

→ CONTRA UN TIPO DE DISCRIMINACIÓN

# Los años maravillosos

● Su edad no es obstáculo, es fuente de experiencia y rentabilidad

Hay dos tipos de gerentes: los que discriminan siempre y los jefes perfectamente buenos que discriminan si usted los alienta.

Los candidatos a un puesto y con una edad sobre el promedio alientan la discriminación cuando evidencian su propia ansiedad, precisamente, por su edad. Así, miedo e inseguridad salen a relucir y se perciben en una entrevista de trabajo. Entonces, tan pronto un gerente piensa que el aspirante está preocupado por los años que tiene, automáticamente también se preocupa y concluye que sus temores afectarán el trabajo. Conclusión: la entrevista resultó mal.

¿Qué se puede hacer? Lo primero: vencer los temores. La edad no debe ser motivo de preocupación ni mucho menos un obstáculo. Se debe enfrentar la entrevista enfocándose en cómo ayudar al futuro jefe a tener éxito. Inmediatamente pregunte cuáles son los objetivos respecto a utilidades, reducción de costos, eficiencia, solución de problemas y producción de ganancias.

**"A PESAR DE LO QUE PIENSAN LOS QUE DISCRIMINAN, MUCHOS DE LOS MÁS EXITOSOS PROFESIONALES DEL PAÍS TIENEN EDADES QUE VAN DE LOS 50 A LOS 70 AÑOS. ES MÁS, MI MEJOR CONSULTOR, ENTRE 16, TIENE MÁS DE 70 AÑOS. Y LO QUE LLAMA LA ATENCIÓN DE ÉL NO ES SU EDAD, SINO SU CAPACIDAD PARA AYUDAR A RECOLOCAR A EJECUTIVOS CON MAYOR RAPIDEZ QUE EL PROMEDIO"**

(INÉS TEMPLE, PRESIDENTE DE DBM PERÚ Y DBM CHILE)

Todos estos detalles están referidos a las ganancias de la empresa, razones por las cuales lo entrevistan para contratarlo. ¿No es cierto?

Como ya debe darse cuenta, todo está en su cabeza. Si el candidato no se enfoca en su propia edad, este descubrirá que muchas compañías tampoco lo harán. Venza la ansiedad de la edad y sobrevivirá la mayor parte de las veces a la discriminación por edad.

