
SUGERENCIAS PARA DISEÑAR UN CURRÍCULUM VITAE

Por Alejandro Ricardo RUBERTO
marzo de 2013

PARTE I

SUGERENCIAS BREVES

- ✓ **SEA BREVE:** los empleadores y el personal de recursos humanos evalúan muchas presentaciones (aplicaciones). Si su currículum resulta interesante para ellos, lo llamarán para una entrevista.
- ✓ **VÉNDASE A USTED MISMO:** cree una muy buena primer impresión suya, resaltando sus habilidades y destrezas apropiadas a la posición del cargo al cual usted se está presentando (aplicando)!.
- ✓ **USE UN LENGUAJE CORRIENTE:** articule de manera "vendible" sus habilidades adquiridas a través de sus diferentes posiciones. Ejemplo: Melmix, elaboradora de Hormigón a granel, Resistencia, Chaco. Asistente técnico en planta, entrenamiento a nuevos empleados. La producción de la planta se incrementó en un 2,5% en el período de 6 meses de la estadía.
- ✓ **PRESENTE SUS DATOS EN ORDEN CRONOLÓGICO INVERSO Y CLASIFICADO POR CATEGORÍAS:** liste sus experiencias en: títulos educativos alcanzados y experiencias laborales recientes, comenzando por los más recientes.
- ✓ **REVISE SU GRAMÁTICA:** la mala redacción y las sentencias gramaticales mal construidas comunican una negativa impresión acerca del candidato.
- ✓ **ASEGÚRESE QUE SU CV SEA ORDENADO Y VISUALMENTE ATRACTIVO:** elija papel blanco de alta calidad ú otro con colores apropiados. Haga una versión final de forma "profesional".
- ✓ **REÚNA Y CHEQUEE TODA LA INFORMACIÓN NECESARIA. PRESTE ATENCIÓN A SUS CUALIFICACIONES:** son muy importantes para su futuro empleador.

- ✓ **TRABAJO EN EQUIPO:** resalte sus cualidades y preparaciones para el trabajo en equipo, las mismas son siempre valoradas positivamente.

EDUCACIÓN: usualmente hay que adicionar lo hecho en el período universitario y puede incluir seminarios, congresos, cursos de especialización. También talleres y conferencias a la que usted asistió.

EXPERIENCIA: incluya todos los trabajos rentados con dedicación completa, proyecto de investigación académica (si los hubiere), becas, trabajos de media dedicación y trabajos de carácter voluntario. Ordene por año, mes, posición, el nombre y ubicación del empleador y ...ilas responsabilidades que usted tenía!
Es conveniente escribir en pocos renglones las calificaciones principales para las que usted está calificado.

HABILIDADES: liste los idiomas, actividades de investigación y de laboratorio, docentes ó de tutorías, comunicacionales, de liderazgo, relativas a actividades físicas y cualquier otra pertinente.
Ejemplo para conocimiento de idiomas:

	Habla			Lee			Escribe		
	E	B	R	E	B	R	E	B	R
Español	Idioma materno								
Francés		X			X			X	
Inglés		X			X			X	
Portugués						X			
Quechua		X							
E = Excelente B = Bueno R = Regular									

ACTIVIDADES: académicas, profesionales o de organizaciones comunitarias en las cuales actualmente usted es miembro. Opcionalmente (si lo considera necesario) agregue actividades extra curriculares como hobbies ú otras.

EXTENSIÓN SUGERIDA: máximo de dos (2) páginas: nadie se toma el trabajo de leer currículums extensos de más de dos páginas.

PARTE II

OCHO CONSEJOS PARA CREAR UN CV CONCISO

1. Evitar repetir información

SI ha tenido similar trabajo en diferentes empleadores, en vez de repetirlo, focalícelo en los detalles de sus responsabilidades en cada una.

2. Elimine experiencias viejas

Los empleadores están interesados en lo que Ud. ha hecho recientemente.

Si Ud. tiene una larga trayectoria, focalícela en lo realizado los últimos 5 a 10 años. Si alguna experiencia inicial Ud. la considera importante para sus metas, solo méncionelo sin detalles.

3. No incluya información irrelevante

Por ejemplo información personal como día de su cumpleaños, estado civil.

4. Acorte, resuma sus tareas

Algunos reclutadores, pueden sencillamente cortar los CV simplemente removiendo largas descripciones de las tareas ó responsabilidades. Entonces, cree párrafos que resalten lo mejor y más destacable de su responsabilidad y de ser necesario, liste otras tareas.

5. Quite las "referencias disponibles en lo que se pide no explicar en que consiste"

Muchos buscadores deshechan dichas líneas cuando son obvias. ¡Sáquelas!

Prosiga la regla de las tres C: sea Corto, conciso y concreto.

6. Use un estilo de escritura telegráfico

Elimine pronombres personales y minimice el uso de artículos (un, uno, el) cuando prepare su CV.

7. Edite, critique y quite palabras innecesarias

Revise su CV por frases innecesarias como "responsables por" ó "las tareas incluyen".

Los lectores ya entienden que Ud. fue responsable por las tareas listadas en su CV.

8. Acondicione su CV de acuerdo al propósito de su objetivo

Solo incluya información relevante para sus metas. Ello es particularmente importante en carreras que necesitan cambiar el foco ó transferir habilidades a otras áreas.

Desenfatiche todos sus logros.

PARTE III

ALGUNAS PÁGINAS WEB

1. www.empleos.clarin.com
2. <http://www.lanacion.com.ar/edicionimpresa/suplementos/empleos/index.asp>
3. <http://www.zonajobs.com.ar/>
4. terracon: <http://www.recruitingcenter.net/clients/terracon/publicjobs>
5. www.americanjobbank.com
6. www.altavista.com
7. www.althweb.com
8. www.aolsearch.com
9. www.askjeeves.com
10. www.ajcjobs.com
11. www.billboard.com
12. www.careerbuilder.com
13. www.engineerjobs.com
14. www.engineerjobssearch.com
15. www.infoseek.com
16. www.jobwebsite.com
17. www.headhunter.net
18. www.jobs.net
19. www.looksmart
20. www.lycos.com
21. www.magazine.com
22. www.mailer
23. www.misco.jobs
24. www.msnsearch
25. www.nationjobs.com
26. www.snap.com
27. www.smarthunt.com
28. www.vault.com
29. www.webcrawler.com
30. www.searchengine.com
31. <http://jobview.monster.com>
32. www.jobs.JobBankUSA.com
33. <http://www.techint.com/html/sp/capabilities/engineering>
34. http://www.asociacion50a60.org.ar/boletinese/sitio_BB/070721_larutadelos40.htm
35.

DIARIO CLARÍN – ARGENTINA

Carga el CV

Ingreso postulantes

TECHINT

Techint IyC entiende que los recursos humanos calificados son la clave para el éxito y el desarrollo de los negocios. Esto ha sentado las bases del reconocimiento internacional ganado por la empresa. Desde su fundación, la sobresaliente capacidad de gestión, el compromiso con los objetivos de los proyectos, la permanente flexibilidad y una profunda capacidad técnica en toda actividad requerida han sido las características distintivas de la gestión de Techint, reconocidas por todos los clientes. Hace más de 20 años, Techint adoptó un programa para reclutar y capacitar a recientes graduados de universidades locales. El programa de "Jóvenes Profesionales" constituye la primera etapa en el plan de carrera del personal de gestión, y ha sido reconocido como modelo por parte de las comunidades empresarias en los países donde opera la empresa. Todos los niveles de empleados de Techint participan en programas de capacitación continua que mejoran sus habilidades para aumentar la productividad, calidad y seguridad, que son factores clave para asegurar la satisfacción del cliente.

Techint también ha desarrollado un curso de posgrado in-house en gestión de proyectos con el fin de desarrollar las habilidades requeridas para competir en el entorno global de hoy. Los instructores del curso son profesores universitarios, catedráticos y consultores de nivel mundial que, junto con directivos de la empresa, comparten sus experiencias en los campos de la ingeniería, finanzas, compras, marketing, formación de equipos, construcción y operaciones. Se ha adaptado y desarrollado un programa similar para capacitar capataces y supervisores. Techint cuenta con un Sistema de Planeamiento de Recursos Humanos permanente que asegura la disponibilidad de personal en el momento adecuado y con la experiencia y capacidad requerida por cada proyecto.

10 de Junio de 2007

Copyright Techint 2006

PARTE IV

ARTÍCULOS RECOMENDADOS

Las empresas JUEGAN a la caza de talentos

Francisco de Zárate - fdezarate@clarin.com

Son tres y ninguna tiene más de veintiún años. Presentan en la Alianza Francesa de Buenos Aires la campaña mundial de marketing para los productos Redken de la fabricante de cosméticos L'Oréal. El director de la filial argentina pide algunas explicaciones y le responden en inglés sin dudar. Son muy jóvenes pero hace casi dos meses que trabajan en la campaña. Se sienten seguras y triunfadoras. No les importa que el director nunca vaya a implementar sus ideas. Después de todo, ellas ni siquiera trabajan para él. Lo único que les importa es que acaban de ganar el concurso y en junio estarán representando a la Universidad de San Andrés en la final de París. El concurso se llama Brandstorm y es uno de los juegos de simulación empresarial más populares del mundo. En Argentina solo lleva tres años pero L'Oréal lo organiza desde 1993 con dos objetivos: **identificar a gente talentosa** que podría incorporar a sus departamentos de marketing y **transmitir una imagen positiva como empleador**. El primero es el más fácil de medir: de las 2.000 personas que L'Oréal contrató en 2004, a 141 las conocieron gracias al concurso (en 2006 reclutaron a 118 concursantes). Según la responsable de recursos humanos, Carolina Buirra, las **personas que progresan en la competición son innovadoras, creativas y con predisposición a los desafíos**, una suma de virtudes que las hace idóneas para una compañía "flexible en sus procesos como L'Oréal". Durante el simulacro los jugadores también mejoran su conocimiento de la organización, algo que en opinión de Buirra **no disminuye los niveles de rotación del personal pero sí permite que "se integren más fácilmente"**. Mejorar la imagen de la empresa como empleadora es el objetivo paralelo de Brandstorm y también de Trust, la simulación empresarial que la fabricante de alimentos Danone inició en 2003. A diferencia de Brandstorm, que requiere de una investigación de mercado y de meses de trabajo en equipo, Trust es un juego tradicional de estrategia en el que los participantes se introducen en un mercado virtual creado por un software y toman todas sus decisiones en ocho horas. Este año, el primero en el que participó Argentina, **cinco estudiantes de Ingeniería Industrial de la UBA ganaron la final internacional en París**. Según el responsable de reclutamiento de Danone, Omar Buamden, no hacía falta que triunfaran para que el concurso generara una buena imagen de su empresa. "El juego premia que se llegue a la rentabilidad teniendo en cuenta la responsabilidad social y el desarrollo sustentable", dos criterios que según él definen a la cultura empresarial de Danone. En opinión de Francisco Moreno, de la consultora Korn/Ferry, **tres factores explican la mejora en la imagen del empleador que organiza un concurso**: "Da exposición en medios, demuestra una gestión profesional de talentos y despierta un espíritu de competencia que transmite la idea de que en tu empresa solo entran los mejores". Los concursos no son la única forma de convertirse en el objeto de deseo de los demandantes de empleo. Dejar que se sepa que la empresa selecciona entre los alumnos de universidades prestigiosas o desarrollar titulaciones

valoradas en el sector, como las de SAP y Microsoft, son **prácticas que logran un efecto similar**. Según Moreno, en estos tiempos en los que **mucha gente hace "zapping de empleos"**, la simulación empresarial tiene la ventaja de que **requiere un interés mayor del candidato**: tiene que dedicarle tiempo y esfuerzo al juego. El problema surge con el costo por reclutado.

L'Oréal no dio estimaciones pero solo el viaje de los tres o cuatro representantes por Argentina que cada año envía a París parece suficiente para pensar en un número mayor al de los procesos de selección tradicionales que, por otro lado, nunca tienen la cobertura mediática de un concurso. El departamento comercial es según Moreno el más proclive a quedarse con la gente que entra por esta vía porque "es el que abarca la mayor cantidad de aspectos de la estrategia del negocio que se ven en las simulaciones". Jefe de producto, key account manager o analista de investigación de mercados son a su juicio los puestos que suelen ocupar estos reclutados, con "un fuerte sentido de la competencia y del juego" en común. Guadalupe Guzmán es una de las tres estudiantes de administración de empresas que en junio viajará a París con L'Oréal. El juego fue para ella "una oportunidad de aplicar conocimientos, de desarrollar la creatividad y, sobre todo, de trabajar con L'Oréal, que es más interesante que vender tachos de basura".

Hay maneras de atraer

Gustavo Torres García

Uno de los aspectos en los que he debido poner especial foco en los últimos tiempos, al encarar una búsqueda, es en el detalle minucioso de las ventajas que cada posición y empresa tienen para los potenciales candidatos. **En vastos sectores de la economía la demanda de profesionales y ejecutivos es mayor que la oferta.**

Hoy las empresas deben realizar un esfuerzo adicional para atraer candidatos, ya que la competencia por el talento es fuertísima. Así como los candidatos deben ser capaces de demostrar su capacidad de agregar valor en tal o cuál posición, las empresas deben demostrar el valor que aportarán a sus futuros empleados.

En qué medida su proyecto puede sumar al desarrollo del ejecutivo o profesional que están buscando. Mayor autonomía. Mayor participación en decisiones claves del negocio. Participación en proyectos de alto impacto y alta exposición. Participación en desarrollos globales. Participación en trabajos con socios de prestigio. Oportunidades de crecimiento regional. Trabajo por resultados, gestión flexible del tiempo. Adecuado equilibrio entre la vida laboral y la vida familiar. Acceso a un amplio banco de datos de conocimientos. Aprendizaje de nuevas tecnologías y metodologías de trabajo. Aprendizaje de nuevas industrias o mercados. Viajes al exterior. Crecimiento más rápido. Muy buen clima interno —familiar— de contención y colaboración. Mayor remuneración.

Estas son algunas propuestas de valor que mis clientes han ofrecido a diferentes posiciones que hemos procesado. Cada empresa debe analizar las ventajas que puede ofrecer para cada búsqueda en particular, para poder responder a la pregunta: "¿por qué los candidatos que nos interesan vendrán a trabajar con nosotros?"

ARTÍCULO SELECCIONADO

En primera persona

"Soy un poco a la antigua"

El presidente de Boehringer Ingelheim habla de su experiencia laboral

Bodo Hülse tiene su oficina en la Avenida del Libertador, en Núñez, un lugar bien dispuesto, con muebles sobrios y un amplio ventanal a la calle. De hablar pausado, con excelente dicción del español, Hülse ingresó en el laboratorio que produce la Buscapina, entre otros, mediante un programa de jóvenes profesionales en Alemania. Realizó un entrenamiento en Barcelona. Luego trabajó en Uruguay, España, Colombia y, finalmente, llegó a la Argentina para dirigir toda la región sudamericana, con excepción de Brasil. "Una región tan amplia como interesante. Hay diferentes culturas e idiosincrasias. No somos todos iguales", dice.

-¿Cuál es el rasgo sobresaliente del trabajador argentino? -No es fácil trabajar con el argentino. Pero yo creo que también tiene más mala fama de lo que en realidad es. Al que viene de la Argentina se lo mira primero con un poquito de cuidado. Pero después te das cuenta de la calidad humana y no hay problemas.

-¿Qué es lo que hace que se lo mire con cuidado? -El argentino piensa que siempre está un paso más allá del resto. Sin embargo, hemos creado un programa en el que participan 60 ejecutivos que pertenecen a diferentes países y noto que esta percepción está cambiando. Se ha formado un grupo humano que se respeta mutuamente. Por otra parte, nunca se debe borrar la identidad de un país o de una persona. Todos deben aceptar las diferencias y trabajar en conjunto.

-¿Qué competencias se necesitan para trabajar en Boehringer? -Lo que esperamos es una buena formación básica, que concuerde con la cultura de la compañía. En 1994, introdujimos un proyecto que se llamaba Visión y Liderazgo, donde definimos claramente nuestros perfiles, nuestra forma de trabajar, nuestra cultura, siempre trabajando sobre la ética.

-¿A qué se refiere con formación básica? -A una buena educación escolar y algún grado universitario o una especialización. Esto es para mí lo que se necesita hoy en día. Es muy difícil que los chicos que salen de la escuela decidan qué hacer. Por eso ofrecemos una estada en la compañía, de tres meses, para que entren al mundo laboral y vean qué viene después.

-Son chicos que terminan el secundario -Sí. Es un programa no sólo para los hijos de los empleados, sino que también tenemos un convenio con la Cámara Alemana. Es una filosofía que aprendí en Alemania. El dueño de la compañía dijo: Yo formo gente joven más allá de los que necesito porque para mí es una obligación como industrial hacia la sociedad .

-¿Por qué conviene trabajar en Boehringer? -Por la imagen que estamos dando al mercado del empleo y la forma en que tratamos a nuestro personal. La rotación es muy baja, así que aparentemente tenemos un nivel salarial adecuado para el mercado. Ofrecemos muchas posibilidades de desarrollo en el nivel nacional e internacional. También estamos creciendo mundialmente en el ranking de la industria farmacéutica. –

Usted habla alemán, español, y seguramente también inglés... -Sí, hoy día es casi imposible no hablar inglés, de lo contrario uno se queda afuera. También damos clases de alemán, porque es nuestro origen. Se hablaba mucho alemán, pero hoy, gracias a la internacionalización de la compañía, en la misma casa matriz, por respeto, porque hay gente de diferentes nacionalidades, se habla inglés.

-¿Cómo ve el nivel de inglés de la Argentina? -Ha mejorado muchísimo, pero hay que insistir más. Es una obligación que tiene la escuela de enseñar inglés. Yo creo que el joven que quiere hacer una carrera internacional o local tiene que hablarlo. Claramente, cuando incorporamos gente preguntamos por el nivel de inglés, ése también es un criterio de selección.

-Usted ingresó por un programa de jóvenes profesionales -Sí. Estamos hablando de 1965, lo cual no es comparable con hoy. Nos presentamos con nuestras notas y tuvimos las entrevistas. La demanda de jóvenes era muy grande, no había desempleo. La competencia hoy día es feroz. Para un cargo directivo hay gente muy preparada, que tiene experiencia en el exterior, que realizó un MBA. Los jóvenes que se quedaron con lo básico quedan afuera.

-¿Se necesita el inglés y un MBA para hacer carrera? -Yo no creo en la gente que termina el colegio y entra en la universidad, hace un master y ya está preparada. Para mí, el paso ideal es hacer, durante el último tiempo del colegio y la universidad, pasantías en la industria en la que uno quiere trabajar. Después sí conviene entrar en la industria y dos o tres años más tarde, hacer el master. La experiencia laboral no se suple con el MBA. –

¿Qué es lo más importante en la entrevista personal? -Ahí soy muy crítico. Soy un poco a la antigua. Cuando un chico de 20 años entra y me tutea, no lo veo como una cosa adecuada. Es falta de ubicación. Hay momentos cuando yo mismo hablo con los dueños de la compañía, que es de una familia y sí los tuteo. Es un camino que hemos recorrido juntos durante muchos años. Pero considero medio desubicada a la persona que se toma ciertas familiaridades desde el principio. Es respeto frente a lo desconocido hasta que formo parte de la familia.

-¿Y del CV? - En el CV hay que poner los aciertos y después, en la entrevista, también hay que reconocer algún fracaso.

-¿Cómo era este trabajo cuando usted empezó? -Ha cambiado mucho. Los que llevamos muchos años en la industria tenemos que adaptarnos en forma constante. Estos cambios van a ser cada vez más rápidos. La velocidad de la comunicación exige velocidad de pensamiento. Las decisiones, hoy día, se toman muy rápidamente y a esto nos hemos tenido que adaptar. **-¿Cómo hace para balancear el tiempo libre y el laboral?** -Yo creo que estamos bajo una presión enorme que nos ha impuesto la tecnología. Pero tenemos que buscar el equilibrio, porque si no puede traer muchas consecuencias para la

compañía y la familia. Sin el apoyo de la familia esto es imposible, pero también tenemos que dar más a la familia.

-¿Cómo ve la industria en el futuro? -Tenemos que dirigir la organización hacia la investigación. Esto de tomar un producto, copiarlo y venderlo ya es pasado. Actualmente tenemos un mercado genérico. Por lo que el profesional de investigación va a ser una persona altamente calificada. Es un mercado muy competitivo.

Javier Blanco Toledo

Hoja de vida Bodo Hülse tiene 63 años. Nació en Hemau, Alemania. Estudió economía en la Escuela de Economía de Berlín. Actualmente es el Country Manager de Boehringer Ingelheim para los países de América latina, menos Brasil. Comenzó su labor en 1965, en la sede del laboratorio, en Alemania. Actualmente tiene a su cargo 1200 empleados en el nivel regional, de los cuales 400 se encuentran en la Argentina. En 2003 fue distinguido como Empresario del Año Security en el rubro Industria Farmacéutica. Su deporte preferido es el golf.

Diversidad - DELL

Con un grupo de talentos que abarca todo el mundo, no solamente celebramos las diferencias que existen entre nuestros profesionales, sino que contamos con ellas. En Dell, cada miembro de equipo trae consigo la posibilidad de desarrollar algo nuevo y grandioso. Y es un hecho que enorgullece.

[Diversidad en Dell](#)

[Proceso de diversidad de la fuerza de trabajo](#)

[Nuestro programa de diversidad](#)

Diversidad en Dell Dado que nuestros clientes y las personas talentosas que se une a nosotros son cada vez más diversos, ampliamos continuamente la cultura de nuestra compañía para asegurarnos de que atraiga, retenga, desarrolle y utilice de manera eficaz las habilidades de todos los empleados. La definición sencilla de diversidad es "cualquier combinación de individuos que son similares en algunos aspectos y diferentes en otros". En el lugar de trabajo, las personas suelen asociar la diversidad con características de fácil identificación, como la raza, la etnia o el sexo.

Pero la diversidad en un entorno profesional implica una cuestión mucho más compleja. La diversidad se aplica a la educación, la manera de pensar, el estado

civil y a casi cualquier otra diferencia que pueda reconocerse entre personas. En este contexto, pensamos que la diversidad está constituida por la beneficiosa combinación de todas las personas de Dell.

Proceso de diversidad de la fuerza de trabajo El Proceso de diversidad de la fuerza de trabajo en Dell consiste en el trabajo en equipo y en un modelo de seis principios. Las unidades de negocios respectivas están implementando esta campaña, con la guía del Equipo de diversidad global de Dell y el Consejo sobre diversidad global.

Nuestro programa de diversidad La transformación de Dell en una organización con madurez en el tema de la diversidad requerirá hacer hincapié en el cambio cultural y estructural. Los cambios estructurales se dan en forma de procesos, prácticas y sistemas. El cambio cultural se da con el transcurso del tiempo y es el resultado de las conductas y los resultados que ocurren a diario. Cada uno de nosotros y los valores que aportamos al lugar de trabajo también influyen en la cultura. El cambio cultural requiere tiempo y cuidados para ejercer su influencia, dado que es el resultado de la interacción cotidiana entre los miembros de la fuerza de trabajo.

Incidir en los cambios culturales profundos es delicado. El proceso comienza cuando todos y cada uno de los empleados se hacen personalmente responsables y se involucran en el esfuerzo por aceptar la diversidad. La transformación cultural requiere tiempo y un esfuerzo conjunto de la gerencia, los empleados y los líderes senior de la compañía. Si se la maneja adecuadamente, la transformación cultural puede convertirse en una realidad, que ayudará a crear una ventaja competitiva para Dell.

PARTE V

MÁS TÓPICOS PARA CREAR UN CV CONCISO

¿Se ha preguntado usted algunas de estas cuestiones?:

- ¿Cuán extenso debe ser mi CV?
- ¿Cómo puede caber toda mi experiencia en una página?
- ¿Qué puedo eliminar y qué resaltar de mis antecedentes?

El primer tópico a considerar es la **longitud del CV**. Los reclutadores y buscadores de talentos siguen una regla de oro: "ningún CV debe exceder la extensión de una página".

Para ello y en estos tiempos, la solución es simple: sentido común.

Si eres recién graduado y con menos de cinco años de experiencia, o estás contemplando un cambio rotundo en tu carrera, una sólo página de CV es probablemente suficiente.

Pero como algunos técnicos y ejecutivos suelen requerir más páginas, y si tienes más de cinco años de experiencia, necesitarás al menos dos páginas para contar tu historia.

Tu CV no es una autobiografía

No confundirse al contar tus antecedentes con la creación de tu autobiografía. Los empleadores están "inundados" de CV y remueven permanentemente lo bueno de lo malo.

Entonces mire su CV y pregúntese:

- ¿Puede el contratante mirar mi CV en sólo 15 segundos?
- ¿Qué información puedo sacar?
- ¿Realmente he logrado venderme en las primeras líneas de la primera página?

¡El lanzamiento a la venta!

Porque los CV son rápidamente removidos en la primera lectura, es crucial que su CV presente correctamente sus credenciales. Su "llave" para venderse debe ser mostrada en la parte superior de los primeros párrafos.

Si Ud. realizó un MBA y es importante para la carrera de su campo, no debería estar al final de las cuatro páginas.

CINCO RAZONES PARA ACTUALIZAR SU CV

Razón 1: los reclutadores podrían hacer su búsqueda por fecha

Ellos buscan entre millones de CV en las bases de datos.

Un camino es ver los más recientes CV actualizados. Por tanto si Ud. es el nº 3, comparado con el 103, por ej., estará mejor posicionado y es algo fácil que Ud. puede realizar.

Otra forma de poner su CV "más arriba" es simplemente renovando su CV. Solamente reingrese en su cuenta y renueve (renew) su sitio bajo el título de su CV "buscable".

Razón 2: el mercado laboral siempre está cambiando

Estamos en una economía en constante cambio, mes a mes, provincia a provincia.

Ello cambia el mercado laboral y puede influenciar sobre las habilidades que Ud. quiera enfatizar ó dónde desearía ser relocalizado (el CV ó Usted).

Revise y relocalice los campos de habilidades seleccionados.

Razón 3: su CV es un trabajo en constante proceso

El CV refleja sus habilidades, capacidades y logros en su carrera. Como ello lo "incluye" a Ud.: su CV debería incluirlo también. Como muchas cosas si Ud. renueva su CV frecuentemente, será más fácil que tomar un período más largo y podría olvidar algún logro.

Razón 4: usted puede probar

Si Ud. está dispuesto a visitar su CV continuamente, Ud. puede probar con solo títulos y descripciones y revisarlos periódicamente y ver cuántos reclutadores lo han visitado en la base de datos.

Razón 5: la lengua también cambia

Sobre todo si sus habilidades y nuevos conocimientos cambian, es probable que la terminología utilizada que los describa también.

Ello es particularmente cierto en campos como los relativos a tecnología, computación y otros campos de estos días.

Por lo menos revea su CV y fíjese si los términos utilizados son precisos y actualizados a la fecha.

PARTE VI

HOJA DE VIDA

Es una carta de presentación y se expresa como su nombre mismo lo sintetiza.

Cuando más sencilla mejor y no debe llevar foto.

Es el modelo ideal si Ud. acaba de terminar sus estudios o está a punto de culminarlos.

En este momento usted creerá que no existen datos importantes que plasmar. Eso no es cierto, esta es su oportunidad de hacer énfasis en su perfil, sus aptitudes, hobbies, prácticas universitarias, cursos o trabajos esporádicos que también hacen parte de su formación y pueden resultar de interés para el empleador.

Debe seguir la regla de las tres C:

“corta-concisa-concreta”

EJEMPLO

HOJA DE VIDA

MARIA CAMILA SANDOVAL

Edad: 23 años

Dirección: Calle sin nombre N° 443

Teléfono: 0362 – 4460043

Celular: 0362- 1546674321

Correo electrónico: mcs@enred.net

Publicista egresada. En el transcurso de mi carrera he tenido la oportunidad de consolidar mi formación académica asistiendo a cursos y seminarios que me han permitido desempeñarme en diversas áreas. Tengo gran interés en la psicología del consumidor y en la fotografía publicitaria. Soy una persona responsable, creativa y con grandes capacidades de liderazgo.

FORMACIÓN ACADÉMICA

Diseñador gráfico. Universidad Nacional del Nordeste. Junio de 2004.

FORMACIÓN COMPLEMENTARIA

- Curso de diseño de páginas Web. Instituto Tecnológico de Calcuta. 90 horas.
(octubre de 2005).

- Seminario de acero en la construcción. Asociación Nacional de Concreto. 80 horas,
(agosto de 2003).

- XX Congreso de Diseño Gráfico Internacional, Universidad Nacional de Tucumán. 80
horas, (diciembre de 2004).

EXPERIENCIA LABORAL

- Ayudante de la cátedra de Hidrología, Ingeniería Civil, UNNE, (enero de 2002 a junio
2003).

- Ayudante de diseño de la Empresa JAG. Resistencia, Chaco. Jun-ago del 2009.

INFORMÁTICA - Conocimientos avanzados en Java, P Plan, Hydro culvert,
Geosystem.

- Conocimientos básicos en cómputos y presupuestos en planillas excel.

IDIOMAS -Inglés: Nivel medio.

-Francés: Conocimientos básicos.

HOBBIES Escribir poesía, jugar básquet y tocar guitarra.

Entrevista laboral: claves para ir bien preparado

Vestirse con elegancia, contestar lo más ampliamente posible y estar cinco minutos antes de la hora indicada; también, grabarse, practicar respuestas o actuar frente a cámara es un buen entrenamiento



Foto: LA NACION

**Por Marilina Esquivel
Especial para lanacion.com**

Adaptación al cambio y flexibilidad. Esas son dos de las características más buscadas por los selectores laborales hoy. Aunque saberlo de antemano no asegura el éxito, al menos brinda seguridad a los candidatos en sus primeras entrevistas de trabajo. Aquí algunas claves y sugerencias sobre lo que puede pasar en la entrevista:

Cómo vestirse para la entrevista. No todos los consultores están de acuerdo en este punto pero muchos sugieren ser conservadores. La elegancia y sencillez son fundamentales. Además, el candidato debe saber dónde se está presentando. "La primera impresión es la que cuenta. En una empresa de tecnología de vanguardia es probable que el look de todos sea informal. En cambio, en un estudio contable se esperará del candidato que sea formal desde el principio. Si es una consultora externa se puede chequear por teléfono el código de vestimenta. Los candidatos deben aprender a hacer las preguntas correctas", advierte Agustina Paz, directora de la consultora homónima.

Llegar cinco minutos antes de la hora pautada es fundamental. Además, se recomienda llevar una copia impresa del CV.

Ante las preguntas del entrevistador, la recomendación es contestar lo más ampliamente posible dando ejemplos concretos del pasado laboral. Atención: por amplio no se debe entender interminable.

Estar relajado durante la entrevista pero atento a las consignas del entrevistador. "En general damos pautas sutiles y esperamos que el otro las capte. Si no lo hace, es un dato a tener en cuenta", explica Paz.

La manera de expresarse cuenta. Se debe hablar claramente, con un español correcto y sin usar palabras de lunfardo. No se recomienda tutear al entrevistador y, en lo posible, sería mejor evitar ademanes y sentarse derecho y no en el borde de la silla.

Preparar de antemano respuesta a preguntas posibles. Grabarse o actuar frente a cámara es un buen entrenamiento. Se puede practicar con preguntas como: ¿Qué valores puede aportar a la organización? ¿Dónde se ve en cinco años? ¿Cómo transcurrió su vida profesional? ¿Por qué estudió determinada carrera? ¿Qué valora del trabajo?

Hoy las entrevistas se enfocan en el análisis por competencias. Por eso, muchas veces, para descubrir los conocimientos, aptitudes y habilidades de los candidatos se les piden que cuenten experiencias pasadas. Es útil pensar previamente sobre historias exitosas para contar, pero también sobre aquellas que no salieron tan bien.

"Es importante que el postulante sepa por cual de todos los avisos a los que se postuló -si es que hay más de uno- está siendo entrevistado y tenga preparado su relato en función de este puesto en particular. No tiene que cambiar nada, simplemente orientar su discurso hacia esa búsqueda resaltando aquello que puede resultar interesante para el entrevistador. Hay un abismo de diferencia entre el que hace los deberes y quien ni siquiera sabe para que está ahí", aseguró Paz.

Si el candidato conoce antemano el nombre de la empresa para el que lo entrevistan sería conveniente que haga una breve investigación sobre la misma en Internet. Conocer bien a qué se dedica, dónde está ubicada, su origen le permitirá hacer preguntas correctas y demostrar interés.

Muchos candidatos se preguntan si pueden plantear dudas ?por ejemplo, sobre las principales responsabilidades, remuneración y beneficios del puesto- durante las primeras entrevistas. Según Paz, no hay ninguna pregunta prohibida pero "quizás sí haya respuestas evasivas dependiendo del momento y de lo que se puede revelar en cada instancia". Para la experta es mejor preguntar mucho que poco, ya que se demuestra interés, pero para hacer las preguntas correctas "es conveniente haber sabido escuchar y llegar preparado a la entrevista".

En su libro La entrevista laboral, la consultora Martha Alles sugiere estar atento a las señales. "Recuerde que las personas se comunican con palabras y con otras señales: tono, gestos y actitudes. Si el candidato está hablando y el entrevistador cierra su libreta y saca una tarjeta de presentación eso quiere decir que el tiempo se agotó. En ese caso, el entrevistado no debe seguir hablando o decir "Sé que no tiene más tiempo pero de todos modos me parece interesante que conozca..." porque esa actitud le puede jugar en contra.

La falta de honestidad en las respuestas es una falta gravísima. Si ante una pregunta el candidato no sabe la respuesta, lo mejor es ser sincero y admitir que no se puede responder. El entrevistador profesional no espera respuestas perfectas.

Las empresas buscan gente motivada, con ganas de aprender, capaces de trabajar en equipo y entusiastas. Con medida, es importante que el candidato pueda transmitir estas actitudes.

La cantidad de entrevistas de los procesos de selección dependen de la compañía que recluta pero van de cuatro a ocho encuentros. Al principio son con una consultora externa o Recursos Humanos y luego con profesionales de la línea. Según Paz, cuanto más técnico sea el entrevistador más preparado tiene que estar el entrevistado para las respuestas específicas de su área. Con RRHH el foco estará en lo actitudinal y aquellas competencias relacionadas con las habilidades personales y de integración con equipos.

A veces pueden producirse imprevistos cuando el entrevistador es una persona de la línea que no está preparada por Recursos Humanos para conducir la charla laboral. "Pueden cometer errores simples como por ejemplo entrevistar en un lugar abierto y con gente alrededor. También puede tratarse de un entrevistador que no para de hablar y no hace ninguna pregunta. Otra situación común es no avisarle al candidato que tendrá múltiples entrevistas en un solo día y que debe disponer de tiempo extra. Además, muchas veces el candidato se encuentra con dos o tres personas al mismo tiempo lo cual es estresante si no hubo aviso previo", describió Paz. Aunque no todas estas situaciones son comunes, los entrevistados que puedan preverlas estarán en mejores condiciones de mantener la calma y poder afrontarlas con seguridad.

Mercado laboral / la entrevista

Frente a frente, para ganar

En el marco de esta crisis global, los candidatos se preguntan qué se espera de ellos y con qué parámetros serán evaluados durante su entrevista de trabajo. Aquí, especialistas destacados del mercado dan sus respuestas

Muchos candidatos sienten que las entrevistas laborales son como una primera cita: todos quieren hacer el mejor papel. Por eso, aunque la demanda de personal se contrajo, hoy más que nunca es necesario conocer qué esperan los selectores para que el entrevistado pueda lucirse y evitar pasos en falso.

En épocas de crisis, más que nunca, los entrevistadores se convierten en detectives de la personalidad. La primera pista la da el CV. "Brinda información básica que el selector profundizará en la entrevista para descubrir tipos de pensamiento, estilo comunicacional verbal y no verbal, empuje, potencial, influencia y percepción de la autoridad, de los pares y subordinados", dice Alicia Serrano, directora de F& C Consultores y Asociados.

Según Amalia Vanoli, presidenta de Tiempo Real Consultores, ser flexible para actuar en un mercado con cambios inesperados; ser creativo y esforzado, con capacidad para trabajar en equipo; resolver problemas y tener un espíritu positivo que permita hacer más con menos son cualidades fundamentales en estos momentos. "Además se aprecia mucho la corrección al hablar. Hoy en el lenguaje coloquial se usan palabras que, pronunciadas durante una entrevista, evidencian falta de ubicación", agrega.

Para Alejandro Ferrazzuolo, gerente de Select Executives, es clave demostrar gran capacidad de trabajo y habilidad para manejar varios temas simultáneamente. Según Serrano, el quid es la templanza. "Es la capacidad de evaluar las situaciones sin los temores o preconcepciones que el contexto crítico nos impone. Esto no significa ignorar la situación, sino ubicarla. También permite reflexionar sobre caminos alternativos, midiendo riesgos y considerando posibilidades", define.

"Nadie quiere quejosos o críticos negativos. En todo momento las personas deberían estar capacitándose en nuevos aprendizajes. La seguridad es otra cualidad relevante", asegura Carlos Urso, director general de PM Value.

En la otra vereda, Carlos Valeiro, director de Selección y Desarrollo de Serial de la Torre, opina que es un error seleccionar colaboradores haciendo hincapié en sus competencias relativas a la crisis. Las organizaciones tienen determinados recursos, estilos organizacionales y culturas que le son propias, y la selección debería seguir esa línea. "Esto es básico para construir una relación productiva y duradera. Sólo

adicionalmente es importante analizar cómo actuaría el postulante en un contexto desfavorable", destaca.

Unos 60 minutos

Una hora es el tiempo promedio de una primera entrevista individual, pero la evaluación comienza antes. Por eso, aunque parezca obvio, los selectores recomiendan llegar en el horario pactado, ni mucho tiempo antes ni mucho tiempo después.

"Primero, un saludo cordial. El entrevistado debe mirar a los ojos durante la entrevista y no bajarlos ante ninguna pregunta del interlocutor. Conviene evitar los movimientos nerviosos con las manos y responder todas las preguntas de modo conciso y directo, sin grandes rodeos verbales", enumera Claudia Maestu, directora de ETT Faster.

La sugerencia es no extenderse en anécdotas que alejen del núcleo de la pregunta del consultor, ya que el tiempo es limitado, y hacer un relato ordenado de conocimientos y experiencias con precisión y seriedad. "El selector es una persona y puede distraerse. Hay que captar su atención y responder rápidamente", aconseja Ferrazzuolo.

Los candidatos suelen dudar acerca de si es correcto preguntar mucho durante la primera entrevista laboral. Los selectores aseguran que es bueno hacerlo tanto para aclarar información recibida como para ampliarla. Además, en muchos casos las consultas demuestran interés de su parte.

Lo que no hay que hacer

Las entrevistas grupales tienen reglas diferentes. Su objetivo es conocer la forma de interrelación del entrevistado, cómo trabaja en equipo, habilidades de comunicación y liderazgo. "Es importante hablar en el momento en que uno tenga algo novedoso para decir, cuando lo que se diga sea realmente un aporte. También, escuchar atentamente a los otros integrantes del grupo y respetar las consignas propuestas. Concretamente, el candidato debe evitar levantar el tono de voz; repetir conceptos ya vertidos por otro integrante; señalar a un compañero; gesticular ampulosamente, y confrontar de modo agresivo", recomienda Maestu.

Aunque no hay recetas mágicas, los consultores reconocen que no toleran ciertas situaciones. Detectar mentiras o inconsistencias en el relato está entre las más graves. Asimismo, que el individuo eluda hablar de él mismo, que tome notas de la entrevista, que sea soberbio o muestre exceso de confianza.

También es contraproducente hablar de manera negativa de la empresa en la que se trabaja o trabajó anteriormente. "Esto genera dudas sobre su capacidad para sobrellevar y superar situaciones complejas", asegura Vanoli.

No hay una fórmula para tener éxito, pero los profesionales consultados coinciden en que lo mejor es ser sincero, y recuerdan que el encuentro no pretende juzgar actitudes, sino conocer la experiencia de vida del entrevistado.

Marilina Esquivel Para LA NACION

ESAS PREGUNTAS DIFÍCILES DE CONTESTAR

En las entrevistas laborales siempre hay alguna pregunta temida. Valeiro, de Serial de la Torre, menciona algunas: las que proponen pensar en temas no cotidianos y habitualmente no analizados por el postulante; sobre el ámbito emocional o familiar profundo; sobre problemas vitales, como enfermedades, duelos y separaciones, por ejemplo.

En el escenario laboral, lo más difícil para los candidatos es hablar respecto de la causa por la que se dejó el trabajo anterior. "Aun hoy, después del 2002, que marcó una gran cantidad de CV con un despido, hay algunos candidatos que lo viven de forma negativa, como un fracaso, y les cuesta hablar en forma objetiva al respecto", explica Vanoli, de Tiempo Real.

Hay quienes se paralizan cuando se les pide que nombren alguna debilidad en su trabajo. "En cierto modo es una trampa, porque si la persona dice que no tiene defectos, resulta poco creíble, y si se explaya mucho sobre los mismos, quizá vulnere seriamente su imagen como candidato. En función de lo descrito, es conveniente que el postulante comunique alguna debilidad, pero que no resulte central o invalidante en el terreno laboral", aconseja Valeiro. Urso, de PM Value, sugiere que en esos casos es conveniente que ese exponga qué se está haciendo para disminuir esa debilidad. En concreto, qué acciones tomará y en cuánto tiempo.

"Hoy se hacen entrevistas, que se llaman de incidentes críticos, que no plantean situaciones hipotéticas, sino reales. Por ejemplo, para hablar de liderazgo se pide al candidato que cuente su experiencia en una situación en la que debió despedir a alguien por mal desempeño, y se hacen preguntas al respecto. Es más difícil inventar sobre una historia real", explica Ferrazzuelo, de Select Executives.