

Una nueva forma de explicar la pausa en su carrera

Carol Fishman Cohen

Con licencia de
 **Harvard
Business
Review**

Tiempo de lectura:
2.5 minutos

CAPITAL
HUMANO

LinkedIn introdujo recientemente una nueva categoría (Descanso Profesional) para los usuarios que están construyendo perfiles. La nueva etiqueta ayuda a normalizar la idea de que las carreras no siempre son lineales.

La categoría Descanso Profesional permite a las personas que han tomado tiempo fuera de la fuerza laboral tradicional no solo anunciar sus interrupciones de carrera en sus perfiles de LinkedIn, sino describir los aspectos más destacados de sus experiencias de interrupción de carrera (incluyendo viajes, responsabilidades familiares o trabajo voluntario) como lo harían con una experiencia de trabajo tradicional.

Para los solicitantes de empleo, la designación de Descanso Profesional en LinkedIn resuelve el problema de cómo etiquetar o clasificar un período de tiempo en que no estuvieron en la fuerza laboral remunerada. También resuelve un problema creciente para los empleadores que tratan de contratar profesionales en relanzamiento. Esto se debe a que la mayoría de los programas formales de reingreso laboral requieren que los solicitantes tengan una interrupción de carrera de uno a dos años (como mínimo) para ser elegibles. Sin embargo, muchas personas que buscan empleo explican su tiempo fuera de la fuerza laboral enumerando el trabajo voluntario u otras actividades. Si se confunden con el empleo actual, estos candidatos podrían considerarse inelegibles.

Hay una ironía aquí: Al tomar medidas para disfrazar las interrupciones de carrera dentro de su currículum, los solicitantes de empleo se están preparando inadvertidamente para ser rechazados por los programas de reingreso de carrera, ya que sus interrupciones laborales no son lo suficientemente obvias.

Desde el punto de vista de la contratación, la nueva designación de Descanso Profesional ofrece a los empleadores un beneficio adicional: Si quienes reingresan al mundo laboral comienzan a usar dicha categoría en la sección de experiencia de sus perfiles de LinkedIn, los empleadores podrán hacer una búsqueda por palabra clave de "Descanso Profesional" para identificar a los candidatos elegibles para sus programas de reingreso profesional.

Elegir la categoría de Descanso Profesional puede incluso tener sentido para las personas que han pasado por un período de empleo a tiempo parcial o subempleo. De hecho, la mayoría de los empleadores que ejecutan programas de reingreso a la carrera alientan a los participantes a definir la interrupción de la carrera de manera imprecisa. La definición de elegibilidad de la interrupción de la carrera puede permitir algunas actividades generadoras de ingresos, como la consultoría ocasional, la enseñanza sustituta o un trabajo paralelo que no está relacionado con la carrera primaria.

Este artículo es útil para:

- Descubrir en qué consiste la categoría "Descanso Profesional".
- Normalizar la idea de que las carreras no siempre son lineales.
- Validar la interrupción de carrera como parte estándar de las trayectorias profesionales.

LinkedIn introdujo recientemente una nueva categoría (Descanso Profesional) para los usuarios que están construyendo perfiles.

En caso de duda, recomendamos a los individuos solicitar su aceptación en el programa en lugar de auto descartarse porque están preocupados de que una actividad que produce ingresos los hace inelegibles. Coloque la categoría de Descanso Profesional en la parte superior de la sección Experiencia, y mencione la actividad que produce ingresos ya sea como parte de esa sección o como una entrada separada justo debajo de ella.

Si bien la categoría Descanso Profesional es un paso adelante, algunos relanzadores pueden estar recelosos de usarla. A pesar de lo comunes que se han vuelto las interrupciones de carrera (especialmente durante el COVID) todavía hay muchos gerentes que exhiben prejuicios o piensan que es riesgoso contratar a alguien que se ha alejado de la fuerza laboral. Las estadísticas de LinkedIn lo demuestran: “Mientras que la mitad (50%) de los gerentes de contratación a nivel global dicen que las interrupciones de carrera se están volviendo más comunes, casi el 60% (59%) de las personas creen que todavía hay un estigma asociado a las interrupciones de carrera”.

Según nuestro recuento, casi el 40% de las empresas de Fortune 50 tienen un programa interno de reingreso a la carrera. Conforme los programas de reingreso a la carrera sigan aumentando en número, y a medida que los programas existentes se amplíen y se prolonguen, habrá más relanzadores dentro de las organizaciones (y ellos podrían ser más propensos a contratar a alguien que haya tomado un descanso en su carrera).

La decisión de LinkedIn de convertir “Descanso Profesional” en una categoría oficial en la sección de experiencia de perfil de LinkedIn valida la interrupción de carrera como parte estándar de las trayectorias profesionales para aquellos que eligen tomar una, y reconoce el valor de la experiencia de interrupción de carrera en sí.

La decisión de LinkedIn de convertir “Descanso Profesional” en una categoría oficial, en la sección de experiencia de perfil, reconoce el valor de la experiencia de interrupción de carrera en sí.

59% de las personas creen que todavía hay un estigma asociado a las interrupciones de carrera.

Sobre la autora:

Carol Fishman Cohen es CEO y cofundadora de iRelaunch.



El servicio para desarrollar habilidades directivas con contenidos de Harvard Business Review en español.

...Porque hoy depende de usted.

www.dirigehoy.com
contacto@dirigehoy.com