



[Comprar el libro o audiolibro](#)

Olvídese del currículum y consiga el empleo

(Lose the Resume, Land the Job)

Gary Burnison • Wiley © 2018 • 256 páginas

Carreras / Búsqueda de empleo

Carreras / Cambio de profesión

Ideas fundamentales

- Las empresas diligentemente examinan a candidatos a un puesto, en primera instancia porque una contratación equivocada cuesta tiempo y dinero.
- No sea el empleado que carece de pasión y objetivos que solo perfora la tarjeta.
- En su lugar, sea auténtico, conecte y dele a la gente una prueba de quién es y lo que puede hacer por ellos.
- Realice un autoanálisis para descubrir sus características, qué lo impulsa, sus competencias y experiencias.
- Siga siempre siendo alguien que aprende. La mayoría de las enseñanzas se obtienen de tareas retadoras.
- Cuando esté decidiendo sobre su siguiente empleo considere la geografía, el tipo de empresa en la que quiere trabajar, así como su rol y responsabilidades.
- El *networking* es más efectivo para crear relaciones que para buscar un empleo.
- Nunca mienta, exagere o infle la verdad en su currículum, ya sea en línea o en persona.
- Mantenga un perfil actualizado en LinkedIn y asegúrese de que su presencia en línea apoye su marca.
- Evite los pecados capitales del proceso de entrevista, que incluyen mentir, mancharse la ropa con la comida, parecer desesperado, hablar de más, o muy poco, y mucho más.

Reseña

Como director ejecutivo de la agencia de reclutamiento de ejecutivos Korn Ferry, Gary Burnison ha entrevistado a miles de candidatos y lo ha visto todo. Ahora pone su conocimiento en práctica para mostrarle cómo obtener su próximo empleo. Para encontrar el mejor puesto corporativo y desarrollar la mejor manera para presentarse, vea hacia su interior. Analice sus fortalezas, debilidades, motivaciones, comportamientos y rasgos de personalidad. Burnison ofrece fábulas graciosas acerca de qué no hacer cuando esté en actividades de *networking*, buscando trabajo, entrevistas y más. *getAbstract* recomienda su manual a candidatos para puestos profesionales de todos los niveles.

Resumen

Sobrevivir al primer filtro

Los encargados de las contrataciones corporativas desechan la mayoría de los currículums no solicitados. Las empresas investigan a los candidatos mediante rigurosas revisiones de antecedentes, pruebas, monitoreo de perfiles en redes sociales y más. Eliminan a los perforadores de tarjeta en su búsqueda de candidatos especiales que se ajusten a su cultura y tengan pasión por su trabajo. Los filtros iniciales eliminan al 98% de quienes buscan trabajo porque una mala contratación cuesta tiempo y dinero a las empresas.

Autoconsciencia

Para evaluar el nivel de su pasión por su trabajo, piense en tres cosas: ser auténtico, conectar y darle a la gente una prueba de quién es, qué hace y las contribuciones que puede hacer. Los empleados sin pasión, no prosperan. No han tenido un ascenso en cinco años o más, y son demasiado perezosos o están estancados para buscar un empleo nuevo. Antes de seguir en la búsqueda, conózcase. ¿Qué quiere?

“Su currículum debe, de manera concisa y convincente, ilustrar un mensaje principal: Así es como logré que las cosas fueran mejores para mi empleador durante el tiempo estuve allí”.

“Start-up Zach” se había movido bien en la escalera corporativa en una importante institución financiera; pero su vecina, Jen, seguía hablando de cuánto amaba su trabajo en una empresa *start-up*. A pesar de crecer en sus corporaciones estructuradas, Zach se convenció de que podía sobresalir en una estructura plana, como la *start-up* de Jen. El primer día, no se sintió a gusto. Le gustaba la ligereza del horario y la comida gratis, pero había ambigüedad en sus responsabilidades. En menos de tres meses, la empresa lo despidió. Zack regresó a servicios financieros, en un puesto menor. A pesar de haber obtenido experiencia, ahora estaba con una mayor consciencia de su impulso interior.

“Sea honesto y transparente acerca de quién es, sus antecedentes, su empleo, responsabilidades y remuneración actuales. Nunca mienta ni exagere”.

Muchas personas sobreestiman sus fortalezas y subestiman sus debilidades. Los candidatos fuertes pueden adaptarse, son arriesgados y aceptan los retos. Asumen sus fortalezas y debilidades, conocen sus metas y se presentan contundentes.

Las cuatro dimensiones del liderazgo y el talento

La agencia de reclutamiento de ejecutivos Korn Ferry tiene una evaluación llamada “Las cuatro dimensiones del liderazgo y el talento” que consiste de cuatro áreas:

1. **Características** – Incluye las características de personalidad y capacidad intelectual. Las características son habilidades naturales que pueden cambiar con el tiempo. Aunque los deseos de los empleadores varían de una industria a otra, buscan ciertas características universales. Quieren personas comprometidas e inspiradoras que puedan influir en otros, ejecutar, gestionar la ambigüedad y ejercer una visión estratégica.
2. **Impulsores** – Sus impulsores pueden ser específicos o amplios. Pregúntese qué lo impulsa, qué preferencias, valores y motivaciones influyen en sus decisiones profesionales. Su identidad y sus circunstancias inmediatas dan forma a sus impulsores y también cambian con el tiempo.
3. **Competencias** – Esto incluye tener las habilidades y comportamientos para desarrollar un trabajo. Además de habilidades funcionales y técnicas, las competencias incluyen factores menos concretos, como su necesidad de equilibrio, retos, colaboración, independencia, poder o estructura. Los empleadores buscan candidatos con habilidades de relaciones interpersonales, como el desarrollo de talento, inspirar a sus seguidores, la gestión de conflictos y más.
4. **Experiencias** – ¿Qué ha hecho? ¿Qué funciones o roles ha desempeñado?

Estudiantes toda la vida

La mayor parte del aprendizaje ocurre en el mundo real. Alrededor del 70% del aprendizaje se obtiene de oportunidades de desarrollo, como las “asignaciones desafiantes”, mientras que el 20% se obtiene de otras personas –especialmente su jefe– y el 10% se obtiene de capacitación y cursos. Aunque ganar dinero es importante, no acepte un nuevo empleo solo por el salario. Considere su desarrollo profesional. Los estudiantes de toda la vida son curiosos, corren riesgos y experimentan con diferentes tácticas de estudio. Miden su aprendizaje objetivamente.

Dirigirse al empleo correcto

Antes de comprar un auto, la mayoría de las personas investiga un poco y hace pruebas de manejo de varios modelos. Pero las personas buscan un empleo sin tener idea de dónde quieren trabajar o qué cultura corporativa es la adecuada para ellas. Cuando busque un empleo, considere la geografía, el tipo de empresa y su rol y responsabilidades. Muchos candidatos dicen que trabajarían donde fuera, hasta que no. Mary, una ejecutiva de Denver, viajó a Los Ángeles para entrevistarse para el trabajo de sus sueños, pero fue renuente al recibir la oferta. Su pareja no quería mudarse. Meses después ella seguía en Denver, pero separada. Sea claro acerca de otras personas que deba incorporar a sus planes y sobre sus límites geográficos. Investigue a profundidad costos de vida, vivienda, tiempos de traslado y otros factores.

“El mejor momento para encontrar un empleo nuevo es cuando tiene uno”.

Al planear su próximo movimiento profesional, establezca metas y tiempos. Sea específico acerca de lo que quiere. Pida retroalimentación (*feedback*) para verificar sus habilidades. Por ejemplo, después de hacer una presentación, pregúntele a un colega si fue interesante y empático. Cuando tenga la suficiente información, trace su plan. Busque asignaciones desafiantes. Lea, estudie y practique. Lleve un registro de su avance.

“La a menudo citada estadística dice que la gente se forma una impresión de los demás dentro de los primeros siete segundos. Y podría incluso ser menos”.

Desarrolle una lista de empresas ideales. ¿Quiere trabajar para una empresa pequeña, mediana o grande? Describa su ambiente corporativo ideal. Considere los códigos de vestimenta, las posibilidades de flexibilidad de horarios, el ambiente y los horarios de oficina, la frecuencia de viajes de negocios y si una compañía lo motivará. Obtener un trabajo nuevo puede llevar más tiempo del que espera. Maneje el estrés con una actitud positiva y con prácticas que le ayuden a mantener la calma, como hacer ejercicio, meditar y ejercicios de respiración.

Networking

Para construir y fomentar relaciones de negocios, así como lazos que construyan su carrera, preste atención a los siguientes consejos:

- Ayude a alguien que esté en busca de empleo con una lluvia de ideas u ofrezca presentarlo con algún contacto.
- Conecte con amigos que compartan intereses similares, personales o profesionales.
- Ayude a los hijos de sus amigos que recién se hayan graduado de la universidad.
- Si es un maestro de los medios sociales, ofrezca armar sitios web o abrir cuentas en ellos.
- Busque a blogueros o amigos en los medios sociales. Si usted tiene un blog, entreviste a expertos de relevancia.
- Felicite a sus amigos sobre sus logros y éxitos profesionales.
- Invite a sus colegas y amigos a eventos profesionales o culturales. Sugiera nuevos libros, galerías de arte y demás. Sea voluntario para alguna obra de caridad o evento.
- Llevar un *networking* deficiente es peor que no hacerlo.

Su currículum

Una parte importante de un paquete más grande es su currículum, que incluye su presencia en redes sociales. Los reclutadores solo pasan segundos mirando su currículum, así que haga que cuenten. Cada persona lo leerá de manera distinta. Algunos se enfocarán en palabras clave, otros buscan experiencias o logros específicos, incluidos indicadores de niveles de responsabilidad en aumento. Su currículum es una manera de contar su historia y venderse. Siga estas sencillas reglas para hacerlo efectivo:

- No mienta ni infle la verdad.
- Explique vacíos temporales.

- Use espacio en blanco ampliamente, balazos y verbos. Equilibre el tamaño y tipos de tipografía. Ningún formato de currículum, tipografía, diseño ni palabras clave en particular le conseguirán una entrevista automáticamente.
- Cuente su historia. Presuma su “marca”. La historia que cuenta su currículum es más importante que el formato o lo atractivo que sea.
- Salvo que esté en una profesión creativa, evite formatos no estandarizados o artilugios.
- Contrate a un profesional para que critique su currículum.
- Evite el uso excesivo de palabras y frases de moda como “innovador”, “parte del equipo” o “emprendedor”.
- Esté preparado para ofrecer referencias de personas que puedan comentar con conocimiento de causa acerca de la calidad de su trabajo.

“Para estar calificado en algo requiere de conocimientos. Pero, más allá de eso, se debe tener la habilidad para ajustarse, adaptarse y responder””.

Los currículums de profesionales de nivel medio y con experiencia deben incluir una sección que resuma su carrera profesional. Los profesionales de primer empleo y graduados universitarios recientes aun no tienen suficiente experiencia. El resumen profesional debe incluir palabras clave que describan sus experiencias y habilidades técnicas. No incluya un objetivo. A la mitad enliste su experiencia y logros en orden cronológico invertido. Incluya todos sus trabajos. Reserve el mayor espacio para su empleo actual, que debe reflejar cerca del 75% de su experiencia profesional. Use balazos para contar tres historias. Cada una debe describir un reto, la acción que tomó para lograrlo y el resultado final.

Su presencia en línea

Limpie su perfil en medios sociales. Los empleadores buscan los perfiles en medios sociales. Observe la frecuencia de sus publicaciones. Una presencia excesiva en redes sociales le indica a los empleadores que no está muy ocupado. La publicación moderada significa pasividad. Y tenga cuidado, no hay un botón de “borrar” o “lo siento”... usted puede tuitearse al desempleo.

“A quién se le muestra la puerta podría ser la persona que se la abra a usted después””.

Los candidatos deben tener un perfil profesional en LinkedIn. El sitio cuenta con 500 millones de miembros en más de 200 países y en 24 idiomas. Su perfil debe incluir una foto relativamente reciente en la que aparezca sonriendo y ataviado profesionalmente. Use su título oficial o una breve descripción de lo que hace. Resuma su experiencia relevante copiándola de su currículum. Mantenga su perfil de LinkedIn actualizado. Construya su marca con validaciones y recomendaciones.

Los pecados mortales en las entrevistas

El primer y peor pecado es mentir, exagerar o inflar la verdad. No le diga al gerente de contrataciones que aun está en su trabajo si ha sido despedido. El empleador verificará todo lo que diga. El segundo pecado es vestir inapropiadamente. Evite cualquier cosa demasiado reveladora. Pregunte si el código de vestimenta es profesional, casual de negocios o casual. Seleccione su vestimenta para la entrevista con una semana de anticipación. No compre alimentos ni bebidas que pudiera derramar en su ropa.

“La idea equivocada más extendida es que el networking se trata de usted. Es lo contrario. Es acerca de la otra persona”.

No llegue tarde ni vaya sin prepararse. Si su entrevista es en otra ciudad, viaje la noche anterior y considere el tráfico. Investigue a la compañía. Conozca sus productos, filosofía y demás. Si el empleo le llega a través de un reclutador, pregunte quién lo va a entrevistar. Averigüe los nombres y cargos de quienes lo van a entrevistar e invéstiguelos. Busque cosas en común que platicar. El no comentar sobre sus logros en detalles es otro pecado en las entrevistas, pero tampoco hable demasiado ni muy poco. Haga preguntas. No parezca desesperado, mantenga apagado su teléfono y no coma ni beba en la entrevista. Otro pecado es no estar preparado para ser entrevistado mediante videoconferencia o Skype. Verifique todas sus contraseñas, confirme que su equipo funciona y vístase adecuadamente.

“La experiencia trasciende los puestos. El que alguien sea un gerente de primera línea o un vicepresidente sénior es menos relevante que lo que él o ella ha logrado”.

Una entrevista debe ser una conversación, no un interrogatorio. Al principio, usted y el entrevistador establecerán un entendimiento. A la mitad responderá y hará preguntas; hacia el final, el entrevistador empezará a relajarse. Reitere su entusiasmo por el empleo y salga. Si la empresa lo está considerando seriamente, le llamará para entrevistas adicionales en el lapso de una semana, más o menos. Trate cada entrevista como si fuera la primera.

“A final de cuentas, es muy sencillo: Su camino profesional lo forja usted”.

Si recibe una propuesta de trabajo, ¡felicidades! Pero no negocie salario ni prestaciones antes de recibir una propuesta formal por escrito. Podría negociar un mejor salario o prestaciones adicionales, como vacaciones o condiciones de trabajo flexibles. Algunas empresas pagan más de entrada, pero otras ofrecen salarios menores con bonos por desempeño. Siempre piense en su próximo trabajo cuando empiece en uno nuevo. Dé una primera impresión positiva, siga aprendiendo y haciendo *networking*, evite los chismes y trabaje arduamente. Conviértase en indispensable, especialmente para su supervisor, y cuando se vaya, hágalo en buenos términos.

Sobre el autor

Gary Burnison es director ejecutivo de Korn Ferry, la empresa de reclutamiento de ejecutivos más grande del mundo.



¿Le gustó este resumen?
Comprar el libro o audiolibro
<http://getab.li/33985>

Este resumen puede ser leído por Tesco empleados.

getAbstract asume completa responsabilidad editorial por todos los aspectos de este resumen. getAbstract reconoce los derechos de autor de autores y editoriales. Todos los derechos reservados. Ninguna parte de este resumen puede ser reproducida ni transmitida de ninguna forma y por ningún medio, ya sea electrónico, fotocopiado o de cualquier otro tipo, sin previa autorización por escrito de getAbstract AG (Suiza).