

**VIDA EN LA OFICINA** Los jefes y los compañeros pueden ser los mejores aliados o el freno para conseguir un cambio en su trabajo. Si le gusta su empresa pero lo que hace no le llena, lo más conveniente es que se marque una estrategia para conocer por usted mismo las oportunidades que existen en otras áreas. El 'networking', la iniciativa y la discreción son algunas de las herramientas para cambiar de puesto. **Por Montse Mateos**

## Cómo cambiar de trabajo sin dejar su empresa

Cada día me miro en el espejo y me pregunto: 'Si fuese el último día de mi vida, ¿querría hacer lo que voy a hacer hoy?'. Si durante muchos días seguidos la respuesta es 'no', sé que necesito cambiar algo'. Esta reflexión, que se atribuye a Steve Jobs, no deja indiferente. El cambio es más fácil cuando parte de uno mismo, esperar a que quien le rodea dé un giro que le beneficie es una utopía que, a menudo, queda lejos de la realidad. La carrera profesional tiene que ver mucho más con esto de lo que, a priori, puede parecer.

Cuando su trabajo está más cerca de ser una condena que un aliciente para ser feliz, cambiar es la única opción. Los más temerarios cortan por lo sano y dejan su puesto y la empresa con las manos en los bolsillos. Una decisión que les puede costar muy cara al enfrentarse a un panorama laboral más que incierto.

Sondear las opciones que hay en la empresa puede ser otra salida, y tener una estrategia la llave para el cambio. Pero... todo cuenta. Diana Orero, especialista en identidad y estrategia na-

rrativa, explica que "lo primero para cambiar de empleo sin cambiar de empresa es cambiar la mentalidad".

En su opinión "nos identificamos con lo que sabemos, y eso nos limita, porque nuestro conocimiento no es algo estanco, ya que siempre se puede aprender. No hace falta saber hacer algo perfectamente para empezar a hacerlo si lo que tiene es mentalidad de aprender a mejorar. Por eso, es importante tener una mentalidad

No es necesario saber hacer algo muy bien si lo que se tiene es mentalidad de aprender y mejorar

abierta a la hora de ver qué puedes aportar a su empresa y dónde".

### Quién soy

¿Tiene claro lo que quiere hacer? ¿Se identifica con una posición en concreto? Tener una idea clara de lo que significa ese nuevo trabajo con el que ha soñado es fundamental. Quien así lo cree es Jesús Alcobá, director de La Salle School of

Business. Cree que lo mejor para identificar una oportunidad que vaya como anillo al dedo es la interlocución directa con las personas que están desempeñando ese puesto. "A partir de ahí, lo ideal es ir haciendo aproximaciones sucesivas, implicándose poco a poco en tareas o proyectos que incorporen esas habilidades. Un tránsito brusco y poco meditado puede suponer sorpresas desagradables". Subraya Alcobá que "cuando decimos que la reinención personal es un proceso experimental y no mental nos referimos también a esa secuencia de aproximaciones".

Según Orero, autora de *Todo cuenta* (Ed. Letrame), cómo nos vemos a nosotros mismos determinará si estamos preparados o no para cambiar de puesto de trabajo. "Es muy importante detectar la forma en que nos hablamos y hablarnos como lo haríamos con un subordinado, intentando sacar lo mejor y no lo peor para ayudarle/nos a crecer". A menudo el peor enemigo de

### Seis factores para acertar

Los cambios en una organización no siempre llevan aparejado un ascenso. A menudo los movimientos laterales son una opción para dar un giro. Maite Aranzabal, asesora de negocio y talento, plantea seis factores y las preguntas a plantear para acertar:

- **Aprendizaje.** ¿Voy a aprender más y a prepararme para seguir ascendiendo o mejorando en mi carrera?
- **Ambiente.** ¿Es mejor que en mi actual departamento? ¿Me puedo sentir más cómodo?

- **Flexibilidad.** ¿Me permite mejores horarios o hacerlos más flexibles?

- **Promoción futura.** ¿Tengo más posibilidades de ascender?

- **Jefe.** ¿Me puedo llevar bien con el nuevo jefe? ¿Me apoya y hace un seguimiento? ¿Me proporciona más autonomía?

- **Aportación/impacto.** ¿Puedo aportar más?

## EN PORTADA

&lt; VIENE DE PÁGINA 1

un profesional está en su propia cabeza. El mayor saboteador del cambio reside en nuestro interior, por eso conviene tomar cierta perspectiva y no ser más exigente con nosotros mismos de lo que seríamos con un amigo o un colaborador que solicitara nuestro consejo. Gonzalo Martínez de Miguel, director de Infova, recomienda pensar en el desarrollo profesional propio como un proceso a largo plazo “que va cumpliendo por etapas. Está construyendo un camino, sea valiente pero con humildad”. Su consejo es buscar funciones que resulten atractivas en las que puede haber mucho recorrido para el aprendizaje.

### Con quién hablar

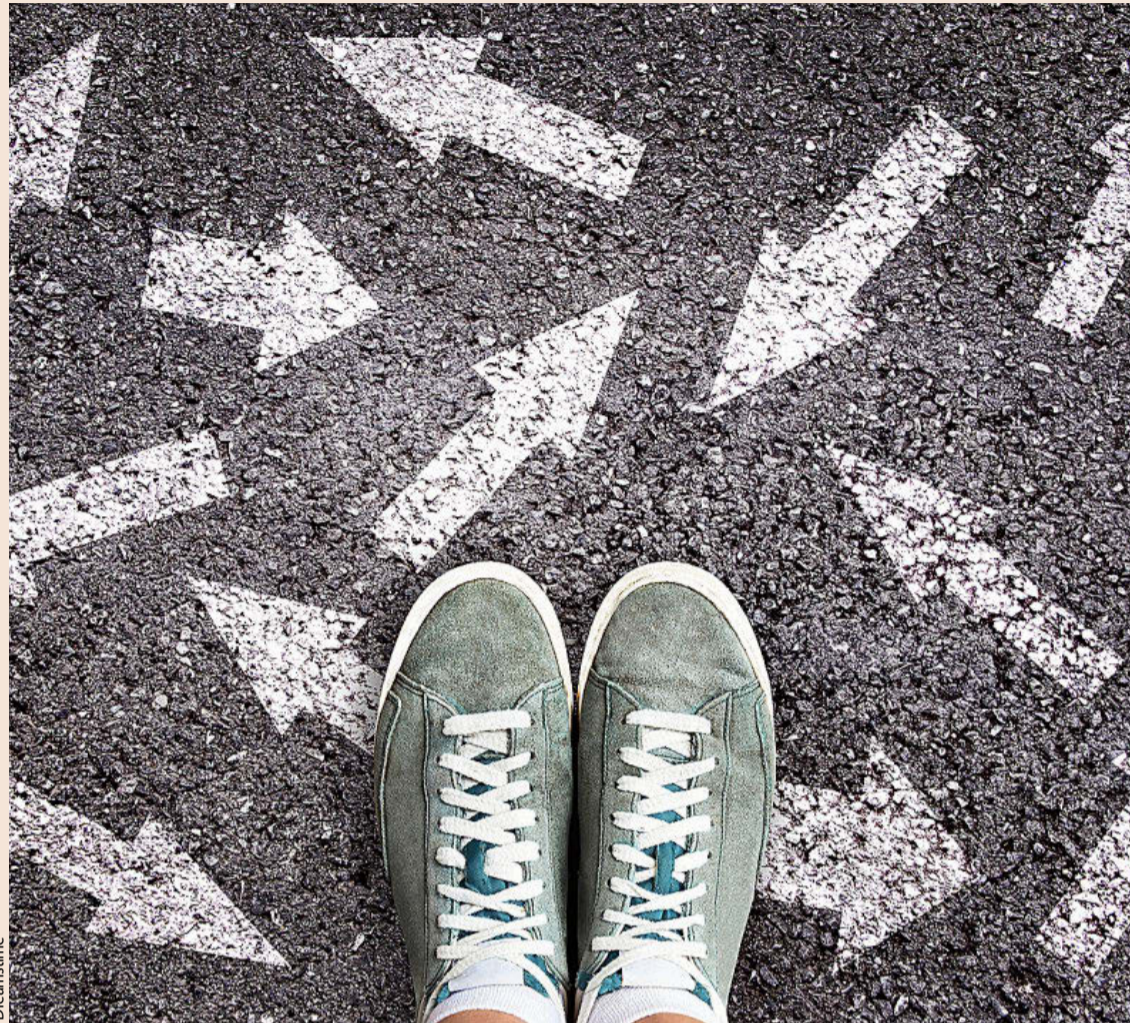
El jefe y los compañeros de trabajo, no siempre por este orden, parecen ser los interlocutores más adecuados, pero en ambos casos es recomendable cierta cautela. Natalia Gómez del Pozuelo, conferenciante y autora de *Hipolina Quitamiedos* (Ed. Empresa Activa), dice que la mejor vía es consultando las vacantes que hay en la empresa, si existiera el procedimiento. Si no es así piensa que es mejor no contárselo a todo el mundo, “sólo a las personas que puedan estar al tanto de alguna oportunidad”. Gómez del Pozuelo cree que lo más indicado es “ser prudente, pero si surge el tema o alguien pregunta directamente, conviene actuar y responder con honestidad y naturalidad”.

Buscar aliados que le ayuden a convertir en realidad sus aspiraciones es otra opción. Maite Aranzabal, asesora de negocio y talento, identifica en este colectivo a “personas con cierta responsabilidad, experiencia y conocimiento de la organización que puedan ayudar a elaborar esa estrategia de éxito”. Aranzabal, que además es vicepresidenta de la Fundación Novia Salcedo —especializada en fomentar la empleabilidad de los jóvenes—, apunta que también se pueden aprovechar las evaluaciones anuales o periódicas para comentar con los evaluadores qué aspectos mejorar y cuáles son los puntos fuertes que pueden ayudar para progresar. “Sea proactivo. Hay ocasiones en las que la proactividad es bien recibida. Postúlese al puesto y comuníquese sus logros y habilidades, no espere a que lo descubran”.

### A quién esquivar

La prudencia que mencionaba Gómez del Pozuelo es el mejor antídoto para esquivar a los profesionales tóxicos, aquellos que pueden ponerle la zancandilla y trancar sus intenciones. Aunque Orero insiste en que no hay mayores frenos que los que nos ponemos nosotros mismos: “Es importante detectar todas las creencias limitadoras y cuestionarlas hasta poder cambiarlas por otras que nos ayuden a crecer”.

Aranza Ruiz, socia de Headhunter & Talents y autora de *Ahora o nunca* (Ed. Conecta), reconoce que todos tenemos aliados y enemigos en nuestro trabajo. Sin embargo, huye de considerar tóxico a un jefe o a un compañero en abstracto: “No es tanto que quieran que le vaya mal a otro, como que quieran ga-



Dar el paso para escoger el camino más adecuado es el punto de partida para iniciar un cambio en su carrera profesional.

nar ellos. Es mejor verlo como un juego con sus contrincantes. En la partida hay que jugar a ganar, y si hay que comer una ficha, como en el parchís, no tiene sentido perdonarle la vida; el juego consiste en llegar el primero a la casilla. Cada jugador debe, dentro de las reglas del juego y con deportividad, usar todas las estrategias”. Marta Romo, socia directora de Be-Up, lo resume en una frase: “No se trata de esquivar a nadie, sino de hacer su propio camino con discreción”.

### Gestionar los rumores

Hablar, hablar y hablar para construir redes de comunicación eficaces es la táctica para sacar partido a los rumores de una manera saludable y, como mencionábamos, con deportividad. Ruiz recuerda que las redes se tejen “mediante la comunicación y el intercambio de información valiosa que genera confianza”.

Romo habla de la iniciativa y de estar pendiente de todo lo que circula sobre vacantes: “Haber expresado sus inquietudes al jefe y recursos humanos puede ayudar a construir una sólida red de contactos en la organización que le permite darse a conocer por su talento, no por sus intereses de movilidad”.

No obstante, cree que “la intención de cambio no debe comunicarse hasta que no sea una realidad”. Insiste en que este tipo de decisiones tienen que ver con el desarrollo personal, “otra cosa es comunicar la intención de cambio con el jefe y pedirle apoyo. Eso sí es recomendable”.

### Ante todo, discreción

Alardear del deseo de cambio parece lo más tóxico para lograr el objetivo, pero tampoco hay que caer en

## No se trata tanto de esquivar a los profesionales tóxicos como de andar su propio camino

## Es importante conocer las creencias que pueden limitar y cuestionarlas hasta poder cambiarlas

la discreción absoluta. Martínez de Miguel afirma que se corre el riesgo de pasar inadvertido: “Tenga visibilidad. Colabore en proyectos transversales. Interésese por lo que ocurre en otras áreas y participe en los eventos sociales de la empresa con la intención de crear vínculos”.

Aunque, en busca de ese equilibrio, Gómez del Pozuelo, aconseja “escuchar más que hablar para detectar las oportunidades, para descubrir los miedos del jefe u otros contratiempos que puedan surgir”. Alcoba, autor de *Génesis* (Ed. Alienta Editorial) hace referencia a una frase de un antiguo emperador chino: “Construye paredes altas, almacena el grano y tómate un tiempo antes de declararte rey”. Explica que “en ocasiones y, sobre todo ante personas que pueden obstaculizar nuestro avance, debemos ser extraordinariamente prudentes sobre nuestros planes y no revelarlos hasta que estén consolidados”.

Orero es partidaria de tomar la iniciativa: “A la hora de cambiar de trabajo hay dos opciones: buscar

vacantes o crearlas. Cada vez más, los objetivos de la empresa son más claros y públicos, por lo que conocer bien esos propósitos, tener una mentalidad abierta para abordarlos y proponer opciones puede ser más valioso que esperar a que haya huecos”.

### Cómo lidiar la frustración

Si finalmente no ha logrado el propósito que se había marcado fantasear no es la solución, según Romo, “eso genera mucha más frustración”. Por eso recomienda un pensamiento simple: “Todo lo que ha hecho no cae en saco roto, para la próxima oportunidad ya estará preparado”. Gómez del Pozuelo recuerda que “es importante pensar que elegir es renunciar. Si uno elige intentar un cambio, debería estar dispuesto a renunciar a la seguridad de ‘quedarse donde está y calladito/a’”.

Aranzabal coincide en que “lo que sucede conviene”. Aclara que si el profesional no ha logrado el cambio puede ser porque no era el momento o el puesto adecuado. Por eso aconseja practicar la humildad: “Había alguien más idóneo de quien quizá pueda aprender. Cambie su mirada: es una gran oportunidad para convertir una derrota en victoria, y una pérdida en una ganancia”.

Entre los aspectos positivos de la experiencia, Aranzabal enumera el *networking*, la oportunidad que ha vivido en profesional para replantear su carrera y el aprendizaje. Alcoba menciona que “es posible que a corto plazo podamos hacer poco, pero a largo podemos lograrlo casi todo”. Y, Natalia Gómez del Pozuelo concluye con una frase de Séneca: “Considera las contrariedades como un ejercicio”.

## Los nueve contrincantes en la oficina

Conocer cómo es quien le rodea es el primer paso para moverse en cualquier ámbito, y en la empresa es imprescindible si lo quiere cambiar de posición. Marta Romo, socia directora de Be-Up, explica cuáles son las características de los eneatis que definen el eneagrama de personalidad:

- **Perfeccionistas.** En la búsqueda de esta excelencia pueden tener ira interior que intentan no exteriorizar. Dedicados, confiables, dan más importancia a la tarea que a las relaciones.

- **Altruistas.** Tienen puesta su atención en los demás y en sus necesidades. Dan mucha importancia al ambiente de trabajo y a la relación entre sus miembros, aunque no les gustan los conflictos, pueden provocarlos.

- **Relaciones públicas.** Están pendientes de su imagen y del éxito. Son laboriosos, eficientes, adaptables y les gusta quedar bien. Pueden ser colaboradores con los demás o trabajar solos.

- **Sensibles.** Tienen intereses artísticos profundos y una sensibilidad especial. Prefieren tener relaciones profundas y no superficiales, tantean el uno a uno para hacer equipo.

- **Intelectuales.** Buscan conocimiento en profundidad. Son observadores y tienen dificultad para relacionarse con los demás. Prefieren trabajar solos.

- **Disciplinados.** Son afines a las normas, las reglas y la moral. Suelen ser fieles y leales. Buenos asistentes.

- **Epicúreos.** Atraídos por el placer y llenos de energía, suelen llenarse de planes con entusiasmo y, cuando se aburren, los dejan.

- **Justicieros.** Son muy activos y directos y no soportan las injusticias. Pueden enfrentarse al líder sin problemas.

- **Pacíficos y mediadores.** Son tranquilos y serenos. Cuidan de todos y calman los extremismos.