

retener gente y cuidar a la que tengo, y si la gente me va rotando, tengo que conseguir que cuando entre alguien nuevo, el sistema que yo quiero lo absorba, que la cultura de la organización enseguida enganche al nuevo. Hay que saber captar talento, pero también hay que saber retenerlo, porque la gente se va, y lo hacen los mejores. En todas las organizaciones hay talento desaprovechado.

¿Cómo detectan cuándo se está desaprovechando talento?

Antes se decía 'te pago para que hagas, no para que pienses'. Hay personas que llevan tanto tiempo siendo dirigidas de una manera autoritaria o paternalista que cuando le dicen que tenga autonomía, asuma responsabilidades, tenga iniciativa, que piense y se arriesgue, no quiere porque se ha acostumbrado a no hacerlo y eso es talento desaprovechado. Es gente que tiene potencial, capacidades, que puede aportar ideas muy buenas pero como se ha habituado a no hacerlo, ya no quiere asumir la responsabilidad del riesgo.

Obedecer o tragar.

Incluso en un modelo participativo, el coordinador me puede decir 'Nerea, hay que hacer esto' y yo estar en desacuerdo. Puedo argumentar mi punto de vista, incluso, intentar convencerlo. Pero si no lo logro, tengo que asumir que es mi responsable y, por tanto, me toca obedecer. Esto está muy ligado al concepto de cohesión. Dentro de un mismo equipo, defendemos y promovemos la diferencia de opiniones y perspectivas. Ahora bien, la unanimidad no la conocemos. La cohesión se produce cuando después de discutir dentro del equipo alcanzamos una decisión y todos nos cuadrarnos y la defendemos, aunque no sea lo que yo he defendido. Mientras estás dentro de una organización, te debes a un equipo. Tragar es renunciar a tu propio pensamiento, a tu forma de hacer las cosas. Y estamos para pensar, opinar...

El libro recoge la voz de varias mujeres directoras generales. ¿Cómo ve la presencia de mujeres en las direcciones?

En el libro hay menos mujeres de las que hubiera querido. Cuando nos pusimos a buscar gerencias y direcciones generales, nos seguían saliendo muchísimas más en manos de hombres. La mayoría de las mujeres que aparecen en el libro son del mundo de las Humanidades o de lo social. En el mundo industrial nos falta mucho recorrido. Lo digo con pesar.



¿Qué factores influyen en ello?

La principal barrera nos la ponemos nosotras. Hay un momento en nuestra vida en el que supongo que la conciliación, el cuidado de la familia... nos pone en un brete. Con esto no lo estoy juzgando, pero es

cierto que muchas mujeres muy válidas deciden echarse para atrás para dar prioridad a otro ámbito de su vida. La educación sigue pesando mucho.

Con la pandemia ha llegado el teletrabajo. ¿Cómo está afectan-

do a la dinámica de las empresas y de los trabajadores?

Una noche, hablando con una clienta le dije algo sobre el teletrabajo y me respondió: 'Nerea, lo que estamos haciendo no es teletrabajo, es sobrevivir'. Me encantó esa frase porque verdade-

ramente creo que durante los meses de confinamiento no hemos teletrabajado, sino sobrevivido. Si bien va a traer ventajas para mucha gente en términos de conciliación, tiene un montón de contras en cuanto a las relaciones personales. Aunque parezca una tontería, haber perdido esos diez minutos del café, de juntarnos y vernos las caras, está haciendo que estemos perdiendo la piel y el calor de la relación de los equipos. Vamos a tener que encontrar los recursos, los espacios, las maneras y los momentos para encontrarnos, porque si no vamos a perder algo que tiene un valor incalculable.

¿Cómo se puede hacer frente a la situación actual?

Sigue habiendo una revolución pendiente, que es la de dar a las personas el lugar que se merecen dentro de una organización. Hablamos de innovación, de digitalización... pero ¿quién va a sacar eso adelante? ¿quién va a sacar una vacuna? Una persona. De esta crisis tenemos que salir juntos, nos necesitamos mutuamente. Habrá que trabajar muy duro, levantarse muchas veces, poner mucha pasión, estar bien dirigidos y creer en las personas.

Bilbao TIK

Udal sozietate teknologikoa hurrengo profilen bila dago:

Java Web-Gis Analista Programatzailea
Erref: JN -102020-24606

Perseo 2.0 Programatzailea
Erref: JN -102020-24618

Elektronika Administrazio Java Programatzailea
Erref: JN -102020-24607

Gizarte Saileko Java Programatzailea
Erref: JN -102020-24613

Lanpostuen eginkizun nagusia esleitutako proiektuekin lotutako jarduera teknikoen garapena burutzea bideratuko da, lan metodologiak eta bezeroaren eskakizunak ezarritako jarraibideak jarraituz.

Interesatuak lanpostuen eginkizunei buruz informazio gehiago aurkituko dute eta bertan erregistratzeko aukera izango dute: www.springspain.com, emandako erreferentzietan.

Hautagitzak jasotzeko epea 2020ko urriaren 27an amaituko da.

Emandako datuak kondentziantasun osoz hartuko dira, abenduaren 5ko 03/2018 legearen esparruan, Datu Pertsonalen eta eskubide digitalen babeserako.

Sociedad tecnológica Municipal desea incorporar:

Analista Programador/a Java Web-Gis
Ref: JN -102020-24606

Programador/a Perseo 2.0
Ref: JN -102020-24618

Programador/a Java de Administración Electrónica
Ref: JN -102020-24607

Programador/a Java Área Social
Ref: JN -102020-24613

La misión principal de los puestos se centrará en llevar a cabo el desarrollo de las actividades técnicas relacionadas con los proyectos atribuidos, siguiendo las directrices establecidas por la metodología de trabajo y los requerimientos del cliente.

Las personas interesadas podrán ampliar la información de cada posición, así como aplicar a las mismas, a través de la web: www.springspain.com, en las referencias indicadas.

El plazo de recepción de candidaturas finalizará el 27 de octubre.

Los datos aportados serán tratados con la debida confidencialidad con los criterios establecidos en el marco de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de datos personales y garantía de los derechos digitales.

Spring
Professional