

...HASTA QUE NOS CONVENGAN A AMBOS

A las empresas les favorece fomentar la empleabilidad de su personal

INÉS TEMPLE, presidenta de DBM PERÚ y DBM Chile.



Todos los días me encuentro con personas que todavía creen que si hacen bien su labor y trabajan duro, su contrato laboral será para toda la vida. Quedarse sin trabajo no es parte de sus planes... y cuando les sucede siempre comentan: "Nunca pensé que esto me pasaría a mí".

Ése es el paradigma con el que muchos todavía caminamos en el Perú. Sin embargo, la realidad que no terminamos de aceptar es que las relaciones laborales son prácticas: durarán sólo mientras convengamos a ambos (empleador y empleado). ¿Por qué nos cuesta tanto aceptar este cambio de paradigma?

Primero -creo yo- porque no nos lo enseñaron en casa y menos en la universidad. Luego porque algunas empresas plantean la (falsa) idea de que tienen una relación equivalente a la de una familia con sus colaboradores. Y si bien pocas empresas hoy hablan del "para siempre", tampoco dejan espacio para pensar que "en algún momento la relación de trabajo podría no convenirnos a ambos".

A lo largo de los años hemos encontrado también que muchas empresas tienen un cierto temor al concepto de empleabilidad, porque les asusta que si sus colaboradores se saben muy empleables podrían irse. Las organizaciones no quieren estar preocupadas por perder a su gente. Y este miedo les impide crecer, porque no terminan de darse cuenta de que una persona que se preocupa por mantener o elevar su nivel de empleabilidad es más productiva y contribuye mejor a los objetivos de la empresa. El reto por el lado de la administración de la empresa es generar estrategias que retengan a los mejores: tenerlos contentos haciendo lo que hacen y desarrollándose en beneficio propio y de la empresa.

Lo fantástico del concepto de la empleabilidad es que atribuye a ambas partes la responsabilidad de "mantener viva la llama", de preocuparse por el otro, en una relación más adulta, transparente y profesional. La empresa se ocupa de retener el talento, tener motivados a sus empleados para que crezcan y aporten valor; y éstos, de aprender cosas nuevas, generar valor, ser flexibles y tener muy claro su aporte a la empresa. En ese proceso, las personas se vuelven productivas y las empresas realmente competitivas.

El retorno de la empleabilidad

Nuestro trabajo a lo largo de los últimos años ha sido exponer estos conceptos tanto a las empresas como a personas, y siempre al final de estas conversaciones llegaba la misma pregunta: "¿Dónde puedo encontrar más material para aprender sobre empleabilidad?". La realidad es que hay muy poco material de consulta, y no necesariamente está al alcance de todos. Por eso, escribir un libro sobre estos temas ha sido para mí casi una misión personal que contribuya a la empleabilidad de los

Algunas empresas plantean la (falsa) idea de que tienen una relación equivalente a la de una familia con sus colaboradores

ejecutivos, la productividad de las empresas y la competitividad del país. Es un libro escrito para todos; para quienes ya trabajan y quieren mejorar el valor de su marca personal y elevar su empleabilidad, para los jóvenes que empiezan su carrera o para los que se quedaron sin trabajo. Mi objetivo es que el concepto de empleabilidad llegue incluso a quienes tienen su propio negocio

-pues uno no debe temer preguntarse si es el mejor gerente que su empresa puede tener-, y, muy especialmente a las empresas, para ayudarlas a descubrir que ayudar a desarrollar la empleabilidad de su gente sí paga, y paga bien.

Ojalá más empresas puedan ver la empleabilidad como parte de una estrategia empresarial para atraer y retener a los mejores en su equipo. Es fundamental que todos los que vendemos servicios profesionales asumamos que somos empresarios de nuestra carrera y, por tanto, dueños de nuestro destino laboral, con lo que nuestro reto es agregar valor permanentemente para elevar así el valor de nuestra marca personal y convertirnos en recursos estratégicos para la organización.

Varios otros conceptos son claves para lograr estos objetivos, entre ellos el poder de la actitud. Muchos ya deben conocer la frase: "No puedes cambiar la cara que tienes, pero sí la que pones". Y, además, la permanente vigencia de los valores personales en el mundo laboral. Son justamente nuestro talento y nuestra reputación combinados las principales armas con que contamos para competir en el mundo de trabajo. Y, obviamente, los contactos: no hay contacto chico; todos son valiosos y debemos cuidarlos. Desarrollar nuestra red de confianza es una actividad que se hace de por vida y no sólo cuando la necesitamos porque sentimos que "tiembla" el piso en la oficina.

Hay que asumir con libertad y madurez que nuestras relaciones laborales presentes y futuras vivirán mientras nos convenga a ambos. Ése es el inicio de un proceso que nos convertirá en mejores profesionales y personas más seguras y satisfechas. ■