

Cinco Sentidos

Cómo descubrir si se ha tocado techo en la empresa

Las evaluaciones periódicas y una comunicación fluida con el jefe, entre las mejores señales para detectar el futuro en una compañía

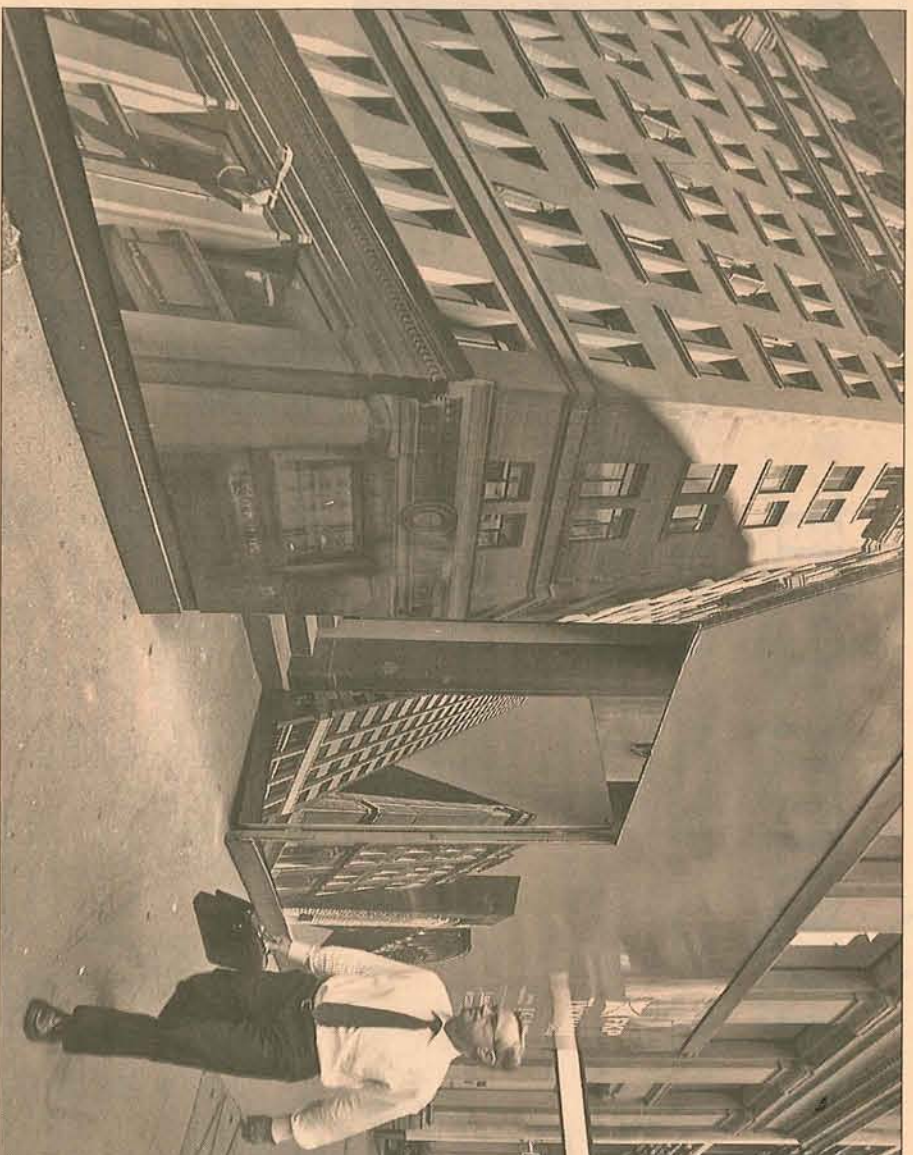
ANDREA PÉREZ-BOUZADA *Madrid*

Si después de varios años en su empresa, no sabe lo que su jefe piensa de usted, se cuenta poco con su opinión o ha comenzado a aburrirse en el trabajo, puede que su techo profesional esté más cerca de lo que piensa. "En contra de lo que mucha gente piensa, el motivo principal de los cambios de trabajo de la mayoría de los profesionales no es de índole económica sino que corresponde a la búsqueda de un proyecto y una situación profesional mejor de cara al futuro", asegura Ignacio Bao, presidente de la firma de búsqueda de directivos Bao & Partners.

La gestión de la carrera profesional de los empleados es algo imprescindible dentro del entorno laboral y de ello depende, en muchas ocasiones, la satisfacción y la permanencia de éstos en la compañía. Los expertos aseguran que una buena relación y una comunicación fluida con el superior directo es una de las claves para conocer la proyección laboral por parte del propio trabajador. "Las empresas tienen que generar un entorno en el que se sepa sacar partido a las personas con más talento y ofrecerles las bases para que puedan desarrollarse. Si un trabajador no tiene la oportunidad de discutir acerca de su futuro profesional con su superior o con el departamento de recursos humanos es que el mecanismo está fallando", asegura Carlos Villadrich, director de recursos humanos de Adecco.

Creer a lo ancho
Muchas organizaciones cuentan con planes de desarrollo de carrera y sistemas modernos de evaluación a través de los cuales se realizan periódicamente entrevistas y valoraciones que favorecen la comunicación entre jefes y empleados. Así, los trabajadores pueden obtener información valiosa sobre la consideración que la empresa tiene de ellos y hacerse una idea sobre el futuro que se les puede deparar en su compañía.

Si bien es cierto que el estancamiento puede ser uno de los motivos más importantes para plantearse un cambio de trabajo, los expertos aseguran que ser consciente de los cambios en las estructuras de las compañías resulta fundamental para no perder los ánimos.



BLUMBERG

¿Hay una edad ideal para cada puesto de trabajo?

La respuesta es no. Las enormes diferencias entre compañías, sectores, culturas y estructuras empresariales y, sobre todo, la capacidad de los propios empleados hacen que identificar una edad con un determinado puesto sea realmente difícil. "Hay gente joven muy preparada. Ahora mismo medir la capacidad de una persona por los años de experiencia puede ser un error."

Si uno es brillante puede hacer las cosas mejor en menor tiempo", comenta Montse Ventosa, directora general de Great Place to Work Institute en España. "En España, sin embargo, existe también un punto importante en la carrera de cualquier profesional: el momento en el que se comienza a tener responsabilidad sobre equipos. "Es un momento crítico en la trayec-

toria natural de cualquier persona que aspire a puestos de dirección", señala Carlos Villadrich, director de recursos humanos de Adecco. En los tiempos que corren, tener capacidad para adaptarse a los cambios, ser flexible, humilde, valiente, tener una actitud pro activa y mucha capacidad de esfuerzo pueden ser los factores que hagan a los empleados crecer en su compañía.

La sintonía con la cultura corporativa de la empresa, una razón para ascender en las organizaciones

"Cada vez, y sobre todo en las multinacionales, se tiende a unas estructuras mucho más horizontales y menos jerárquicas en las que se trabaja por proyectos y por equipos y las posibilidades de promoción son mejores", afirma Montse Ventosa, directora general de Great Place to Work Institute en España. "En estos casos, la empresa debe dar oportunidades a los profesionales para que el movimiento sea a lo ancho en vez de hacia arriba de forma que el trabajo no se le quede pequeño", añade la experta en recursos humanos.

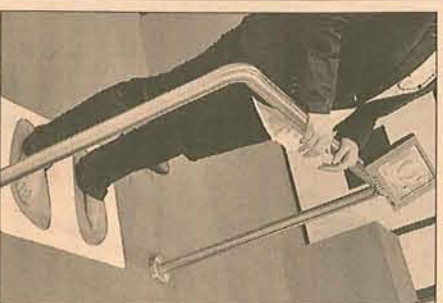
La mayoría de los especialistas comparten la idea de que esperar a que la empresa marque el ritmo de carrera del trabajador es un modelo obsoleto. Las compañías premian la iniciativa, las ganas de trabajar y el compromiso por parte del trabajador, que tiene en su mano la mayor parte de la responsabilidad de ser escuchado y valorado. "Una de las primeras cosas que debe tener claro un profesional es si le interesa tener progresión dentro de su empresa, si tiene sintonía con ella y encaja con su cultura corporativa", destaca Jorge Herrero, socio director de Hay Group. "Algunas empresas premian más el corto plazo y una mayor agresividad en la manera de hacer las cosas; otras cuentan con ritmos de promoción más lentos, pero muy consolidados. Es fundamental que el empleado tenga en cuenta si el ritmo que la empresa le ofrece es el que está dispuesto a afrontar", destaca Herrero. En algunas ocasiones, también pueden ser los propios jefes quienes supongan una barrera en la promoción de sus colaboradores. El consejo de Ignacio Bao en este caso es claro: "no recomiendo cambiar de trabajo por las personas, sino por la institución. Si la compañía y el sector te agradan, aunque no ocurra lo mismo con tu superior, hay que pensar que las organizaciones son inteligentes y que la situación se suele corregir, si no a medio, sí a largo plazo", comenta. Respecto a la situación actual del mercado, Bao asegura que ahora mismo, la gente es más reacia a cambiar de puesto de trabajo, sea cual sea la causa. "Las personas prefieren manejarse en terreno conocido", apunta.

IFEMA Zapatos a medida con precios asequibles

M. P. L. *Madrid*

Los zapateros artesanos que antaño trabajaban las hormas con esmero sucumbieron ante el proceso de industrialización del sector del calzado. Fue así como el concepto hecho a medida dejó paso a la comercialización de modelos estandarizados más baratos. Ahora, los expertos anuncian un particular regreso al futuro.

El instituto tecnológico del calzado, Inescop, ha desarrollado un sistema capaz de abordar el mercado de los zapatos adaptados desde criterios industriales y a un coste que no encarecería demasiado el producto. La personalización se alía con la tecnología en la iniciativa que presenta esta organización en Modacalzado e Iberpiel -la feria profesional que hoy cierra su vigésimo tercera edición dentro de las instalaciones de Ifema-. "Una plataforma sensorizada mide con precisión la distribución de la presión plantar del cliente. A continuación, un escáner crea una imagen di-



Plataforma de presión plantar.

gital del pie en tres dimensiones, que recoge todos los parámetros: ancho, largo, empeine, etc. Y, finalmente, el cómputo de toda esta información permite seleccionar el modelo más adecuado de entre los incorporados a la base de datos", explica Rafael Hernández, portavoz de Inescop.

Con los datos obtenidos se podría ir más lejos y diseñar una horma específica para fabricar el zapato. Según los promotores, las tiendas del futuro incorporarán esta innovación para garantizar la calidad y distinguirse. "El zapato es el neumático de nuestro cuerpo y hay que cuidarlo", remata Hernández.