

CARRERAS Y CAPITAL HUMANO

POR RAMÓN OLIVER

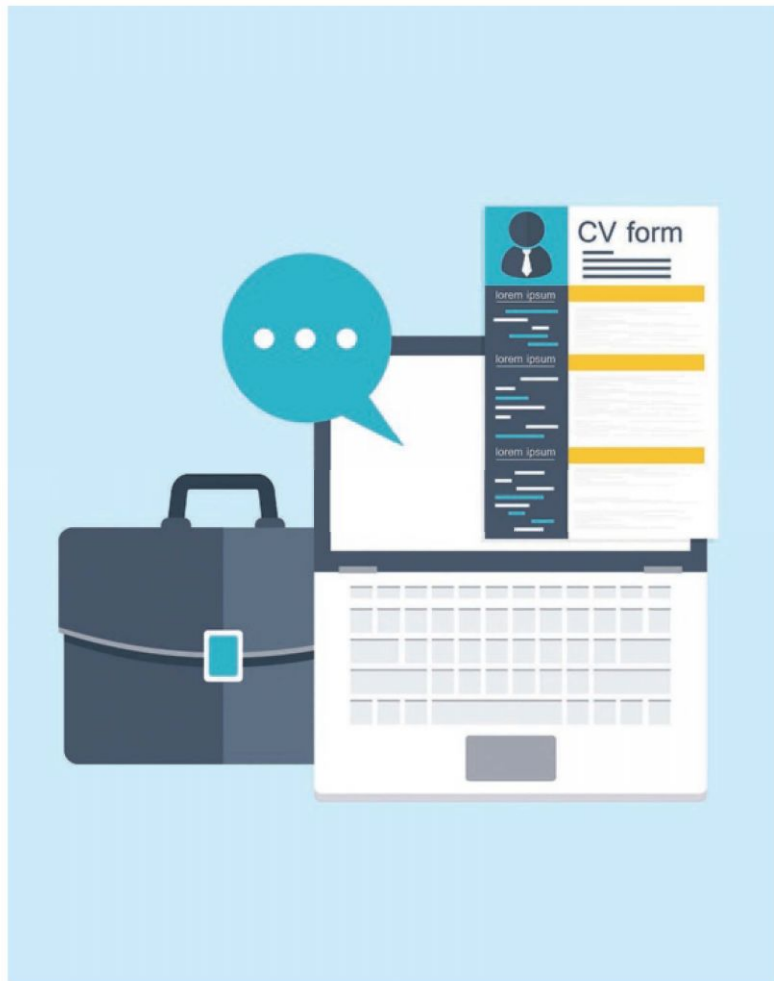
Solicitar el título universitario viene a costar del orden de 150 euros entre tasas y otros gastos administrativos. Un marco elegante puede suponer otros 100 euros. Las alcajatas y el martillo no más de 10. A eso hay que sumarle las molestias de hacer las gestiones y el eventual peligro de pegarse un martillazo en el dedo en la fase de bricolaje... Una bagatela comparada con la satisfacción de ver ese flamante diploma, con la firma del Rey al pie, presidiendo la pared de su despacho. Si usted también sucumbió a esa tentación y lo colocó en el suyo, ahí va un consejo: ¡Quítelo ahora mismo!

De lo contrario, corre el riesgo de que las personas que entren en su espacio de trabajo lleguen a la conclusión de que ese título está ahí como recordatorio de que su etapa de formación concluyó el día que se lo dieron. Y en los tiempos que corren, ese no es buen mensaje a transmitir. "Hasta hace dos o tres décadas la trayectoria profesional era lineal: estudios-curriculum-trabajo estable-jubilación; era como subirse a un tren y esperar que llegase a su destino. Hoy todo es más complejo y pilotamos un avión con multitud de controles, registros y variables", argumenta Andrés Pérez Ortega, experto en marca personal. Se trata de un cambio de mentalidad en el que, advierte Fernando Botella, director de Think & Action y autor de *Bienvenidos a la Revolución 4.0* (Alianza Editorial), "quien piense que ha llegado a la cima de su carrera o que hay pocas cosas ya que pueda aprender, está perdido; ahora la verdadera sabiduría está en mantener una actitud de aprendizaje continuo".

Reajuste obligado

La velocidad del desarrollo tecnológico y la cada vez más rápida obsolescencia de conocimientos obligan a ese reajuste. "Tanto empleados como empresas tienen que poner el foco permanentemente en adaptarse con agilidad a las exigencias de un cambiante entorno profesional y personal", señala Eugenio Soria, director general de Recursos Humanos de Siemens España. Ese camino empieza por tener identificado el problema. "Los primeros que nos debemos dar cuenta de que hay algo que está fallando somos nosotros mismos", dice Botella.

Serán las habilidades (o mejor dicho, la falta de ellas), y no los conocimientos, las que harán saltar las alarmas. "Lo sabremos el día en que tengamos que coordinarnos con un equipo de trabajo multidisciplinar o hacer una presentación en público y nos demos cuenta de que no sabemos cómo enfrentarnos a esas situaciones", ilustra Botella. Llegados a este punto, hay dos alternativas posibles: "Escondernos y huir de todo aquello que nos saque de nuestra zona de con-



GETTY IMAGES

LA RENOVACIÓN DEL CURRÍCULO ES INFINITA

La velocidad de los cambios tecnológicos y laborales fuerza a un trabajador a no dar por cerrada nunca la etapa de formación

fort, o intentar tomar cartas en el asunto", continúa.

Los jefes pueden jugar un papel determinante en la mejora de las capacidades de sus colaboradores. "Primero mediante la observación de sus comportamientos para detectar posibles áreas de mejora; después, transmitiéndoles esa información a través de una retroalimentación adecuada", comenta Botella.

Algunos trabajadores se pueden mostrar reacios a pedir ayuda a su organización por miedo a que eso les exponga y les haga parecer poco preparados. Paco Muro, presidente de Otto Walter International, discrepa. "Pedir formación es un derecho de

todo trabajador y, siempre que esa formación sea aplicable a su puesto de trabajo, debería ser vista positivamente por su empresa". Si bien cabe la posibilidad de que la compañía ignore la petición de auxilio. En ese caso, recuerda Muro, siempre está la opción de que sea el propio trabajador quien busque y asuma su propia formación. "En España, al contrario que en Latinoamérica, casi ningún mando o vendedor está dispuesto a pagarse de su bolsillo un buen programa de liderazgo o de ventas. ¡Y eso que su futuro podría depender de ello! Pedir formación y ayuda a tu empleador es un signo de compromiso e inte-

Hace una década la trayectoria de un empleado era lineal; hoy existen muchas variables

Ahora es la falta de habilidades, no los conocimientos, lo que hace saltar las alarmas

REDES SOCIALES

Mejorar la imagen

Un profesional que realice un esfuerzo por actualizar su perfil tendrá un problema si su entorno sigue percibiéndolo como alguien que está fuera de onda. ¿Cómo proyectar esa mejora hacia el exterior? Hay quien piensa que la solución está en ser muy activo en redes sociales. El especialista en marca personal Andrés Pérez Ortega, sin embargo, opina que tratar de maquillar un currículum o una descripción profesional en LinkedIn es quedarse en la superficie. "La marca personal no es un traje que te pongas y te puedas quitar cuando convenga, sino que se basa en la autenticidad. Es mucho más importante mostrar y demostrar tus capacidades que buscar el nombre o la descripción perfecta. No me digas lo que haces o a qué te dedicas; enseñámelo en un blog, muéstrame tu trabajo en un vídeo en el que se te vea en acción o súbete a un estrado y cuéntame tus éxitos y, sobre todo, tus fracasos".

rés. Pero si la empresa no responde, hacerlo por tu cuenta es indicativo de responsabilidad". Y es que, remata Eugenio Soria, ningún máster, curso, taller o charla servirá de mucho si las personas a las que están dirigidas estas acciones "no están motivadas y plenamente implicadas en su propio desarrollo".

¿Cómo debe ser esa formación? Muro cree que hay tres tipos de programas. "Están los que sirven, son prácticos y te hacen mejor profesional; esos son los que de verdad interesan. Están los que no valen para mucho, pero tienen mucho prestigio y quedan bien en un currículum, y, finalmente, los que no sirven para nada y son una pura pérdida de tiempo". Soria apunta que es de vital importancia "ofrecer una formación con un enfoque adaptado a cada persona, con sus tiempos, motivaciones y maneras de adquirir conocimientos y de desarrollar capacidades".

¿Un profesional tiene la obligación de reinventarse permanentemente? Pérez Ortega no cree que haya que ir tan lejos. "Eso de 'reinventarse' es como una ruleta en la que, en lugar de trabajar con la base que ya tienes, decides apostar todo a algo que no conoces y no sabes si va a funcionar, a ver si hay suerte. Yo soy más partidario de la mejora continua, de hacer pequeños o grandes cambios sobre lo que ya sabes hacer, especialmente si es algo que te gusta. Por eso, en lugar de obsesionarse con salirse de la zona de confort, creo que es mucho más interesante tratar de ampliarla".