

»» Carreras & capital humano.



Los cursos para desempleados suponen una buena oportunidad para reciclar el perfil profesional. / RAFAEL MARCHANTE

Forzados al reciclaje

El paro y la insatisfacción laboral provocan el cambio de profesión

MANUEL ÁNGEL-MÉNDEZ

“Trabajaba de ingeniera industrial de estructuras en la construcción. Nos pilló la crisis y me quedé en el paro. Ahora quiero empezar de cero en el mundo audiovisual, de ayudante de cámara, siempre me gustó. Soy realista y es difícil, pero si tienes contactos y te formas, puede salir”. Es el caso de Cristina R., de 29 años, pero podría reflejar el de muchas otras personas. Ante el paro o la insatisfacción laboral, algunos optan por el camino directo: cambiar de empresa, función y sector.

Se conoce como transversalidad laboral o, simplemente, cambio sectorial. Y requiere mucha planificación y dosis de entusiasmo. El desempleo, que afecta ya a 3,4 millones de personas en España, y el desacuerdo con la cultura corporativa suelen ser los principales motivos que conducen a reinventarse la profesión de raíz. Según un estudio de la agencia de contratación Catenon, el 8% de los españoles está poco o nada satisfecho con su trabajo. Y el 72% estaría dispuesto a renunciar a un 10% de su salario por encontrar otro puesto que le aporte mayor estabilidad y satisfacción.

Sectores como el sanitario, servicios asistenciales, administración pública, tecnologías de la información, energías renovables o educación siguen generando empleo a pesar de la crisis. Por eso algunos apuestan por dejarlo todo y reorientar su trayectoria profesional hacia ellos. “Acabé mis estudios en química analítica y no encontraba trabajo. Sólo surgió una oportunidad y era para irme a Zaire. Así que decidí estudiar informática de forma autodidacta y al poco tiempo encontré traba-

jo”, explica José María Fueyo, 44 años. De eso hace casi 10 años, precisamente tras otra dura crisis, la de 1993. Desde entonces es feliz trabajando como informático. “Era mi otra pasión”. E incluso en tiempos revueltos ha salido adelante. “Me quedé en paro en verano. Hice cursos de programador a través del Inem y en seis meses he vuelto a encontrar trabajo fijo con mejor sueldo”.

Su caso es uno más de los 1.100 desempleados que cada año reeduca la Fundación de Tecnologías de la Información (FTI), dependiente de la patronal tecnológica AETIC. Ofrecen cursos gratuitos a desempleados provenientes de otros sectores con ganas de subirse a un mercado pujante y falto de personal. Finalizada la formación, contratan al 60%. “Cada vez necesitamos gente más interdisciplinar y menos especializada”, asegura Juan Gascón, responsable de la FTI.

Según Álvaro Bueno, director asociado de la firma de cazatalentos Norman Broadbent, son precisamente los especialistas los que lo tienen más difícil para cambiar de sector. “Necesitan pasarse al

Evolución de ocupados por sector de actividad

En 2008. I trimestre 08 - iv trimestre 08. En %

Act. artísticas	13
Act. sanitarias y ser. sociales	12
Suministro de agua y ser. de saneamiento	11
Administración Pública y Defensa	8
Información y comunicaciones	6
Suministro de energía	6
Transporte y almacenamiento	3
Educación	2
Act. administrativas y ser. auxiliares	1
Hostelería	1
Comercio al por mayor y por menor	-1
Act. profesionales, científicas y técnicas	-1
Act. financieras y de seguros	-6
Agricultura y pesca	-7
Act. inmobiliarias	-8
Industria manufacturera	-9
Industrias extractivas	-11
Construcción	-18

Fuente: INE/EPA

EL PAÍS

terreno de la gestión, construir un *perfil portable*; es decir, desarrollar capacidades de gestión aplicables a cualquier actividad: liderazgo, inteligencia emocional, comunicación...”. Su caso demues-

tra que la transversalidad es posible. Tras 16 años como consultor, se coló en el sector de *headhunters*. “El mercado al principio lo percibe como una locura. Luego lo acaba entendiendo. Es cues-

Cinco claves para el cambio

► Reflexione la decisión. Hable con gente que lo haya hecho antes. Acuda a centros de orientación laboral. Analice cómo su edad, estudios, experiencia y situación personal podrían facilitar o entorpecer el cambio.

► Establezca objetivos. Acote el sector y las compañías a las que le gustaría moverse, además de la función, el salario, las

responsabilidades y los plazos de tiempo óptimos para conseguirlo.

► Aprenda a comunicarlo. Comunicar el cambio en términos de ventajas para su futuro empleador será fundamental. Usted arriesga su carrera por la nueva empresa. No al revés.

► Aumente su formación. Adquiera conocimientos relevantes para su próximo empleo. Aproveche la formación ofrecida por su empleador actual. Y si está en paro, inscribese en cursos.

► Pruebe suerte en el extranjero. Países como Reino Unido, Alemania o EE UU favorecen la transversalidad sectorial. ■

tión de saber reactivar el pasado profesional en tu futuro”.

En la alta dirección, los cambios sectoriales son comunes. La empleabilidad de este perfil es máxima. Gestionan grandes equipos y poseen una sólida experiencia en los departamentos de *marketing*, estrategia, comercial y financiero. Amparo Moraleda fue uno de los casos recientes más sonados. Tras 20 años en IBM, los siete últimos como presidenta, fichó como directora del área internacional de Iberdrola. Isabel Aguilera, presidenta de General Electric España, dirigió compañías tan dispares como Google o NH. Y el actual secretario general de Acerinox, Luis Gimeno, abogado del Estado, aparcó el derecho para ingresar en la siderúrgica.

La dificultad llega en los mandos bajos e intermedios. Especialmente en el mercado laboral español, donde los responsables de recursos humanos ven todavía con desconfianza los cambios de rumbo. “Aún no se encuentra en los genes de la empresa española. Sólo las grandes han creado la figura de responsable de talento y gestión de carreras para favorecer la transversalidad”, explica Sylvain Boy, director de Catenon. Aunque advierte: “Cambiar a la vez de función y sector es delicado, puede restar valor al currículum”.

Para evitarlo, algunos empleados apuestan primero por la rotación interna: adquirir experiencia en varios departamentos dentro de la misma organización pa-

La transversalidad laboral requiere planificación y dosis de entusiasmo

ra cambiar luego de compañía y sector. En Bankinter, la rotación interna anual supera el 26% de una plantilla total de 4.500 empleados, con una media de edad de 37 años. “Los cambios de departamento tienen grandes ventajas: tu vida profesional es mucho más divertida y genera un equipaje de conocimientos globales que no adquirirías de otra forma”, asegura Mauro Herrera, director de gestión de personas del banco.

Pero si permanecer en la empresa le parece conservador y dar el salto a otro sector demasiado arriesgado, la opción puede ser convertirse en emprendedor. Cristina García, 43 años, ingeniera agrícola, desfiló por varios departamentos y organizaciones hasta recalar en una de gestión de jardines. Con 250 personas a su cargo, la responsabilidad pudo con ella. “Me gustaba el trabajo, pero la empresa era demasiado grande”. Decidió dejarlo todo para crear su propio negocio: mantenimiento de jardines, alquiler de plantas para eventos y servicios de floristería. Ahora, tras asentarse en Barcelona Activa, lanzará una tienda *online* de productos ecológicos para urbanitas. “Cobro poco, pero estoy contenta, hay que luchar por lo que te gusta”. ■