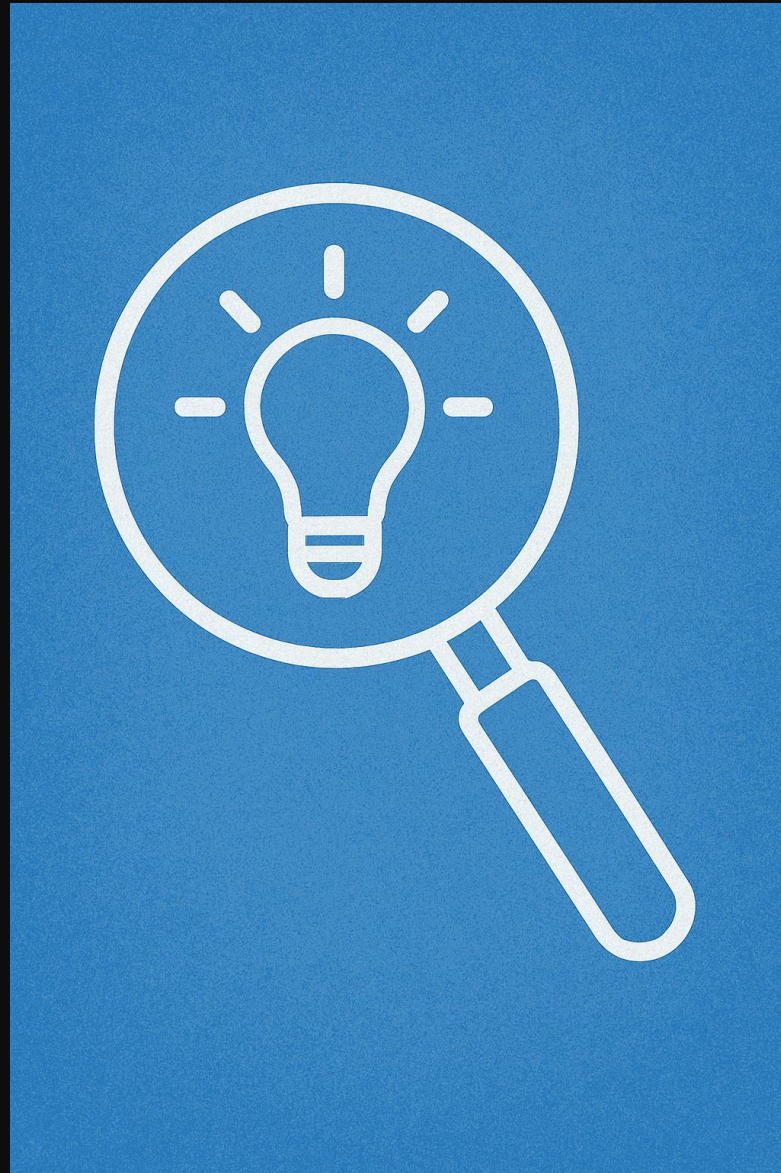


Razones por las que los europeos acabaremos estudiando chino

La búsqueda de talento en la época de TikTok

Xavier Ribas

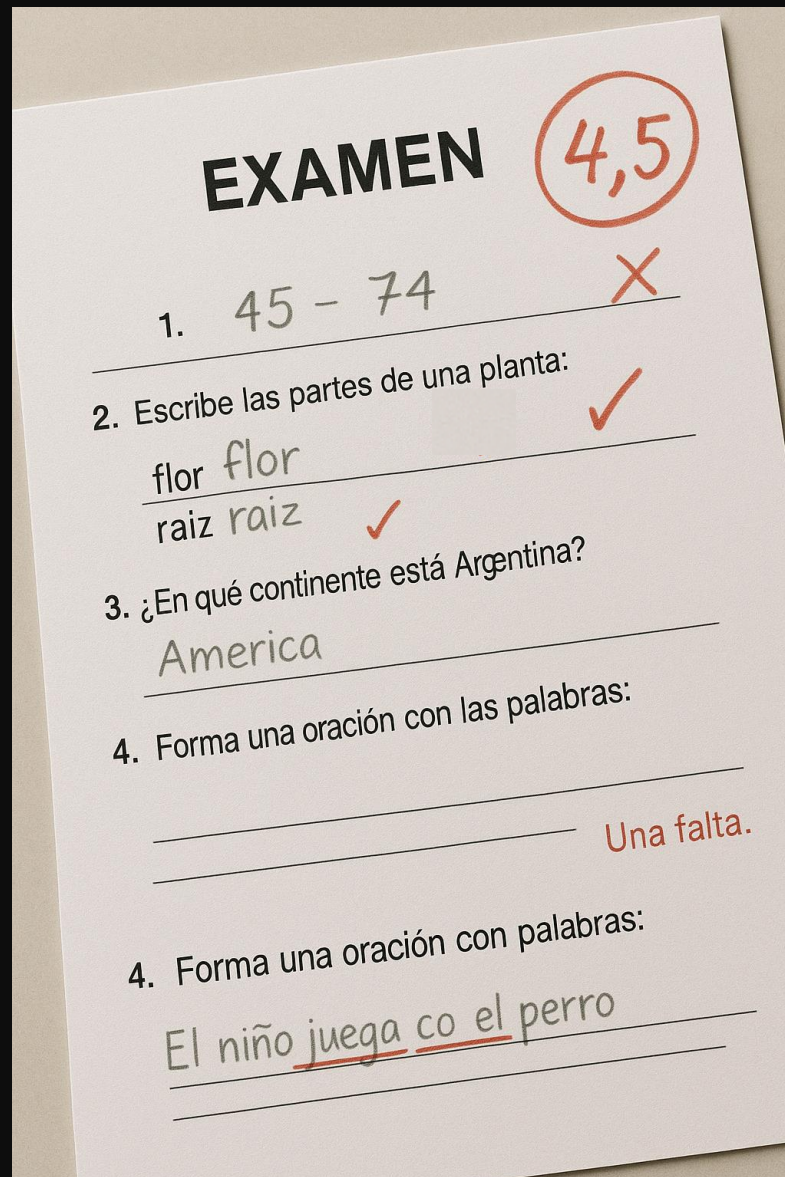




Este documento contiene mis opiniones personales sobre la búsqueda de talento en la actualidad, tras 40 años de aprendizaje y desaprendizaje, y con el convencimiento de que adaptarnos a personas débiles nos hace más débiles.



Una persona que tiene la piel muy sensible a los rayos solares se pone crema solar, pero no le pide al sol que brille menos. En Europa hemos optado por brillar menos.



En algunas escuelas no se corrigen los exámenes con bolígrafo rojo para evitar que los niños tengan ansiedad. Un exceso de protección puede hacer que no desarrollen recursos para superar la adversidad.

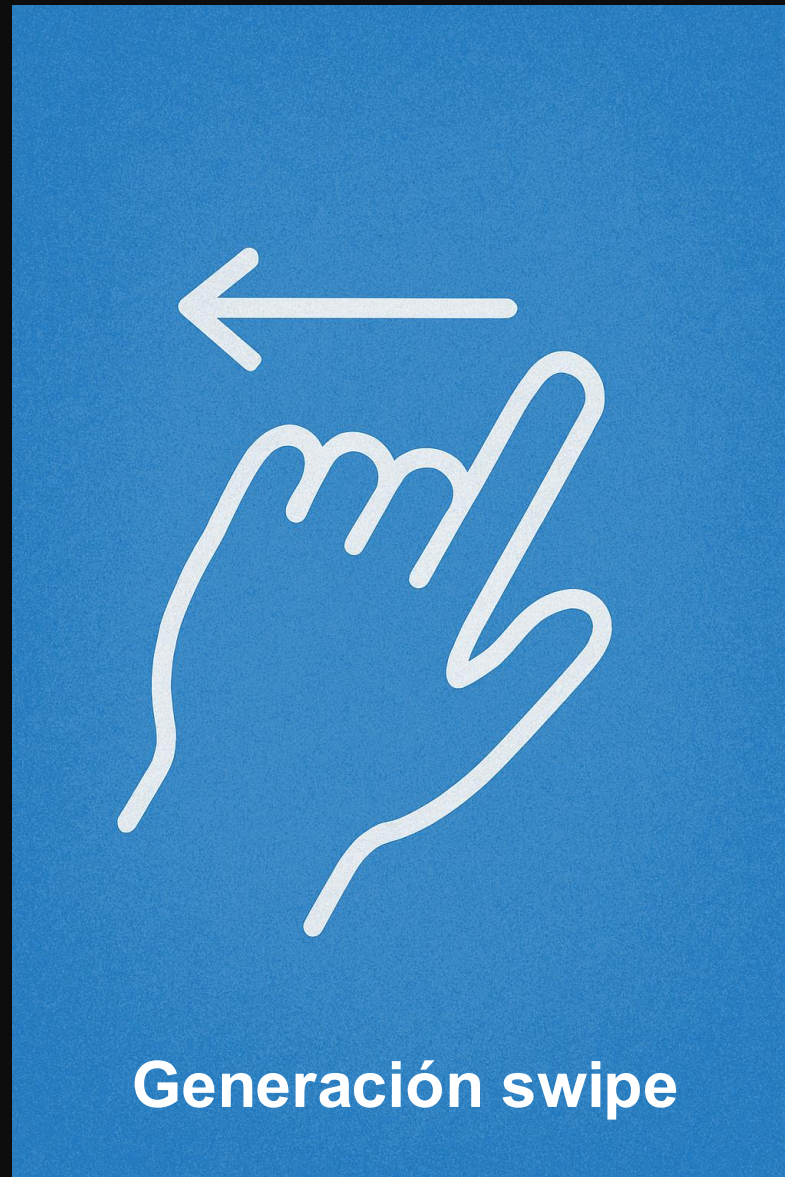
ORTOGRAFÍA



Las universidades lanzan al mercado profesionales convencidos de su nivel superior, mientras las empresas empiezan a incorporar pruebas de ortografía en sus procesos de selección.



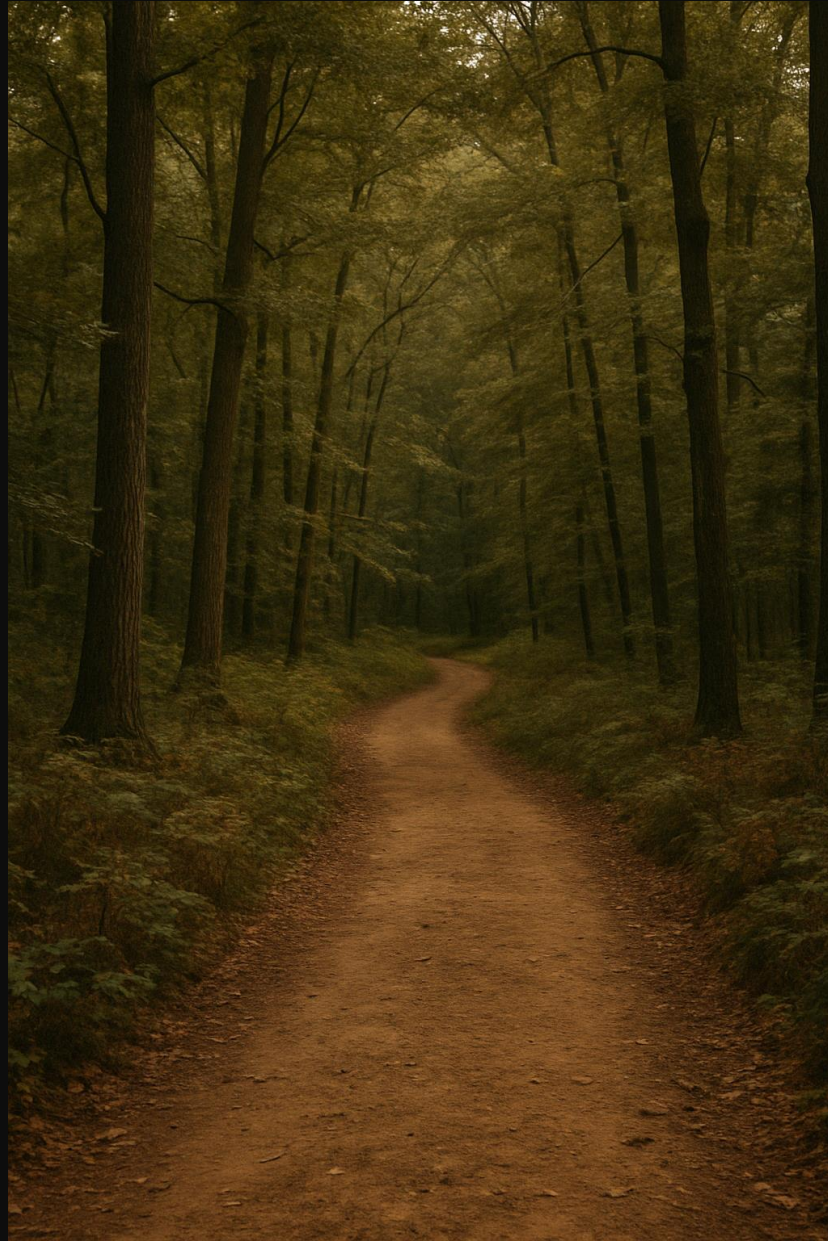
Existen profesionales orientados a negocio y con capacidad relacional, y otros que ni siquiera saben por qué están en LinkedIn, y que confunden una oferta de colaboración con spam.



TikTok e Instagram premian con dopamina la búsqueda de estímulos placenteros y rápidos que después no se encuentran en la escuela ni en la empresa.



Si el profesional no conecta con la cultura de la empresa o no encuentra los estímulos constantes a los que se ha habituado tendrá la impresión de que el trabajo va en cámara lenta o que exige un esfuerzo demasiado elevado.



Una de las exigencias de los profesionales es que la empresa o el despacho les ofrezca un plan de carrera interesante, pero en 40 años no he visto a ningún profesional que proponga un plan de carrera al despacho.



Suena muy lejana la frase de Kennedy: “No preguntes qué puede hacer tu país por ti sino qué puedes hacer tú por tu país”. Esta frase, adaptada a la empresa, es perfectamente válida para los candidatos a un puesto de trabajo.

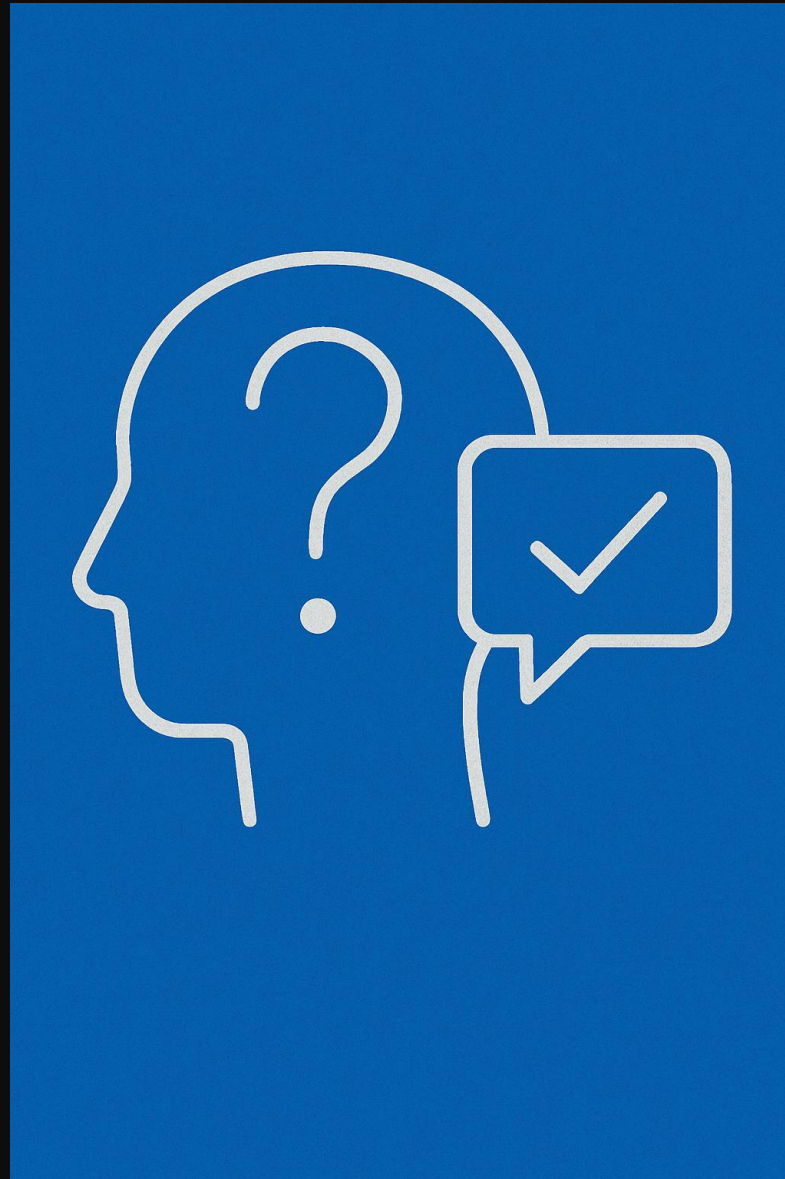


¿Os imagináis a un profesional diciendo: “Propongo estos objetivos y KPI de calidad, satisfacción del cliente, conocimientos técnicos, rentabilidad y facturación. Si los consigo en X años quiero ser senior y si los triplico en X años quiero ser socio”?

Ni en mis mejores sueños he conocido a una persona tan valiente.



Si una empresa o un despacho consigue atraer a profesionales valientes, capaces de luchar por sus objetivos individuales y por la suma de los esfuerzos conjuntos, sin quejas y sin envidias, eso implicará inevitablemente crecimiento y abundancia para todos.



Otro efecto que han generado las redes sociales es la reducción del pensamiento crítico a causa de la adhesión sistemática a las ideas de otros usuarios afines. Cada vez es más difícil encontrar un profesional que se cuestione el criterio mayoritariamente establecido.



Esto se traduce en:

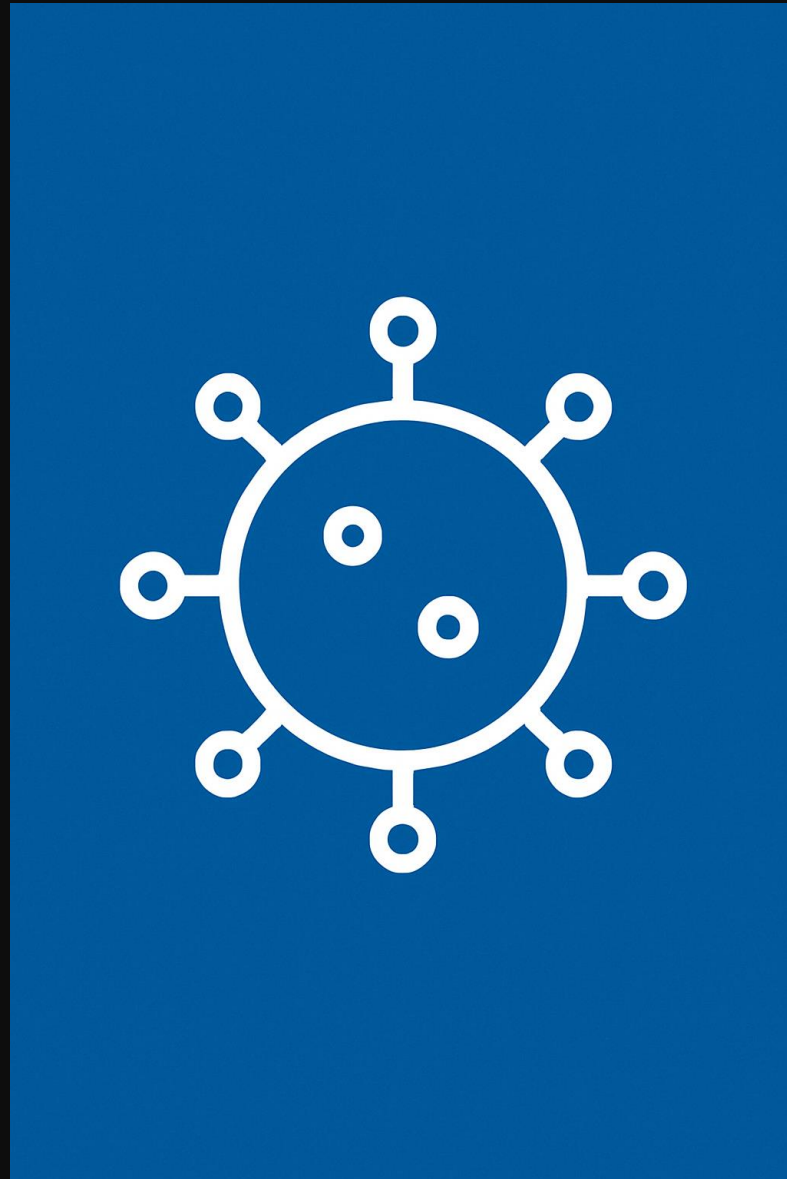
1. Aceptar el relato imperante en una empresa sin tener ideas propias.
2. Trabajar a partir de modelos en vez de crear modelos propios.
3. Apoyarse sistemáticamente en la IA para que haga el trabajo en vez de investigar y proponer nuevas opciones y soluciones.
4. Ser parte del problema en vez de ser parte de la solución.



Por eso eso tiene más opciones para el éxito el profesional que se aleja de la queja sistemática y, en vez de adherirse al relato colectivo, sale de su zona de confort y marca su propio camino.



Como en la fábula de Esopo, lo más probable es que el fracaso de un profesional en una empresa o en un despacho lo atribuya a la falta de plan de carrera o a la existencia de un techo que impide ascender. Esa es la interpretación más fácil y la más autoindulgente para el que no quiere reconocer que las uvas maduras están formadas por granos que son las aportaciones de cada uno de nosotros.



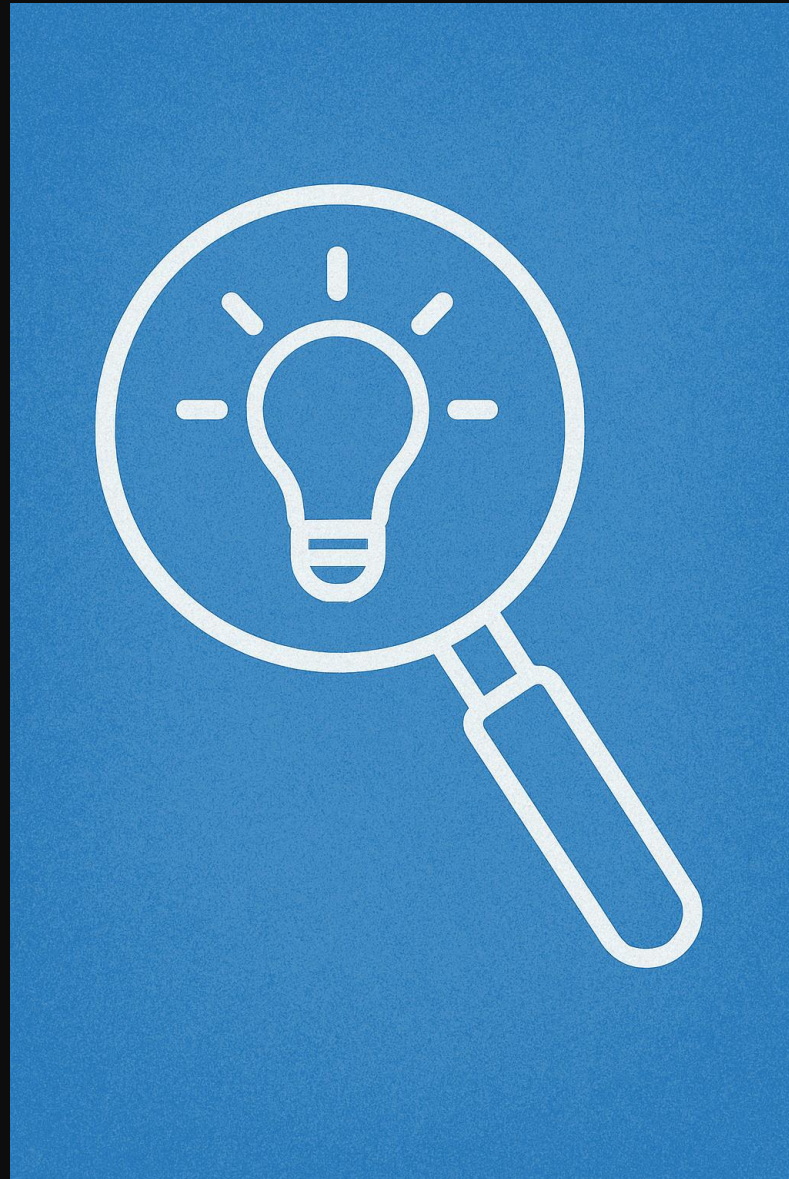
La pandemia generó un cambio de valores y una mayor necesidad de teletrabajo y de equilibrio entre la vida profesional y la vida personal.



También han aparecido fenómenos como el del profesional quemado o el de la llamada “gran renuncia”, que en España provocó la salida de más de dos millones de personas de sus empresas en 2024.



Algunos profesionales encuentran una alternativa a la gran renuncia en el cambio a empresas o trabajos menos exigentes. Un ejemplo es el de los abogados que salen de los despachos para integrarse en empresas de escasa complejidad aparente.



Mientras se producen estas renunciadas y migraciones, el 75% de las empresas no encuentra el talento que busca.



Las empresas se esfuerzan en ser más atractivas, ofreciendo una gran variedad de beneficios a las nuevas incorporaciones.



La flexibilidad laboral y la conciliación con la vida personal son beneficios que ofrecen las empresas, pero el desarrollo profesional, la creación de una marca personal y de una red de contactos son proyectos que van más allá del horario laboral.



Otro de los beneficios ofrecidos es el teletrabajo, pero algunas empresas han vuelto a la presencialidad tras comprobar un descenso de la calidad o del rendimiento en algunos perfiles y un mayor nivel de desapego y de falta de compromiso.



Otro beneficio es la formación continua, pero a la hora de la verdad muchos profesionales no la aprovechan, no la valoran, no la solicitan, la limitan al horario laboral, no finalizan los cursos online o no atienden en los cursos presenciales.

Beneficios ofrecidos por las empresas

Entre los beneficios ofrecidos por las empresas para atraer y fidelizar el talento destacan los siguientes:

1. Flexibilidad laboral.
2. Conciliación con la vida personal.
3. Teletrabajo.
4. Formación continua.
5. Valores corporativos alineados con los del profesional.
6. Salario fijo y bonus adecuados.
7. Trabajo variado y proyectos estimulantes.
8. Bienestar, felicidad y ausencia de estrés.
9. Reconocimiento.
10. Participación en los procesos.
11. Entornos colaborativos.
12. Evaluación continua.
13. Visibilidad de la empresa en redes sociales.
14. Identidad y orgullo de marca.
15. Compatibilidad con actividad en redes sociales.
16. Seguros de vida y de salud.



Estos beneficios no garantizan la atracción del talento y no impiden la contratación de profesionales poco preparados, ya que la promesa de un camino fácil atrae a los más débiles.



¿Cuál de estos dos caminos crees que escogerán los más débiles?




Antes nos preocupaba contratar a lobos con piel de cordero y ahora nos preocupa contratar a corderos con piel de lobo.



1. Los malos tiempos generan personas fuertes.
2. Las personas fuertes generan buenos tiempos.
3. Los buenos tiempos generan personas débiles.
4. Las personas débiles generan malos tiempos.



1. Los malos tiempos generan personas fuertes.
2. Las personas fuertes generan buenos tiempos.
3. Los buenos tiempos generan personas débiles.
4. Las personas débiles generan malos tiempos.

 javierribas

Si esto es cierto, y seguimos atrayendo el talento con beneficios y facilidades, las empresas serán cada vez más débiles porque no contratarán a los más fuertes y si los contratan, un exceso de beneficios reducirá su eficacia.

 javierribas



Repito la pregunta:

¿Cuál de estos dos caminos crees que escogerán los más débiles?



Cuando los profesionales débiles llegan a directivos:

1. Tienen miedo a dar una evaluación negativa.
2. Tienen miedo a no dar bonus a un profesional con mala evaluación.
3. Tienen miedo a despedir a un profesional que no da la talla.
4. Tienen miedo a vender y a facturar.

Estos miedos perpetúan la mediocridad y hacen a las empresas débiles.

Sortie
Exit - 出口



Baggage Claim - 行李提取

Bagages



Portes
Gates - 登机口

A



¿Por qué la tercera lengua de los carteles en los aeropuertos de París es el chino y no es cualquier otro idioma europeo?

Probablemente llegan a París más turistas chinos que alemanes, portugueses, griegos o españoles.

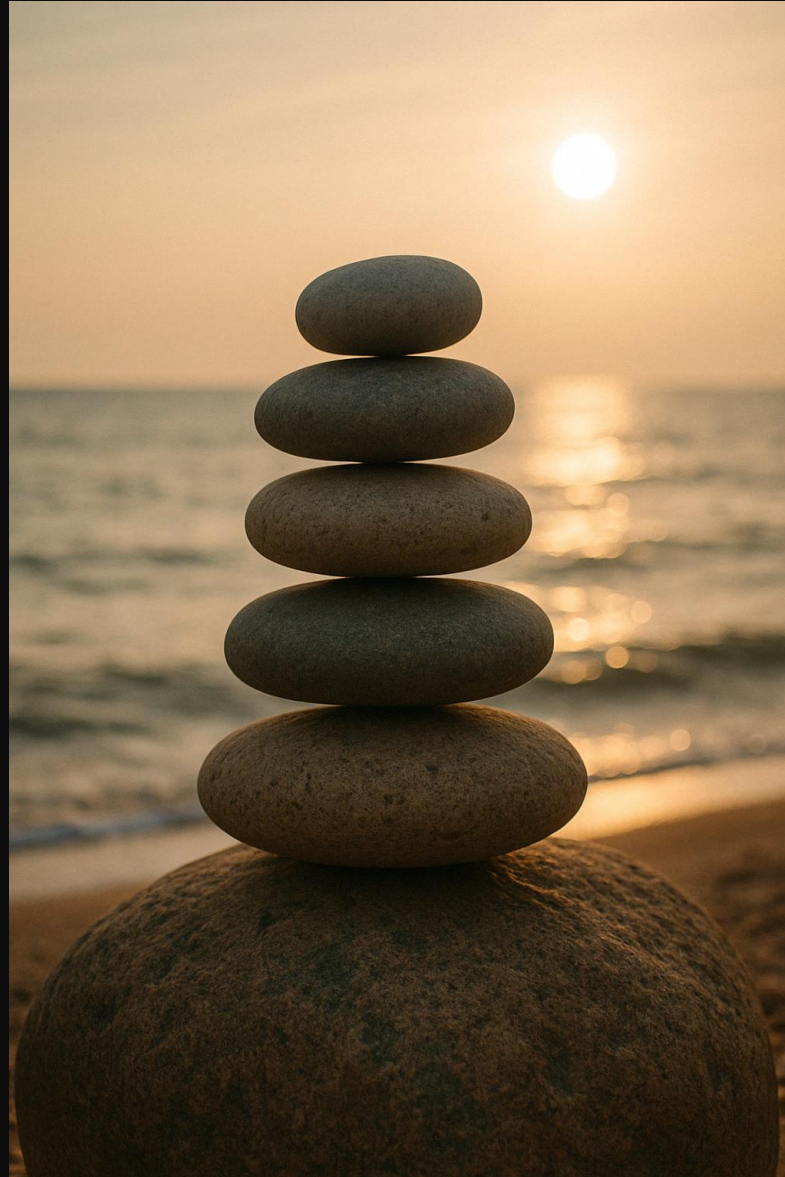
O tal vez los franceses se están preparando para el futuro.

Si seguimos con el titular sarcástico de la portada, tal vez la alternativa a crear una Europa fuerte es que los europeos estudiemos chino.

Beneficios ofrecidos por las empresas chinas

Los europeos no queremos volver a este modelo, pero dediquemos unos minutos a analizar si hay algo interesante. El entorno laboral en China sigue estando marcado por la exigencia, la productividad y una fuerte jerarquía.

Horario flexible	No es habitual. Muchas empresas chinas tienen una cultura de largas horas (famoso el "996": de 9 a 21h, 6 días a la semana). Aunque algunas startups modernas lo están flexibilizando, sigue sin ser la norma.
Conciliación	Está mejorando lentamente, pero sigue estando en segundo plano frente a la productividad.
Teletrabajo	Poco común. Se usa en casos concretos (como durante el COVID), pero muchas empresas priorizan la presencia física por control y cultura jerárquica.
Bonus	El bonus suele estar fuertemente ligado a rendimiento.
Bienestar	La presión laboral suele ser alta. Aunque se habla de "bienestar", la práctica muchas veces se queda corta.
Formación	Se promueve mucho la formación y la cualificación profesional.
Alineamiento de valores	Prima más el cumplimiento de objetivos que el alineamiento de valores.
Reconocimiento	Se da en empresas modernas, pero en general, las jerarquías rígidas no fomentan el feedback positivo.
Participación	La participación en los procesos no es común, salvo en las startups.
Entornos colaborativos	Algunos sectores lo fomentan, pero la cultura jerárquica y competitiva puede limitarlo.
Evaluación continua	Bastante presente. La evaluación por KPIs y objetivos es algo común. Las malas evaluaciones tienen consecuencias.
Identidad y orgullo de marca	Los valores asociados a la identidad y al orgullo de marca están muy promovidos, especialmente en empresas estatales o en grandes marcas tecnológicas.
Redes sociales	Hay muchas restricciones sobre lo que se puede publicar.
Cobertura médica	Muchas empresas ofrecen cobertura médica y a veces también seguros de vida.
Otros beneficios	Alojamiento subvencionado o gratuito, comida en la empresa, transporte corporativo, formación intensiva.
Restricciones	Exceso de horas de trabajo, desigualdad, poca protección frente a despidos, poca privacidad, intolerancia frente a quejas o reclamaciones, contratos poco transparentes, restricciones de la libertad de expresión.



A pesar de los nuevos obstáculos y de las dificultades que siempre han existido, es posible encontrar talento y motivarlo con un equilibrio razonable entre beneficios y oportunidades.



En nuestro despacho tenemos actualmente el reto de contratar a varios abogados junior. Junto a unos beneficios moderados nos gustaría que los candidatos viesen la oportunidad de convertirse en exploradores de una zona del derecho digital en la que todavía no hay mapas. Los mapas los estamos haciendo nosotros desde hace 40 años.

Si has llegado hasta aquí, eres abogado junior, con experiencia de entre uno a tres años, no estás totalmente en desacuerdo con mis opiniones y quieres participar en la aventura de crear derecho y de elaborar los mapas de una zona hasta ahora inexplorada, envíame un mensaje a xavier.ribas@ribastic.com

Las imágenes de esta presentación han sido creadas con IA.
Pero tu mensaje lo leeré yo personalmente.