

OPINIÓN: APUNTES DE LIDERAZGO

TRES CRITERIOS PARA CAMBIAR DE TRABAJO

Es cierto que la vida es lo que pasa mientras hacemos planes –Lennon 'dixit'–, pero no por ello hay que dejarse caer en brazos del providencialismo

Plácido Fajardo

Managing Partner de Leaderland



Las vacaciones son época propicia para remover conciencias y motivaciones, repensar a dónde nos lleva lo que hacemos y plantearse posibles cambios. Este año, a la incertidumbre y los temores de unas perspectivas económicas sombrías se le suma el lío del trabajo remoto, un factor cada vez más importante para decidir en qué y dónde trabajar, sobre todo después de haberlo probado durante un par de años. Los americanos lo están experimentando en su mercado, con salidas masivas de profesionales para cambiar de aires, eso sí, con pleno empleo, que es mucho más fácil.

Aquí no ha llegado aún esa gran renuncia, pero está influyendo en quienes tienen opciones para decidir un cambio. Y es que, tras disfrutar las ventajas y flexibilidad del teletrabajo, hay quien no está dispuesto a perderlas fácilmente, por lo que se ha convertido en un nuevo elemento de fidelización de los profesionales, algo que tiene su importancia en plena batalla por el talento, como estamos viviendo en determinadas posiciones y sectores.

Algunos profesionales, incluso de nivel directivo, citan el hecho de poder trabajar en remoto parte de su tiempo como un criterio a la hora de plantearse un cambio de empresa. Escuchando estas posturas, muy respetables, se me ocurría compartir algunos otros criterios que me parecen más recomendables a la hora de tomar estas decisiones. Aunque no es fácil hacer una lista demasiado corta, he tratado de reducirla a tres criterios que considero fundamentales.

Generar impacto. Debería ser una de las primeras aspiraciones de cualquier profesional: incidir positivamente en la organización de forma visible, conseguir resultados y dejar la huella correspondiente. Es más valioso un profesional cuanto más impacto produzca. Por ejemplo, es recomendable acercarse al negocio todo lo posible, clientes, mercados, productos y servicios.... Con carácter general y dada su contribución a los ingresos, las áreas de negocio consiguen mayor impacto y lo hacen de forma más directa que las funciones de servicio y soporte. Aunque es cierto que las áreas de Tecnología o de Talento, por ejemplo, tradicionalmente consideradas como de backoffice, han pasado a tener un enorme impacto en la estrategia de muchas organizaciones, en plena transformación digital, que tiene mucho de transformación de las personas.

Otra forma de generar impacto es la participación en las decisiones importantes. Por ejemplo, la capacidad de tomar decisiones estratégicas es más limitada en la filial de una multinacional extranjera que en la sede central de una gran empresa de nuestro país. Por todo ello, antes de decidir cambiar, será conveniente valorar cuánto impacto se tendrá oportunidad de generar en la nueva posición frente a la actual, atendiendo al tipo de rol que se desempeñará, al ámbito de responsabilidad o a la naturaleza de los retos.

Acelerar el aprendizaje. Es otro aspecto clave para tener en cuenta, no solo para los primeros años de carrera, sino durante toda la vida profesional. Si siempre ha sido importante la capacidad para aprender, ahora es crítico hacerlo aceleradamente, dada la velocidad y la profundidad de los cambios, en un entorno frágil, imprevisible y que escapa a menudo a toda lógica. El cambio ideal implicaría la posibilidad de ensanchar los conocimientos y enriquecer las experiencias, de diversificarlas. El simple hecho de cambiar de empresa, de país, de sector, de área o de función siempre va a traer consigo una mayor oportunidad de aprendizaje.

Y, por supuesto, la figura del jefe es un elemento básico en ello. La observación es la principal fuente de aprendizaje, por eso es tan importante el jefe como modelo a seguir. Normalmente, llegan más lejos en su carrera quienes han tenido mejores jefes de los que aprender y a los que imitar. Por eso es importante obtener toda la información y referencias posibles antes de dar el paso y cambiar de jefe.

Acertar con el encaje cultural. Las costumbres y los hábitos, los comportamientos deseables y las reglas no escritas sobre "cómo se hacen aquí las cosas" configuran la llamada cultura corporativa. Su importancia es enorme, pues termina condicionando el rendimiento de cualquier organización y de sus profesionales ("la cultura se come a la estrategia cada día para desayunar", frase célebre de Peter Drucker). De hecho, una de las primeras causas de encaje o desencaje es la mayor o menor afinidad que la persona tenga con la cultura corporativa. A ella se alude cuando no se sabe muy bien qué decir para explicar lo que ha fallado, por ejemplo. Simplemente se alega que alguien "no ha encajado con la cultura" para darle pasaporte, como un socorrido cajón de sastre que justifica cualquier cosa.

Como decíamos en un artículo anterior, hacer la "due diligence" cultural debería ser algo obligatorio para los profesionales antes de decidir un cambio de empresa. Cómo funciona la comunicación, la confianza y el ambiente dentro de la casa, cómo se relacionan las personas, qué autonomía tienen para tomar decisiones, cómo de importante es la jerarquía, cuánto se fomenta la innovación o se apuesta por el desarrollo del talento, cuánta tolerancia hay al error o cómo se premian los logros.

No es fácil obtener respuestas a estas preguntas, pero hay que tratar de conseguir toda la información posible para tener pistas acerca del previsible encaje cultural. Hay sitios en los que antes de meterse hay que pensarlo dos veces y parece mentira que estupendos profesionales lo pasen por alto, o simplemente se empeñen en pensar que con ellos será diferente, como alguien me reconocía tras haber salido, poco tiempo después, de dónde nunca debió haber entrado.

Son muchos los factores que intervienen a la hora de decidir cambiar de trabajo y de empresa. Por supuesto están las necesidades más básicas, como las condiciones contractuales, materiales o la ubicación. También están las ganas de salir de donde se está que, cuando son muy fuertes, hacen que cualquier alternativa se vea con buenos ojos. Todos estos son factores tácticos, higiénicos y de corto plazo que, si no se trata de perentoria necesidad, deberían de influir solo lo justo en la decisión.

Lo importante son los factores estratégicos, como los tres criterios mencionados, a los que habría que añadir la visión de largo plazo, es decir, cuánto me acerca el próximo paso que voy a dar al siguiente. O, dicho de otro modo, cuántas capacidades me podría aportar mi próximo trabajo de las que necesitaría para el siguiente. Obviamente, esto solo es válido para quienes tienen más o menos claro su propósito, su objetivo profesional aspiracional, algo muy saludable para tener dibujado en la mente, al menos de forma intuitiva, aunque luego vengan las circunstancias y lo trastocuen.

Es cierto que la vida es lo que pasa mientras hacemos planes -Lennon dixit-, pero no por ello hay que dejarse caer en brazos del providencialismo. Si no sabes a dónde te diriges, nunca sabrás cuando has llegado, dice otra frase lapidaria. Feliz nuevo curso y que los cambios les sean propicios.

El Confidencial