

Barajar y dar de nuevo

23/12/08 - Diario La Nacion - Agustina Paz de Agustina Paz & Asociados.

¿Nuevo escenario, nuevo paradigma? ¿Las reglas de búsqueda laboral requieren barajar y dar de nuevo? Desde las más destacadas consultoras internacionales de Recursos Humanos se escuchan voces que piden cautela porque aún no se cuenta con todos los elementos para hacer un diagnóstico certero sobre lo que pasará, pero muchas indican que tanto los profesionales como las empresas deberán pensar varias veces ante de tomar decisiones referidas al empleo.

En escenarios de crecimiento, las empresas se animan a tomar personal y hacer crecer su nómina, y los profesionales se atreven a los cambios en pos de una mejora en su situación. Pero hoy las palabras que más se escuchan son turbulencia y crisis. "Su combinación impacta tanto en las percepciones y sensaciones de los empleados como en quienes conducen la organización. Las empresas viven un estado de prevención que las lleva a anticiparse teniendo en cuenta lo aprendido en la crisis anterior. Muchas tratan de evitar los despidos lo máximo posible; su criterio es tomar otras decisiones de eficiencia, como revisión de costos poniendo el foco en gastos que impactan en la actividad", dice Fabiana Gadow, directora de Recursos Humanos de Argentina y Latinoamérica de Deloitte.

"No se ven despidos masivos, pero dependiendo de la industria, las empresas empiezan a ser más prudentes y preparan planes de racionalización para ser más eficientes. En casi todas, si existía algún proyecto para los próximos años está suspendido para ver qué pasa", dice Mariano Balestra, socio de KPMG y responsable del área de Recursos Humanos.

En cuanto a demanda laboral, en general las incorporaciones actuales tienden a cubrir posiciones que quedaron vacantes, pero no forman parte de un plan de expansión. ¿Por qué se insiste en que estas debacles son oportunidades? Hay personas que encuentran oportunidades para posicionarse, como por ejemplo expertos en finanzas especialistas en crisis. Hay gente talentosa con buena capacidad estratégica y de análisis que es valiosa en estos contextos", explica Balestra. Recomienda a los profesionales con alto grado de especialización identificar a la compañía o área en la que puedan generar aportes y dedicarse a eso. "Estos talentos son los que tienen más posibilidad de potenciar su background" agrega.

En la búsqueda

Una de las principales consecuencias de la tormenta mundial en el empleo se podría denominar vulgarmente atornillamiento. Quienes antes de la crisis buscaban cambiar de trabajo, ahora lo piensan más de dos veces y, además, empiezan a valorar la organización a la que pertenecen y todo lo que aporta. Así, se da una disminución de la rotación voluntaria y aumenta la valoración de la estabilidad. "Muchos piensan que si tienen que quedarse más tiempo en una empresa es mejor encontrar el valor de lo que están recibiendo", agrega Gadow.

"Por otro lado -sigue la consultora de Deloitte-, también se ve que gente que estaba planeando vivir fuera del país no lo hace. Antes el mercado laboral estaba activo en todo el mundo. Ahora hasta se ve que hay profesionales que analizan la posibilidad de volver al país".

En estos escenarios pueden aparecer propuestas seductoras, pero quienes se animen al cambio deben analizar no sólo la oferta inmediata, sino el proyecto a mediano y largo plazo de la nueva organización. "La remuneración puede ser alta y atractiva, pero eso también implica un riesgo. Hay que analizar la solidez de la empresa contratante", advierte Agustina Paz, directora de la consultora que lleva su nombre. Además, para los profesionales que sigan en la búsqueda recomienda:

*Tener en cuenta que en contextos de crisis los CV se filtran más rigurosamente. Deben cuidarlos más, especialmente las nuevas generaciones. Tienen que demostrar seguridad en su CV.

*Quién elija postularse espontáneamente debe buscar empresas con tecnología que permita cargar un formulario estandarizado que las consultoras puedan filtrar. Mandar un CV en Word no es recomendable en épocas en las que aumenta la oferta de candidatos.

Antes de dejar los datos en un formulario virtual es necesario planificar cómo hacer atractiva la información. Muchas personas se quejan de que no es posible poner el estilo propio en los campos de un formulario, pero deben esforzarse, porque es notorio cuando un candidato se toma el trabajo de mostrar valor agregado.

En los rubros en los que la reinserción laboral sea difícil, tal vez sea bueno pensar en un paradigma diferente de la relación de dependencia.

Hay áreas, como el mercado financiero, en las que encontrar un puesto será difícil. La opción es armar el propio proyecto. No se necesita gran inversión y se contará con la ventaja de que muchas empresas decidan tercerizar servicios que no sean core.

Según Paz, desde 2001 los microemprendimientos ayudan a apuntalar los emprendimientos.

En escenarios como el actual, las compañías analizan sus procesos de transición laboral. "El primer servicio que se reactiva es el del outplacement -confirma Paz-. Pero antes que eso es necesario haber tenido un buen proceso de selección y seguimiento de candidatos porque el costo de despedir a una persona y tomarla nuevamente es más caro que el de mantenerla. Lo que se debe hacer es tener un buen proceso de selección, inducción y seguimiento de desempeño para poder identificar y mantener los talentos más allá de las crisis."

Por otro lado, más que nunca las organizaciones necesitan gente comprometida. Según Enrique Babis, asociado de la práctica de Recursos Humanos de PricewaterhouseCoopers, deben mantener el foco en el balance entre la vida personal y laboral. "Hay que gestionar en un contexto complejo y con recursos cada vez más limitados -aclara-. Es importante continuar monitoreando el mercado de remuneraciones para conocer qué están haciendo las empresas con sus políticas salariales y de beneficios".

En época de crisis, además de recortar gastos, la principal misión en las empresas debe ser la transparencia. Los planes de contención y comunicación son fundamentales. "Si la primera reacción es el despido masivo -advierte Balestra-, la imagen de la empresa puede verse seriamente afectada."

Los consultores coinciden en que nuevamente tanto para las organizaciones como para los empleados la palabra clave es cautela.