

# Las nuevas reglas del juego

Hace ya tiempo que no basta con enviar currículums ni en hacer la ruta por los polígonos, ni husmear en internet. En estos años de crisis y recesión que estamos viviendo no sólo escasea el trabajo, sino que además las reglas del juego han cambiado. La autora de este artículo nos sugiere evolucionar y adaptarnos a ellas para tener alguna opción de acceder a un puesto de trabajo.

## Opinión



**Coro de la Fuente**  
salvatore.moccia@uch.ceu.es  
► Consultora Equipo Humano

**E**n esta durísima etapa que estamos viviendo no solo escasea el trabajo sino que además las reglas del juego han cambiado y debemos evolucionar y adaptarnos a ellas.

Hace ya tiempo que no basta con enviar currículums (vamos, con «echar» currículums, que es lo que se dice por aquí) ni en hacer la ruta por el polígono saludando a todos los vigilantes de las fábricas ni husmear en internet.

Siempre he considerado que buscar trabajo es un trabajo en sí mismo, pero en este momento es un trabajo especializado que requiere de una estrategia con objetivos, seguimiento y evaluación de las acciones llevadas a cabo para repetir, si la actuación ha sido correcta, o analizar aquellas actuaciones que se deban modificar.

Lo primero que debes plantearte es qué tipo de trabajo buscas (y sé realista, por favor) y si tu perfil encaja con tu objetivo y se



ILUSTRACIÓN DE SILVIA MARTÍN

**Hay que mantener activada toda tu red social o networking, es decir, conéctate con profesionales de tu mismo sector en LinkedIn**

**Si eres entrevistado, demuestra tu entusiasmo pero no tus nervios. No pierdas la seguridad en ti mismo y la idea de que eres el mejor candidato**

adapta al puesto concreto al que quieres aspirar. Si no es así ya tienes por dónde empezar: reciclate, fórmate, aprende para intentar alcanzar tu objetivo. Mientras tanto, analiza el mercado. No basta con encontrar ofertas de trabajo, hay que aprender a leer entre líneas y detectar qué es lo que están buscando en realidad.

Si consideras que puedes encajar en el puesto, envía el currículum, pero no te desanimes cuando veas que antes que tú lo han hecho ya 500 candidatos, de los que probablemente algunos estén más preparados que tú.

Las nuevas reglas imponen que tienes que hacer un seguimiento mucho más ex-

haustivo de cada oferta, es decir; averigua de qué empresa se trata, su actividad y ubicación (¿internamente o se ha externalizado en una consultora o en una empresa de trabajo temporal?).

Si el proceso es gestionado por la propia mercantil, tu objetivo es el departamento de recursos humanos. Llama, insiste, una o dos veces si hace falta. Procura averiguar el nombre de la persona que lo está gestionando y vuelve a enviar el currículum, pero esta vez a la bandeja de entrada de su cuenta de correo.

Si por el contrario el proceso se ha externalizado ya sabrás de qué consultora o empresa de trabajo temporal se trata. Tu objetivo en este caso no es la empresa final (habitualmente desconocida para el candidato) sino la intermediaria. Llama, insiste, una o dos veces si hace falta. Son ellos los que harán la criba curricular y quienes deciden a quién entrevistar.

Si has logrado establecer un contacto, tu currículum ya no es 1 entre 500 sino que a tu currículum le queda menos para llegar a la meta. A partir de aquí ya conoces el camino. Esfuérzate si eres entrevistado. Demuestra tu entusiasmo pero no tus nervios y sobre todo no pierdas la seguridad en ti mismo y la idea de que eres el mejor candidato para ese puesto.

En otro orden de cosas y en general cuando se busca empleo o se emprende un nuevo proyecto profesional (como se dice ahora) debes mantener activada toda tu red social o networking, es decir, conéctate con profesionales de tu mismo sector en LinkedIn, sigue en Twitter a quien te puede abrir puertas y no te olvides de amigos y conocidos. Todos ellos te ayudarán a alcanzar tus objetivos para que seas el ganador de este juego.

# Formación en tiempos de crisis

## El papel estratégico



**Lidia Martín**  
► Miembro de la Comisión de Desarrollo del Consejo Estratégico de Aedipe-CV

**E**n momentos de dificultad económica como el que estamos viviendo actualmente, el papel de la formación es más, que nunca, fundamental en las empresas. La formación, junto a otras medidas, puede actuar como una forma de mejorar, impulsar e invertir los resultados de la compañía.

Partiendo de esta reflexión, la formación debe ir dirigida a actuar en diferentes frentes: desde formación encaminada a mejorar y dominar aspectos técnicos de sus profesionales, pasando por formación de conocimiento de producto y/o servicio que ofrece la propia compañía al mercado, hasta formación en habilidades y emociones, como habilidades de dirección, habilidades de motivación, y resolución de conflictos.

Con esta variedad intervenimos en distintas áreas de la empresa, todas ellas significativas para el negocio.

**Ahora más que nunca necesitamos confianza, actitud positiva y voluntad de cambiar las cosas. Y con esto también se puede trabajar, con las emociones.**

**Si somos excelentes en la parte técnica, pero fallamos en las habilidades o las emociones, no podremos rentabilizar nuestra profesionalidad global.**

En primer lugar, la mejora de aspectos técnicos de los profesionales persigue ofrecer un mejor servicio y más especializado a nuestros clientes. En sectores como la medicina o como las telecomunicaciones, el dotar a los profesionales de los últimos conocimientos técnicos en el sector supone diferenciarte de tus competidores, y de la mejor forma posible, que es transformando esta formación técnica especializada en un alto grado de satisfacción de tus clientes y por lo tanto en una mejora del negocio.

Por otra parte, la formación invertida en aumentar el conocimiento del producto y/o servicio que ofrece la compañía al mercado permite poder actuar desde todas las áreas de la empresa con una visión más amplia y persiguiendo todos el mismo

fin. Cuando desde un departamento de Compras, RR HH o Finanzas se tiene un buen conocimiento de las peculiaridades del producto y/o servicio que comercializa la compañía, tienes la oportunidad de enfocar de una manera más estratégica para la empresa tu trabajo.

Y por último, la formación en habilidades es necesaria, ya que en estos momentos de incertidumbre generalizada, las personas necesitan disponer de habilidades que hagan que sus relaciones con el resto de personas con las que trabajan sean más provechosas y sinérgicas.

Ahora más que nunca necesitamos confianza, actitud positiva y voluntad de cambiar las cosas. Y con esto

también se puede trabajar, con las emociones. Todavía existe, y sigue bastante arraigada, la creencia de que las personas que trabajan en las empresas, los empleados, deben dejarse sus emociones en casa.

Sin embargo esto no es posible llevarlo a la práctica, ni tampoco sería positivo poder llevarlo a la práctica. Ya que detrás de la tarea más nimia que realizamos en nuestros trabajos hay una persona holística. Tanto en la vida como por supuesto en las empresas somos un todo integrado y global que determina cómo se comportan las partes.

Así pues, si somos excelentes en la parte técnica de nuestros trabajos, pero fallamos en otras como las habilidades o las emociones, no podremos rentabilizar al máximo nuestra profesionalidad global.

Estamos viviendo un tiempo histórico de cambio y aunque la formación no es una fórmula mágica que alivie todos los males de las empresas, sí que es un camino para la gestión del cambio.



ILUSTRACIÓN DE SILVIA MARTÍN