

¿Qué se pide de un trabajador hoy?



Esta semana queremos escribir una post un poco más liviano pero que entraña todo un dilema. ¿Cómo es el perfil profesional que se busca hoy en día? La cuestión es que la mayoría de empresas están ajustando personal y los empleados que permanecen o que superan las barreras y se incorporan a

la organización tienen unas características comunes: ser persona multitarea, saber priorizar y convertirse en lo que muchas veces se ha llamado un “hombre orquesta”.

Extraemos tres características que parecen ser básicas. Quizás están un poco alejadas de la perspectiva del típico especialista en RRHH. Sin embargo, entrañan toda una forma de ver el mundo:

Polivalencia (y con alegría)

Es complicado alcanzar un gran conocimiento sobre un área de la profesión (especialización) y aceptar que los cambios exigen que se realice cualquier actividad sin miedo a ser considerado inferior o no valorado. Vamos a ver, sí es cierto: las empresas buscan personas especializadas en una materia. No obstante, eso no significa que no se puedan realizar otras funciones (y esto vale para las recientes incorporaciones como para los altos directivos).

Es ya del pasado aquello de “para esto no me han contratado”. El Periodismo puede ilustrar esta postura: en las facultades de Ciencias de la Información se habla de escribir noticias, la veracidad, la objetividad, etc. Sin embargo, a la hora de la verdad, la mayoría de los periodistas no sólo redactan,

también fotografían, editan y tuitean para el mismo medio. Con la misma mano graban, anotan y están al tanto de las redes sociales. Son hombres orquesta.

No hay que confundir la polivalencia con la falta de especialización. No nos equivoquemos. Lo importante es saber mucho de algo pero ser capaz de arrimar el hombro (y no como un favor, sino con determinación, con alegría y buen haber) ¿Es esto exclusivo de los periodistas? Por supuesto que no. La realidad es que cualquier profesional debe ser multitarea: especializarse en una rama del Derecho, tener capacidad comercial, conocimiento de las nuevas tecnologías, habilidades directivas, capacidad de abstracción y reflexión, adaptación al cambio...

Adaptación al cambio y el gusto por aprender

La crisis ha puesto de manifiesto una realidad imperante en los Recursos Humanos: irenovarse es imperativo! Habitualmente, esto se ha entendido en el sentido de adquirir nuevos conocimientos y es cierto. Por otro lado, también implica una renovación en la forma de ver el mundo. Da igual que lleves en tu trabajo 10 ó 20 años. Lo cierto es que las nuevas generaciones vienen con dos carreras, un máster, dos idiomas y cobran muy poco por ello. Y lo peor de todo, sienten que están viviendo su oportunidad.

Ten en cuenta que, probablemente, si ya has superado la treintena, has vivido la edad de oro de la burbuja inmobiliaria. Tu salario, por decirlo claro, era "decente". Sin embargo, la mayoría de los nuevos titulados ya han crecido con la crisis, los míseros sueldos son para ellos "sueldos". Trabajan por ellos con la misma alegría que tú lo hacías hace años (habría mucho que decir sobre esto).

Por tanto, es indispensable saber adaptarse a las nuevas circunstancias (aunque sean tan malas) y aceptar que la

competencia viene en forma de “hipster”. Eso no sólo implica un cambio en la forma de entender las relaciones empresa-trabajador, sino conocerse a sí mismo, emprender nuevas aventuras vinculadas al conocimiento y renovar tu relación con el empleador, ofrecerle nuevos conocimientos, nuevos cursos, nuevas aficiones, que acepte que has cambiado o que eres capaz de cambiar (si eres nuevo) porque sabes ser polivalente y competitivo. Todo ello, implica un gusto por aprender, por sorprender, por aventurarse.

Sobre la zona de confort y el optimismo

Obviamente, tras el anterior epígrafe, es complicado verse optimista. La realidad es que son tiempos difíciles y nada parece estar como debería. No obstante, observamos que la manida crisis empieza a saturar las conversaciones. Es tiempo de ser optimistas, de alejarse de la queja y aportar las soluciones. Si todo el mundo ve la botella medio vacía, tu oportunidad es verla medio llena. No es una ilusión, es una postura como trabajador que se traslada al resto de la organización y fomenta la competitividad.

Por ello, aunque uno se encuentre a gusto en su puesto (haya mantenido su empleo, haya superado sus objetivos, etc.), debe saber lidiar con las dificultades de su entorno y alejarse de su zona de confort para crear sinergias entre departamentos, potenciar la globalidad de su organización y mantener el optimismo ante las dificultades.

Parece muy complicado y lo es para todos. ¿Cómo lo veis? ¿Qué podríamos añadir?