

COMO UD. SE VE

Generalmente la experiencia en procesos de reclutamiento permite discriminar rápidamente entre potenciales candidatos a un cargo sólo a partir de la presentación de su CV.

Lo grave es que los postulantes no entienden la importancia de este documento y ello no pasa por si incluye o no una fotografía, de hecho es lo que menos importa, aun cuando transmita una imagen coherente con el ámbito del cargo. (Obviamente otra cosa es postular a un casting).

Primero el CV no es instrumento directo para quedar seleccionado a un trabajo, es solo una presentación de competencias para lograr una entrevista...nada más pero nada menos. El proceso de reclutamiento y selección recién comienza!

Los procesos de selección son en el fondo un ejercicio de discriminación positiva, ello significa que debo encontrar un profesional que calce con las competencias funcionales y conductuales previamente definidas en el perfil del cargo, documento que involucra la descripción del puesto y el perfil curricular.

Por lo tanto la probabilidad de llamar la atención y calificar para ser entrevistado dependerá de aspectos diferentes al rostro, mano o pie que pueda tener una foto, a modo de ejemplo las siguientes:

- La presentación de competencias no es un resumen que por definición es “fome”, en cambio una presentación “vendedora” es capturada en pocos segundos ya que presenta CALCE entre lo que se busca y lo que se lee.
- El CV no debe pretender ser “diario de vida”, por lo cual las experiencias laborales a destacar son aquellas relevantes y alineadas con énfasis al cargo que se postula. No es razonable, por ejemplo, que se preste atención donde hizo la práctica después de algunos años de trabajo.
- En aquellos relatos de experiencias laborales es de gran importancia las acciones realizadas para informar resumidamente cómo, el postulante, enfrentó los desafíos, el tipo de éstos y los resultados obtenidos.
- La ortografía, el buen uso del idioma, ocupar mayúsculas donde corresponde, no abusar o abundar de anglicismos o abreviaturas técnicas, son algunos aspectos que resulta conveniente atender.
- Un tema muy generalizado es ocupar el mismo e-mail para los contactos sociales.

Es diferente por ejemplo: ingeniero.john.rios@ghkmail.com a extra.man@ghkmail.com

- Evitar incluir aspectos por los cuales se abre un espacio de discriminación negativa, a veces casi inconsciente, como la dirección, edad, RUT, estado civil. Si bien en algún momento ello se va a solicitar es preferible ocupar la oportunidad para llamar la atención a las competencias para el cargo, antes de quedar fuera de dicha oportunidad.
- Junto a lo anterior, cabe mencionar lo habitual que resulta encontrar CV aplicando la mala práctica de rellenarlo con asuntos de poca o ninguna importancia como asistencias a seminarios o charlas, sólo por citar un ejemplo.
- Las referencias muchas veces son incluidas sin previo confirmación de que los datos están actualizados. Cuando se llama a una referencia, puede ocurrir que hasta no se acuerde del postulante o lo confunda ya que el postulante no avisó a su referente para informarle a que cargo se encuentra postulando. Situación muy lógica que surge de no saber si su CV paso o no la etapa de selección previa, pero es de fácil solución.
- Otro aspecto muy común es la inconsistencia entre el relato de la entrevista con el relato del CV, sin embargo este tema es un asunto que se trata en “cómo afrontar una entrevista laboral”.
- Finalmente destaco la errónea creencia que mientras más hojas tenga el CV es mejor!.