahora mismo - debería luchar para tener su mente lo más clara posible con (a) qué ha hecho mal, (b) qué no ha hecho mal, y (c) que cosas han hecho mal otros que contribuyeron a la situación; y trate con fuerza de no permitir que otros descarguen sus errores en usted. Amigos y mentores podrán ser muy útiles en esta cuestión; razón por la cual debería consultarles tan pronto como sea posible antes de recibir alguna traba más dura. Tendré algo más para decir sobre este asunto de cómo tratar con las trabas más adelante. Mientras tanto, espero que este ensayo haya sido útil. Si tiene alguna duda o está luchando con alguna experiencia que le retenga, siéntase libre de escribirme a mi e-mail. hillaryrettig@yahoo.com

A II

APENDICE II

La maravillosa mentalidad de los mentores y como ésta podría ayudarle a conseguir éxito.

(<http://lifelongactivist.com/blog/261/the-marvelous-mentor-mindset-and-how-itcan-help-you-succeed>)

¿Cuan importantes son los mentores? Déjeme decirle que todo aquel que haya conocido y que se halla encontrado atascado en su vida o carrera ha sido gravemente mal aconsejados. En los viejos tiempos, la consejería era un proceso probablemente más automático: uno crecía trabajando junto a sus padres en una granja, o junto a algún artesano valorado o un empresario local. En estos días uno tiene que trabajar un poquito más duro para conseguir mentores. Tutorar es una forma expansiva de enseñar, menos estructurada en donde uno gana no solo en conocimiento sino en sabiduría y perspectiva. Los mentores son particularmente útiles para la vida y los planes profesiones, y para guiarle a través de proyectos complejos que podrían ser duros de aprender solo desde libros: en algunos casos, las artes, ciencias y emprendedurismo. Los mentores comúnmente están bien conectados y utilizan sus conexiones para ayudar a sus aprendices. Una simple llamada de un mentor podría ser todo lo que se necesite para conseguir un nuevo trabajo o un nuevo cliente para su negocio. Contar con el mentor adecuado es algo destacable ya que podría reducir años o quizás décadas al trayecto que requiera nuestro objetivo y quizás hacer la diferencia entre éxito o fracaso. Idealmente usted debería tener por lo menos un mentor para cada área importante de su vida, no solo para su carrera sino también para sus relaciones/matrimonio, paternidad/maternidad, salud y ejercicio, economía personal y cualquier otra actividad que le apasione como las artísticas, políticas o activistas. También podría tener mentores para los pequeños retos de la vida. Por ejemplo, aquella cuñada suya fanática de las revistas de moda, podría tutorarle sobre cómo vestirse adecuadamente. O el vecino habilidoso con las plantas podría enseñarle a hacerse una huerta orgánica. Muchas personas carentes de consejeros asumen que cada vez hay menos, y que los potenciales mentores no estarían proclives a trabajar con ellos. ¡No es así! Los mentores están en todos lados, y muchos estarán orgullosos de ayudarle. Aquí le dejo unos consejos que le ayudarán a conseguir y trabajar con mentores.

- 1) Comience con pequeñas metas. Los mentores usualmente tienden a ser personas muy ocupadas que suelen ser consultados muy a menudo por ayuda, algunas veces recurren a ellos personas que no son serias o desubicadas. Por lo tanto, al acercarse al potencial mentor, asegúrese de que ella/él comprenda que usted es una de esas personas serias al hacerle un pedido focalizado, personalizado y razonable como esté, *"Su reciente artículo acerca de los métodos para involucrarse en diversas comunidades fue asombroso. Estoy trabajando en un proyecto para conseguirles comidas vegetarianas a diversos distritos escolares pero me estoy encontrando con la resistencia de diferentes grupos de padres. ¿Estaría dispuesto a conversar en algún momento 5 o 10 minutos para ayudarme a planear una estrategia y poder así convencer a este grupo de personas a que colaboren con el proyecto?"*
 Note cómo el solicitante no le pide al escucha que sea *"su mentor,"* incluso no usa la palabra *"mentor, o tutor."* Lo que está pidiendo en este momento es un favor, no una relación comprometida: si la relación está destinada a suceder entonces lo será. No la fuerce. Mucha gente contestará positivamente a tal consulta - incluso algunos que usted crea deban estar muy ocupados o sean muy famosos. Por supuesto, otros no lo harán. Si le rechaza un potencial mentor, no permita que esto le rompa el corazón - salga y busque alguien más. Si su conversación inicial transcurre correctamente, tendrá chances de que la persona le invite a permanecer en contacto o a plantearle otras dudas. En este momento entonces se encuentra al comienzo de una relación de tutoría.
- 2) Sea profesional siempre. Cuando llame o visite a su mentor, esté dispuesto, preparado y enfocado. No se pase del tiempo pautado - aunque está bien si el mentor disfruta de sus conversaciones, lo cual debería. En sus discusiones, enfóquese en la solución de los problemas en vez de los sentimientos miserables que le causan sus problemas. Más tarde, envíele una nota de agradecimiento sincera y breve.
- 3) Pregunte siempre sobre dudas sustanciales. A veces durante cada discusión con un mentor, usted debería preguntarle algo así, *"¿Sabe si alguien más pudiera tener algún consejo del cual yo debería informarme para esta situación?"* Y luego por supuesto, continuar. Esto le facilitará a crear una red de mentores con la que trabajar.
- 4) Manténgase en contacto. Si se contacta con sus mentores solo cuando necesite su ayuda estos probablemente se sentirán usados. Sin embargo, contáctelos de vez en cuando solo para saber cómo van sus asuntos, y especialmente para compartir algunas noticias relevantes.
- 5) Sea recíproco. Las tutorías deberían ser una calle de dos vías. Cada mentor realmente exitoso aprecia - y espera - un valor como retorno. Algunas veces, puede que resulte difícil darse cuenta qué ofrecerle a un mentor exitoso y esto le sea de utilidad. Pero cada mentor aprecia recibir artículos útiles u otra información que puedan haberse perdido, o incluso algún tipo de ayuda para sus ocupadas agendas y, finalmente...
- 6) ¡Tutorear! Sí, USTED debería tutorear. Primero porque es buen Karma devolver algo que se nos regaló y segundo, porque tutorear promoverá su crecimiento

y éxito. (*¡Se da cuenta ahora porqué tanta gente exitosa lo hace!*) Tutorar le dará una perspectiva fresca, afinará y fortalecerá sus habilidades, y le expondrá a nueva gente y puntos de vista. Así que salga y búsquese algún novato, estudiante o alguien más que desee aprender y póngalo bajo su tutoría. ¿Piensa que no sabe lo suficiente como para ser un mentor? Piense de nuevo: Nunca conocí a nadie incapaz de tener una experiencia digna de enseñar o alguna valoración cargada de sabiduría. Así que decídase a avanzar y busque un mentor – y también aconseje a otros. Tutorar es una relación preciosa y coloca nuestra mentalidad en un estadio de maravillosa compasión y productividad, así que pongámonos todos juntos a construir un mundo donde todos podamos tutorarnos para aprender a crecer y ser felices.

APENDICE III

Resolver Problemas versus Evadirlos

(Adaptado del libro "El activista vitalicio: Cómo cambiar el mundo sin perder el rumbo". Hillary Rettig, Lantern Books, 2006)

Resolver un problema significa tomar acciones específicas como observar los síntomas y manifestaciones; definirlos con precisión; investigar sus posibles soluciones; desarrollar una estrategia para solucionarlos; implementar la estrategia si las pruebas son satisfactorias y luego evaluar si hubo éxito o no. Dudar resolverlos incluye todas las demás cosas que uno hace cuando se enfrenta a un problema, incluyendo, preocuparse, sentirse culpable, castigarse, quejarse de la familia y amigos, y sentir lástima de uno mismo. Dudar es pernicioso. Nos da la ilusión de estar resolviendo el problema, así no nos sentimos culpables por ignorarlo. También da la ilusión de progreso, así uno no tiene que sentirse como si estuviese derrotado. Pero dudar y evitar enfrentar el problema realmente no resuelve el problema.

El indicio de estar evitando enfrentarse ante un problema, es nunca lograr resolverlo a pesar de haber tomado muy en serio la tarea o estar intentándolo hace mucho tiempo.

Tristemente, esto es cierto incluso con gente que duda y posterga enfrentar su problema por décadas e incluso toda la vida. ¿Cómo saber si se está evadiendo o resolviendo el problema? Fácil: Si ha venido trabajando para resolverlo, pero no lo ha logrado, o no ha progresado, probablemente lo está evadiendo. Incluso los problemas más difíciles tienen solución, o al menos hasta cierto punto - y usualmente requieren solo de una pequeña cantidad de soluciones momentáneas para obtener progresos notables. Si por lo tanto no está progresando entonces casi seguro esté evitándolo. Otra diferencia entre la postergación y la búsqueda de soluciones reside en que la evasión tiende a enfocarse en el problema, mientras la solución se concentra en la solución. Esto no es una regla absoluta, porque parte de lo que uno hace para resolver un problema es caracterizarlo y analizarlo. Pero si todo lo que usted está haciendo es pensar acerca de cuán miserable le está haciendo sentir este problema, y no le entrega tiempo para crear e implementar una solución, entonces está evadiéndolo. Otra diferencia entre evitar y resolver es que la evasión tiende a ocurrir en aislamiento. usted lo está haciendo con usted mismo, en

la privacidad de su cuarto, o al menos en la privacidad de sus propios pensamientos. Cuando comparte sus confidencias con sus amigos u otros, utiliza esas conversaciones más para tomar un respiro o para ver cómo sus propias ideas y emociones vuelven hacia usted en vez de observarlas y definir caminos. Quizás usted ni siquiera escucha con atención qué es lo que las otras personas le dicen e ignora sus consejos. Encargarse de la solución normalmente requiere incluir a las personas - y no solo sus amigos, sino personas profesionales como doctores, terapeutas, consejeros sentimentales o espirituales, auspiciantes para los 12 pasos, profesores o mentores. Y a menudo más de uno de esos. En vez de usar a estas personas como una caja de resonancia para hacer reflejar sus pensamientos y sentimientos hacia usted, usted debería escuchar con atención y tratar de hacer lo mejor posible con los consejos que le brinden. Como la mayoría de las personas que se encuentran buscando trabajo siente vergüenza e inseguridad, suelen decidir aislarse. Aunque los problemas más difíciles de resolver inclusive la búsqueda laboral se resuelven mucho mejor cuando se es parte de una comunidad fuerte. La mayor parte del trabajo necesario para conseguir empleo consiste en construir esa comunidad, por medio del relacionamiento, las cartas de presentación, el envío de noticias, el voluntariado y otros métodos.

Evitar el problema es actualmente postergarlo. La postergación o procrastinación es una conducta incrustada en el miedo - o en el rechazo, el éxito, el error o el cambio. El propósito de la procrastinación reside en NO PROGRESAR - por ejemplo, no avanzar hacia el cambio del cual tenemos miedo - y a menudo funciona espectacularmente bien. Un artista aterrorizado por la posibilidad de ser rechazado por las galerías o la crítica, lo único que hará será postergar su proyecto y nunca lo terminará, para evitar enfrentarse con esa posibilidad. No me malentiendan: la procrastinación se siente horrible. Pero para el postergador, el dolor que causa no terminar con su misión usualmente es el menor de los dos demonios.

Mucha gente dilata su búsqueda laboral. Algunas veces solo toman trabajos irrelevantes que los mantienen ocupados todo el día en vez de dedicarse a las vinculaciones y otras cosas importantes - una de las tácticas más importantes de la procrastinación es la de imitar el trabajo productivo - entonces algunas veces estas personas se dan por vencidas y navegan por internet o hacen arreglos en sus casas todo el día. Muchos de ellos sienten la enorme culpa sobre su procrastinación. La realidad es que encontrarse en búsqueda de trabajo es una de las experiencias más duras por las que muchos tenemos que pasar - muchas veces resulta en un cúmulo de incómodas situaciones envueltas en una sola experiencia. No reprocharía a nadie por querer procrastinar durante su búsqueda laboral. Aunque es una respuesta entendible, la postergación no es buena porque a menudo converge en más dolor y más arrepentimiento a largo plazo. Así como el artista probablemente se arrepienta de no haberle dado una verdadera oportunidad a su pintura, si usted posterga la búsqueda laboral probablemente también se arrepentirá. Así que por favor: busque un terapeuta o utilice otra técnica que le permita trabajar directamente con sus miedos así poder convertirse en el buscador más efectivo que pueda ser y conseguir empleo de la manera más rápida posible.

fin