

ADEMAS, QUE TENGA UN MBA

No cabe duda de que la cultura de las empresas evoluciona a la misma velocidad a la que lo hace el progreso tecnológico. Antes, en las empresas pagaban a los trabajadores por realizar su trabajo, y les prohibían, radicalmente, pensar. Hoy en día, además de ejercer el trabajo diario es de obligado cumplimiento pensar y aportar nuevas ideas. Antes, los procesos productivos eran, fundamentalmente, manuales y la mano de obra era necesaria en grandes cantidades. Hoy en día, la automatización ha convertido a las grandes fábricas en centros de mucho hierro y pocas personas. Seguramente por ello, el auge del sector servicios es claro en la mayoría de los países, especialmente en España.

Si los cambios han sido patentes en la forma y manera de realizar nuestro trabajo, los procesos de selección del personal para ser contratado, no cabe ninguna duda, también ha evolucionado de manera significativa.

En la mitad del pasado siglo veinte, la selección de personal era poco profesional, y se basaba mucho en el amiguismo, las influencias, los contactos y la recomendación familiar. Padres que trabajaban para pequeñas empresas, normalmente familiares, intentaban colocar en ellas a sus “*chicos*” apelando a la bondad del patrón de turno, que no en vano, se aprovechaba de la necesidad laboral de la criatura para pagar menos y, si se me permite la licencia, fidelizar a la familia con su contratación.

Según iba avanzando el siglo, al progresar España tras la contienda civil y con los adelantos que nos llegaban del exterior, empezando con la llegada e implantación de muchas compañías extranjeras, se fueron endureciendo los criterios y procesos para reclutar al personal de las empresas, especialmente en las áreas administrativas y comerciales.

Empezaron a proliferar las consultoras especializadas en la gestión de los recursos humanos, que en un inicio estaban formadas por ingenieros. Con el tiempo, y debido a la necesidad de una comprensión científica del comportamiento humano, los psicólogos tomaron el relevo. Su principal función era la de seleccionar personal para las empresas clientes, y la organización y distribución de funciones en los organigramas de los clientes.

Se iban endureciendo las exigencias y las nuevas necesidades profesionales creaban nuevos puestos de trabajo, los cuales, se iban especializando. La formación del

aspirante también evolucionó y se empezó a exigir el Bachillerato elemental, como requisito imprescindible para optar a las vacantes.

El desarrollo y la competitividad se implantaron en la sociedad económica y en la laboral. Del necesario Bachillerato, se pasó al título universitario, como estudio mínimo. Una vez estabilizada la necesidad del título universitario, y debido a la globalización e internacionalización de nuestra economía, se añadió como requisito importante, e imprescindible en muchos casos, el idioma inglés.

Pero como la sociedad sigue evolucionando, y la competitividad aumentando, con tanta exigencia no es suficiente y, en la actualidad, aparte del bachillerato, el título universitario y el idioma inglés, cada vez es más necesario haber realizado un Master de post-grado o para directivos para poder aspirar a muchos puestos de trabajo. Aunque son muchos los programas Master existentes en las distintas áreas funcionales de la empresa, no cabe duda de que la estrella lo constituye en llamado Master in Bussines Administration, debido a su visión global de la empresa.

Cada día en mayor medida, a las empresas consultoras que nos dedicamos a la selección de personal, nuestros clientes nos exigen que los trabajadores que les seleccionemos sean buenos profesionales (o con elevado potencial); con una formación mínima -de estudios y profesional-; con ganas de trabajar, con una actitud activa y pro-activa; con el inglés como segundo idioma -cuando no, además, el francés o el alemán-; conocimientos avanzados como usuarios de informática; disponibilidad para viajar o cambiar de residencia; motivadores y con gran capacidad para trabajar en equipo; competentes y brillantes con posibilidad de aportar valor añadido a su puesto de trabajo y a la empresa que los contrata.

Por si todo esto no fuese ya suficiente, en la actualidad, es necesario que tengan estudios de post-grado. Así, cada vez que el consultor encargado de la cuenta de un cliente se sienta frente a él para analizar y describir el puesto de trabajo a cubrir, al termino de la reunión, y una vez aclarado que es lo que busca la empresa, el director de selección o de recursos humanos, utiliza siempre la misma coletilla

- **¡Oye!, y además, que tenga un M.B.A.**

Fdo. Eduardo Vizcaíno y de Sas
Director General SHL ESPAÑA