

A man with a beard and glasses, wearing a dark suit and a polka-dot tie, is smiling and looking down at a document. A woman with dark hair, wearing a light-colored blazer, is also smiling and looking at the same document. They appear to be in a professional setting, possibly an office or a meeting room. The background is a blurred view of a modern building with large windows.

Ebook

Tu carrera, Tu futuro

tú estás a cargo de tu desarrollo profesional



smart
placement

INTRODUCCIÓN

¿Cómo te pueden ayudar las empresas de Selección de Ejecutivos y empresas de Outplacement en tu desarrollo de carrera y/o reinserción laboral?

Durante la pandemia, cuando estábamos dejando las calles vacías, vimos pumas entrando a las ciudades. Y sin haber perdido ni un poco de su agilidad, astucia, fuerza e inteligencia, se desorientaron y buscaron refugio en situaciones o lugares imposibles.

Demasiadas veces nos toca interactuar con ejecutivos que se encuentran en una situación similar. Y con frecuencia actúan como el puma: confundidos en este nuevo escenario o buscando refugio en una empresa donde no encuentran un buen calce cultural, trabajando para un jefe incorrecto o desempleados. Atrapados en una situación incómoda y preguntándose cómo salir de este enredo.

¿Cómo consigo un nuevo trabajo? ¿Qué pasos y acciones debo tomar? ¿Qué debe decir mi currículum? ¿Qué se requiere para abordar esta situación? Ejecutivos en todas las etapas de su carrera, no solo los que buscan por primera vez, se hacen las mismas preguntas. Escuchamos a mujeres y hombres en todos los niveles de su carrera, incluso a los que llevan dos o tres décadas de experiencia profesional.

Las historias de frustración y confusión son similares. En nuestros más de 25 años de carrera profesional, nos encontramos con mucha más frecuencia de lo que nos gustaría con la ingenuidad y candidez de las personas respecto de su carrera. Sin saber qué más hacer, acuden al único recurso que conocen: "Te mando mi currículum" o "Almorcemos para ponernos al día". Lamentablemente, a menos que alguien de verdad necesite un perfil como el tuyo, estas acciones raramente conducen a una oportunidad profesional relevante.

Aunque la mayoría de las personas con cierto grado de educación y alguna experiencia encontrarán un trabajo, encontrar el trabajo correcto nunca es fácil. A nuestro juicio la *única manera* de conseguir *ese* puesto en *esa* industria en *esa* ciudad y con *ese* sueldo, es hacer una proyección de tus ambiciones y objetivos profesionales para el mediano y largo plazo. Se trata de "poner la pelota en el piso", **planificar y salir a buscar esa oportunidad.**

La gran mayoría de las veces la cuestión es desplazar el foco de manera simple y poderosa: "Salgo a buscar lo

que quiero. No elijo lo mejor de lo que me ofrezcan (o esperar a que las oportunidades vengan a mí)”.

Y siguiendo con las analogías deportivas, nuestro Rafael Cortez (surfista medalla de plata en los Panamericanos 2023) esperó, esperó y esperó a la ola correcta. El éxito de un buen proceso de planificación de tu carrera y reinserción laboral es saber cuándo y de qué manera bracear la ola correcta. Posicionarse para el éxito, a veces es dejar pasar la ola que te puede caer encima y saber tomar la ola que te llevará hasta la orilla.

Estamos convencidos que este es un camino de trabajo duro y que requiere que estés muy fuerte para usar todas tus competencias y experiencias. Encontrar trabajo es literalmente, una competencia: el mercado está colmado de profesionales que luchan por obtener un trabajo o mejorar sus condiciones actuales. Eso genera una presión importante en la oferta y para ganar un campeonato, hay que prepararse. Hay quienes deciden improvisar y para nosotros, esa es la receta del fracaso. Tu carrera es demasiado importante, ya que no se trata solo de un trabajo, sino que de tu futuro.

Este documento lo hemos desarrollado con el objetivo de ayudarte a crear más olas, más oportunidades que te ayuden a crecer como profesional, aprender de nuevos negocios, conectarte con tu propósito y elegir los próximos pasos que te lleven a seguir siendo un profesional pleno y desafiado.

Queremos ayudarte presentándote las mejores prácticas y experiencias de los miles de ejecutivos que hemos conocido en los programas de Outplacement y procesos de Búsqueda y Selección. Juntamos ambos “momentos” de los cambios laborales para darte un panorama completo y estratégico

Queremos escuchar sus opiniones,

Teresa Youlton / Rosario Ganderats

Youlton + Ganderats Partners



Matías Palacios / Joanna Zunino

Smart Placement



¿Qué servicio entrega una empresa de Búsqueda y Selección de Ejecutivos? También se conoce como Cazatalento o Headhunter

Servicio prestado a empresas, a través de una agencia o empresa, para identificar, entrevistar y atraer ejecutivos. Estas empresas consideran y evalúan a los ejecutivos a través de experiencias, formación, competencias y calce cultural con los desafíos presentes y futuros de la organización, y en ciertas oportunidades con evaluaciones psicológicas.



¿Cuáles son las típicas etapas de un proceso de reclutamiento de un headhunter de ejecutivos?

Con el fin de llevar a cabo esta búsqueda de personal tan especializada, los headhunters tienen las siguientes funciones:

- Elaborar un diagnóstico de los requerimientos de la empresa, considerando la cultura de la compañía, contexto de mercado, desafíos de mediano y largo plazo
- Definición de objetivos y especificaciones del puesto que se busca llenar o que se está creando. Debe incluir: alcances del rol, responsabilidades, relaciones clave interna y externamente, paquete

de compensación, competencias y experiencias clave.

- Desarrollo de una estrategia de búsqueda.
- Identificar candidatos y fuentes expertas. Evaluar y filtrar potenciales candidatos identificados en las diversas fuentes de reclutamiento.
- Realizar entrevistas.
- Escribir informe detallado del perfil y evaluación de la competencias, fortalezas y debilidades de cada uno de los candidatos.
- Verificar educación, idiomas, presencia digital y proceso de verificación de referencias.
- Facilitar las entrevistas del cliente con los candidatos. Obtener feedback de las reuniones con clientes y candidatos. Presentar los candidatos finalistas a la empresa, quien tendrá la última palabra.
- Liderar proceso de negociación de salario y beneficios para candidato finalista.
- Acompañar el proceso de transición, incorporación y onboarding del ejecutivo contratado.



¿Qué servicios entrega una empresa de Outplacement?

Empresa especializada en ayudar a profesionales y ejecutivos en su proceso de transición laboral y en su desarrollo de carrera. El Outplacement siempre trabaja para el usuario final, es decir, la persona. Aún cuando el servicio lo podría contratar una empresa. Su mayor desafío es contener emocionalmente y entregar una batería de herramientas estratégicas y tácticas para que la persona pueda encontrar un buen trabajo, en el menor tiempo posible.

¿Cuáles son las etapas de un programa de outplacement?

- 1
Conocimiento del candidato y definición de perfil profesional
- 2
Definición de fortalezas y oportunidades
- 3
Definición de propuesta de valor
- 4
Creación de Currículum
- 5
Conocimiento de todos los canales de búsqueda laboral
- 6
Perfil digital y LinkedIn
- 7
Entendimiento de las redes de contacto y estrategias
- 8
Preparación de entrevistas
- 9
Negociación salarial
- 10
Seguimiento y ajuste de la estrategia



¿Quién es el cliente de un headhunter?

El cliente es la empresa que requiere un profesional o ejecutivo para llevar adelante desafíos profesionales y de negocio. Sin embargo, el éxito también depende del conocimiento y compromiso que se adquiere con los candidatos y ejecutivos con que nos relacionamos.



¿Quién es el cliente de un outplacement?

El cliente de un outplacement siempre es una persona individual. Esta persona puede llegar porque decidió contratar el servicio por sus propios medios o bien hay algunas empresas que se los contratan al momento de desvincularlos.

¿Es recomendable que una empresa provea ambos servicios, reclutamiento y outplacement?

Dada la naturaleza de sus negocios y varios potenciales conflictos de interés para los clientes (empresas) y candidatos, creemos que es preferible usar los servicios de empresas distintas. Son empresas con focos diferentes y procesos muy distintos.



¿Cómo y dónde buscan las empresas de selección de ejecutivos?

Para encontrar a los profesionales adecuados, los headhunters utilizan diversas fuentes. Las más importantes son: bases de datos propias, red de contactos expertos, redes sociales (preferentemente LinkedIn), sitios web de empresas y levantamiento activo de empresas y profesionales que cuenten con las experiencias y perfiles buscados.

Te recomendamos estar muy atento a evitar estos comportamientos, que levantan todas las alertas rojas de los reclutadores:

- Exagerar o mentir en tu información curricular y entrevistas: idiomas, fechas, razones de salida, desafíos y logros.
- No prepararse para una entrevista con el headhunter o empresa cliente. La búsqueda laboral es una competencia, y cualquier competencia requiere preparación. Improvisar asegura el fracaso.
- Arrogancia o Indiferencia. En todas las etapas

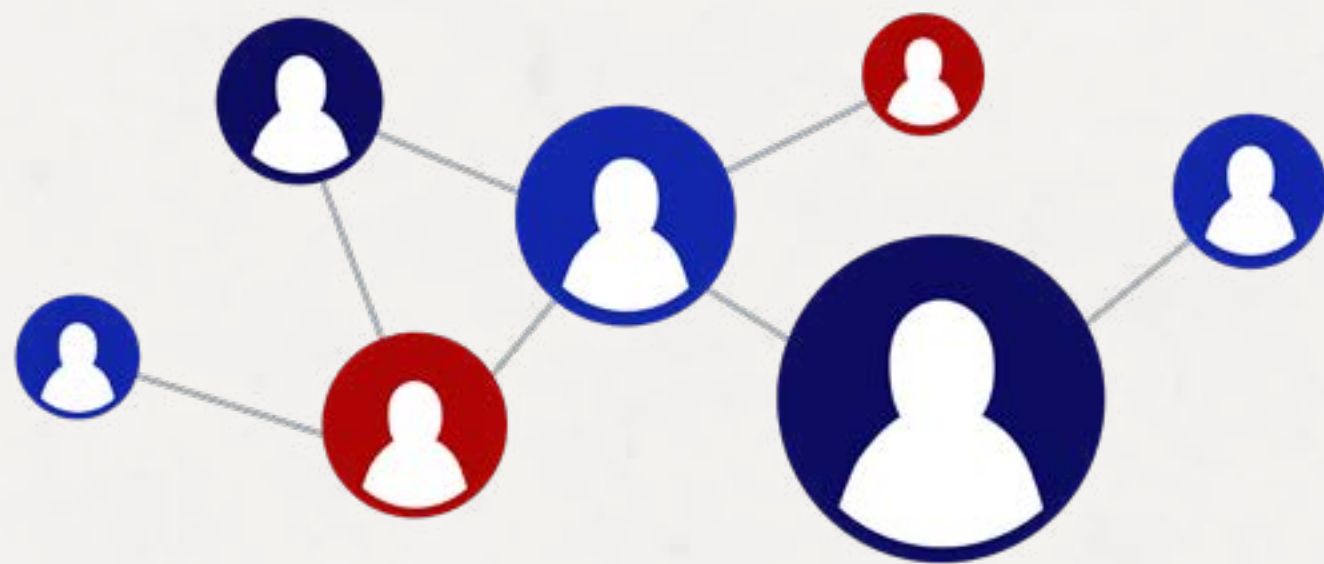
del proceso y en todas las interacciones, entre un cliente y un candidato, se debe evitar los juicios anticipados o descartar un llamado. Es preferible escuchar y crear un nuevo vínculo, aunque decidas no participar o dejar de participar en un proceso.

- Creer que buscar trabajo es postular a las ofertas disponibles en canales digitales. Algunas estadísticas indican que no es la principal fuente de reinserción laboral ni es donde se encuentran la mayorías de las ofertas.
- Esperar a que te "encuentren". Tú eres el responsable de generar, mantener y usar estratégicamente las redes de contactos profesional.

¿Existe información sobre el % de ofertas de trabajo que están disponibles a través de empresas de selección de ejecutivos? ¿Y el resto de las ofertas?

La información disponible en el mercado en conjunto con la data de "graduación" de programas de outplacement muestran que estas representan entre el 15 y 20% del total de ofertas disponibles en el mercado.

Existe otro porcentaje pequeño que está disponible en redes sociales y bolsas web. La mayoría de las ofertas provienen y son llenadas a través de redes de contacto.



¿Qué es una red de contactos profesional?

Se entiende como la cantidad de personas que tienes en tu círculo cercano (o no) que favorecen la creación de oportunidades de negocio y el desarrollo de tu carrera profesional. Contar o no con esos individuos puede marcar la diferencia entre conseguir el éxito o no en el mundo laboral.

Tres puntos importantes:

1. La red de contactos no se constituye ni se cimenta en base a los amigos. Se construye en base a una estrategia orientada a tu desarrollo profesional, y las personas que te conocen te pueden ayudar a desarrollarla.
2. Muy probablemente aún no conoces a muchas de las personas que necesitas en tu red de contactos. Por lo tanto no esperes a estar desempleado o queriendo cambiar de trabajo; hazlo ahora para que esos contactos te sean útiles cuando los necesites y no tengas que esperar a fortalecerlos.
3. El proceso de alimentar y fortalecer tu red de contactos es desarrollar conexiones sinceras y de retroalimentación genuina.

¿Existen distintos tipos de headhunters?

Sí, a nivel global y también local existen distintos tipos de empresas consultoras. Normalmente están especializadas en 1 o 2 de los siguientes aspectos:

- Por Nivel organizacional: (a) Ejecutivos y Directorios (b) Profesionales (c) Reclutamiento masivo
- Por Especialidad: industria y/o función (rol)

• Por Servicio:

- Pago a todo evento o Retainer. Se contrata un servicio de búsqueda estratégico, enfocado y casi sin límites de tiempo. Casi siempre se ofrece garantía.
- Pago a Éxito o Contingency. La empresa ofrece un servicio casi siempre orientado a la velocidad de respuesta, solo recibe pago en caso que culmine en contratación y casi nunca tiene garantía.

¿Existen distintos tipos de Outplacement?

Sí, los servicios de Outplacement pueden ser prestados por:

- Empresas formales dedicadas y con experiencia de varios años en este servicio, con staff de planta y con mayor experiencia (senior), metodología probada y marca reconocida.
- Empresas pequeñas, con poca experiencia, staff subcontratado (regularmente con menos experiencia) y que normalmente ofrecen otro tipo de servicios de RRHH dado que no pueden vivir solo de los ingresos del outplacement.
- Profesionales independientes del mundo de los RRHH o Psicología que ofrecen sesiones individuales.



La Entrevista

Es una conversación que ocurre entre un potencial empleador y/o reclutador y un ejecutivo, postulante o candidato. Durante una entrevista de trabajo, el reclutador tiene la posibilidad de evaluar las calificaciones, competencias, experiencias y calce con el rol y la cultura de la compañía. Así mismo el postulante o candidato puede aprender más sobre la posición, la empresa, los desafíos del rol, los desafíos del negocio y el calce con sus intereses y necesidades.

Considera la entrevista de trabajo como una conversación entre dos personas que están intentando conocer más al otro. Pero tampoco olvides que la entrevista es el momento clave del proceso de selección y por tanto también debes saber “venderte”.

Preparando la entrevista

- Investiga acerca de la persona con que te vas a reunir.
- Si está disponible, revisa en detalle la descripción de cargo.
- Estudia a la compañía, lee el sitio web, estudia las memorias, estudia a sus competidores, etc.
- Está muy bien que solicites y confirmes ¿Hora, lugar y duración de la entrevista? ¿Cuál es el formato de la entrevista (presencial o virtual, individual o colectiva, etc)? ¿se realizarán otros tipos de test o ejercicios? ¿debo llevar o preparar algo con anticipación?

¿Qué se puede esperar de un servicio de Outplacement? ¿Puedes fracasar en un proceso de Outplacement?

Todo depende de las expectativas y lo que entendemos como fracaso. Te recomendamos comprender el outplacement como un servicio que te va a apoyar en tu proceso de reinserción y que te proveerá de herramientas para el resto de tu vida profesional. Ni las empresas de outplacement, de búsqueda de ejecutivos, ni candidatos somos dueños del mercado. Nadie te puede prometer cuándo ni la calidad de tu próximo trabajo, pero realizar un programa de outplacement es lo más parecido a hacer un Diplomado en Empleabilidad y las estadísticas y testimonios confirman y avalan la utilidad de estos programas.

Le pedí una reunión a un headhunter: la entrevista de Cortesía

Reunión que realiza un reclutador para conocer a un profesional. Normalmente esta entrevista se realiza en el tiempo libre del headhunter y no está vinculada a un proceso de búsqueda activa.

Evaluación ejecutiva

Un proceso serio de selección de ejecutivos o reclutamiento, podría incluir el uso de alguna herramienta de evaluación de competencias ejecutivas. Normalmente miden personalidad, motivadores y áreas de desarrollo, con el objeto de predecir el desempeño profesional futuro.

Presencia Digital

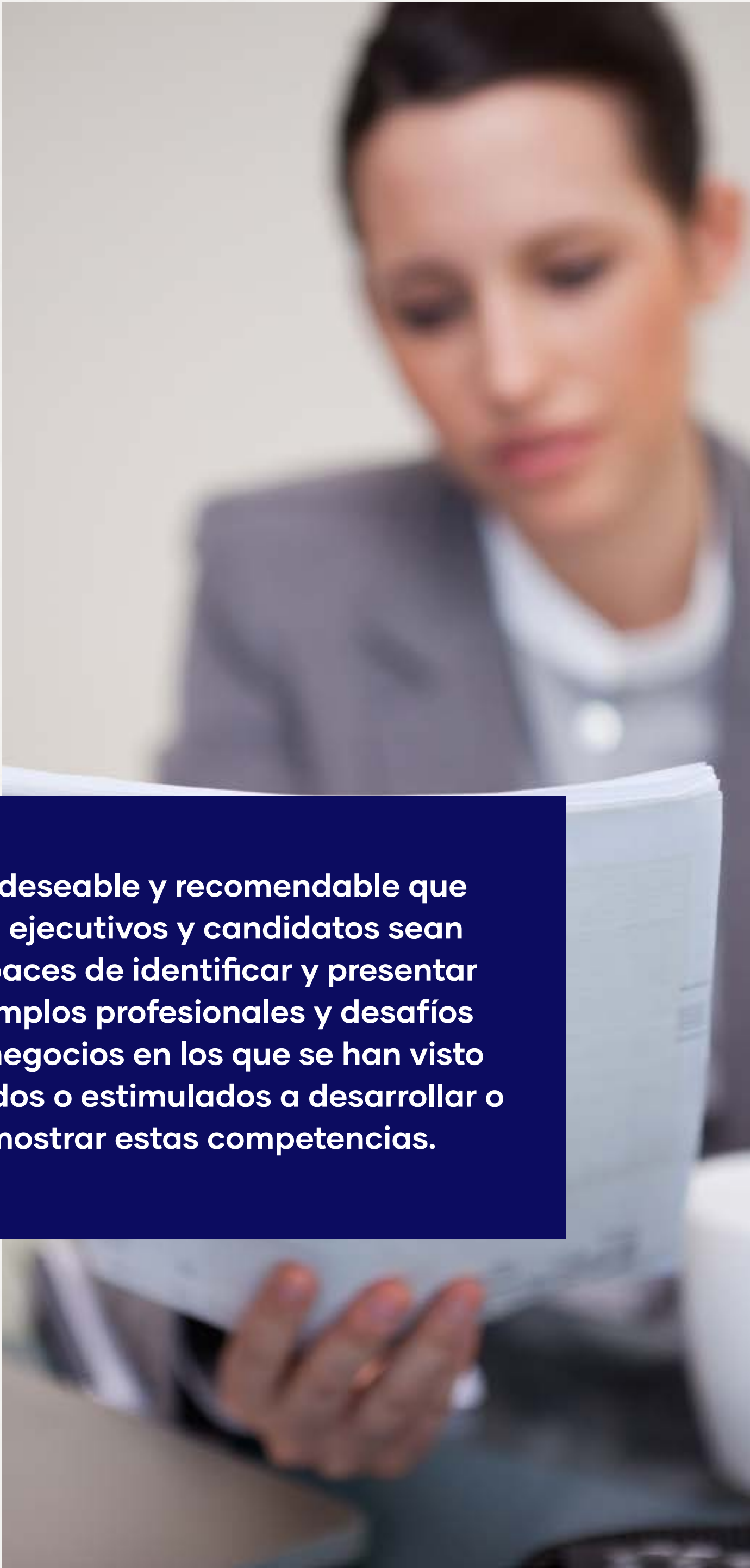
La presencia digital es la forma en que una marca o persona se presenta en distintos canales de Internet. Esto puede suceder en los canales en línea más diversos, como sitios web, blogs, redes sociales, correos electrónicos, motores de búsqueda, anuncios pagados, aplicaciones móviles, asociaciones con influencers y muchos otros.

Verificación de Estudios

Las compañías, reclutadores y headhunters podrían solicitar documentos oficiales, emitidos por las instituciones de educación, que acrediten tus estudios. Es deseable que los tengas actualizados en formato digital, aunque también puede ser físico y/o notariado. En Chile, las empresas del estado y cargos públicos normalmente los exigen en formato físico y actualizado (las fotos no sirven)

Principales competencias ejecutivas medidas por reclutadores y headhunters.

- Competencias estratégicas: comprensión del negocio, toma de decisiones complejas y creatividad, innovación y manejo de la ambigüedad
- Competencias operativas como Organización, delegación, dirección de personas.
- Valentía ejecutiva.
- Energía y Motor: foco en resultados, orientado a la acción, perseverancia.
- También Comunicación efectiva, Ambición profesional, Inteligencia Relacional, Motivación y Construcción de Equipos.



Es deseable y recomendable que los ejecutivos y candidatos sean capaces de identificar y presentar ejemplos profesionales y desafíos de negocios en los que se han visto exigidos o estimulados a desarrollar o mostrar estas competencias.

Fortalezas y debilidades ejecutivas.

Las fortalezas ejecutivas son definidas de varias maneras, algunas de las más interesantes son:

- Rasgos, cualidades, atributos y características que son practicadas a un nivel extremadamente alto; típicamente en el rango del 10 al 20% de los ejecutivos de una determinada geografía o compañía
- Es la habilidad de producir de manera consistente un desempeño casi perfecto de una tarea.
- Es una capacidad preexistente de una manera particular de comportarse, pensar o sentir que es auténtica y energizante para el individuo y que le permite un funcionamiento, desarrollo y desempeño óptimos.
- La capacidad de sentir, pensar y comportarse de una manera que permita un óptimo funcionamiento en la búsqueda de resultados valiosos.
- Una característica o cualidad personal que te hace sentir energizado, entusiasmado y que te conduce a hacer un excelente trabajo.

Las debilidades ejecutivas o área de desarrollo son, por lo general, rasgos o capacidades ausentes en la persona o individuo que pueden impactar de manera negativa en el desempeño dado un contexto específico. Evita considerarlos un defecto; algunas de éstas se pueden desarrollar o aprender.

Una fortaleza o debilidad pueden destacar mucho en un tipo de cultura empresarial o pasar desapercibida en otra, ya que no aporta ningún valor añadido.



Relación de dos sentidos con el Headhunter

- Establece relaciones de manera estratégica con los reclutadores.
 - Enfócate en Headhunters que sean relevantes para tu perfil y momento profesional (si eres un profesional junior, no intentes contactar a los que buscan posiciones corporativas por ejemplo).
- Cuida la calidad y coherencia de la información que entregas.
 - Céntrate en compañías relevantes para tu desarrollo de carrera.
- No olvides que la entrevista tiene 2 propósitos: que el reclutador vea si eres un buen candidato para la búsqueda, y que tú veas si el proyecto y empresa hacen sentido con tu desarrollo de carrera.
- Investiga a la empresa y el rol por el que te están llamando.
- Si toca hablar de compensación y beneficios, es mejor que sea el cazatalentos quien inicie esta conversación.



Relación de dos sentidos con el Outplacement

- Al contratar un servicio de Outplacement, tú también te estás comprometiendo.
- El Outplacement te va a “ayudar”, pero no te va a “resolver” el problema. La ejecución la tienes que hacer tú.
 - Para aprovechar de mejor manera el servicio, debes hacer las tareas que te encarga tu mentor y relacionarte de la mejor manera posible con tus pares y comunidad.
 - Debes dedicar la mayor cantidad de tiempo posible a tu búsqueda (si estás trabajando sugerimos dedicar 2h diarias, y si no estás trabajando, al menos 6h diarias).
- Encontrar empleo no es una fórmula matemática, por lo que nadie te puede garantizar que encuentres trabajo en un determinado tiempo. Paciencia, porque podrías demorarte muy poco o no tanto.
- Mantener una actitud positiva y activa es clave durante el proceso de búsqueda.



SEGURO LO HAS ESCUCHADO...

Mientras más páginas y detalles tenga mi Currículum, ¡mucho mejor!

Falso, el Currículum debe ser ni tan largo que aburra, ni tan corto que no te dé a conocer. La sugerencia es que la longitud sea de 2 páginas, pero podrías tener una 3a página si es estrictamente necesario. Debe estar escrito de manera estratégica para mostrar logros significativos.



Cuando me pregunten pretensiones de renta, usaré la estrategia del “tejo pasado” para tener una mejor posición negociadora.

No es lo recomendable. Sugerimos evitar lo más posible el tema dinero hasta que vayas pasando las primeras etapas del proceso. Es mejor que la empresa diga en qué rango está buscando versus que tú digas primero tus pretensiones ya que eso podría cerrarte posibilidades.



¿Qué hacer cuando me pregunten por mi nivel de inglés?

Lo mejor es decir siempre la verdad en un Currículum. Es mejor sorprender mostrando un nivel mejor que el declarado, a ser pillado en una mentira.



¿Necesito una red de contactos para encontrar trabajo?

¡Claro que la necesitas! La red de contactos no son exclusivamente tus más cercanos. Los contactos se pueden conseguir y construir en cualquier lado: en el trabajo, tus compañeros de universidad y colegio, apoderados del colegio de tus hijos, amigos del fútbol/ tennis/ paddle, gente en el gimnasio, etc. La construcción de la red de contactos dependerá mucho de tu actitud. Y como está probado que el 80% de los trabajos se consigue por contactos...más vale que la empieces a construir pronto.



Tengo una cuenta de LinkedIn por ahí, pero no me acuerdo ni cómo acceder a ella. Igual, nunca he necesitado trabajo...

Error! LinkedIn es una plataforma clave para vincularse con otras personas con intereses similares y también es parte importante de tu presencia digital y marca personal. LinkedIn NO es una bolsa de trabajo, aún cuando personas y empresas la utilizan para publicar cargos. En estos tiempos, tener una cuenta activa de linkedin es casi una obligación.

Estoy sin trabajo y he llamado a varios headhunter, pero no pasa nada.

¡Atención! El headhunter es solo un canal más de búsqueda. Y ojo que entre el 15 y 20% de las ofertas laborales pasa por las manos de un headhunter. Es bueno tener contactos con ellos, pero no depender solo de ellos ya que hay una enorme cantidad de ofertas laborales en otros canales.

Cuando busco trabajo, le envío mi Currículum a todo el mundo porque mientras más gente lo tenga...más posibilidades de encontrar.

Enviar tu Currículum a todo el mundo, tipo spam, está probado que no es efectivo. Lo que debes hacer es enviarlo a personas relevantes y a procesos de búsqueda que se ajusten a tu perfil. La búsqueda no se hace masiva sino con pinzas.



Me dijeron que estaba en la terna, así que dejé de buscar porque estaba seguro que iba a quedar.

¡Error! La única "garantía" que quedaste en el trabajo, es recibir una carta oferta formal. Si estás en la terna, tienes 1/3 de posibilidades. La terna podría quedar nula si el cliente no elige a nadie. Podrían postergar el proceso para más adelante. Hay muchas opciones en la mesa como para descuidarse. Si llegas a una terna, sigue buscando en paralelo hasta que te llegue la carta oferta.



Necesito trabajo... ¿debería contratar un servicio de Outplacement? Tengo la idea que son caros

El outplacement es un servicio que lleva más de 30 años en Chile y más de 60 en el mundo, ayudando a personas a recolocarse en el mercado.



Está probado que un outplacement acelera en más de un 50% el tiempo de recolocación de una persona.

Además, es una inversión porque permanecer cesante por muchos meses es muchísimo más caro.



¿Es mejor salir “en buena” o “en mala” de una empresa?

Cuando te toca salir de una empresa, por despido o por decisión tuya, procura siempre salir en los mejores términos ya que las recomendaciones se necesitan. Muchas veces, van a pedir recomendaciones sin preguntarte y si saliste mal te podría perjudicar. Cuida tu reputación.



¿Es relevante el formato de mi Currículum? ¿O puedo ocupar el que yo quiera?

El formato de tu Currículum Sí es relevante. Hoy en día muchas compañías y reclutadores ocupan ATS (Applicant Tracking System), Softwares que se encargan de hacer los filtros y apoyar el proceso de selección de candidatos. Estos sistemas muchas veces no “leen” ciertos currículum porque no reconocen gráficas, íconos, tablas, etc. Debes utilizar un formato, junto a palabras claves, que te permitan pasar estos filtros.

Si estoy sin trabajo, mejor tomo la primera oferta para asegurarme y después me cambio.

¡Cuidado! Lo ideal es que puedas elegir la mejor opción para ti en relación al desafío del cargo, la compensación, el potencial de crecimiento de ese puesto y el futuro de ese negocio/empresa. Guiarte solo por lo económico es un enorme error (aunque suele ser muy atractivo), pero tu carrera es larga y elegir siempre por la compensación no es lo recomendable.

Errores típicos que cometen los candidatos en sus procesos de búsqueda.

- Mentir (en el CV, en sus logros, en la renta, en su nivel de inglés, etc etc)
- No prepararse (la búsqueda laboral es una competencia, y cualquier competencia requiere preparación. Improvisar asegura el fracaso).
- Ser arrogante (mirar en menos un proceso o descartar de mala manera un llamado. Decir no con amabilidad también es posible, y deja las puertas abiertas).
- Buscar solo en los canales digitales (que es donde



menos se ofertan posiciones, en especial cargos ejecutivos).

- No recurrir a una red de contactos o no tenerla.
- Dar malas entrevistas, ponerse nervioso, o mostrarse ansioso durante la entrevista o el proceso.
- No tener un foco claro de búsqueda. Posiciones, mercados, compañías, etc. Donde sabes que puedes generar valor.



Tendencias

- Teletrabajo como solución permanente, lo que permite buscar fuera del país.
- Habilidades como pensamiento crítico, flexibilidad, liderazgo, etc.
 - Mayor uso de la tecnología.
 - Eficiencia en estructuras organizacionales.
- Mayor cantidad de trabajos freelance, interim, por proyecto o temporales.
 - Mayor exigencia de capacidad de networking/redes.
- Senior talent (>50 años) más amplio y desarrollado, en un mercado más estrecho y exigente.

¿Cómo ser un profesional con alta empleabilidad?

- Para ser un profesional/ejecutivo con alta empleabilidad, hay que entender que debes reunir ciertas cualidades y desarrollar ciertas habilidades tales como:

Experiencia relevante y demostrable

Alto nivel de relacionamiento (liderazgos con/sin poder)

Automotivación, agilidad y gestión del entorno VUCA.

Proactividad y trabajo en equipo

Foco en la consecución de los objetivos

Mantenerse al día en las últimas tendencias

Ir más allá de lo esperado, dar la milla extra

¿Es el Outplacement el responsable de conseguirte un trabajo?

No. Un outplacement te va a ayudar en varios aspectos: primero en la contención emocional de tu situación, luego te entregará herramientas y tácticas para que puedas salir al mercado a mostrar tu mejor versión, y finalmente te va a acompañar hasta que logres tu objetivo. Es decir, el camino o la transición la vas a hacer en compañía. Pero al final, quien consigue el trabajo eres tú. Ayudado por todo lo expuesto anteriormente. Hay veces en que te demoras poco, hay veces en que te demoras más. Pero siempre encuentras y las herramientas que adquieres te sirven de por vida.

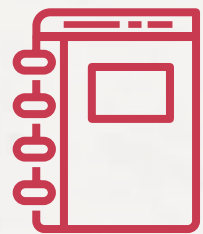


Nuestras recomendaciones para tu desarrollo de carrera.

- Es importante que tu búsqueda profesional esté dirigida y alineada con una estrategia. Es uno de los factores que tú puedes controlar y que más impactará en acortar los tiempos. Evita la improvisación y busca ayuda experta.
- Define qué tipo de cargo o posición buscas, en qué tipo de empresa y cuál es tu rango de renta

(mínimo y máximo) por el cual estarías dispuesto a trabajar.

- Actualiza tu CV y tu perfil de LinkedIn. Haz llegar tu información a personas y empresas según lo que definiste en tu estrategia. Evita enviarlo tipo spam.
- Investiga las industrias y empresas en las que estás postulando o tienes interés.
- Si eres invitado a un proceso de búsqueda con una empresa de selección de ejecutivos o el área de reclutamiento de una compañía: sé transparente, abierto, disponible y efectivo en la comunicación. Todos los reclutadores necesitan conocerte bien para verificar si eres un buen calce con la búsqueda y si es un rol que te interese a ti.
- Desarrolla y recurre a tu red de contactos. Mientras más amplia sea, mayores posibilidades de encontrar un trabajo.
- La entrevista es una de las etapas críticas del proceso: elabora un relato breve, veraz, poderoso y convincente. Muéstrate abierto y flexible. Practica distintos modelos de entrevista y preguntas que típicamente te podrían hacer. Ten muy claros tus desafíos y logros en los roles que has tenido. Conoce bien tus capacidades, competencias y experiencias. Haz preguntas interesantes acerca del negocio y la posición a la que postulas.
- Mantente actualizado de manera formal en materias de últimas tendencias (tecnología, innovación, sostenibilidad, mercado digital, etc).
- Comienza joven a pensar que tu empleabilidad tiene fecha de término y por tanto DEBES armar tu plan alternativo de carrera independiente y generación de ingresos (¿consultor? ¿emprendedor? ¿director de empresas? ¿otro?).
- Negocia de manera estratégica.



Glosario

VUCA

Se usa para describir los escenarios Volátiles (Volatile), Inciertos (Uncertain), Complejos (Complex) y Ambiguos (Ambiguity).

Outplacement

Servicio prestado a empresas (hoy también a personas naturales) para acompañar el proceso de despido o desvinculación de una parte de sus colaboradores o personal

Búsqueda y Selección de Ejecutivos: también Cazatalento o Headhunter

Servicio prestado a empresas, a través de una agencia o empresa, para identificar, entrevistar y a traer ejecutivos. Estas empresas consideran y evalúan a los ejecutivos a través de experiencias, formación, competencias y calce cultural con los desafíos presentes y futuros de la organización.

Entrevista de Cortesía

Reunión que realiza un reclutador para conocer a un profesional. Normalmente esta entrevista se realiza en el tiempo libre del headhunter y no esta vinculada a un proceso de búsqueda activa.

Búsqueda y Selección de Ejecutivos: también Cazatalento o Headhunter

Servicio prestado a empresas, a través de una agencia o empresa, para identificar, entrevistar y a traer ejecutivos. Estas empresas consideran y evalúan a los ejecutivos a través de experiencias, formación, competencias y calce cultural con los desafíos presentes y futuros de la organización.

¿Habilidades, Competencias, Capacidades, Experiencias?

En términos generales

La capacidad es un conjunto de cualidades o aptitudes que hacen que la persona pueda ser capaz de desarrollar o ejecutar una tarea, desempeñar un cargo concreto, etcétera. Ahora bien, que tenga capacidad no quiere decir que efectivamente posea la formación necesaria para hacerlo, por ejemplo. Se refiere más bien al potencial de aprendizaje. Un «él puede hacerlo».

La habilidad es una capacidad generalmente innata, que una persona tiene para hacer correctamente algo y cumplir una función.

Las competencias son aquellos rasgos individuales y características que le permiten al individuo desempeñarse de forma óptima en su puesto de trabajo. Se trata de una materia en que el ejecutivo es probadamente capaz.

La experiencia es la adquirida en el ejercicio de empleos que tengan funciones similares a las del cargo a proveer o en una determinada área de trabajo o área de la profesión, ocupación, arte u oficio. La experiencia laboral también es la sección del currículum en donde se detallan los empleos y fechas en las que trabajaste para cada puesto, junto con ejemplos de responsabilidades y logros profesionales relevantes llevados a cabo durante tu estancia en cada empresa.

Coaching Ejecutivo o Entrenamiento Ejecutivo

El coaching es una metodología que se centra en acompañar a una persona durante su camino hasta llegar a un objetivo profesional y de negocio. Este proceso de entrenamiento es liderado por un profesional certificado o Coach, a través de reflexiones y preguntas que estimulen a los ejecutivos a desarrollar sus habilidades, promover el crecimiento profesional propio y sus colaboradores, apoyar el logro de sus objetivos y los de la organización, entre otros.

Coaching es entrenamiento en habilidades de comunicación y de liderazgo que fomentan el autoconocimiento y el contacto de la persona con su entorno.

Mentoring Ejecutivo o Mentoría Ejecutiva

La persona que dirige la mentoría (Mentor) es alguien que cuenta con una experiencia previa en el asunto que se va a abordar y sirve de referente a la hora de afrontar los desafíos. Es decir, la persona mentora ofrece sus vivencias como ejemplo y articula su discurso en torno a sus emociones, sentimientos o los conocimientos adquiridos a la hora de afrontarlo. Así pues, no es un mero observador o experto, sino que tiene un papel inspirador para otros.

Compensación: salario o sueldo base + bono anual (corto plazo) + bono de retención (largo plazo) + otros beneficios como seguros de salud y vida, estacionamiento, alimentación, apoyo a la educación de los hijos, entre otros.

Esperamos que hayas disfrutado de este e-book y te invitamos a reflexionar acerca de tus decisiones de carrera. La vida laboral activa es de casi 40 años y probablemente irá aumentando por las nuevas esperanzas de vida. Estaríamos felices que nos invitaras a conectar contigo y formemos parte de tu red de contactos. Un saludo afectuoso,

Conéctate con nosotros a través de nuestras redes



Joanna Zunino



Matías Palacios



Teresa Youlton



Rosario Ganderats

Suban su CV a sitio Y+G

<https://www.y-g.cl/>

**Pidan reunión con nosotros
Smart Placement**

<http://www.smartplacement.net/>