

**S**e acabaron los tiempos en que consigo un buen trabajo y me encierro en una cápsula. Ha nacido la gestión de la carrera profesional. Lo esencial es saber que la propia carrera es algo dinámico que debe mejorarse siempre, en función de los deseos o necesidades particulares, no los de la empresa. Por supuesto, esta filosofía sirve también para el que está parado.

El mundo laboral y profesional ha dado un vuelco en los últimos años y el concepto de buscar trabajo ha sufrido su propia revolución. Ha surgido una nueva cultura que consiste en conocer a fondo los propios recursos para generar alternativas profesionales que conduzcan al puesto deseado.

Es evidente que los empleos no son lo que eran, pero es que las empresas no son lo que eran, el mercado no es el que era e incluso el mundo gira de otra manera. Los paradigmas laborales han cambiado totalmente en los últimos años. Lo que hace poco era una garantía ha dejado de serlo, empezando por los estu-

**“Todos podemos mejorar: es cuestión de hacer aflorar lo que nos hace únicos”**

dios, que no aseguran automáticamente un buen trabajo, ni está claro que vayamos a trabajar de aquello que hemos estudiado. Tampoco un contrato indefinido significa ya gran cosa, las empresas estables disminuyen y por muy duro que trabajes cada vez es menos seguro que vayan a recompensarte, y, si pueden, ni siquiera te pagarán el sueldo del mercado. Hoy se han invertido incluso las percepciones, y los directivos empiezan a pensar que quien lleva diez años en una empresa es una persona poco dinámica, cuando hace muy poco la longevidad empresarial era muy bien vista.

#### DÓNDE QUIERO IR

Guillem Recasens es el garú local de esta nueva manera de entender las relaciones laborales. En su opinión, hoy en día toda persona debe hacer una gestión de su carrera profesional. Ha pasado el tiempo en que uno empieza a trabajar en una empresa y se jubila en ella. “Un sabio decía que somos lo que queremos llegar a ser”, dice. Para él, ha pasado también el tiempo en que abundaban los emprendedores que creaban empresas

## SALTA

# Prohibido encerrarse

Recolócate. Se acabó el empleo para toda la vida. Trabajar más de diez años en el mismo sitio está anticuado **EUGENI CASINOVÀ**



El profesor Guillem Recasens imparte un seminario en Barcelona Activa entre trabajadores que buscan estrategias para hallar otro empleo **JORCI BARRERAS**

a partir de una buena idea, “ahora la gente vuelve a querer ser empleado”. Por eso el empleo se ha convertido en extremadamente dinámico. Las carreras profesionales se han convertido en progresivas y lo que se busca es el *outplacement* (recolocación). “Todos tenemos posibilidades de mejorar: es cuestión de hacer aflorar lo que nos hace únicos, aquello por lo que alguien me necesitará justamente a mí”, explica. En este sentido, es preciso saber dónde estoy y dónde quiero ir, conocer el barco que piloto

y trazar un mapa adecuado para llegar al destino.

Recasens se define como un asesor de carreras profesionales y un especialista en transición laboral. Se basa en el análisis de las competencias y de los logros de una persona y le ofrece un diagnóstico para encontrar el trabajo deseado. En España esto suena todavía a chino. “En otros países –incluso cercanos, como Francia– es normal plantearse progresar siempre; aquí la gente se apalanca más”, asegura.

#### ¿PARA QUÉ SIRVO?

Recasens se metió en este mundo de una manera traumática. Era abogado y tenía un máster MBA en Estados Unidos, y durante seis años desarrolló una carrera brillante en una empresa de semillas híbridas. Había llegado a adjunto a la gerencia cuando le plantearon despedir a 163 de los 164 empleados. En lugar de hacerlo, se despidió él. “Tenía una buena posición y me quedé sin nada. Entonces caí en un pozo y me lo replanteé todo”, cuenta. La huida fue hacia delante y en pe-

zó a estudiar qué se necesita para encontrar un buen empleo y cómo funciona el mercado de trabajo, y lo aprendió tan bien que sus amigos le pedían asesoramiento. Vio que ahí había un nicho de mercado y abrió una consultoría. Hoy es profesor de Recursos Humanos en la Universitat Oberta de Catalunya y no para de dar conferencias en centros especializados, como Porta 22, del Ayuntamiento de Barcelona.

La primera pregunta que el aspirante a encontrar un empleo o mejorarlo debe plantearse es "¿para qué sirvo, por qué alguien va a pagarme?". Al inicio de la vida laboral, uno suele trabajar en aquello que ha estudiado, pero al cabo de un tiempo se adquieren competencias específicas, y luego llegan los logros profesionales. "Este es el quid de la cuestión. Los proyectos propios basados en la empleabilidad están condenados al fracaso si no tienes competencias adquiridas con el tiempo", asegura. "No me digas la silla que has calentado, sino lo que has conseguido en ella", dice el asesor.

Hemos de cuidar también no expresar aspiraciones que vayan mucho más allá del trabajo que pedimos. En este sentido, hay que responder ade-

**"No me digas qué silla calentaste, sino lo que has conseguido"**

cuadamente a la pregunta clásica: "¿Dónde te ves dentro de cinco años?". Hoy abundan los despidos entre gente de 50 años porque dejan de ser útiles, y existe un mercado de cincuentones dispuestos a cobrar un sueldo no adecuado a lo mucho que saben. Por lo tanto, el concepto de utilidad debe reemplazar al de buscar trabajo. Lo obtendré si soy útil, no si estoy muy preparado o soy muy trabajador.

Ha pasado también la época en que los ejecutivos compiten por ver quién abandona más tarde el taja. "En EE. UU. todo el mundo se va a casa a las 16.30 h, y si te quedas, es que no eres eficaz, porque no has podido hacer tu trabajo en ocho horas, y en las empresas duras poco", explica Recasens, que ha trabajado en aquel país. En toda vida profesional hay una etapa de aterrizaje y luego uno se convierte en técnico ("es el momento en que los tiburones españoles salen tarde del trabajo"), y luego se pasa a la gestión. Para Recasens, "es muy importante no



Discusión entre participantes

JORDI BARRERAS

#### TRUCOS QUE SABER

### Un empleador llamado Sencillo



JORDI BARRERAS

Una vez sabemos claramente qué nos distingue y el empleo que queremos conseguir, es fundamental conocer a quien debe contratarnos. Recasens suele llamar a esta persona Sencillo, porque "es muy probable que lo que quiera es que no le hagamos sombra: el empleador piensa en sí mismo antes que en encontrar a la persona más competente para el puesto". En consecuencia, "hemos de tener claro que somos útiles a la persona que tendremos por encima, ¡a la persona, no a la empresa!".

confundir una y otra: o crecemos en la gestión o estamos perdidos".

#### SER VERSÁTIL

Los conocimientos técnicos avanzan rápidamente y los jóvenes siempre sabrán más. En este sentido, a medida que crecemos profesionalmente hemos de ampliar nuestras habilidades de gestión, porque éstas son intercambiables. Da casi lo mismo dedicarse a productos fitosanitarios que a microchips, la gestión es siempre muy parecida. Los técnicos, en cambio, están mucho más especializados y si cambian harán más delo mismo. En la zona de gestión es fácil pasar a otros proyectos. "Si tú sirves para esto morirás haciendo esto: debes ser versátil", dice el asesor. El que es líder lo es de cualquier proyecto.

Buscar trabajo es un trabajo y hay que aplicar todas las técnicas para conseguir el que queremos. Hemos de ser exigentes: no sólo el empleo debe ser bueno, además hay que tener un buen jefe, un buen horario, unas buenas condiciones... Por supuesto, la familia cuenta mucho. Para todo ello debemos olvidar los sueños. "No digas quiero, debes decir quiero este puesto en esta empresa y ver si eres capaz de conseguirlo has de transformar tu deseo en una cosa que exista", dice Recasens. La proactividad es esencial. Si todo se hace de manera adecuada, el trabajo acaba surgiendo, y él asegura un éxito del 95%. "Es cuestión de buscar con las herramientas adecuadas".

## Comunicar los logros, ser visible

El competente hoy en día no es el más sabio, sino el que tiene las habilidades para dar más rendimiento. La competencia se juega por las habilidades (aptitud), por los conocimientos y por los rasgos de la personalidad, y todo eso es trasladable. Sin embargo, en un currículo —que hoy son muy sintéticos, de un par de hojas— deben ponerse los logros antes que las competencias. En la empresa se gestiona el triunfo. Lo que tiene más valor es ser líder, y esto es lo que debe reflejar el currículo. Sirve de poco ser trabajador, o ser íntegro, porque todo el mundo lo es, o, al menos, todo el mundo lo puede. Resumiendo: nuestra empleabilidad depende de nuestros logros profesionales y de las competencias transferibles que tengamos. Otro aspecto fundamental es la visibilidad. "Si tienes una actitud positiva y eres diligente, alguno de tus superiores te dirá alguna vez que lo ayudes y tu te harás notar; como lo que cuenta es la confianza, éste es un aspecto importante para escalar". Las relaciones personales, el networking, es fundamental para prosperar, y en España más que en ninguna parte, porque en este país los buenos trabajos se consiguen en un 82% por las relaciones personales. Recasens explica que aquí el empleo es como un iceberg, porque sólo salen al mercado (anuncios en prensa e internet y headhunters) el 18% de los puestos. "En consecuencia, es fundamental trabajar las relaciones personales".

**"Si tienes una actitud positiva, alguno de tus superiores te pedirá ayuda"**