

# HABILIDADES

## HABILIDADES PROFESIONALES

### Colaboradores: busque, compare y seleccione al más adecuado

IOLANDA GUIU. Consultora de Dominguez & Guiu, SL. (info@dominguez-guiu.com)



¿Es usted realmente consciente de la importancia de contar con los profesionales adecuados en su despacho? Es probable que piense que sí. Si es así, ¿cuántas veces ha seleccionado a sus colaboradores con método profesional? ¿Me equivoco si pienso que pocas o ninguna?

Las metas que alcanzamos o las oportunidades que desaprovechamos en la vida profesional dependen en gran medida de con quien "nos asociamos". Sus colaboradores deben ofrecer el mismo estándar de calidad que usted. ¿Cuál es la clave? La selección.

A menudo, ante una avalancha de trabajo, uno se da cuenta de que no llega a todo y le urge conseguir ayuda. Entonces, y por esta causa, no se reflexiona lo suficiente y se eligen los colaboradores según criterios de disponibilidad y no, como debería ser, de adecuación. Muy a menudo la intuición también es un criterio de selección, poco profesional, utilizado. Es poco fiable, pues, por ejemplo, hay



candidatos maestros en la creación de las primeras impresiones, ocultando determinados puntos débiles de su personalidad que usted probablemente no podrá identificar basando la selección exclusivamente en su intuición.

Si usted necesita ayuda jurídica, es mejor que no acepte un caso o bien lo delegue a un colega de confianza, antes que comprometer su despacho a

causa de una selección hecha con prisas sin tener en cuenta la personalidad e idiosincrasia de su bufete. Si la ayuda que precisa es administrativa, debe tener presente que la persona seleccionada será la primera impresión que reciba el cliente y, por lo tanto, debe responder a la personalidad de su firma y asumir como propios los valores que usted desea transmitir.

Rehuya de los clichés. Le

mencionaré algunos. "Debemos seleccionar a la persona con mejor currículum". No siempre: lo óptimo es elegir a la persona adecuada, no a la que presenta un currículum brillante. Evite basar su elección exclusivamente en los conocimientos. La personalidad y las habilidades son más importantes. Los equipos plagados de estrellas, a veces egocéntricas, también fracasan.

Otro cliché: "debemos seleccionar a personas jóvenes. La juventud no es siempre una garantía. A veces, escoger a alguien con cierta edad y experiencia es lo más adecuado."

*«Hay que considerar que la selección de sus colaboradores es una inversión de futuro»*

Considere la selección de sus colaboradores como una inversión. Si elige a las personas adecuadas, trabajarán con usted para que su firma prospere. Si elige personas inadecuadas, se limitarán a cobrar un sueldo y serán además un problema más en su quehacer diario.

Por último, considere diversas herramientas para realizar la selección. No se fie únicamente de los tests y otras pruebas mecánicas. Uno puede entrenarse para batir estas pruebas con bastante éxito. □

## PROTOCOLO JUDICIAL

### El género de las profesiones

PURIFICACIÓN PUJOLCAPILLA

Doctora en Derecho, Juez sustituta de Madrid y autora del libro "Guía de comportamiento en las actuaciones judiciales", editorial La Ley 2007.

¿Tienen género las profesiones? Si al hombre que maneja un avión se le llama piloto, ¿a la mujer con la misma función la debemos llamar piloto? Me hago esas preguntas para que no me puedan acusar de emplear un lenguaje sexista o discriminatorio y comprendan que conozco en profundidad la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, promulgada con la finalidad de conseguir una igualdad efectiva entre hombres y mujeres.

En lo que a nuestra profesión se refiere cuando preguntamos "¿ha llegado el informe del fiscal?" nos estamos refiriendo tanto a la mujer como al hombre fiscal. Además, no se nos ocurre usar (a la Real Academia tampoco) la denominación de fiscal cuando es una mujer

la que ejerce la acusación pública. Sin embargo, en otras profesiones relacionadas con nuestro campo es frecuente usar lo que es el femenino de la profesión: abogada, procuradora, notaria, registradora, jueza... En este sentido, nos podríamos preguntar "¿es correcto su uso?" Si la pregunta tiene un sentido meramente gramatical la respuesta no puede ser otra que afirmativa; todas ellas están admitidas en nuestro Diccionario de la Real Academia. Sin embargo, ¡que mal suenan al oído!; unas, por cierto, más que otras.

Nadie –tampoco la gramática– pone

en duda que cuando hablamos de jueces estamos incluyendo a las mujeres de esa profesión. Otra cosa es que los lingüistas no se pongan de acuerdo. Pero cabría preguntarse por qué esa falta de consenso: ¿por fundamentos lingüísticos? o ¿por ajustarse a lo políticamente correcto?

Me sorprendió recibir una carta del Consejo General del Poder Judicial en el que se me llamaba, por primera vez en doce años, jueza. Actualmente en el Diccionario de la Real Academia se reúnen en una sola entrada las formas masculina y femenina juez-jueza; aún así, permitan-

me que siga firmando mis sentencias como juez y no como jueza, pues ya son muchos años y cambiar, a estas alturas, da cuanto menos pereza. Además, considero que a efectos gramaticales los mismos motivos existirían para denominar a la mujer que se considera como la más autorizada para expresar la opinión del Gobierno: Portavoza y, por supuesto, a nadie en su sano juicio, de momento, se le ocurre usar esa denominación.

Es cierto que con el acceso de las mujeres a profesiones que tradicionalmente eran ejercidas solo por los hombres se han suscitado dudas acerca del sexo de las mismas; pero debemos pensar que existe un camino que nos conduce al absurdo para ajustarnos a lo políticamente correcto. □