



¡BÚSCATE LA VIDA!

Diario: ABC
Sección: Especial NT Nuevo Trabajo
Economía y Empresa
Fecha: Domingo, 27 de Junio de 2004
Página: 42- 43

42 | NT |

DOMINGO 27/6/2004 | ABC

ABC | DOMINGO 27/6/2004 |

Empleo

MIQUEL BONET ANGLARILL

Presidente de la consultora de selección ABR y autor de «¡Búscate la vida!»

«Las empresas han entendido que el conocimiento envejece en segundos»

«El mercado ya no busca a personas que sepan cosas, sino a personas que sepan hacer cosas». En una época en la que las competencias y los perfiles están cambiando, «¡Búscate la vida!» ofrece las claves para saber qué quieren las empresas y cómo hay que planificar la búsqueda de empleo

TEXTO: LAURA SÁNCHEZ

—¿Cuáles son los principales errores que se suelen cometer al enfrentarse a la tarea de buscar empleo?

—Hablo mucho de ello en «¡Búscate la vida!», ya que para mí es más sencillo guiar al lector sobre lo que no debe hacer para que él mismo descubra lo que más le conviene. El primer gran error es la rutina, a menudo no se tiene en cuenta lo importante que es encontrar un empleo que se adapte a nuestros intereses. Pasamos demasiado por alto que más de la tercera parte de nuestra vida tiene lugar en el trabajo.

—Como profesor universitario usted tiene contacto con jóvenes que buscan su primer empleo, ¿considera que se les prepara convenientemente para enfrentarse a esta tarea?

—No, en absoluto. La formación en general no prepara a los jóvenes para buscar un trabajo. He entrevistado a miles de jóvenes e, incluso, a personas maduras que no saben explicarse, no escuchan, no preguntan, no expresan lo que sienten, no estructuran una frase y, por desgracia, ni siquiera se conocen. Por ello, es difícil que comprendan la importancia de un proceso de selección. Considero que la comunicación como concepto es elemental no sólo para trabajar, sino para desenvolverse en la vida. Las personas que tienen mejor comunicación consigo mismas, aquellas que conocen sus emociones y saben utilizarlas tienen más éxito con los demás, por lo que acostumbran a triunfar. No hay que olvidar que el trabajo nunca es individual.

—Las competencias que demandan las empresas están cambiando ¿cree que es coherente que en los procesos de selección se sigan utilizando pruebas de hace años?

—Me imagino que se refiere a pruebas y test psicotécnicos. Pues sí, siguen existiendo test de hace veinte años o, incluso, más antiguos que siguen siendo útiles. Pero únicamente para complementar. Al pasar de la cultura de trabajo a la cultura de proyecto se mide la calidad del trabajo por el resultado. Eso ha provocado que se tengan que aplicar otras técnicas muy útiles para medir competencias: rol-playing, dinámicas de grupo, etc... Todo ello está relacionado con la comprobación del comportamiento de un candi-

«Si pretendes, aunque sea mínimamente, cambiar el mundo, sólo puedes hacerlo a través del trabajo»

Sobre el autor

Abogado, consultor y formador en las áreas de marketing, comunicación y liderazgo, Miquel Bonet es actualmente presidente de la consultora de selección ABR y consejero de comunicación del Grupo Select. Es director de cursos virtuales y presenciales sobre habilidades de comunicación, profesor y colaborador de diferentes universidades y escuelas de negocio tanto en España como en el extranjero. Como articulista ha publicado cientos de estudios y trabajos sobre comunicación, desarrollo profesional y cuestiones socio-laborales.

idón, el más competente para realizar una determinada función laboral y que será el mejor capacitado para asumir la evolución que sin duda tendrá en el puesto de trabajo.

—Aptitudes y actitudes... ¿qué porcentaje se lleva cada uno de estos conceptos en los procesos de selección?

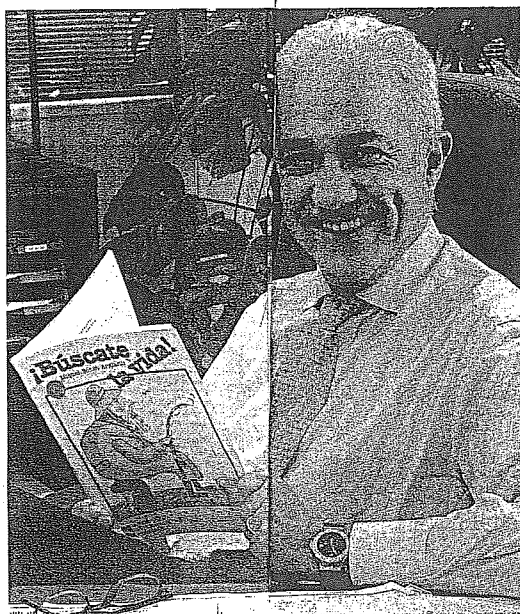
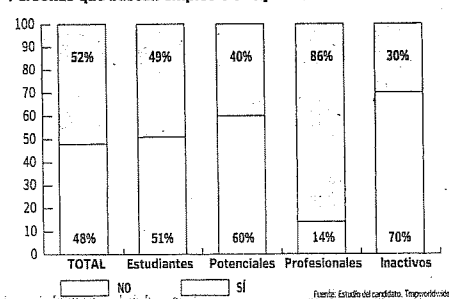
—Para mí sigue siendo más importante la actitud y le contaré por qué. Cuando contratamos a alguien existe una parte de conocimientos, habilidades y capacidades que se supone que van unidos a la persona. Pero un ser humano no es un robot. Y el talento igual que la confianza o la amistad se da voluntariamente y no tiene que ver con el salario. Las empresas necesitan personas que, además de ofrecer sus aptitudes, sean capaces de ilusionarse con el proyecto empresarial. Eso es algo muy personal y muy sutil y es más importante que cualquier otra cosa. Sin duda, prefiero la actitud porque, al fin y al cabo, las aptitudes pueden aprenderse.

—¿Hasta qué punto un currículum vitae habla del potencial de un candidato?

—Para mí el currículum es poco más que una «tarjeta de presentación», un currículum bien escrito, estructurado, claro, concreto y honesto, permite una lectura del receptor y si cumple las expectativas requeridas para el puesto es

dato en situaciones parecidas a las que tendrá en el desempeño de su función. Tenga en cuenta que en aeronáutica el simulador de vuelo continúa siendo la prueba decisiva para evaluar a un piloto. Lo único que persigue un consultor durante el proceso de selección es asegurarse de qué candidato será el más

Personas que buscan empleo o se fijan en ofertas



—¿Cómo será el trabajador del siglo XXI?

—Estamos muy cerca de las fechas en las que los títulos universitarios tendrán fecha de caducidad. Se impone el reciclaje y el aprendizaje continuo.

—El trabajador del futuro será autónomo, no quiere decir que no pueda trabajar en una empresa con un colectivo, pero cada vez uno será mucho más dueño de su propio talento.

—Se valorará la labor en equipo. Se valorará especialmente a aquellas personas que posean movilidad, no sólo para poder desplazarse puntualmente, sino para cambiar de residencia. El negocio es global. Hay que ir hasta donde éste se encuentre.

—Polivalencia. Salvo para el desempeño de puestos técnicos muy concretos, se huye de la especialización. Se busca visión de conjunto, capacidad de establecer análisis y determinar previsiones. La formación tangencial cotiza al alza.

—Cultura de proyectos: Las empresas ya no serán unidades de negocio permanentes, sino que se crearán equipos de trabajo para hacer proyectos conjuntos. La cultura del contrato fijo cederá terreno a esta otra forma de trabajar.

vidad y hay que diferenciarse de los demás dando valor añadido en lo que hagamos. Por tanto, ¿qué nos hace falta? Las empresas buscan personas que integren su parte racional y emocional, que sepan enfrentarse a la ambigüedad del futuro, que además sean multifuncionales, buenos trabajadores de equipo, abiertos al aprendizaje, capaces de asumir la movilidad, flexibles autónomos, que tengan recursos y, por último, que se comprometan.

—Considerando que realmente son los mejores talentos los que hacen la primera selección a la hora de interesarse por un proyecto concreto, ¿qué características cree que deberán tener estas empresas/proyectos para atraer a los mejores candidatos?

—Como premisa diría que de la misma forma que cada persona es distinta y las demás, en las empresas ocurre lo mismo, ni todos queremos ser funcionarios, ni todos queremos trabajar en una gran empresa. Aunque nos paguen muy bien, no todo es salario. Debe haber una motivación que nos lleve de la mano por la mañana que resumiría en lo siguiente: para mí sólo hay un secreto para atraer a la gente y se traduce en tratarlos bien y no decepcionar. Esto significa que exista un plan de empresa y una estrategia clara, que se comunique de forma transparente, que la dirección sea lo más horizontal posible, que se promoció el crecimiento profesional, que se fomente la implicación desde arriba, que se retribuya justamente de forma que sea variable sea proporcionado a los logros personales y colectivos, que se armonicen los reproches cuando haga falta, con el reconocimiento de lo que se hace bien y sobre todo mucha, mucha ilusión, porque la ilusión es contagiosa igual que la sonrisa.

muy posible que nos abra las puertas a la entrevista, que es donde verdaderamente empieza el auténtico proceso de selección y también la decisión final. Nadie decide sólo por el currículum.

—Usted otorga una gran importancia a la ilusión y a la creatividad en el proceso de buscar empleo. ¿Cómo integrar esos dos elementos en esa tarea?

—Para el candidato la ilusión es un elemento básico porque tiene la posibilidad de transmitirlo. Si somos capaces de detectar el estado de ánimo de alguien sólo escuchando su voz por teléfono, comprenderá que a través de una entrevista se capta si existe ilusión por el puesto. Si queremos cambiar el mundo, aunque sea mínimamente, sólo podemos hacerlo a través de nuestro trabajo. En cuanto a la creatividad le diré algo de Einstein que me gusta, «donde no llega el conocimiento llega la creatividad». En mi libro cuento que para buscarse la vida hay que convertir el trabajo que soñamos en real, todos somos buenos haciendo algo, se trata de descubrirlo y venderlo, consiguiendo un puesto de trabajo.

—¿Qué tendencias seguirá la selección de personal en el futuro próximo?

—Sin duda seguirá evolucionando, pero especialmente hacia el modelo que apuntaba antes. Piense que las empresas ya no buscan gente que sepa sim-

plementa cosas porque el conocimiento puro envejece en segundos, sino personas que saben y tienen capacidad para hacer cosas. Uno es bueno o buena trabajadora, simplemente porque es capaz de resolver algo, hacerlo bien y hacerlo en poco tiempo y racionalizando los medios. El problema consiste en averiguar qué personas tienen este potencial por lo que cada vez se van a valorar cosas que hasta ahora no se tenían en cuenta, por ejemplo, la cultura y los valores personales de cada uno, contrastar cómo trabaja con los demás, su tolerancia, su capacidad de liderazgo y de contribución al grupo. Considero que cada vez se integrará más el proyecto de vida al proyecto de trabajo tratando de conciliar vida familiar y profesional. El modelo buscará el equilibrio, tener buenos profesionales y que al mismo tiempo sean las mejores personas para cada proyecto empresarial.

—¿Qué características buscarán las empresas entre los trabajadores del siglo XXI?

—Antes que nada debemos asumir que estamos en un mundo muy global, por tanto los proyectos empresariales son frágiles ya que dependen de un mercado mundial, de demandas universales y por ello las empresas son muy vulnerables a la hora de trazar proyectos a medio plazo que superen un año. Se debe mantener la competi-