



INICIO

INVERSIONES

NOTICIAS

MIS PORTAFOLIOS

BUSCAR COTIZACIONES

mar 30 de ago de 2011 14:42 - Mercado cerrará en 18 mins

LO ÚLTIMO: No olvides que ya nos puedes seguir en Twitter Más información »

Identifica cuándo crecer en el trabajo



Temas: Divisas



Foto: iStockPhoto

CNN Expansión, El lunes 22 de agosto de 2011, 12:17

Por: Ivonne Vargas Hernández / CNN Expansión

Tener años en una oficina sin asumir nuevos proyectos, o experimentar la inquietud de crecer en otras áreas, son situaciones que detonan un cambio laboral. Sin embargo, antes de comenzar a gestionarlo debes reflexionar en ciertos puntos, por ejemplo, identificar que tu decisión **no se basa en querer simplemente 'huir'** del actual ambiente de trabajo.

"En México, suele decirse **cuando un empleado renuncia que el principal motivo de su salida es el jefe, no la empresa.** Si la persona pide una reubicación, hay que considerar ese tipo de indicadores", dice Fernando Granados Ruiz, director académico de posgrados de la Universidad del Valle de México (UVM).

En la meta de concretar un giro profesional intervienen otros factores. Uno de ellos es el mercado laboral cambiante, donde **"los trabajos que duran años existen cada vez menos"**. Esto ocasiona que las personas, al llegar a determinado punto de su trayectoria, sientan la necesidad de hacer un cambio e incursionar en actividades diferentes, añade el académico.

Actualmente, **57% de los mexicanos no está a gusto con su trabajo, de acuerdo con una encuesta del portal de empleo Trabajando.com.** Incluso, 52% de los 3,000 entrevistados ha planteado esa insatisfacción con su director, pero éste -dicen los encuestados- no les presta atención. Sólo un 19% aceptó que al hablar con sus superiores surgieron iniciativas para satisfacer sus nuevas necesidades.

Lo importante previo a dar el paso hacia otros retos laborales es ubicar los conductores de ese movimiento; en otras palabras, las razones por las cuales se desea llegar a otro departamento, puesto, o hasta querer emprender un proyecto propio, señala Granados Ruiz.

El empleado debe saber a dónde quiere crecer, qué desea hacer y por qué, comenta Gabriela Bautista, manager de la división Finance & Tax (Finanzas e Impuestos) de la firma de contratación Page Personnel.

También es importante conocer tus limitaciones, "si una persona ha estado toda su vida en finanzas y de pronto quiere crecer en mercadotecnia, quizá sea complicado", detalla la especialista.

Si aún conociendo los retos que implica el cambio, decides dar un giro a tu desempeño, la recomendación de Bautista es empezar por intentar el movimiento en la empresa actual. La organización pudiere tener saturadas las vacantes para ciertas áreas, de ser así hay que analizar si existe oportunidad de hacer otro tipo de cambio, que te genere experiencia y retos en otros proyectos.

Lo valioso es empezar y "sobre eso se pueden ir tomando diferentes estrategias o caminos para crecer", aclara la especialista.

Titulares

- CEPAL baja estimación crecimiento A.Latina en 2011 - Reuters
- México fija nuevas normas calidad para redes de telefonía móvil - Reuters
- Cobre sube por preocupaciones sobre oferta - Reuters
- Índice británico FTSE apuntala subida de acciones europeas - Reuters

(Publicidad)



Seguimiento

Guerra de gigantes



Televisoras, cableras y el hombre más rico del mundo se encuentran en medio de una batalla por los servicios de última generación.

Crisis en los cielos

¿Mexicana podrá regresar?



Los meses pasan y el panorama no se aclara para la aerolínea que lucha por subsistir.

Subscríbete a los temas

- Titulares

- **Jefe, aprende a promover a tus empleados**

• Divisas



Cuando Mariana Delgadillo -profesionista en el ámbito administrativo en una empresa de seguros- pidió su cambio al área de Relaciones Públicas, imaginó que sus habilidades para expresarse serían suficientes para gestionar ese 'salto'.

Tras algunas pláticas y pruebas laborales, la decisión de su jefe fue negativa, argumentado que hablar bien y tener un gran anhelo de crecer en ese departamento no eran suficientes para aprobar el movimiento. En lugar de eso, le propuso a Mariana incorporarse a otros proyectos de su departamento.

"En su momento no lo entendí, me molesté y quería renunciar. Aunque luego de varios meses caí en la conclusión de que mi objetivo era huir del equipo de trabajo y el jefe con el que estaba, no de mi actividad profesional", confiesa la administradora.

Esto lleva a preguntarse **¿qué deben analizar los superiores al permitir o no un movimiento de áreas?**

Lo primero es platicar con el colaborador e incluir al departamento de recursos humanos en esta dinámica para detectar las razones que orillan al empleado a pedir este cambio, aconseja Fernando Granados.

Lo óptimo, detalla, es que las organizaciones cuenten con sistemas -como el plan de carrera- para dar seguimiento a una persona y considerar la reubicación en otros departamentos si así lo refiere su talento; de ahí que sea importante conocer las habilidades inherentes en un colaborador.

La realidad, sin embargo, apunta a que no todas las organizaciones cuentan con esas iniciativas. De ser así, menciona Granados, **el jefe necesita apoyarse en varias herramientas para fundamentar su decisión, como las pruebas de aptitudes, las evaluaciones de talento y la opinión de recursos humanos y del área a la que busca trasladarse al trabajador.**

Es importante reunir el mayor número de argumentos posibles antes de aprobar una transformación laboral de ese tipo, por los resultados que pueden surgir de esa decisión.

Para el académico de la UVM, un hecho que puede propiciar el deseo de pasar a otro departamento es la confusión en que viven los colaboradores respecto a sus tareas. A veces, **"los empleados no tienen muy claro lo que se espera de ellos, ni cómo se reconoce su desempeño"**.

Ahora bien, si después de reflexionar esta decisión sigue en pie el deseo de hacer un cambio, es indispensable la capacitación para involucrarse con las demandas y las tareas laborales de la nueva área. **"Se tiene que saber hacia dónde se mueven las aguas en ese sector. Revisar lo que pasa en ese entorno"**, puntualiza Granados.

El giro laboral puede darse a través de otros recursos, como empezar una capacitación académica que dé herramientas para agregar otros valores a tu desempeño, con miras a un ascenso. O bien, sacar provecho a uno de tus pasatiempos e iniciar un negocio.

La recomendación, si optas por una empresa, es elegir un rubro "que siempre te ha interesado, más no involucrarse en un terreno que desconozcas por completo", menciona el académico de la UVM.

En opinión de Granados, necesitas tener muy claros ciertos indicadores sobre tu nueva faceta como emprendedor. Entre éstos, saber cuál será la rentabilidad que dará la empresa en ese mercado. También es indispensable fijarse un tiempo para ver resultados. "El lapso depende del tipo de negocio, sus expectativas y la apuesta realizada sobre éste". Además, "hay que tener un ahorro de por lo menos seis meses a un año" para el proyecto que se está desarrollando.