

► Empleo y Formación

PERSONAS & EMPRESAS & OFICINAS

Rebelión en las aulas

El curso escolar está a punto de terminar. Por delante quedan más de dos meses de vacaciones en los que los jóvenes estudiantes tendrán tiempo para disfrutar de su tiempo libre. Dejarán a un lado los libros y desconectarán por este tiempo de sus compañeros, las matemáticas, la historia y el inglés, ¿o no? Me temo que no. Los chicos seguirán adquiriendo conocimiento aunque de diferente manera, más natural y diferente que en clase. Utilizarán la tecnología para ello, consultarán y compartirán lo que saben con otros colegas con los que seguirán en contacto virtual durante el verano. Y ¿qué pasará cuando retomen sus clases en septiembre? De nuevo más de lo mismo, aulas con una treintena de alumnos que escuchan atentos a un profesor que explica y administra información para después evaluar si se ha adquirido ese conocimiento correctamente. Suficiente con unos mínimos, para pasar al curso siguiente. Es hora de reflexionar sobre esto. Nunca hasta este momento hemos tenido más conocimiento a nuestro alcance, y nadie mejor que los estudiantes para saber dónde y cómo encontrarlo y adquirirlo. Nuestros jóvenes se aburren. Su papel frente al profesor es pasivo y necesitan más. Exigen más. Planteemos una educación activa y reactiva que haga sacar lo mejor de los jóvenes y de sus habilidades. Ayudémosles a utilizar los recursos que tienen, a ser resolutivos, emprendedores, a desarrollar sus talentos naturales y a ser autónomos. Para que esto suceda, necesitamos una rebelión en las aulas. El espacio tiene que cambiar totalmente. Partir de una hoja en blanco en la que pintar los espacios necesarios para lograr el máximo aprendizaje de estos jóvenes. Espacios en los que la tecnología sea una herramienta útil al servicio de todos, espacios en los que relacionar a chicos con los mismos intereses y destrezas, independientemente de su edad, espacios en los que el alumno interactúe con sus profesores. Ahora es el momento de reaccionar ante esto, sino pronto será tarde.

FRANCISCO VÁZQUEZ MÉDEM

Presidente de Grupo 3g office



Es hora de plantear una educación más activa



En las entrevistas de trabajo se aconseja preparar de forma breve una presentación potente

ROSA CARVAJAL

El consultor, asesor y formador Emilio Duró suele decir que, si de siete entrevistas de trabajo no has pasado ninguna, es que tienes un problema. Si piensas que el currículum no lo ha sido, tendremos que analizar si el mensaje que hemos transmitido a la empresa ha sido o no acertado. Las empresas consideran imprescindible que el candidato sea proactivo y dinámico en las entrevistas y que se note que conoce la compañía para la que quiere trabajar de cabo a rabo.

Por otro lado, debemos ser conscientes de que encontrar el trabajo ideal no es una cuestión de volumen sino de foco. «Estamos obligados a priorizar, como buscar trabajo es una carrera de fondo se aconseja focalizarnos entre 10 y 15 empresas máximo», señala Ana Herranz, directora de Alumni Career Services de IE Business School.

Se tiene que notar que es nuestro trabajo «ideal» y prepararnos de forma resumida una presentación potente. «En el momento inicial de la entrevista, aprovecha para venderte y no corras el riesgo de contar cosas que no interesan o aburren al entrevistador porque es muy fácil que pierda el interés. Para ello es aconsejable analizar qué es importante para la empresa y prepararse un mensaje que enganche. Analizar el puesto al que optas y explicar de forma clara en qué eres especialista en lugar de con-

CLAVES

♦ Un 40% de los profesionales del sector educativo cree que los jóvenes salen poco preparados al mercado laboral, según la Guía Hays del Mercado Laboral 2017. Un 81% da importancia a los idiomas.

♦ La capacidad de adaptación, y los idiomas son, según el sector académico, las habilidades a desarrollar para tener mejor entrada al mercado laboral. Para las empresas son el liderazgo y los idiomas.

♦ Las empresas reiteran las características de los empleados más productivos. Por encima de todo destaca la actitud (70%), la buena gestión del tiempo (62%) y el nivel de compromiso (59%).

tar tu vida y milagros, porque no te escucharán» aconseja Herranz.

Un buen nivel de idiomas, liderazgo y dotes de comunicación abren muchas puertas al mercado laboral, según las opiniones de más de 1.500 empresarios recogidas en la Guía Hays del Mercado Laboral 2017. «Si no tienes éxito en la entrevista, o bien, tu currículum ha fallado o tus dotes de comunicación para saberte vender han fracasado», explica Salvador Sicart, director de Hays Response en España.

El primer filtro de una entrevista lo hace el departamento de Recursos Humanos y debemos ponérselo fácil. Sicart aconseja redactar un currículum con una breve introducción de cinco líneas donde resumamos lo más relevante. «Es necesario poner todo aquello que nos haga destacables y que nos diferencie, es decir que aporte valor, teniendo en cuenta que es la única oportunidad para generar una llamada y pasar a la siguiente fase. Es necesario también pensar en el puesto al que queremos optar, para destacar aquellas cosas de nuestra experiencia que más se ajustan a los requisitos requeridos».

Pero si hay algo que funciona mejor que cualquier otra cosa como principal fuente de empleo son las recomendaciones. El «networking», forzar una entrevista informativa e intentar entender la necesidad de la empresa, son los pasos previos a la recomendación. «Tenemos que bus-



Menos currículum y más estrategia para buscar trabajo

Mandar CV a diestro y siniestro sin una planificación no sirve de mucho como tampoco contar nuestra vida y milagros a los reclutadores. Tenemos que acercarnos a la empresa de manera «sutil» y con «coqueteo»

car un nexo, alguien que nos ayude a entender la organización en la queremos trabajar y crear una relación. Intentar quedar con esa persona y preocuparnos de hacer un seguimiento», explica Ana Herranz. Esta experta asegura que hacer «networking» es más

eficaz que mandar cientos de currículum a diferentes bolsas de empleo. «Enviar un CV en LinkedIn sin que nadie te lo pida es como vender enciclopedias. Tenemos que acercarnos a la empresa de manera sutil, con coqueteo». Además de la formación y la expe-

riencia, los cinco factores que más influyen en una empresa para seleccionar a un candidato son la proactividad y el dinamismo, la capacidad de adaptación y la polivalencia, la motivación, la capacidad de trabajo y los idiomas. «Las razones habituales y

tradicionales por las que una empresa no nos contrata es por falta de encaje con el perfil requerido del puesto: nivel de idiomas, capacidad de movilidad, experiencia necesaria, etc. Pero cada vez más, tiene mayor peso en la decisión otro tipo de aspectos como que el candidato no muestre la actitud y motivación esperadas hacia el puesto, que se perciba una falta de integración en el entorno y cultura de la empresa, que no se muestre iniciativa o no se aporten ideas creativas y realizables para responder al reto que implica el puesto a cubrir», sostiene Silvia Pareja, gerente de People Matters.

A ojos de un reclutador lo que más llama la atención es, según Pareja, «que no se tenga un buen nivel de inglés, y que haya habido mucha rotación entre diferentes empresas en poco espacio de tiempo. Si son relevantes y marcan la diferencia, el nivel de experiencia profesional, las evidencias de «fast track» en la carrera profesional y la experiencia contrastada en multinacionales con movilidad geográfica y a nivel más personal, la actitud, la capacidad de integración y el valor que pueda aportar a la empresa a través de su marca personal, nuevas ideas, etc.».

Llevar mucho tiempo sin trabajar también puede ser un factor de riesgo a la hora de pasar una en-

travista. Salvador Sicart afirma que para romper el círculo vicioso, hay que aceptar algún trabajo, aunque no sea exactamente lo que buscamos o aunque sea temporal. De esta forma se vuelve a entrar en la rueda del mercado laboral, y de esa oportunidad pueden surgir otras nuevas.

Silvia Pareja no lo ve tan relevante porque, «cada vez es más habitual que profesionales perfectamente capaces y válidos se tomen un descanso profesional por cuenta ajena, para dedicarse a la familia o ampliar sus estudios, incluso para dar respuesta a su iniciativa emprendedora. Lo que sí será habitual que ocurra es que la empresa quiera conocer y entender el periodo de «vacío» profesional del CV».

Otro factor a tener en cuenta a la hora de preparar nuestra candidatura, es que hoy en día aparte del simple currículum, cada vez es más frecuente que, para hacernos participar en un proceso de selección, la empresa nos pida algún otro reto como un vídeo currículum, algún test de idiomas o alguna prueba relacionada con el trabajo. Así lo explica Álvaro Olmedo, gestor de equipos de la Fundación Universidad-Empresa (FUE), quien aconseja al candidato conocerse muy bien así mismo e identificar sus aptitudes, competencias y conocimientos.

«Si hay algo que funciona bien como fuente de empleo son las recomendaciones, buscar un nexo con la empresa»

SIC TRANSIT

EL LÍDER QUE RIEGA LAS SEMILLAS



SALVADOR MOLINA
Presidente del Foro Ecofin y consejero de Telemadrid

Líder es soñar despierto. Tener una visión y compartirla, comunicarla y convencer a todos que se trata de una meta común.

Líder es conducir a la organización hacia aquellos objetivos colectivos porque así lo deseen sus miembros. Pero esto, ¿cómo se consigue?

Regando semillas. Ésa es la receta del maestro. El líder debe ser el jardinero visionario que mira en el espejo del otro y ve más allá. Descubre las simientes ocultas tras de la corteza en la que todos nos ocultamos. No mira el talento visible o el aspiracional, sino el talento oculto para todos: el embrionario; aquel que es

desconocido incluso para uno mismo.

El líder emocional desarrolla su visión trascendente para ver más allá. Se dota de la visión de Miguel Ángel, que descubría detrás de cada marmolillo aquella pieza maestra que puede llegar a ser, si con el poder de la confianza regamos y hacemos germinar esas semillas innatas y ocultas en la personalidad de cada miembro de un equipo.

Cada persona lucha diariamente con tres especies emocionales en peligro de extinción, pero permanentemente omnipresentes: sus sueños, sus deseos y sus necesidades no satisfechas.

Pero, ¿tenemos oportunidad de incluir entre esos sueños, deseos y necesidades aquellos objetivos de la organización donde trabajamos? ¿Podemos motivar, emocionar y comprometer tanto a nuestros compañeros de viaje en la empresa para que hagan suyos nuestros sueños,

deseos y necesidades?

Y si hubiera un líder emocional que nos conociera bien, que supiera vernos como un diamante en bruto. Debemos sacar tiempo para ver personas donde otros ven empleados, subalternos, colaboradores, peones de ajedrez. ¡Saquemos tiempo!

«Mira más allá de lo que ves». Se lo decía Rafiqui a Simba en el Rey León. El consejo del «mandril-coach» aplica también a nuestras vidas.

Porque somos diamantes en bruto y el trabajo del líder emocional no es sólo alcanzar objetivos gestionando recursos, sino implicar a las personas en el camino que el líder transita.

Creación y creatividad son habilidades para imaginar, crear y proponer... ¡para liderar!

Hay que crear un modelo racional vestido de una estrategia emocional.

Es la visión del líder. Hay que mirar lejos. Creemos metas y escenarios futuros, con habilidades para configurar y

conseguir llegar a la idea imaginada.

Pensamiento positivo.
Pensamiento creativo.
Pensamiento colectivo.

Líder es imaginar el sueño común al que nosotros demos forma; incluyendo los anhelos, los objetivos y las potencialidades de todos.

Crear es integrar. Componer ramilletes de flores diversas, pero que generen valor de grupo.

Líder es soñar despierto, con capacidad de aplicar y ejecutar. El sueño tiene que tener emociones y motivaciones. No es gestionar por objetivos, sino coger metas... desde el interior al exterior.

Mira más allá de lo que ves. Busca el talento oculto, escondido en la organización y en sus personas. No lo que son, sino lo que pueden llegar a ser.

¿Retrato o espejo? Visión de futuro, anhelo de líder.

Líder no es gestionar. Líder es soñar despierto, mientras riegas las semillas.

«Debemos sacar tiempo para ver personas donde otros ven subalternos»