

El secreto del junco

aplicado a tiempos de crisis económica:

I) Cómo buscar trabajo

II) Cómo postular con éxito a un trabajo

IMPORTANTE:

EL PRESENTE TEXTO TIENE DERECHO DE AUTOR O COPYRIGHT. NO PUEDE SER COMERCIALIZADO (COBRAR DINERO POR ÉL) EN NINGÚN FORMATO FÍSICO NI DIGITAL.

SIN EMBARGO, SÍ PUEDE SER DISTRIBUIDO RESPETANDO ESTOS REQUISITOS:

- 1) HACERLO EN FORMA GRATUITA.**
- 2) CITAR, A TODO EVENTO, LA FUENTE:**

© Daniel Seisdedos Reyes, www.elsecretodeljunco.cl

Este artículo está conformado por los dos primeros capítulos del texto *El secreto del junco aplicado a tiempos de crisis económicas*, que es, a su vez, complementario del libro *El secreto del junco*, del consultor chileno en desarrollo personal y organizacional Daniel Seisdedos. El libro *El secreto del junco*, publicado en noviembre de 2009 por Ediciones B, sello Vergara, solo se distribuye en formato físico y está disponible en las mejores librerías nacionales, además de Bazuca.com.

I) ¿Cómo buscar trabajo?

El deseo intenso crea no sólo sus propias oportunidades, sino además sus propios talentos.

Eric Hoffer

Cuando se habla de “buscar trabajo”, normalmente la gente se refiere a un estado de cesantía que hace necesario hallar un nuevo trabajo lo antes posible. También se alude a querer cambiarse de trabajo porque no se está satisfecho con el actual. Y sí abordaremos estas formas de buscar trabajo, pero al final de este capítulo. Primero nos abocaremos a otra forma de buscar trabajo, que está relacionada con abrirse oportunidades y desarrollar los talentos en medio del contexto real con el que ya se cuenta.

Buscar trabajo dentro del propio trabajo

¿A qué nos referimos con buscar trabajo dentro de nuestro propio cargo actual? Si ya tenemos un empleo, una de las posturas proactivas implica buscar cómo desempeñarnos mejor en nuestras actuales funciones. Se trata de seguir recorriendo un camino que ya hemos empezado y donde ya tenemos una experiencia valiosa, sobre todo si nos hemos caído y nos hemos vuelto a levantar después de cada tropiezo.

En términos de estrategia para abordar las crisis económicas, este camino nos puede llevar a disminuir el riesgo de ser de los primeros que caen en la lista de prescindibles al momento de reducir personal. ¿Y por qué es tan importante que usted intente ser lo más imprescindible que pueda? Porque las reducciones de personal suelen ser una de las primeras medidas de las reestructuraciones, que a su vez son la primera medida (por no decir la única) con la que las empresas chilenas acostumbran enfrentar una crisis financiera. Qué lamentable realidad. Qué falta de creatividad y qué pésimo hábito. Pero un hábito indiscutiblemente propio del estilo de gestión que predomina en Chile.

En nuestro país, se produce en la reflexión de la mayoría de las organizaciones la siguiente secuencia de ideas:

CRISIS – RESTRUCTURACIÓN – DESPIDOS – CESANTÍA

Las organizaciones tienden a reestructurar sin miramientos. Siento que esto nos viene más de la visión española que de la anglosajona. La empresa Telefónica ha sido tristemente célebre en España y Chile por, cada cierto tiempo, reestructurar y dejar a un montón de gente en la calle.

Me da la impresión de que los ingleses resisten más los embates económicos. Y los orientales, con mayor claridad.

El secreto del junco aplicado a cómo buscar y hallar trabajo

Desde el punto de vista de un trabajador, creo que, aunque nos cueste asumirlo porque creemos “conocer mi pega mejor que nadie”, en rigor nadie es imprescindible. Todos somos, finalmente, reemplazables. Tal vez no con la misma calidad y con los mismos resultados, pero reemplazables al fin. Por lo tanto, cuando digo “ser lo más imprescindible que pueda”, apunto a lo siguiente:

1) Ser un trabajador que aporte valor.

¿Para qué buscar trabajo fuera de la empresa si se lo puede encontrar dentro de la misma? No me refiero a buscar otro cargo necesariamente, sino a seguir trabajando siempre más y mejor. Hay personas que, al aparecer una crisis o el solo fantasma de una, se paralizan. Caen en lo que se ha documentado como “la parálisis del análisis”. Sus pensamientos son de este tipo: “Chuta. Viene (o estamos en) una crisis. ¡No se puede trabajar así! Ayayay... ¿Qué vamos a hacer? Vamos a estar todos estresados. Podemos perder la pega. Ya nadie está seguro. Se viene lo peor”.

Pero quien se paraliza no se mueve. Y, para ser un trabajador, hay que moverse. Y, para ser un trabajador que aporte valor (que es lo que busca la mayoría de las organizaciones), hay que moverse más y mejor y ponerse al servicio de lo que se necesita en ese momento en la organización. ¿Cómo saberlo? Muy sencillo: ir lo más arriba posible en la empresa (se puede partir por el jefe directo, pero muchas veces este se encuentra igual o peor de paralizado) y averiguar preguntando: ¿qué es lo que se espera de mí?, ¿en qué puedo aportar de la mejor manera posible a la empresa en estos momentos?, ¿qué valor agregado puedo generar con mis aptitudes para ayudar a la empresa en este instante?

Usted debiera estar dispuesto incluso a realizar funciones que nunca había realizado, desarrollar habilidades que no tenía, en fin... ¡A crecer como persona y como profesional! Una crisis es una oportunidad de crecimiento. Y únicamente el trabajador que aporta valor con sus acciones demuestra ser, de verdad, un empleado comprometido.

2) Ser un trabajador creativo.

La creatividad es una de las principales actitudes apropiadas para los tiempos de crisis. En rigor, la creatividad es deseable siempre, porque se relaciona con el mejoramiento continuo o el desarrollo de empresas en aprendizaje u organizaciones inteligentes. Pero comúnmente nos urgimos con ser creativos cuando nos apremian las circunstancias, como las crisis. ¿Qué es ser creativos? Es buscar diferentes respuestas a las mismas preguntas, diversas soluciones para un mismo problema, distintas ideas para una misma situación, diferentes caminos para llegar a un objetivo, o simplemente distintas maneras de hacer las cosas.

El secreto del junco aplicado a cómo buscar y hallar trabajo

Las crisis nos exigen creatividad. Esto es mucho más sencillo cuando la organización ya se ha ocupado con anterioridad en desarrollar las competencias creativas de su gente, pero difícil para las organizaciones con bajos niveles de creatividad. Dado que la creatividad es algo que se puede aprender, tal vez la crisis es la oportunidad que usted tiene de enseñarles a los demás las dotes creativas que se ha esmerado en desarrollar por su cuenta. Específicamente, le recomendamos proponer, y ojalá organizar, reuniones creativas de equipo en que todos se esmeren en descubrir nuevas maneras de hacer las cosas. Una crisis es una invaluable oportunidad de crecer en la creatividad como equipo. Para esto, existen métodos concretos, como las técnicas creativas de Edward de Bono, el método de creatividad de Koestler o, modestamente, el método C.A.C. (Crítica y Autocrítica Constructivas), de mi autoría, para realizar reuniones de mejoramiento continuo de un equipo, y que será descrito en otro libro.

3) Ser un trabajador automotivado y motivador del equipo.

La motivación es una actitud. Está directamente relacionada con la actitud positiva, aunque también es cierto que los seres humanos somos capaces de movernos a veces más por las motivaciones–pesadilla, como las llamo en referencia a lo que Anthony Robbins alude como “huir del dolor”. ¿Qué mensajes nos estamos dando unos a otros en el equipo de trabajo? ¿Hemos adoptado una visión compartida ante los acontecimientos del mercado? ¿Esa visión común es más bien positiva o más bien negativa? ¿Estamos diciendo esto?: “Este será un gran año”, “Los momentos de crisis nos exigen lo mejor de nuestras capacidades y nos permiten aprender”, “Tenemos la capacidad de salir adelante”. ¿O nos encontramos declarando esto otro?: “Las cosas se están poniendo muy feas”, “Este año va a ser de lo peor”, “No sabemos si podremos salir adelante”, “Estamos fritos”.

El poder de la mente es inconmensurable. No debiéramos subvalorarlo. La mente puede ser nuestro mejor aliado o nuestro peor enemigo. Está hipercomprobado por la psicología el fenómeno de las profecías autocumplidas. Si una persona dice: “Me va a ir mal en la prueba, me va a ir mal en la prueba, me va a ir mal en la prueba”, ¿qué es lo más probable que ocurra? Que le vaya mal en la prueba.

A la mente le agrada hacer realidad lo que piensa. Le fascina tener siempre la razón. Y detesta equivocarse.

Le gusta dar explicaciones certeras de la realidad. Cree ser dueña de la verdad y del saber. Por eso, cuando en la prueba nos va mal, ¿qué nos dice? Lanza su sabihonda sentencia definitiva: “¡Yo sabía que me iba a ir mal!”.

¿Y qué es una crisis sino una prueba más? La vida está llena de crisis, de pruebas, de momentos de dolor. ¡Qué bien! Si no fuera así, existiríamos

El secreto del junco aplicado a cómo buscar y hallar trabajo

permanentemente en la zona cómoda, nos dormiríamos en los laureles y nos estancaríamos como personas, trabajadores y organizaciones.

Cuando Barak Obama declara “Yes, we can!”, no está tonteando, sino esmerándose en ser un trabajador motivador de su equipo y de todo un país. Es que las profecías autocumplidas pueden ser personales o sociales.

Automotívese siempre. No espere que estén sobándole el lomo ni agradeciéndole ni felicitándolo para trabajar bien. ¡Hacerlo es un deber! Un deber es parecido a una obligación, con la diferencia de que es algo decidido. Usted decidió meterse o mantenerse dentro del esquema neoliberal de la sociedad de consumo disponiendo también de la opción de irse a vivir al campo o la montaña a cultivar la tierra o criar cabras para el consumo familiar.

Y motive a los demás. Ayúdelos a no andar con la cara larga, sino a escuchar y decir cosas positivas. ¡Sí podemos!

Es factible que, con la estrategia de buscar trabajo dentro del propio trabajo, usted pase a ocupar, después de la crisis, una mejor posición dentro de la empresa. Probablemente habrá otros que no pusieron el mismo compromiso, ni la misma creatividad ni fueron automotivados ni motivadores, sino más bien agoreros.

Pero no opte por esta estrategia enfocándose específicamente en una recompensa personal (en recibir), sino más bien en aportar (en entregarse, en dar).

La vida es divertida. En ella, curiosamente, muchas veces recibimos cuando no lo buscamos, mientras que, si nos hemos empeñado egoístamente en un resultado, no recibimos lo deseado. Por lo tanto, hay que dar sin esperar recompensa y siempre agradeciendo lo que ya hemos recibido. Además, hay que entregarse con ganas, con actitud positiva, con alegría, y no a regañadientes. La vida premia más al agradecido y positivo que al quejumbroso y negativo.

Tal vez la vida considera injusto darle más a quien no ha agradecido lo que le dio antes. Lo que sí tengo claro es que la vida premia más al que hace las cosas por **decisión** y por **amor** que al que las realiza por obligación o por temor.

Hay que dar hasta que duela. Así, la vida nos da incluso en medio del dolor.

Las recomendaciones anteriores (sobre cómo buscar trabajo en el propio trabajo) pueden resumirse en esta: en su actual trabajo, siempre dé el todo. Si usted no ha dado el todo por la organización para la cual trabaja, ¿por qué ella le daría todo a usted? ¿Y qué garantiza que la próxima empresa para la cual trabaje lo valore? Las organizaciones buscan, cada vez más, a personas creativas, motivadas y comprometidas en la generación de valor agregado. Si usted no hizo nada por su empresa en crisis, ¿por qué otra empresa querría contratarlo en el futuro?

El secreto del junco aplicado a cómo buscar y hallar trabajo

¿Puede ocurrir que usted busque trabajo dentro de la organización y se desempeñe como un trabajador modelo, pero lo despidan igual?

Por supuesto que puede suceder. Las circunstancias no dependen de nosotros. Lo único que depende 100 por ciento de nosotros es cómo reaccionamos ante esas circunstancias.

La estrategia descrita tiene el potencial de influir en las circunstancias o directamente cambiarlas, pero no es garantía de éxito total. Ahora, si usted dio el todo por el todo, lo más probable es que disminuya las posibilidades de ser despedido.

Y, sin duda alguna, habrá crecido como persona y como profesional. Ahora será mejor que antes y, por ende, estará en un mejor pie para abordar las nuevas pruebas que le presente la vida. En este trabajo... o en otro.

Buscar trabajo mientras tenemos trabajo

Esta opción es seguida por muchas personas. En mi opinión, es poco deseable y hasta peligrosa. La tomé en varias ocasiones. Muchos la confiesan sin ambages: “Estoy trabajando en una pega, pero no me gusta, así que igual dedico tiempo a buscar otra cosa. Estoy aquí solamente **por ahora**”. Siento que, en esta opción, es muy difícil mantener el real compromiso con la organización actual.

Como escuché en algunos seminarios, no se puede estar embarazado a medias: o se está cien por ciento embarazado o no se está.

Y creo que esto es cierto en los distintos ámbitos de la vida. En la relación de pareja, por ejemplo. ¿Qué posibilidades tiene de perdurar el amor de una pareja en que los miembros mantienen la relación **por ahora**, pero, como no los satisface del todo, están simultáneamente buscando otra?

Muchos invierten tiempo de su propia jornada laboral en esto: buscando trabajo vía Internet o escapándose a hurtadillas a entrevistas de selección. Lo hacen en vez de concentrarse en ejecutar el trabajo que ahora le permite mantenerse él o a su familia. Cuando me pillé a mí mismo en esto de andar “mirando para el lado” en el ámbito laboral, me sentí con remordimiento de conciencia. Hasta que decidí dejar esa costumbre.

Debemos ser honestos con nosotros mismos y con quienes nos dan de comer. Conozco a varias personas que, cuando están buscando otro trabajo, se lo plantean directamente a su jefe. Creo que ese es un camino correcto. Y veo que el mercado valora cada vez más a las personas honestas.

Algunos opinan que es mucho más efectivo buscar trabajo cuando tenemos trabajo, pues la mayoría de las empresas confían más en las capacidades de quienes están activas que en aquellas que se encuentran cesantes o pasivas. Puede que tengan razón. Pero aún así destaco la importancia de la rectitud.

El secreto del junco aplicado a cómo buscar y hallar trabajo

Si no tengo nada malo que ocultar, ¿qué problema hay en informar, dentro de mi actual organización, que, aunque estoy comprometido con ella, sigo abierto al mercado laboral o abriéndome espacios en él? Claro que también lo veo un poco como sacarle celos a la pareja poniéndose a mirar para el lado a una persona buena moza que pasa, o yendo aun más allá: declarándole a la actual pareja un amor libre: “Que te ame con toda el alma no significa que no estoy buscando a otra persona mejor que tú y que me dé más satisfacciones”.

Por eso me parece una estrategia peligrosa. Tal vez a mi empresa no le parezca apropiado que yo esté buscando otra. Y dentro de esta posibilidad, ¿no es acaso peor que me descubra en mi subrepticio plan? Es probable que ella determine que el inapropiado soy yo.

Pero no es por la posibilidad de ser sorprendido que en general no recomiendo buscar trabajo cuando ya tenemos. Es, más bien, porque creo que, si no estamos al cien por ciento comprometidos con nuestra empresa actual, no daremos en ella nuestro máximo. Y eso no nos deja desarrollarnos apropiadamente ni tampoco nos facilita ser muy bien evaluados.

Creo que la reflexión en este punto debe ser personal y que nos ayudarían preguntas como estas:

¿Por qué no estoy a gusto en esta empresa?

¿Existen empresas en que se pueda estar completamente a gusto?

¿No será que el problema está en mí y no en las empresas?

¿No será que yo no he aprendido que no existe la empresa perfecta, porque todas están conformadas por seres humanos y nosotros no somos perfectos?

¿No será que me falta desarrollar ciertas actitudes apropiadas para la vida, como la tolerancia a la frustración, al dolor, a los demás o a mis propias debilidades?

¿No será que todavía no he caído en la cuenta de que la felicidad, como nos enseñan Jean Paul Sartre y León Tolstoi, “no es hacer lo que nos gusta, sino que nos guste lo que hacemos”?

Como ha planteado Pilar Sordo en algunas de sus conferencias, ¿por qué nos sorprendemos de que nuestros hijos sean quejumbrosos y de que les saquen la vuelta a ciertas tareas del colegio? ¿De quién lo han aprendido? ¿Qué mensajes les transmitimos nosotros acerca de nuestro propio trabajo? ¿Son mensajes más bien positivos o más bien negativos?

El secreto del junco aplicado a cómo buscar y hallar trabajo

Y agrego yo: ¿nosotros, sinceramente, trabajamos por decisión o por obligación? Creo que ahí está el quid del asunto. La psicología humana implica que, cuando nos sentimos obligados, tendemos a hacer las cosas a regañadientes. Pero, cuando hemos tomado plena conciencia de que nosotros hemos decidido hacer todo lo que hacemos, entonces pasa a estar en nuestras manos que desaparezca la actitud del lloriqueo y aparezca la actitud madura y más sabia de quien ha comprendido que la felicidad también es una actitud.

Buscar trabajo cuando se está cesante

Esta es la situación más típica. Quien no tiene trabajo, tal vez por haberlo perdido producto de una crisis, desea, con ahínco, conseguir un buen puesto para no seguir sufriendo la cesantía, que habitualmente lo afecta tanto a él como a una familia por sostener.

Se comenta que las tres situaciones más estresantes y potencialmente depresivas que puede experimentar una persona son: quedarse sin trabajo, perder a un ser muy querido o cambiarse de casa (o de ciudad o país). Eso dentro de una situación normal, por supuesto, porque obviamente las tragedias naturales o las guerras son peores.

Le tenemos miedo al cambio. Somos animales de costumbres. Nos afincamos en la zona cómoda. No nos gusta que nos cambien el esquema ni sentirnos inseguros. La aversión al cambio es una dimensión sustancial del ser humano: una dimensión más bien reactiva, la de ya conocer nuestras circunstancias y habituarnos a ellas.

Sin embargo, existe otra dimensión tan primordial como esa. Es la de la apertura y la adaptación al cambio. Los seres humanos, tanto como somos animales de costumbres, nos destacamos por ser los animales más adaptables del planeta. De hecho, una de las definiciones clásicas de la inteligencia es “la capacidad de adaptación”. Podemos vivir en el polo o en el desierto, siempre que pongamos en juego toda nuestra proactiva capacidad de adaptación a cualquier nueva circunstancia, por más difícil que parezca.

Así que, desde el prisma de la proactividad, el cambio es positivo. Y el cambio de quedarse sin trabajo no tiene por qué ser algo terrible. ¿Puede desatar una tremenda crisis en nuestra vida? ¡Por supuesto! Pero también puede ser una de las mejores oportunidades que nos toque aprovechar.

Personalmente, he aprendido a estar cesante. Cuatro veces lo he estado por renunciar, una por no querer seguir tras los clásicos tres meses a prueba y dos por ser despedido. Cómputo total: siete veces en menos de 20 años de vida profesional formal. Creo que la cesantía es un aspecto corriente de la vida. No quiero decir con esto que sea bueno estar cesante ni menos aun coleccionar renunciadas y despidos. Pero no considero que la cesantía sea intrínsecamente negativa. Creo –y lo digo bien en serio– que es una de las

El secreto del junco aplicado a cómo buscar y hallar trabajo

mayores oportunidades de buscar un camino mejor. La cesantía no es un problema, sino una situación difícil que usted puede convertir proactivamente en un desafío.

Usted puede encontrar sus mejores opciones al estar cesante, porque, cuando no tiene trabajo, busca, y el que busca siempre encuentra. Claro que, para esto, hay que convertirse en un buen buscador. Si quiere obtener un empleo formal, debe buscar formalmente trabajo. Para esto, si usted tiene nivel técnico o profesional, lo más apropiado me parece “El Mercurio” (principalmente en “Artes y Letras” o, como bromean algunos, “Artes y Pegas”), Laborum.com y Bumeran.com.

Hay quienes no salen del paradigma de que, en Chile, “la única forma de obtener pega es por pituto. El que no tiene amigos o conocidos nunca va a poder encontrar un buen trabajo. Los avisos son pura pantalla, porque los cargos ya están arreglados”.

Cuando me encuentro con estas personas, les pregunto por qué afirman eso. Y contestan que conocen a alguien que ha mandado “un montón de currículos” o que ellos mismos lo han hecho, pero que nunca los han llamado. Les pregunto cuántos currículos enviaron, y me contestan: “Uuuf. ¡Cómo 10! Y no llaman de ninguuuno”.

Entonces les puntualizo que mi experiencia es diferente: que yo me he ganado tres concursos de trabajo por avisos de “El Mercurio” o Laborum, y que no conocía a nadie en las empresas avisadoras. La respuesta suele ser: “Entonces, tenís sueerte”. Yo les explico, si me quieren escuchar (poca gente que cree en la suerte como fórmula de éxito muestra disposición a escuchar), que, para mí, no es más que una cuestión estadística propia de la ley de la siembra y la cosecha (es preciso arrojar muchas semillas para que solo unas pocas germinen). Para ganarme esos tres concursos no mandé 10 currículos, sino 200. Pienso que sería una actitud jactanciosa de parte de cualquier persona imaginar que, enviando 10 currículos, la llamarán de esos 10 lugares, como si fuera el único ser capaz de desempeñar una labor o el mejor para todos los trabajos. Y claramente no es así. Las empresas buscan gente de muy distintos perfiles, y no siempre los postulantes conseguimos percatarnos de ello por los datos del aviso.

Muévase, eso sí. Dios provee, pero hay que ayudarlo un poquito que sea. No espere que la ayuda le caiga del cielo. Confíe en Dios y en la vida, pero también en usted: es usted quien debe poner el esfuerzo para ser premiado. Por lo tanto, no me porfíe: ¡muévase! Manténgase en acción en la búsqueda de trabajo. A lo mejor este no va a llegar tal cual como usted lo conocía. Tal vez es el momento de cambiar de rubro o de hacer lo que siempre ha querido hacer.

Plantéese preguntas como estas y pase a la acción a partir de ellas:

1) ¿A quiénes conozco que me puedan ayudar a encontrar trabajo?

Le doy una pista: puede comenzar por los familiares y los amigos, y luego pasar a los conocidos, incluyendo trabajos anteriores. No le garantizo para nada que encuentre empleo fácilmente por esta vía, pero no hay peor diligencia que la que

El secreto del junco aplicado a cómo buscar y hallar trabajo

no se hace. Tal vez usted supone que, como la caridad comienza por casa, es muy fácil que un tío o una prima le den trabajo. Pero las cosas no son tan simples. Y no es por mala onda ni porque usted les caiga mal, sino más probablemente porque no depende de ellos encontrarle un puesto.

Tal vez lo mejor que esté en las manos de esos conocidos es hacerle algún contacto. ¡Pero no mucho más!

Abrirse una puerta y ver qué pasa después de eso dependerá exclusivamente de usted.

Es mejor agotar la vía de pedir ayuda que, por temor al qué dirán o a cualquier otra cosa que le pueda provocar miedo, después uno de esos conocidos lo interpele: “¡Pero por qué no me llamaste antes! En mi empresa estaban buscando una persona de tu perfil! Pero ya contrataron a alguien ayer...”.

Una vez, un vecino se nos acercó para contarnos que su hermano se había quedado cesante, así que estaba dispuesto a hacer cualquier cosa: si yo necesitaba a alguien para cortar el pasto o alguna otra labor doméstica, que le avisara. Y se trataba de un hombre de nivel profesional. ¡Eso es compromiso en la búsqueda de trabajo! Desafortunadamente, en ese momento el pasto en mi casa era cortado por mi señora y yo, pues no teníamos dinero para pagar un jardinero. Tampoco nana.

En todo caso, éramos felices igual. Creo que es magnífico saber vivir con mucho y también vivir con poco. Siento que, de lo que se trata la vida, es de aprender a vivirla.

2) ¿Para qué otros rubros u oficios tengo algo de preparación, conocimiento, experiencia o al menos ganas?

Le doy una pista: el mundo de hoy es bastante más flexible que el de antaño. Hay quienes nunca habían sospechado que acabarían laborando en lo que están ahora, y que más encima les guste. Y muchas veces no tiene absolutamente nada que ver con lo que habían estudiado. Dispóngase a la posibilidad de tener más oficios o de explorar nuevas áreas.

El mundo del siglo 21 permite el multiempleo, que es una de las consecuencias valiosas para quienes han comprendido la importancia de la polifuncionalidad. ¿Ha escuchado este vocablo? En cada vez más empresas se lo oye. Analice sus fortalezas y sus debilidades y pídale a sus cercanos que lo ayuden a definir las. ¿Para qué más puede servir usted? ¿Qué talentos guardados tiene? ¿Sabe cantar y podría ofrecerse en los pubs? ¿Sabe hacer manualidades que podría vender?

Cree opciones, abra puertas, ¡abra su mente y su corazón a las posibilidades que le regala la vida!

El secreto del junco aplicado a cómo buscar y hallar trabajo

Es más fácil hallar respuestas entre varias opciones que sin contar con ninguna. O, como escuché por ahí, “Es mejor tener una posibilidad remota que ni la más remota posibilidad”.

Y, cuando se decida por una preferencia, ¡tírese a la piscina con las actitudes para la calidad de vida!

Después, póngase a nadar.

3) ¿Y si estudio algo?

Le doy una pista: usted usualmente no tiene mucho tiempo disponible para estudiar cuando está en un empleo de jornada completa. Pero al quedarse cesante, ¡sí! Entonces, este puede ser el momento para ponerse a estudiar esas materias que ha venido postergando, quizás esos valiosos sueños que ha dejado dormidos en un cajón o un bolsillo.

Le escuché esto a un economista en televisión a comienzos de 2009, cuando se estaba analizando en un matinal qué acciones barajar ante la crisis económica mundial. El economista, con lenguaje muy sencillo, recomendaba estudiar. Enfatizaba que cada vez se requiere mano de obra más calificada. Sugería, como ejemplo, tomar cursos de inglés. Hay algunos que ya tienen competencias en ese idioma y están estudiando chino. Puede preguntarse no solamente qué le **serviría** estudiar, sino también qué le **gustaría** estudiar.

Convergamos en que la pirámide de necesidades y motivaciones de Abraham Maslow asegura que uno estudia lo que le gusta cuando ya tiene satisfechas otras necesidades más primarias. No obstante, Maslow aparece algo obsoleto en el mundo de hoy. ¿Acaso no ha sabido usted de personas que tienen un auto proporcionalmente más caro que su casa?

Una vez choqué a un señor que andaba en un vehículo último modelo que era más caro que su casa. ¡El mundo al revés! Efectivamente, la necesidad de estatus se presenta, para muchos, por sobre la necesidad de vivienda, que es más importante según Maslow.

Una de las últimas ocasiones en que me quedé cesante, le planteé a mi mujer que estaba pensando en retomar mis estudios de doblaje de películas (los había dejado, 13 años antes, hasta la mitad, por tope de horario con mi trabajo). Ella, en una actitud que valoro porque mi señora es mi cable a tierra, me conminó a reflexionar: “¡Pero cómo, amor, si no tenemos plata!”. Mi respuesta fue inmediata, y con una sonrisa, pues ya lo había pensado lo suficiente: “¡Por eso! Justamente porque no tenemos plata y estoy sin trabajo, es el momento preciso para diversificarme. Quiero abrirme otra posibilidad de generar ingresos. Además, ese es un sueño que he postergado por mucho tiempo”.

El secreto del junco aplicado a cómo buscar y hallar trabajo

Ella preguntó el clásico “de cuánto estamos hablando” y, tras la respuesta, me insistió en que no disponíamos de dinero.

Pero a la sufrida princesa le tocó un príncipe positivo y soñador (y porfiado, lo reconozco), que le insistía, a su vez, en que el poder de los sueños es superior al del dinero, y que ya se las arreglaría, pero que no la defraudaría: que si se metía en ese proyecto era en serio y para ser uno de los buenos profesionales en el rubro, que nunca la había defraudado antes, que siempre le había cumplido... En fin: le costó un poco a este soñador persuadir a su amada, pero finalmente ella se entregó a sus brazos y lo apoyó.

Aprovecho de recomendarle que, cuando seleccione a su pareja, se busque a una tan espectacular como la mía: que le dé todo su apoyo cuando usted se empeñe pertinazmente en lograr un sueño. A lo mejor usted me encuentra demasiado loco y está empatizando con mi mujer. Créame que yo entendería su postura, así que le pido que siga leyendo para ver si puede entrar en mi manera de pensar la vida.

Le planteo algunas cuestiones elementales: ¿acaso no suelen ser incompatibles los recursos de tiempo y dinero, o sea, que cuando tenemos dinero (estamos trabajando como locos) no tenemos tiempo y cuando tenemos tiempo (estamos cesantes o jubilados) no tenemos dinero? Sí, ¿verdad? Entonces, para tomar una decisión tan primordial como estudiar, lo más probable es que nos falte tiempo o dinero. A veces nos faltan los dos recursos juntos.

Usualmente la vida no nos da las cosas en bandeja. Por ende, si esperamos que “se den las cosas” para nosotros “hacer lo que quisiéramos hacer”, nuestro destino autofabricado será pasarnos la vida esperando. Es que las cosas no se dan, sino que nosotros mismos, con nuestras decisiones, hacemos que la realidad se vaya transformando. Cuando hablo de que la vida tiene oportunidades, me refiero a que somos nosotros mismos los que nos abrimos la mayor parte de ellas.

Por eso es que se da la paradoja de que una crisis es una oportunidad. Cuando una persona está en un trance difícil, es cuando más requiere las actitudes apropiadas para la vida y hacer el esfuerzo de sembrar aunque no esté cosechando. Otra pregunta clave: ¿los sueños que usted ha logrado cumplir le han resultado fáciles? Si su respuesta fuera que sí, ¡le pediría que me contactara de inmediato para enseñarme cómo diablos lo hizo!, porque todos los grandes soñadores–realizadores que conozco saben que los logros se obtienen con transpiración. Al que quiera celeste, ¡que le cueste!

4) ¿Y si me lanzo a trabajar de manera independiente o formo mi propia empresa?

Le doy una pista: en el mundo hay cada vez más gente que trabaja de modo independiente. Hoy en día, en Chile, una persona natural (jurídicamente hablando)

El secreto del junco aplicado a cómo buscar y hallar trabajo

puede funcionar como una empresa y tributar en primera categoría. Las facilidades están dadas por la ley.

Usted puede convertirse en un asesor especialista en alguna materia, que tal vez es aquella en que más se ha desarrollado. En virtud de esto, podría prestar servicios de *outsourcing*, es decir, como profesional o técnico externo. O quizá es vendiendo los hermosos cuadros que ahora se da el tiempo de pintar, talento que por tantos años postergó en pos de un supuesto bienestar económico. Un bienestar probablemente a medias y que le duró hasta que un jefe o una tranacional que compró su empresa o una crisis internacional que usted ni siquiera entiende... lo puso, de un día para otro, de patitas en la calle.

¿Quién tiene asegurada su fuente laboral en el mundo de hoy? ¡Cada vez menos personas! Tal vez los funcionarios de empresas públicas, pero eso no va a durar para siempre. Algún día, van a comenzar a despedir a los empleados ineficientes en vez de cambiarlos de área y metérselos a algún jefe que los soporte hasta que termine él mismo rogando que los vuelvan a cambiar.

Sin embargo, en la empresa privada, usted puede haber sido extremadamente eficiente tanto en cantidad como en calidad y quedarse, de un momento a otro, en la más completa indefensión.

Cuando yo era pequeño, mi madre me hablaba de la importancia del “trabajo seguro”. Ella había comenzado en el Servicio de Impuestos Internos, luego pasado a la empresa privada y después de nuevo al Estado (en Télex Chile). Un día privatizaron la empresa y mi pobre madre se quedó textualmente en la calle. Tuvo de desocupar toda su oficina en un solo día porque le avisaron que al día siguiente la usarían como sala de reuniones. Fue denigrante. Se acabaron siete años de brillante carrera profesional funcionaria.

¿Le doy un dato? El mundo “se privatizó”: ni usted ni nadie tienen, en rigor, su trabajo asegurado. El mundo cambió y a quien no cambia con él lo van a mandar cambiar de todas maneras.

Mi madre principió a desempeñarse como profesional independiente cuando ya estaba en edad madura, y hoy, a sus 71 años, me sigue enseñando cosas de la vida laboral. La otra vez me manifestó: “El mundo cambió, mijito. Hay que adaptarse. Usted ve cómo yo he aprendido a ser independiente”.

Aprovecho de pasarle a usted otro dato, por si lo necesita: esta señora es una excelente abogada especialista en asuntos de la familia, y, aunque se jubiló, continúa trabajando en su estudio privado. Así que, si por ahí usted se está separando o lo “están separando”, búsqume en Internet y llámeme, que yo le hago el contacto.

El secreto del junco aplicado a cómo buscar y hallar trabajo

Mi mamá es una vieja chora. La admiro profundamente y no tengo remilgos en vocearlo a los cuatro vientos aunque algunos me vayan a motejar de mamón. Es un riesgo con el cual no estoy ni ahí. Ella me ha enseñado muchas claves de la vida. Espero tener, a su edad, la energía que ella mantiene y que no siempre entiendo de adónde saca.

Si personas de 50, 60 ó 70 años optan por ser independientes, ¡usted también puede! Tal vez no se anima a ser independiente porque cree que no es para usted o simplemente no le complace la idea. Pero al menos póngase a buscar clientes dispuestos a un servicio temporal o una asesoría.

¡No se paralice! ¡Pruebe! No acepte que su mente le diga “No puedo” o “No quiero”. Y, si se lo dice, complete así la frase, para que su espíritu atine al escucharla bien fuerte: “¡No puedo alimentar a mi familia!”, “¡No quiero alimentar a mi familia!”.

¿Cómo no va a poder ni a querer eso? ¡Su espíritu de seguro reaccionará al escuchar las brutalidades de su mente! Compruébese a sí mismo el poder de su proactividad. Usted sabe que querer es poder. Otra cosa es que se haga el ignorante.

A lo mejor el pituto le va a dar para pagar las cuentas no más. ¿Qué importa? ¡Al menos las puede pagar! En una de esas, en el pituto le va tan bien que le queda gustando y determina convertirse en independiente o empresario.

5) ¿Qué más puedo hacer?

Si, por alguna razón, no le viene alguna de las alternativas anteriores, le recomiendo que escudriñe en el hemisferio derecho de su mente (el creativo) y busque imaginativamente qué hacer. Es fundamental mantenerse activo y aprovechar el tiempo de la mejor manera posible.

En los talleres de administración del tiempo, reflexionamos que nuestro tiempo es nuestra vida.

Si usted pierde su tiempo, está desaprovechando su vida.

¡Muévase, haga abdominales, lea libros, esté (¡por fin!) más tiempo con su familia, escale montañas, camine por la playa o por su barrio, reencuéntrese con sus ideales o sus sueños...!

No se eche a ver televisión con una cerveza en la mano a esperar que alguien toque a su puerta para ofrecerle la oportunidad de su vida. Las oportunidades no aparecen: ¡se buscan! No existen los genios de la botella, sino solamente el genio de la inteligencia creativa que Dios y la vida nos regalaron.

El secreto del junco aplicado a cómo buscar y hallar trabajo

Y, por supuesto, siga revisando “Artes y Letras”, Laborum, Bumeran y las demás formas de hallar un nuevo empleo. Envíe su currículum. Pero hágalo de manera inteligente: no desperdicie su tiempo, porque estaría desperdiciando su vida. En el capítulo siguiente podrá ver cómo postular eficientemente a un trabajo.

II) Cómo postular con éxito a un trabajo

Conócete a ti mismo.

Sócrates

Aplique criterios de selección a los trabajos publicados

Aunque tenga disposición a mandar muchos currículos y comprenda el aspecto estadístico de la ley de la siembra y la cosecha, ocupe criterios de selección que le permitan tener variedad de postulaciones, pero sin perder su tiempo. Hay semillas que germinan en determinados tipos de terreno y no en otros. Además, si el aviso dice “arquitecto” y usted es ingeniero, estaría perdiendo el tiempo propio y haciéndoselo perder a quien va a recibir la postulación.

Es una cuestión de estadísticas, pero en cifras con criterios de atingencia. No se trata de mandar 200 currículos a avisos cuyos requisitos no cumplimos, sino a 200 que sí correspondan a nuestro perfil.

El mercado laboral chileno, pese a haber mejorado en los últimos años, todavía me parece bastante cerrado, poco moderno e inadaptado a cambios importantes que resultan palmarios. En efecto, cada vez es más frecuente hallar en ciertos puestos a trabajadores que no estudiaron precisamente para eso. Por ejemplo, ingenieros agrónomos como ejecutivos de cuentas de bancos, periodistas como ejecutivos de telemarketing o profesores vendiendo libros. No obstante, en una persistente rigidez, la mayoría de las empresas restringe su búsqueda a ciertas profesiones cuando publica los avisos.

La liberalización del mercado de carreras universitarias y la proliferación excesiva de universidades privadas ha logrado aumentar el nivel educacional de los trabajadores chilenos, pero tiene a muchos de ellos en labores muy lejanas a lo que inicialmente soñaron.

No pienso que esto sea necesariamente malo en sí. Estoy documentando mis observaciones solamente. Creo que el mercado global exige mucha mayor flexibilidad que antes en los campos de acción de los profesionales y que las posibilidades de carrera para la mayoría de ellos son mucho más variadas que antes. No sé si más valiosas, pero sí más variadas. Existen profesiones que se han convertido en un clásico de la flexibilidad, como la de periodista o la de ingeniero comercial. Lamento, eso sí, que, por el exceso de personas tituladas en estas materias, haya algunas que estén desempeñándose en cargos meramente técnicos cuando se supone que el rango que les da una profesión es el de profesionales. Pero hay periodistas que trabajan como

El secreto del junco aplicado a cómo buscar y hallar trabajo

encuestadores o digitadores, e ingenieros comerciales en los “teams” de modelos de las grandes marcas u ofreciéndose como locos para obtener un puesto en un reality.

De todas formas, existen profesiones que operan, más que otras, como gethos. Cuando renuncié a “El Mercurio”, donde me había desempeñado en mi profesión original (periodista), estuve durante harto tiempo buscando trabajo en publicidad. Era 1994 y 1995, y el mercado todavía no tenía un publicista debajo de cada piedra, así que yo verdaderamente creía en que me podrían abrir una puerta en un oficio que, a la sazón, me atraía más que el de periodista. Quería ser redactor creativo en alguna agencia de publicidad. Mi dechado era Santiago del Campo (Q.E.P.D.), quien, pese a ser periodista, detentaba un cargo ejecutivo en una importante agencia de publicidad. Lo curioso es que, simultáneamente con mi búsqueda, Del Campo volvió al rubro del periodismo como conductor de “Aquí en vivo”, donde me tocó trabajar con él en las lides de la noticia y donde aguanté apenas un mes abombando temas que en realidad no daban para tanto. En esa época, el programa iba todos los días y abordaba “a fondo” una noticia durante 25 minutos. Pero la mayoría de los días estábamos hasta las 11 de la mañana sin saber con qué diablos llenar 25 minutos de material al aire en un país donde no ocurrían muchas cosas interesantes, ni siquiera en el ámbito sensacionalista.

Paradójicamente, aunque no encontré trabajo como periodista–publicista, terminé, dos años después, como profesor de redacción creativa y de redacción creativa publicitaria, formando a profesionales en la materia en una de las más tradicionales escuelas del rubro: el DuocUC. Las vueltas de la vida... Y la flexibilidad que da la carrera de periodista.

Claro que sé que los periodistas tienden a ser igual de cerrados con los publicistas, a quienes a lo sumo se les permite ser columnista de opinión, pero no redactor de noticias. Es que si no los facultaran para escribir columnas sería demasiado discriminatorio, sobre todo pensando en que hasta a los malos políticos se les dan espacios de opinión.

Pero una cosa es que el mercado esté más abierto y otra es que nosotros, cesantes en busca de empleo, estemos dispuestos a malgastar el tiempo. Cuando le toque postular a un aviso formal, atégase a los requisitos establecidos. Si piden ingeniero civil y usted es ingeniero de ejecución, ¡no pierda el tiempo ni lo haga perder a otros! Si piden trabajador social y usted es sicólogo, ídem.

Simultáneamente, juéguesela el todo por el todo si lo que solicitan es un “profesional del área social” y su profesión cabe dentro de esa categoría.

Y, por favor, no caiga jamás en la tentación de mentir. Creo que pocas cosas pueden ser peores que ser descubierto siendo una persona deshonesto. Si no terminó su carrera, aclare cuántos años de estudios completó en ella, pero no afirme que egresó o se tituló. Lo mismo si está cursando un postítulo o un magíster. No es lo mismo ser magíster que candidato a ello.

En relación con su experiencia y sus logros, le aconsejo la misma honestidad. Hay muchas empresas serias que contratan a consultoras serias para seleccionar bien a su

El secreto del junco aplicado a cómo buscar y hallar trabajo

personal (sobre todo el de nivel ejecutivo o gerencial), y la seriedad implica corroborar las referencias y los antecedentes consignados en el currículum.

Defina adecuadamente sus pretensiones de renta

Una de las complicaciones al momento de postular a un nuevo puesto son las pretensiones de renta, ya que muchos postulantes no saben qué colocar. “¿Y si me tiro muy alto y no me pescan?”, “¿O si me tiro muy bajo que me contratan, pero por una porquería de plata?”. Efectivamente, este es un punto extremadamente sensible, que a usted lo puede dejar fuera de un proceso fácilmente o bien dentro de un trabajo en el que simplemente no está dispuesto a quedarse, pero que soporta con una falsa sonrisa para ponerse de inmediato a buscar otro. ¿Qué hacer entonces con las pretensiones de renta?

Una vez estaba por postular a un cargo de jefe de comunicaciones. Conversé con un colega periodista, Vicente Pérez, para que él, que había estado en cargos así y conocía a otros ejecutivos del rubro, me orientara sobre las pretensiones de renta.

Su respuesta fue esta:

–Tu renta tiene que ser lo que a ti te permita vivir bien.

¿Se da cuenta? El tema de las pretensiones de renta es sumamente relativo. ¿Cuánto es “bien” para usted? Hay jefes de comunicaciones que ganan una cantidad X, pero hay otros que ganan X multiplicado por 10.

Ahora, más allá de esta relatividad en las rentas, podemos barajar algunas orientaciones:

- 1) En caso de ser necesario por el nivel de dificultad del mercado (como en situación de crisis o retracción económica), defina nítidamente hasta dónde tiene disposición a bajarse en sus ingresos (en comparación con sus trabajos anteriores, pues su sueldo actual es cero). Me refiero a una disposición positiva, que incluya apretarse el cinturón, pero sin que eso implique apretárselo en el cuello.
- 2) Investigue el rango de sueldos que existe para cada cargo en particular, de manera de que sus pretensiones calcen con el mercado.
- 3) Redacte sus pretensiones como rango e indique que el monto específico dependerá “de las responsabilidades del cargo” o “de las posibilidades de desarrollo profesional dentro de la empresa”.
- 4) Manifieste que le atraen los desafíos y que la remuneración es, para usted, solamente uno de los aspectos por considerar. Diga que también valora los beneficios y otros matices. Exprese esto, obviamente, en el caso de que usted tenga disposición a pensar así. Si no es cierto y si lo único que usted considera en un trabajo es el cheque de fin de mes, no se engañe usted ni a los demás.

Redacte un currículum adaptado al cargo

En general, no sirven mucho los currículos *copy-paste*. Hay diferentes tipos de empleos, y en cada uno de ellos pueden valorar aspectos distintos de su perfil. Por eso, la sugerencia es redactar un currículum acondicionado para el cargo en cuestión. Si usted cuenta con un postítulo o un magíster, pero ahora está postulando a un cargo de menos pretensiones o más operativo, le recomiendo omitir información para no quedar fuera por estar “sobrecalificado”. Tal vez usted prefiera ganar un millón que nada, pero si ven que su currículum es para dos millones, lo más probable es que no lo llamen, pues pensarán que usted estará descontento en ese cargo y presto a cambiarse de empleo apenas se le presente la oportunidad. ¿Estarían estos potenciales empleadores muy lejos de la realidad?

Cuando encuentre trabajo, sea lo más honesto posible con su potencial empleador: ¿usted estaría aceptando el puesto porque de verdad le interesa o porque no ha hallado nada mejor? Si no sabe qué plantear, puede exponer algo como esto: “Todo trabajo es positivo en tanto me sirva como experiencia. También, en cuanto me permita hacer un aporte real a la empresa que me contrata”.

Y, cuando lo contraten, trácese en su fuero interno un plan claro en el tiempo. Por ejemplo, “estaré aquí equis cantidad de tiempo y buscaré tales logros y tales aprendizajes”. Y procure cumplirlo. La receta para cumplirles a los demás es aprender a cumplirse a sí mismo. Este plan es, primero, para usted, y solo en segundo lugar para ellos.

En una oportunidad no hice lo anterior y quedé súper mal parado. Fue vergonzoso: estuve en un empleo dos días, desesperado porque no me habían llamado aún de la empresa que yo sí quería y cuyo concurso aparentemente iba a ganar, pero no era seguro y se había postergado demasiado. Como no me llamaban, lo hice yo desde mi nuevo trabajo y apuré la respuesta, que fue positiva. Entonces mentí en el lugar donde estaba y les conté que desde la otra empresa me habían telefoneado, así que yo lo sentía mucho, pero por un compromiso previo con esa otra compañía debía irme con ellos.

Lamento mucho el enojo y la frustración que le provoqué a ese humilde y generoso pequeño empresario que había confiado en mí y a quien dejé a las pocas horas de que me hubiera dado la oportunidad de trabajar para él. Nunca he olvidado su demudado rostro cuando lo abandoné. Al menos no le cobré por mis inservibles servicios.

Me consuela saber que yo era más joven e inexperto y que, afortunadamente, de cada error que cometemos podemos aprender una enormidad.

Si el tiempo que usted planifica permanecer (o que más bien le planifican estar) son los clásicos tres meses a prueba, no se tome esto como algo negativo, sino como una práctica normal del mercado. Es probable que le cueste si es que usted ha estado en

El secreto del junco aplicado a cómo buscar y hallar trabajo

otros trabajos cinco, 10 o más años y siente que no tiene que demostrarle nada a nadie. Pero déjeme decirle esto: sí tiene que demostrarle todo a todos, porque en cada trabajo usted parte de cero. Ni siquiera sirve haber sido gerente en una empresa si ahora está de gerente (a prueba) en una empresa de otro rubro, o incluso del mismo rubro, pero simplemente una empresa distinta. Usted allí no es nadie aún, sobre todo si su última experiencia laboral es haber sido despedido, aunque le eche la culpa de ello, con toda razón, a la crisis.

Entrar en un trabajo nuevo es como una conquista. Es una tierra nueva, con todo un horizonte nuevo que se abre en ella para usted. Pero al igual que para conquistar a una pareja usted parte de cero, en un trabajo es tal cual. Puede que le dé lata ser un desconocido, pero en toda conquista lo somos.

Esos tres meses pueden ser muy positivos. No son solamente tres meses en que la empresa prueba a su nueva potencial adquisición, sino también en que usted prueba a su posible nueva empresa. Es como un pololeo antes de casarse. ¡Qué bien!: disminuyen las posibilidades de ambas partes de equivocarse y de generar una larga relación infernal.

En un mundo de relaciones laborales tan volubles, ¡viene muy bien probar antes de comprometerse a un proyecto de más largo aliento!

Redacte bien: en castellano, por favor

Salvo que se pida enviar el CV en inglés o en otro idioma, redáctelo en castellano. Pocas cosas pueden comunicar más siquiería que un currículum en inglés para la fábrica de salchichas La Gripe al Chancho. Lo mismo le sugiero para las entrevistas laborales.

En castellano, hay varias consideraciones por tener en cuenta:

- 1) **Evite abusar de los extranjerismos.** Usted no es mejor profesional porque sea un buen usuario de *software* que de programas. Tampoco lo es por tener *expertise* en vez de pericia o experiencia, ni menos aun por haber organizado *showrooms* con un *sponsor* en vez de exhibiciones con un auspiciador.
- 2) **Líbrese del dequeísmo.** Es incorrecto: “Pienso de que le interesará”. Es correcto: “Pienso **que** le interesará”, porque pensamos **algo**. Evite también el queísmo. Es incorrecto: “Se dará cuenta que mi experiencia es relevante”. En esa oración falta el “de”, porque nos damos cuenta **de algo**. Está correcto: “Se dará cuenta **de que** mi experiencia es relevante”.
- 3) **Use mayúsculas solamente cuando corresponda.** Si usted es de los que creen que plantar expresiones en mayúscula le da más peso a su perfil, es como los que piensan que hay que poner todo en negrita o subrayado. Sé que estas malas costumbres provienen de varias empresas, donde, partiendo por los cargos, se pone casi todo en mayúsculas. Lo curioso es que esto refleja, habitualmente, un criterio puramente discriminatorio. Existen muchos jefes que aseguran: “Los

El secreto del junco aplicado a cómo buscar y hallar trabajo

cargos se escriben con mayúscula”. La lógica aristotélica enseña que “Los cargos” quiere decir “Todos los cargos”. Pero pregúnteles a esos jefes cómo escribirían “secretaria” o “júnior”. Usted no es más importante ni mejor por haber sido “Jefe” que “jefe” ni por haber aumentado las “Ventas” que las “ventas”.

- 4) **Acentúe las mayúsculas y use tildes** siempre que corresponda. Pese a la desvalorización del idioma con la proliferación de Internet y del lenguaje chat, el castellano continúa teniendo acentos gráficos.
- 5) **No diga que tiene “basta” experiencia**, porque “basta” significa “burda, tosca, grosera”. Si la experiencia es amplia, es “vasta”. Así que... ¡basta del “basta”!
- 6) **Consigne “pretensiones” (con “s”) y no “pretenciones” (con “c”)**. Las primeras denotan sus aspiraciones. Las segundas remiten a “cualidades de pretencioso”, es decir, “presuntuoso, que pretende ser más de lo que es”.
- 7) **Evite extenderse demasiado**. Usted no tiene “más currículum” porque lo tenga redactado en 10 páginas que en tres.
- 8) **Evite formulismos**: PRESENTE, muy señor mío, de mi consideración, por medio de la presente, el motivo de la presente, sin otro particular, sin nada más que agregar, espero que tenga a bien... Absténgase de estas fórmulas añejas que no comunican nada. Escriba como habla (pero sin garabatos).
- 9) **Sea moderno**: diga “currículo” o “CV” en vez de “currículum vitae”. El latín ya se perdió. Ahora el desafío es no matar el castellano.

Considere su experiencia como un arma de doble filo

Es palpable que la mayoría de las empresas todavía pide X años de experiencia de tal o cual tipo. El paradigma de los años de experiencia como sinónimo calidad y predictivo de buen desempeño futuro sigue en pie. Pero tenga cuidado, porque el mercado va en evolución y las empresas también. Ya hay algunas que se están dando cuenta de que la experiencia es un arma de doble filo. Existen países completos que se están percatando de eso. Ya no se elige necesariamente a los mayores (con más experiencia) asumiendo que son los mejores.

Yo mismo, como consultor, estoy recomendando a algunas empresas mirar con recaudo los años de experiencia. Y no soy de quienes reniegan de los viejos. ¡Todo lo contrario! Soy nieto de un hombre que falleció a los 94 años y que me enseñó muchísimo cuando ya estaba jubilado: desde caminar hasta la importancia de la rectitud y la responsabilidad. En Consultora Proactiva, que dirijo, uno de los pilares de trabajo es lo que hemos bautizado como “maduración laboral”, que incluye la gerontología laboral, tema en pañales, pero que estamos abordando con uno de los médicos geriatras y de adultos más connotados del país: el doctor Rubén Alvarado Vera.

Creo en el valor de la experiencia que se les reconoce a los ancianos en las culturas orientales. Confío en la experiencia como indicio de sabiduría. Sin embargo, también opino que la sabiduría está en saber que no se sabe y, por lo tanto, lo que más valoro de la gente con experiencia es que se muestre sabia: su capacidad para estar

El secreto del junco aplicado a cómo buscar y hallar trabajo

constantemente aprendiendo y desaprendiendo. En otras palabras, valoro mucho a los viejos choros, pero no tanto a los viejos mañosos. Y creo que en Chile, tristemente, en numerosos casos los “años de experiencia” reflejan no sabiduría, sino anquilosamiento y eternización de prácticas –y, por ende, paradigmas– inadecuados. Y, cuando hablo de “viejos mañosos”, no aludo necesariamente a personas cercanas a la tercera edad o a punto de jubilar, sino a personas de cualquier edad (normalmente más allá de los 40), que se llenan la boca de frases como: “Uno ya sabe de eso, pues, si lleva una porrada de años haciéndolo”, “A mí no me vengan unos jovencitos de 20 años a cambiar las cosas”, “A uno deberían preguntarle cómo hacer las cosas, porque uno ya tiene experiencia. Ya sabe, pues, si no nació ayer”.

Yo les consultaría:

- ¿De qué sirve la experiencia acumulada si se están haciendo mal las cosas?
- ¿Cantidad de años es lo mismo que **calidad** de años?
- ¿Por qué seguimos anclados en una mirada más cuantitativa que cualitativa de la vida?

Voy a detenerme en este punto porque lo considero muy polémico y muy fundamental. De hecho, ya lo he abordado en algunos talleres y ha generado cierto revuelo.

Me he encontrado a un montón de viejos choros, que están en permanente renovación y crecimiento, y con un montón de jóvenes que creen que aprendido en la universidad es poco menos que la palabra de Dios.

En otras palabras, lo que me molesta es la gente que se achata y que deja de crecer, más allá de la edad que lleve en el cuerpo.

Creo que la visión de la experiencia debiera ser cualitativa: orientada a los logros y los aprendizajes. Para mí, una persona de verdadera experiencia es la que se ha equivocado muchas veces y aprendido de los errores; la que sabe que nunca realmente se sabe; la que se actualiza permanentemente; la que se autocuestiona y se autocritica metódicamente; la que, aun habiendo conseguido realizar las cosas bien, se empeña en hacerlas siempre mejor.

La experiencia es una cuestión en movimiento, en permanente evolución. No es la repetición, hasta el cansancio, de lo que se viene haciendo desde hace años. Experiencia no es haber vivido el mismo año varias veces, sino haber tenido vivencias distintas y haber sacado un aprendizaje de todas ellas.

Para mí, vale más la experiencia de un ejecutivo de 30 años que reconoce todos sus errores que la de uno de 50 que cree que se las sabe todas. Ahora bien, si me encuentro con uno de 60 que es un viejo choro, que ha vivido intensamente, siempre creciendo, sin delirio de grandeza, sino con alma de niño, ¡a ese voy a contratar! Tendrá, más que cantidad de años, calidad de años.

El secreto del junco aplicado a cómo buscar y hallar trabajo

Conozco una empresa que generó toda una fuerza de ventas telefónica compuesta solamente por personas de la tercera edad. ¡Bien! Ojalá otros empresarios se sumen al cambio en este sentido y logremos más temprano que tarde valorar a los viejos choros.

La visión cualitativa de los negocios es la que les recomiendo a varios de mis clientes cuando percibo que están pegados en los “X años de experiencia”. Les explico que, si se encuentran con una persona de muchos años de experiencia haciendo las cosas mal y siempre igual, son muchos años de una mala y estática experiencia. ¿Cómo se le podrá enseñar? ¿Qué aporte podrá realizar? ¿Cuánto tendremos que desgastarnos intentando que cambie si ella por sí misma no lo ha conseguido?

La experiencia, evaluada como sinónimo de tiempo, es un arma peligrosa.

Si fuera cierto que la experiencia medida en años es un pronóstico de éxito, las empresas más exitosas serían siempre las más antiguas y los políticos como Bush serían mejores que aquellos como Obama.

Pero el mundo está atestado de casos que nos demuestran lo contrario.

Insisto en que no estoy contra los viejos verdaderamente sabios, sino en contra de la opinión de las personas que creen que son los años los que traen la sabiduría, cuando en realidad ella proviene de un espíritu permanentemente joven, inexperto y que se autorreconoce débil y supinamente ignorante.

En la mayoría de las organizaciones hay quienes protestan por los “viejos mañosos a quienes ya nada ni nadie va a cambiar”. Y ojo, que hay “viejos mañosos” de treinta y tantos años. Que no le pase a usted caer en la categoría de “viejo mañoso” y, menos aun, de “mañoso y terco”.

A propósito de la frase “a quienes ya nada ni nadie va a cambiar”, juzgo que, efectivamente, nada ni nadie puede cambiar a nadie. El único capaz de originar su propio cambio es uno mismo. Por lo tanto, si usted quiere cambiar cualquier característica propia, es cuestión de que comience por decidirlo. Para no convertirse en un viejo mañoso o no permanecer siéndolo, la primera característica por cambiar es la aversión al cambio. Luego vienen la pedantería y la porfía.

Si quiere destacar algo de su experiencia en su currículo, enfóquese en sus funciones o sus logros y no en el tiempo en que “estuvo” en un cargo. Siento que en el mercado laboral del siglo 21, aunque usted no lo crea todavía, en lo que a experiencia se refiere valdrá más la calidad que la cantidad.

Incluso puede ser recomendable omitir cierta experiencia en nada relevante para las funciones a las cuales está postulando. Por ejemplo, la práctica profesional en caso en que la haya realizado en un área completamente desconectada con su actual postulación.

El secreto del junco aplicado a cómo buscar y hallar trabajo

Destaque sus funciones o sus logros

Antes, hace unos 20 años, los currículos eran una lista de cargos con los años que estos habían durado.

Actualmente, la tendencia es a destacar funciones, logros o ambos. Pero ojo, que se trata de des-ta-car, o sea, no asentar todo, sino lo más relevante. ¿Para quién? Puede ser un poco para usted (si algo le costó o lo llena de orgullo), pero principalmente para otros. ¿Quiénes? Sus potenciales empleadores. Pero, como usted no los conoce, puede ser difícil ponerse empáticamente en las opiniones de ellos. ¿Qué hacer entonces? Basarse en lo que otros han valorado: ¿qué de lo que usted hizo en sus cargos anteriores les vino especialmente bien a sus jefes, sus pares o sus subordinados? ¿Qué llevó a otros a regalarle felicitaciones? Tal vez usted piense: “Es que nunca me han felicitado por nada”. Pero haga memoria. ¿No será que se está subvalorando, porque usted creía merecer más congratulaciones? Si ya hizo memoria, pero no recordó nada, no veo más camino que la intuición: de todo lo que usted ha realizado, ¿qué podría ser lo más relevante para quienes buscan a un nuevo trabajador?

Ahora debe determinar si referirse más bien a sus funciones, sus logros o ambos. ¿Cómo? Con criterios de exigencia. ¿Qué era lo más exigente? ¿Las funciones? ¿Solamente pueden ser realizadas por muy pocas personas? ¿O muchos las podrían efectuar con el mismo nivel de calidad?

Si las funciones no eran demasiado exigentes en sí, pásese a los logros. ¿Qué resultados de sus funciones fueron especiales? ¿O a qué resultados relevantes a nivel corporativo o al menos de su área de trabajo colaboraron sus propios resultados en forma evidente?

Tal vez sea apropiado destacar funciones y logros, pero siempre con criterio de “experiencia relevante”. Tal vez para usted ha sido importante todo lo que ha hecho. Pero... ¿lo sería para otros?

Considere la importancia de las referencias

Sean funciones, logros o ambas, asegúrese de que está consignando únicamente información que podría ser corroborada si en el cargo al cual postula le pidieran o le exigieran referencias.

Cada vez más, las referencias se han convertido en un aspecto fundamental que toman en cuenta las empresas que buscan personal. Ahora ya no solicitan únicamente referencias, sino más bien “referencias comprobables”.

Si usted se fue medio peleado con esos potenciales “padrinos” o despotricando interiormente contra ellos si fueron quienes decidieron su despido o se lo comunicaron, ¡piense positivo! Corrientemente, los ejecutivos chilenos tienden a ser buena onda con la

El secreto del junco aplicado a cómo buscar y hallar trabajo

gente que trabajó para ellos. Salvo, por supuesto, que el funcionario en cuestión haya sido un ladrón, un acosador o una persona completamente antisistema.

Le recomiendo, por lo tanto, ubicar a esos ejecutivos y preguntarles si estarían dispuestos a dar referencias que a usted le permitieran ubicarse en otra organización. Si la respuesta fuera negativa, simplemente agradézcales de todas formas, pero evite, si puede, incluirlos. Si hay un sicólogo de selección que está cateteándolo para que usted le pase referencias de tal o cual puesto (del cual usted se fue con la cola entre las piernas o arrancando por no soportarlo), procure ubicar a algún ejecutivo que haya guardado una opinión positiva de usted. Y si nadie la tenía, bueno: asúmalo y analice en profundidad sus propias fortalezas y debilidades.

Autoconozca con toda conciencia sus fortalezas y sus debilidades

El binomio fortalezas + debilidades se usa en el ámbito de la gestión organizacional como parte del célebre análisis FODA. Las fortalezas y las debilidades se refieren a la dimensión interna de la organización: para qué cosas hemos sido buenos y para qué cosas hemos sido malos. Las oportunidades y las amenazas se refieren a la dimensión externa de la organización: si miramos a nuestra competencia, al entorno o al mercado en general, ¿qué oportunidades y qué amenazas tenemos para seguir desarrollándonos apropiadamente?

Este análisis se puede aplicar también a un equipo de trabajo o a una persona en particular. Si usted, cada cierto tiempo, se autoaplica un análisis FODA, aumenta enormemente sus posibilidades de crecer como persona y profesional y, por supuesto, en sus resultados.

En este artículo nos centraremos en las fortalezas y las debilidades, por ser estas las que afloran normalmente en una entrevista laboral.

Si a usted le carga que un sicólogo a quien conoce desde hace 30 minutos llegue en la entrevista a la complicada pregunta por “las fortalezas y las debilidades que tiene usted”, lo animo a tomárselo con Andina, porque esta práctica de los entrevistadores –sea agradable o desagradable– es cada vez más frecuente.

Muchos postulantes, con esa sola posibilidad, se ponen muy nerviosos y cavilan: “¿Y si digo fortalezas que para este tipo son algo normal?”, “¿Y si confieso esa debilidad que tengo y resulta que eso me deja fuera de carrera?”. Algunos se complican más aun: “¿Qué es eso de las debilidades? ¿No se supone que acá buscan a gente fuerte? ¿Por qué quieren saber mis defectos o qué hago mal?”.

¿Qué le puedo decir? Que todos los seres humanos tenemos debilidades. Eso es normal: ¡nadie es perfecto! Y, aunque parezca juego de palabras, esta es una gran verdad: una de las mayores debilidades es la escasa capacidad para reconocer las propias debilidades.

El secreto del junco aplicado a cómo buscar y hallar trabajo

La autocrítica de las personas es, comúnmente, muy exigua. Y lo mismo corre a nivel de pareja, de equipo de trabajo o de organizaciones. ¡Es lógico!: las parejas, los equipos y las organizaciones están conformados por personas.

Pero muchas organizaciones están descubriendo la importancia de la autocrítica y, en consecuencia, están reclutando personas que tengan un mínimo de autocrítica: la de ser capaces de reconocer en sí mismas al menos un par de debilidades.

¿Cómo encontrar las propias debilidades?

Aquí hay algunos caminos:

- 1) **Recuerde cosas que le han dicho directa o indirectamente**, que fueron sencillamente una sabia crítica pero que a lo mejor usted subvaloró al entenderlas como un ataque personal. Pregúntese cuáles de esas cosas que le han planteado se las dijeron distintas personas y en diferentes oportunidades. Cuando el río suena, es porque piedras trae.
- 2) **Pregúnteles a sus compañeros o excompañeros de trabajo**. Pídaselo como un favor y acláreles que requiere que sean completamente sinceros: que le hablen sin pelos en la lengua y que lo pongan a usted contra el paredón sin miramientos. Que usted les agradecerá su valiosa sinceridad.
- 3) **Hágase un examen de conciencia**. Formúlese preguntas como estas:
 - a. ¿Qué actitudes de las que tuve en mis anteriores trabajos podría mejorar?
 - b. ¿Qué conocimientos me falta adquirir?
 - c. ¿Qué habilidades o competencias me falta por desarrollar o fortalecer?
 - d. ¿Qué malas prácticas o mañas debiera dejar?
 - e. ¿Qué tareas realizo mal o deficientemente?
 - f. ¿A qué tipo de labores les saco el quite aunque tenga que hacerlas y yo sepa que son parte esencial de mis funciones?
 - g. ¿Qué me falta para ser un mejor líder de mí mismo?
 - h. ¿Qué cosas me desmotivan?
 - i. ¿Qué debiera mejorar como trabajador en equipo o en mis relaciones con los demás?
 - j. ¿En qué cosas pierdo el tiempo?
 - k. ¿En qué cosas me distraigo más de la cuenta?

En fin... Las preguntas de autoconocimiento y autocrítica pueden ser muchas. Quien no tiene el hábito de realizarlas ya ganará bastante aplicándose un tercio de esta lista.

Nunca diga: “Este es mi carácter”

Las debilidades no tienen nada de malo. Son una oportunidad de crecimiento. Quien más mejora en la vida es quien, autocríticamente, es capaz de encontrar adónde le aprieta el zapato y dejar de culpar a las circunstancias por sus fracasos o sus defectos. Una

El secreto del junco aplicado a cómo buscar y hallar trabajo

debilidad podría ser mala solamente en tanto nos hacemos los tontos con ella y no la reconocemos. Pero, cuando la asumimos y la consideramos un motivo de mejoramiento, esa debilidad tiene grandes posibilidades de disminuir. Y, con un apropiado plan de acción, podría desaparecer por completo e incluso ser remplazada por la fortaleza correspondiente.

Los seres humanos somos los seres más inteligentes del planeta. La inteligencia es la capacidad de aprender de los propios errores. La inteligencia es la capacidad de disminuir las debilidades y de convertirlas en fortalezas.

La única manera de superar una debilidad es reconocerla, vale decir, darse cuenta. El reconocimiento es el primer paso hacia el mejoramiento. Quien no asume sus defectos, nunca los superará.

El acto de reconocimiento no sirve de mucho si decidimos emplearlo como una excusa: "Yo soy así, ¡y así me tienen que aguantar no más!". He escuchado y leído más de una vez este consejo: "Nunca digas este es mi carácter". Todos tenemos una manera de ser, pero ella no puede transformarse en una excusa para que los demás deban soportarnos. Aceptarnos, sí, pero no soportarnos. Si nuestra debilidad afecta negativamente a otras personas, ¡aboquémonos cuanto antes a un plan de mejoramiento!

Cuando tomamos la debilidad como una oportunidad de mejoramiento y sabemos que esa debilidad puede afectarnos negativamente en nuestra labor, superarla ya no es no es una mera posibilidad, sino una decisión inteligente y una valiosa inversión para el desarrollo profesional.

Intente ser objetivo y sincero

Si usted piensa que reconocer una debilidad podría dejarlo fuera de esa postulación laboral que tanto le interesa, vuelvo a mi insistente consejo de la honestidad: las organizaciones están valorando cada vez más a las personas honradas. No se puede ser honesto con los demás si no somos, primero, francos con nosotros mismos. Y no puede ser honesto consigo mismo quien se hace el tonto con sus debilidades.

Claro que podría perder su posibilidad de trabajo al reconocer esa debilidad, ¿pero acaso no le parece más inteligente perderla de inmediato que un par de meses después? ¿No considera inadecuado sobrevenderse y que después la realidad demuestre que usted no tenía las capacidades idóneas para el desafío en cuestión? Una cosa es creer en sí mismo, en sus actitudes y sus capacidades, y otra muy distinta, autoengañarse y engañar a quienes tendrán la dura misión de evaluarnos más temprano que tarde.

Y, por favor, no caiga en la niñería siguiente, en la cual hemos caído muchos en algún momento de nuestra carrera laboral: la de mencionar como supuestas "debilidades"

El secreto del junco aplicado a cómo buscar y hallar trabajo

características que el otro pudiera ver como positivas. Por ejemplo, hay quienes, cuando se les preguntan sus debilidades, declaran bobadas como estas:

- “Soy demasiado trabajador. Me cuesta controlarme. Doy mucho más de lo que me piden, y eso a veces me genera estrés”.
- “Soy demasiado perfeccionista. Me gusta hacer las cosas demasiado bien y eso a veces les molesta a los otros, a los menos eficientes”.
- “Soy demasiado autoexigente”.
- “Soy demasiado honesto”.
- “Soy demasiado bueno o ingenuo”.

Yo mismo sostendré más adelante que el exceso de una virtud puede convertirse en debilidad. Pero seamos honestos de verdad: cuando decimos “Soy demasiado honesto, autoexigente o perfeccionista”, difícilmente estamos pensando esto como una debilidad, sino que queremos mostrarnos como un trabajador por sobre el promedio y una persona que, por destacarse, es mirada con envidia por los demás.

Pero los seleccionadores de personal están cada vez más duchos y ya se han topado demasiadas veces con estos supuestos “demasiado”.

Cuando le digo a usted “debilidades”, me refiero a aspectos como estos:

- “Me cuesta el orden. Soy más bien al lote”.
- “No he aprendido todavía a definir prioridades”.
- “No administro bien mi agenda. Suelo perder mi tiempo”.
- “Me desconcentro fácilmente”.
- “Soy muy llevado a mis ideas. En realidad, soy re–porfiado”.
- “Hago lo que me piden solamente cuando estoy convencido de que es lo mejor. Si no, no lo hago”.
- “Me desmotivo fácilmente en trabajos rutinarios”.
- “Me cuesta trabajar en equipo, sobre todo con cierto tipo de personas”.
- “Me carga atender a los clientes”.
- “En realidad, nunca he trabajado bajo presión, así que no sé cómo funcionaría en este trabajo”.
- “En verdad, no sé hasta qué punto pueda ser autónomo, porque estoy acostumbrado a que me digan qué hacer, cómo y en qué plazo”.
- “Necesito que me estén motivando permanentemente”.

Creo que muchos grandes fracasos (y no solo profesionales, sino también personales) se eludirían si fuéramos más francos y autocríticos. Le diríamos a nuestra nueva o potencial pareja algo como esto: “Te aclaro que yo tengo varios defectos, ah. Uno es este, otro es este otro y el tercero es aquel. Dime, por favor, qué te parecen estos defectos, porque quiero mostrarme tal cual soy y quiero formar una relación madura y basada en la verdad. ¿Me aceptas así? Yo también quiero saber tus defectos para determinar si estoy dispuesto a aceptarte como realmente eres”.

El secreto del junco aplicado a cómo buscar y hallar trabajo

Cuánto cambiarían las cosas, ¿cierto? Tal vez muchas relaciones no empezarían, pero, gracias a eso, tampoco terminarían. ¿No queremos acaso que las relaciones que comencemos no acaben? Lo que bien empieza... bien continúa. Sé que con esto rompo prácticas y paradigmas. Pero para eso estamos las personas disruptivas, que es simultáneamente, una de mis debilidades (a juicio de algunos) y una de mis fortalezas (a juicio de otros).

Provoco. Cuestiono. Remuevo conciencias. Dejo que otros me la remuevan. Como resultado, ayudo a generar cambios. Por eso llegué a trabajar en forma independiente y a ser consultor. Ser disruptivo es ser cuestionador y a veces incluso anti-sistema. Esta característica, que me trajo serios problemas en algunos puestos como asalariado, tiende a ser altamente valorada en el mundo de la consultoría, donde las organizaciones están ávidas de nuevos enfoques que les permitan generar realmente los cambios que necesitan para ser más exitosas. Depende del ámbito, entonces, una debilidad puede ser vista como una fortaleza o viceversa.

Tenga cuidado, porque debilidades y fortalezas son relativas

Hay dos sentidos complementarios en que una debilidad puede ser una fortaleza y viceversa:

- 1) **La realidad es subjetiva, pues se basa en las percepciones y las opiniones.** En razón de eso, lo que alguien considera una virtud puede ser perfectamente considerado un vicio por otro. Esto se aplica sobre todo a diferentes organizaciones, aunque pertenezcan al mismo rubro. Incluso puede ocurrir en una misma organización en distintos momentos de su evolución, y para qué decir cuando cambian a los líderes, pues es normal que cada uno llegue con un enfoque disímil.
- 2) **Toda fortaleza, llevada al extremo, puede convertirse en debilidad, y viceversa.** Es lo que ocurre con las actitudes. Por ejemplo, la perseverancia puede convertirse en tozudez, la paciencia en flojera, la creatividad en falta de un rumbo claro... Incluso la actitud positiva, tan repetidamente recomendada, puede transformarse en estupidez o al menos en ingenuidad. Una crisis, por ejemplo, cuando efectivamente se suscita, nos va a exigir algo más que mentalizaciones como: "Ya va a pasar el temporal" o "Todo va a resultar bien". Si el temporal está acechándonos o ya nos está lloviendo sobre mojado, probablemente lo inteligente sea guarecerse al menos en algunos aspectos. Y eso de que "Todo va a resultar bien", ¿por qué va a ocurrir en tiempos de crisis si no ocurre en tiempos "normales"? No olvidemos que la vida es siempre yin y yang, oscuridad y luz, dolor y placer, pena y alegría. Que yo piense demasiado en positivo que no vendrá el temporal o que no me voy a resfriar con él no garantiza para nada que no voy a morir de pulmonía. La actitud mental positiva excesiva o desconectada de la realidad puede parecerse mucho a una actitud suicida.

El secreto del junco aplicado a cómo buscar y hallar trabajo

Debido a las dos consideraciones anteriores, usted debiera tener mucho cuidado al calificar alguna característica personal como fortaleza o debilidad.

¿La creatividad es una fortaleza o una debilidad? Depende. ¿Estamos dentro del marco de una organización más bien creativo–innovadora o más bien lógico–operativa?

¿La capacidad de pensamiento estratégico es una fortaleza o una debilidad? Depende. ¿Estamos analizando el cargo de un general o el de un soldado? Al soldado no le corresponde desarrollar pensamiento estratégico, sino capacidad de alinearse con las órdenes superiores.

La relatividad del tema es patente.

¿Qué hacer entonces?

Investigue lo que quieren las empresas y autoconózcase

Según el tipo de aviso laboral o por otras averiguaciones que pueda usted efectuar al respecto, más una cuota de intuición, intente captar qué clase de organización es la que está buscando gente. Básele también en el lenguaje del aviso. ¿Hablan allí de tolerancia al trabajo bajo presión? Si la respuesta es sí, pregúntese si usted tiene esa fortaleza o esa debilidad. Si, para usted, el trabajo bajo presión es una estupidez, porque considera que las cosas deben ser bien pensadas y le gustan más la reflexión y el pensamiento estratégico, ¿valdrá la pena postular? Tal vez no. Quizás sí, en caso de que usted quiera probarse a sí mismo en un nuevo reto. Pero, si este último es el caso, de todas formas no mienta. Si aborrece la presión, no cometa la torpeza de comunicar, en la entrevista, algo como esto: “Siempre me ha gustado el trabajo bajo presión. Me encanta la adrenalina. Si no hay estrés, para mí el trabajo no es trabajo”. Es posible que logre engañar a los seleccionadores, pero los hechos, tarde o temprano, dirán más que sus palabras.

Afortunadamente, la mayoría de las veces las organizaciones revelan, en sus avisos, lo que consideran fortalezas. Exponen si buscan a un trabajador “creativo, propositivo y autónomo” o uno “ordenado y que sepa alinearse al estilo de la organización”. Si usted ya se conoce bien, tendrá más seguridad para postular a uno u otro. Para dos perfiles distintos, ¿se busca a dos personas diferentes! No a la misma.

Yo al principio no comprendía esto, y postulaba a cuanto aviso hubiera relacionado en algo con mi perfil. A un periodista se le enseña, en la universidad, a encontrar relaciones donde no las hay.

Quería un trabajo y me autoconvencía de que ese trabajo era para mí. Y muchas veces, aparentemente, lo era. Pero también me pasó en muchas ocasiones que simplemente no. El papel resiste mucho, y no siempre los avisos reflejan la realidad. Los currículos, tampoco. Creo que, incluso, gané algún concurso de un trabajo que, en verdad, no era para mí. Me faltaba autoconocerme.

El secreto del junco aplicado a cómo buscar y hallar trabajo

Con el tiempo, gracias al maravilloso método del ensayo y error, aprendí a no tratar de ser contratado si yo de verdad no estaba cien por ciento seguro de que mi perfil calzaba con el requerido.

Creo que es maravilloso cuando postulamos a un trabajo sintiéndonos con el poder de ser nosotros mismos los que aseguramos: “Lo siento, pero este trabajo no es para mí”. Cuando aprendí a hacerlo, me sentí más libre. Me acuerdo como si fuera ayer. Yo ya tenía claro que mi perfil era ser creativo y propositivo, porque me aburro haciendo siempre lo mismo o efectuando simplemente lo que me dicen, cuando lo que a mí me viene bien es estar permanentemente innovando y aplicando ideas para mejorar la gestión o los resultados. Se trataba, en esta oportunidad, de un cargo de gerencia de *marketing* en una empresa oriental de gran renombre. Yo esperaba que calzara por completo con mi perfil. Pero quien habría sido mi jefe me rayó la cancha durante la entrevista, cuestión que nunca terminaré de agradecerle. Me explicó: “La persona de este cargo ha cambiado tres o cuatro veces en un año. Se requiere más bien un implementador, porque aquí se hace lo que el gerente coreano dice”.

“¡Fantástico!”, contesté yo. “El cargo no es para mí”.

A lo mejor algunos pensarán que cometí la torpeza de ser honrado y preferir seguir sin un empleo fijo y sin un buen sueldo. Pero lo cierto es que llegué a esta visión después de muchos tropiezos.

Debemos ser felices en nuestro trabajo en vez de estar, con la empresa, en una relación incómoda, improductiva y sin mucho futuro: estar mutuamente soportándose, pero sin nada de amor en medio.

¿Qué es la vida sin amor?

Por desgracia, dada la subjetividad de la naturaleza humana, se da también otro fenómeno: no todos entienden lo mismo por los mismos conceptos. Entonces, no siempre basta cuando en el aviso consignan una característica. Tal vez los potenciales empleadores interpreten una cosa y usted, una completamente distinta. Por ejemplo, ¿qué es el trabajo bajo presión? Tal vez usted es capaz de trabajar intensamente, en pos del cumplimiento de metas, y en medio de un gran estrés, pero a las 19:00 se desconecta y se relaja. ¿Qué tal si en la empresa en cuestión consideran que el trabajo bajo presión consiste en estar conectado por localizador y celular durante las 24 horas y de lunes a domingo? ¿Tendría usted disposición a tolerar ese tipo de estrés?

Por lo tanto, le recomiendo que, en la entrevista, se dé un espacio para preguntar usted también y no solamente responder como pollito los requerimientos de su entrevistador. Téngase autorrespeto y autoestima: recuerde que no solamente la empresa está seleccionando a una persona, sino que usted también está seleccionando a la empresa a la cual le va a destinar más horas de vigilia que a toda la gente a quien ama.

El secreto del junco aplicado a cómo buscar y hallar trabajo

Cada vez más, en las entrevistas de selección de personal le dan espacio al postulante a preguntar. ¡Aprovéchelo! Y, si no se lo ofrecen, consulte si es posible realizar algunas preguntas para aclararse usted acerca de su postulación. Tiene pleno derecho a saber si usted es para el cargo y si el cargo es para usted. Las relaciones, en la vida, debieran ser mutuamente beneficiosas. Usted no se entrega tan fácil, porque se respeta y se valora.

Reconozca sus debilidades como la base para crear confianza y autoconfianza

Uno de los clientes a quienes más estimo es un alto ejecutivo, director y gerente general de varias empresas. En un taller de inducción de su gente a una de sus nuevas empresas, guíé un ejercicio en que todos los participantes debían referir, ante los demás integrantes del nuevo equipo, sus debilidades. Los empleados se sorprendieron con el nivel de autocrítica del gerente. Los nuevos trabajadores, todos con el nivel de ejecutivos comerciales, estaban fascinados con su nuevo gerente general: una persona capaz de mostrar tanta humildad, y más encima a unos recién llegados. Algunos casi se sentían como en el cielo en la tierra, pues era primera vez que se encontraban con un gerente tan autocrítico. De hecho, este líder mencionó muchas más debilidades propias que las que fueron capaces de mencionar los nuevos ejecutivos acerca de sus propias personas.

Les expliqué que la confianza es la base del trabajo en equipo y que ella se da principalmente en personas capaces de reconocer sus errores y de evitar estar culpándose mutuamente. Pero les aclaré que los conflictos son parte esencial del trabajo en equipo y que, si ellos querían convertirse en un buen equipo, tendrían conflictos ya en el corto plazo, porque es la confianza la que permite los conflictos (tanto que se produzcan como poder superarlos) y es precisamente cuando no sentimos confianza unos en otros que nos hacemos los tontos con los conflictos.

A los dos o tres meses, ya estaban experimentando fuertes conflictos dentro de su equipo, pero, afortunadamente, gracias a las relaciones de confianza y a ciertas técnicas de trabajo en equipo, han salido adelante.

Un año después, todos los miembros del equipo seguían valorando contar con un gerente a quien calificaban de “tan humano y tan buena persona”. Y el hombre lo único que estaba haciendo es lo que todos debíamos recordar: somos todos seres humanos, y, como tales, somos una suma de fortalezas y debilidades. Debemos convivir con ellas y, para eso, desarrollar la capacidad de ponerlas sobre la mesa y mostrarnos tal cual somos: sin máscaras, sin silencios, sin autocomplacencia, sin cobardía.

Admitir las debilidades y los errores genera confianza. Y la confianza es la base de las relaciones humanas, considerando las de un equipo como un simple ejemplo más, pues también sucede en las relaciones de pareja, las de padre e hijo y todas las demás.

El secreto del junco aplicado a cómo buscar y hallar trabajo

Evite ser autoflagelante

Cuando vamos aprendiendo a descubrir o reconocer nuestras propias debilidades, se puede producir un fenómeno peculiar, que quizás espante a más de alguno: ¡comienzan a aparecer nuevas debilidades! En rigor, no es que aumenten en sí mismas, sino que, como usted tendrá una mayor autoconciencia, podrá captar aspectos que antes no percibía. Entonces, debilidades que aparentemente no existían, afloran ante sus ojos con nitidez. Es un fenómeno que le recomiendo tomarse con actitud positiva: ¡es fantástico no terminar nunca de crecer!

Cuando somos capaces de mirar descarnadamente nuestras debilidades, dejamos de ser autocomplacientes y podemos entrar en el camino del mejoramiento continuo. Pero corremos un serio peligro, y por eso es que quiero detenerme en este sensible punto: se nos puede empezar a pasar la mano. Así como la autoestima puede tener un límite difuso con la egolatría, la autocrítica puede trocarse, si no la sabemos aplicar bien, en autoflagelación.

Hasta ahora he hablado de autocrítica como la autoconciencia de nuestras debilidades, pero solamente porque este es el concepto más recurrente de la autocrítica. Solemos tomar a la crítica como sinónimo de lo malo y a la autocrítica también. Sin embargo, creo que la aplicación apropiada de la autocrítica incluye también la dimensión positiva. Ser apropiadamente autocrítico es, entonces, tener autoconciencia tanto de las fortalezas como de las debilidades. Y es percatarse de las fortalezas lo que más puede ayudarnos a no caer en la autoflagelación.

Entonces, la secuencia de trabajo en las debilidades es esta:

- Autoexaminarse o estar abierto a la crítica.
- Reconocer la debilidad. No ser autocomplaciente, pero tampoco autoflagelante.
- Trazarse un plan de acción para mejorarla.
- Sensibilizarse frente a “nuevas” debilidades.
- Seguir en mejoramiento continuo.

Mientras más sabemos, más sabemos que no sabemos. Mientras más debilidades convertimos en fortalezas, de más debilidades tomamos conciencia. Mientras más avanzamos en la vida, más lejos estamos de la perfección. Mientras más retos hemos abordado con éxito, más desafíos nos presenta la vida. Mientras más damos, más se nos exige.

Pero también... Mientras más damos sin esperar nada a cambio, y mientras más agradecidos somos con lo que se nos ha dado, más se nos da. Es uno de los secretos de la vida.

Hay períodos de arado, de siembra y de cosecha. Su vida es como un campo. Habrá momentos en que tendrá que arar y otros en que deberá sembrar. Si no, será imposible

El secreto del junco aplicado a cómo buscar y hallar trabajo

que se ponga a cosechar. Y usted también es su propio campo. Deberá trabajar en sí mismo: ararse, sembrarse y cosecharse. Y vendrán tempestades. ¡No lo dude! Y vendrán sequías. ¡Tampoco lo dude! Son crisis. Son circunstancias adversas.

Pero todo ser humano tiene la posibilidad de ir desarrollando su proactividad para ponerse sobre esas circunstancias y continuar con la frente en alto, como el junco, que se dobla, pero siempre sigue en pie.

Cuando siente que ya lo ha dado todo y ya no quiere dar nada

Hay ocasiones –más de las que quisiéramos– en que lo que pase o no pase en su vida depende mucho más de otros que de usted. Quizás tienda a pensar, por ejemplo, esto: “No se puede seguir adelante con esta gente. ¡Ya me cansé!”. Y, acto seguido, sienta que actitudes tan trascendentales en nuestra vida, como la perseverancia y la paciencia, no sirven para nada porque los otros los que nos tiran hacia abajo.

Le reconozco su pleno derecho a sentirse así. Les ha sucedido a muchas personas, incluyéndome. ¿Qué le puedo sugerir? Aplique proactividad. ¿De qué manera específicamente? Así: tome una decisión valiente entre estas alternativas:

- 1) Tener más perseverancia o paciencia con esa gente.
- 2) Dejar de tener perseverancia y paciencia con esa gente y, eventualmente, buscar a otra gente con quien estar dispuesto a aplicar nuevamente esas actitudes.

Las dos opciones son válidas. Ambas son proactivas, porque usted se está haciendo responsable de su decisión y de su vida.

Por lo tanto, en vez de odiar, vilipendiar o condenar a “esa gente”, simplemente asuma estar aplicando la proactividad o hábito de la responsabilidad y de la toma de decisiones. Dígase a sí mismo (puede expresarla oralmente o escribirla) la alternativa correspondiente a su elección:

- 1) Yo quise ser más paciente y perseverante con ellos.
- 2) Yo preferí no ser más paciente y perseverante con ellos y, en cambio, aplicar mis actitudes en otro lado o con otras personas.

Evitará así estar culpando a las circunstancias o a las demás personas, que son parte de las circunstancias, y continuará en control de sus propias actitudes.

Durante un par de años me tocó desempeñar un cargo directivo en una organización que entró en crisis financiera. Fue una crisis que afectó al mercado completo de empresas del mismo rubro, pero que, en la nuestra, tuvo consecuencias especialmente fuertes. Ese año, cayeron las ventas en 15 por ciento promedio en el sector, pero en nuestra organización la caída fue de 25 por ciento. Por primera vez en más de 20 años, la

El secreto del junco aplicado a cómo buscar y hallar trabajo

empresa pasaba a estar en números rojos. La gerencia de finanzas realizó una exposición según la cual, si las cifras se mantenían así, la empresa debería cerrar luego de dos o tres años. El panorama era desalentador y casi devastador, sobre todo para una empresa acostumbrada al éxito y que recién ese año había salido costosamente airoso de la peor huelga en su historia y con un clima laboral que dejaba mucho que desear. Los sindicatos habían logrado que se subieran los sueldos, y ahora la realidad nos decía: no hay dinero para seguir pagándolos.

Se convocó a una reunión ampliada de directivos que duró varias horas. Trabajamos en equipos de cinco personas en lo que prometía ser un interesante y productivo minitaller de creatividad. De hecho, a eso se había convocado: a generar ideas creativas para “enfrentar la crisis”. Nos motivamos, nos concentramos y fuimos propositivos. Generamos más de 40 ideas aplicables para abordar la difícil situación del primer año de fracaso luego de aparentemente eternos años de éxito.

Se acordó estudiarlas y darles curso. Sin embargo, en la práctica, solamente se aplicaron tres: disminuir sueldos, despedir gente y ahorrar costos. Se contrató a unos consultores que supuestamente nos ayudarían en este proceso de “reestructuración”.

Mi situación personal perfectamente daría para algún chiste. Tuve que echar a parte de mi equipo (tanto eficientes como ineficientes) y los demás integrantes renunciaron, “apestados” con estos “h...” y con esta “m...” de empresa. Me quedé por un mes realizando el trabajo de seis personas. (Para algo nací como “Seisdedos”, ¿no?). Lo cierto es que me lo tomé con humor. Al mal tiempo, buena cara. Un par de veces en que me llamó mi jefe, le contesté con voz de secretaria (una de las funcionarias que debí despedir) y luego me llamé a mí, que era el director: “¡Don Danieeel, lo llama su jefeeee! Al final de ese mes, debía contestar oficialmente si aceptaba mi disminución de renta o me iba despedido con la correspondiente indemnización.

La baja de sueldos, en rigor, correría solamente para los directivos. ¿Qué sentido tenía aplicarla a los empleados de línea, si a ellos era más sencillo “bajarlos” enteros? Lo más divertido de todo fue que le pasaron los nuevos contratos al directivo encargado de revisarlos, y él fue el primero que no firmó. El segundo fui yo. Había conversado con mi almohada durante el mes completo, y mi decisión fue tomada la última noche, cuando se cumplía el plazo. Preferí irme que continuar en una organización por la cual (perdón por el lenguaje, pero es tal como lo sentí) mi equipo se había sacado textualmente la cresta durante dos años, en pos de objetivos y sin horarios, e incluso había previsto y avisado parte de la crisis, sin que se nos hubiera hecho el más mínimo caso.

Tanto mi equipo como yo sentíamos que lo habíamos dado todo por nuestra empresa, en este caso, **antes** de que se produjera la crisis. Como sentí que ni mi gente ni yo habíamos sido valorados como correspondía, mi decisión fue no seguir dando la batalla. Preferí irme y quedarme cesante. Con mi conciencia tranquila. Y con mi Dios y mi actitud.

El secreto del junco aplicado a cómo buscar y hallar trabajo

No le quiero sugerir con esto que usted renuncie a su empresa si esta entra en crisis, le bajan el sueldo y le “reestructuran” al equipo. Solamente le cuento lo que hice yo. Las opciones son muchas. Lo que me interesa transmitirle es que, finalmente, el único responsable de su futuro laboral es usted mismo, y nunca las circunstancias. No le echo la culpa a esa empresa por haberme ido. Simplemente asumo mi responsabilidad en la determinación, y encuentro igual de respetable la opción de quedarse de aquellos que lo hicieron. Lo que me da pena es que algunos tomen esas decisiones sintiéndose obligados y sin percatarse de que nunca en la vida estamos obligados a hacer lo que no queremos. Tampoco se dan cuenta de que, cuando nos quedamos a hacer lo que no quisiéramos hacer, siempre es una decisión personal y jamás una obligación. Por lo tanto, podríamos realizarlo con actitud positiva, con gusto y con agradecimiento, o sea, felices.

Aplique valentía

El consultor estadounidense Stephen Covey nos enseña que usted es responsable por lo que hace y por lo que dejó de hacer.

Y su colega y coterráneo Anthony Robbins, refiriéndose a la capacidad de decidir, asevera que todo es una decisión y que son las decisiones las que nos hacen fuertes y le dan rumbo a nuestra existencia.

No tema decidir. Decida decidir. Y decida.

Y lo que decida... decídalo con gusto y tire para adelante y sin mirar atrás.

Algunos no toman conciencia de que, pese al poder de las circunstancias en nuestra vida, nuestro futuro siempre está, principalmente, en nuestras manos.

Nunca he olvidado un diálogo que tuve con un compañero de trabajo de otra área cuando me fui a despedir de él tras renunciar en el caso que acabo de relatar. Me dijo:

–¡P... que eres valiente, Daniel!

–¿Por qué valiente?

–Porque estás haciendo lo que yo quisiera hacer, pero no puedo.

–¿Qué quisieras hacer y no puedes?

–¡Irme de esta m... de empresa!

–¿Y por qué no lo haces?

–Porque tengo una familia que alimentar.

–Yo también tengo una familia que alimentar.

El secreto del junco aplicado a cómo buscar y hallar trabajo

–Sí, pero tú, de seguro, ya has visto otras cosas y tienes tus pegadas armadas para el futuro.

–La verdad es que no tengo armado mi futuro, pero sí tengo dos cosas para hacerlo.

–¿Cuáles?

–Mi Dios y mi actitud. Sé que me va a ir bien aunque me cueste.

Y así no más fue: primero me costó y después me fue bien. ¡Súper bien! Al que quiere celeste, que le cueste. Y el que no se arriesga no cruza el río.

No sé por qué no les hacemos más caso a los refranes. Las cosas se tornan tan claras con su sabia simplicidad...

Hasta el momento en que me fui de ese empleo, frente a mi compañero que, con sus ojos vidriosos contenía las lágrimas, jamás había caído en la cuenta de que tomar decisiones implica, directamente, una cuota de valentía.

Por favor, amiga o amigo, nunca en la vida actúe por temor. Actúe por determinación, por responsabilidad, por valentía. Son otras maneras de llamar a la proactividad, que es especialmente importante en tiempos de crisis, o sea, de oportunidad.

Dios y la proactividad están disponibles para todos los seres humanos. Es cuestión de usar el poder que nos dan. Usted puede aplicar el secreto del junco incluso a las crisis económicas y a la cesantía.

Afectuosamente, Daniel Seisdedos Reyes, consultor en desarrollo personal y organizacional, Santiago de Chile, enero de 2010.