

La reinvencción

“¿forzosa?” pasados los 40

Cuando un profesional recibe la noticia de que se ha quedado sin trabajo, necesita pensar y volver a posicionarse en el mercado de una forma adecuada. Pero conseguir tal objetivo requiere un proceso, que pasa por que el interesado haga balance del camino que ha recorrido hasta la fecha, por determinar con qué activos y pasivos cuenta, así como por construir un relato en positivo. También ha de marcarse nuevas metas laborales y utilizar el networking para alcanzarlas

Maite Piera

Executive Coach certificada por la International Coach Federation (ACC). MBA IESE y licenciada en Administración y Dirección de Empresas. Autora de *Buscar trabajo para Dummies* (Editorial Planeta, 2011). www.coachingvirtual.net

Raúl tenía una trayectoria excelente. Había trabajado en distintos países, siempre para la misma multinacional. Toda su carrera profesional había sido impecable. Cada vez más responsabilidad, más impacto en la organización y, cómo no, mejores condiciones económicas. En el último puesto en que estuvo, y después de más de quince años en la empresa, Raúl se topó con un jefe de “otro estilo”, ya que tenía recelos de su equipo. No le gustaba tener a subordinados que tomaran mejores decisiones que él, y menos sin consultarle. Esto empezó a molestarle. Las reuniones de seguimiento de objetivos empezaron a ser nefastas. Raúl siempre iba preparadísimo a ellas, con un resumen de situación de todos sus proyectos, en los que explicaba las metas que había sido capaz de lograr por sí

mismo. Su jefe, sin embargo, quería tenerlo todo bajo su control. En definitiva, no se entendían.

En ese momento, Raúl estaba “perdido”. “¿Cómo puede ser que, después de tantos años en esta misma organización, ahora no sepa cómo se hace el trabajo?”, pensaba. Buscó la ayuda de un coach y después de un psicólogo. Raúl estaba mal. Cada vez peor. No paraba de recibir alabanzas de sus compañeros y de las personas con quienes trabajaba directamente en distintos países. Pero a la vez no dejaba de sufrir los reproches de su jefe e interlocutor directo.

A raíz de todo eso, se empezó a plantear la idea de salir de la compañía. Pensaba que tal vez había llegado el momento de buscar otro empleo, pero no estaba seguro de ser capaz de tomar una decisión de esta índole, ni si el contexto era el más adecuado. “Por todos



lados se oye hablar de la crisis”, se repetía. Él, además, estaba ya “hecho a la empresa”. No sabía qué funciones podría cumplir en otra organización, ni cómo iba a ser el futuro trabajo. Y, a pesar de las dificultades, pensaba que, después de tantos años y de tanta dedicación, tenía el camino asegurado en su actual puesto. Para empezar, disponía de buenos contactos y sus compañeros le adoraban. Pero, aun así, Raúl se planteó cambiar de sector. “¡No, no puedo hacer eso! Yo pertenezco al mundo de la alimentación. Después de casi quince años, ¿cómo voy a dar un salto así ahora?”, se preguntaba. Y decidió, a pesar de su agonía, seguir apostando fuerte por su puesto. Dejándose la piel en cada proyecto, viajando al destino que le pidieran sin rechistar y trabajando como siempre, es decir, dando su “vida” por cada jornada laboral que pasaba.

Una mañana, llegó a su trabajo y le llamaron de Recursos Humanos. Allí le entregaron una carta y le pidieron que devolviera el ordenador, el móvil y el coche de empresa. Ése fue el último día de Raúl en la compañía. Y no tuvo fiesta de despedida.

LA REINVENCIÓN “FORZOSA”

A pesar de que podía haber optado por hacer un ejercicio de reinversión de una forma tranquila y pausada, mientras trazaba una estrategia de salida de su actual empresa, en este caso, Raúl tuvo que llevar a cabo una reinversión “forzosa”.

Cuando una compañía toma la decisión de despedir a un empleado, o un jefe determina que desea prescindir de alguien de su equipo, sin duda se produce un notable impacto en la autoestima. De ►►►

➤➤➤ repente, toda una vida laboral se puede ver cuestionada. Y, en muchas ocasiones, se vuelve la vista atrás y se ponen en duda ciertos sacrificios que se han hecho en la vida personal para asegurar un buen desarrollo de la carrera profesional. Quien dice adiós al puesto deja de ser un referente en el mercado (o, al menos, eso cree), y necesita reinventarse, pensar y vol-

- Este trabajo que estoy haciendo..., ¿a dónde me lleva? ¿Me satisface?
- ¿Me imagino terminando mi vida laboral en esta misma profesión?
- ¿Soy capaz de emprender algo nuevo por mi cuenta?
- ¿Podré hacer de mi gran vocación un trabajo que me apasione?



ver a posicionarse de una forma adecuada. Por desgracia, cada vez se dan más casos como éste, en que un buen profesional o directivo recibe, de repente, la noticia de que se ha quedado sin trabajo. Es un golpe duro, un golpe percibido como un “ataque” a la profesionalidad en sí misma, al poner en cuestión los propios fundamentos y hacer tambalear la estabilidad emocional. Por tanto, en estos casos, cabe afrontar la reinención de un modo sereno y tranquilo, una vez que se ha superado el primer estado de *shock*.

UNA ETAPA DE REFLEXIÓN

Alrededor de los 40 años es una edad en que se ponen en duda muchos aspectos. Las relaciones personales se cuestionan. Algunas parejas se divorcian. Otras se encuentran. Y, al mismo tiempo, los individuos que no se sienten satisfechos a nivel profesional se preguntan, a veces, si el camino que han seguido hasta entonces ha sido el adecuado. Muchas veces, incluso, se tiene alguna vocación “no desarrollada” latente. Tal vez sea el momento de “cambiar”. De hecho, pasados los 40 suelen plantearse interrogantes como:

Éstas son algunas de las preguntas que aparecen después de algunos años de vida laboral y, sobre todo, cuando todavía queda el “tiempo suficiente” para que, si nos planteamos un cambio, podamos disfrutar de una nueva actividad profesional.

LOS ACTIVOS Y LOS PASIVOS

Ante este momento de reinención, que puede ser inoportuno e inesperado, o, por el contrario, puede ser “buscado” de una forma consciente, un buen profesional necesita analizar cómo ha sido su vida laboral hasta la fecha. Por este motivo, se propone hacer un balance correcto de la situación, de los activos y los pasivos. Sin tener en cuenta los bienes “materiales”, es decir, sólo a base de “bienes” inmateriales, de la personalidad y la experiencia. Este primer paso es vital para poder seguir avanzando.

En momentos de cambio, y sobre todo cuando una empresa ha decidido prescindir de nuestros servicios, parece que los pasivos pesan más que los activos. En este sentido, conviene hacer un balance de la realidad de la forma más objetiva posible.

Según el Plan General Contable, un “activo” se describe como “bienes, derechos y otros recursos controlados económicamente por la empresa, resultantes de sucesos pasados, de los que se espera obtener beneficios o rendimientos económicos en el futuro”. Ésta es una definición esperanzadora, sobre todo porque está enfocada hacia el día de mañana. Por tanto, cualquier



profesional en fase de “reinención” necesita hacer el ejercicio de entender qué “bienes” tiene, de una forma única, exclusiva y especial, para ofrecer en un futuro. Estos bienes serán el resultado de “sucesos pasados” (como experiencias laborales anteriores, proyectos o tareas especiales que haya llevado a cabo, contactos profesionales, cursos, etc.) que el interesado o interesada pone a disposición de posibles empleadores. Mientras que la definición de “pasivo”, sintetizada, del Plan General Contable dice: “Obligaciones actuales surgidas como consecuencia de sucesos pasados”. En resumen, serían los lastres o los puntos de mejora. Es decir, las habilidades que están pendientes de desarrollo, aquellas para las que un profesional no está particularmente dotado y que, por ese motivo, le impiden avanzar. O, simplemente, ciertos hitos en la vida laboral que son percibidos como negativos. Un ejemplo de cómo podría quedar un balance de este estilo viene dado por la **figura 1**. Este trabajo es el primer paso hacia la “reinención”. Se trata de un ejercicio de autodiagnóstico que permite saber en qué estado se encuentra el profesional

mediante una visión realizada en primera persona. El resultado es el de una percepción “interna” hecha por el individuo que, eso sí, puede ser sesgada debido a sus propios filtros o valores.

IDENTIDAD PÚBLICA: UNA AUDITORÍA EXTERNA

Es aconsejable que este análisis en una sola dirección que lleva a cabo el profesional se complete, amplíe o modifique con otras visiones, y por este motivo se recomienda un ejercicio de valoración “externa”, que acostumbra a ser muy relevador e interesante para aquellos que lo desarrollan. Si volvemos al paralelismo contable, este ejercicio podría ser como una “auditoría externa del balance”. Para realizarlo hace falta disponer de un grupo de auditores que tengan conocimientos del “negocio” o, en nuestro ejemplo, del individuo en cuestión, y puedan opinar desde fuera de aquellos activos y pasivos que el profesional ya ha identificado. O, en su caso, puedan proponer otros nuevos. Tales “audi- ➤ ➤ ➤

Al analizar la nueva situación, conviene desarrollar un trabajo a nivel personal, aunque también es bueno recibir 'feedbacks' procedentes de nuestro entorno

FIGURA 1. UN EJEMPLO DE BALANCE PROFESIONAL	
MIS ACTIVOS	MIS PASIVOS
Cuento con una experiencia específica de muchos años en un determinado sector.	Me han despedido de forma reciente de mi empresa, o he salido de la compañía por decisión propia.
He trabajado en distintos países.	Tengo experiencia en una sola empresa, en la que estoy acostumbrado a una única manera de hacer las cosas.
Tengo conocimientos específicos, un software único, idiomas...	Mis conocimientos de idiomas son escasos.
Dispongo de habilidades de gestión de personas o proyectos.	Habilidades de gestión de personas o proyectos que necesito mejorar.
Otras habilidades personales aplicadas a la gestión en la empresa.	Habilidades personales aplicadas a la gestión de la empresa mejorables.
El networking: las personas que están en mi red de contactos.	Cuento con un networking pobre y pocos contactos.

Existen capacidades profesionales que son transversales, es decir, que tienen una continuidad entre trabajos distintos. Es un factor que, de hecho, permite construir puentes entre las etapas laborales precedentes y los nuevos retos a los que nos enfrentamos

►►► tores” deben conocer la realidad de dicho profesional, haberlo “experimentado” en su día a día laboral o personal, para ofrecer comentarios de calidad con ejemplos que sean claramente identificables.

En concreto, en este ejercicio, el interesado hará las siguientes preguntas al grupo de “expertos” en torno a los activos y los pasivos con que cuenta:

- ¿En qué actividades (y qué dirías de mis habilidades) consideras que soy especialmente bueno? (¿cuáles crees que son mis activos?) ¿Me puedes dar ejemplos?
- ¿En cuáles, en concreto, consideras que todavía puedo mejorar? (¿cuáles crees que son mis pasivos?) ¿Me puedes dar ejemplos?

El grupo de “expertos” que debe seleccionar al profesional ha de incluir una muestra representativa de distintos ámbitos de influencia (tendrá que escoger a tres personas de la esfera laboral, tres más de la familiar y otras tres de la social). Con todas estas visiones ya estará en disposición de construir otra vez un balance ajustado a la realidad, con nuevas perspectivas y motivos de satisfacción.

En general, el hecho de que varias personas de distintos ámbitos reconozcan uno de nuestros grandes

activos (que previamente habíamos identificado) reconforta y alienta. También, por supuesto, poder ver un pasivo en repetidas ocasiones nos permite identificarlo con claridad para tenerlo en cuenta en el análisis. Se trata de un ejercicio completo y de una base para la tarea futura de reinversión profesional.

Y TÚ, ¿QUÉ QUIERES EN REALIDAD?

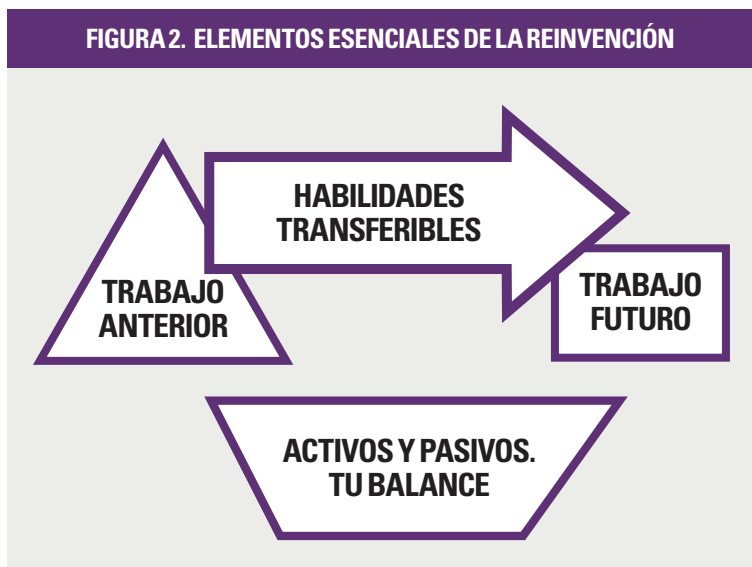
Una vez que hemos llegado al citado balance, falta hacernos una pregunta que necesita una respuesta clara, para así poder enfocar el objetivo del trabajo a la perfección. Cada profesional sabe qué aspectos le han gustado de su anterior experiencia laboral y cuáles no. Qué detalles quiere repetir y cuáles son aquellos que no desea volver a experimentar. Muchas personas, cuando llegan a este punto, se dan cuenta de que, en realidad, les gustaría reinventarse. Reinventar su carrera profesional y su vida laboral, dando un giro al camino que llevaban. Quizás piensan en cambiar de departamento, o tal vez incluso de sector. O se plantean que, una vez identificadas las cosas que les motivan, quieren montar su propio negocio. Sea cual sea la conclusión, hay que analizar bien los pasos a seguir y formularse dos preguntas a la vez: “¿Qué quiero hacer?” y “¿En qué soy bueno?”. De nada sirve plantearse la primera de las cuestiones sin la segunda, porque seguramente nuestro proyecto carecería de posibilidades de éxito. Y de nada vale reflexionar sobre qué cosas haces bien si, al llevarlas a cabo, no te producen ningún placer o, simplemente, no quieres dedicarte a eso.

LAS HABILIDADES TRANSFERIBLES

Es un concepto que hace posible construir puentes entre el pasado y el futuro. De hecho, las habilidades transferibles permiten crear el camino hacia la reinversión, y, por tanto, hay que cultivarlas mucho. La idea se refiere a las habilidades que son transversales entre dos trabajos distintos (aunque, al menos de entrada, pueden parecer muy diferentes entre sí), de manera que resultan el punto de unión entre ambos, y se convierten en la palanca de la reinversión.

Para hacer un inventario de las citadas habilidades, se necesita tener una visión amplia de los distintos

FIGURA 2. ELEMENTOS ESENCIALES DE LA REINVENCIÓN



tipos de puestos de trabajo que hay en el mercado, así como de las habilidades específicas que requieren. Muchas veces, dos puestos que, a priori, no tienen nada que ver, pueden contar con muchísimos puntos en común. Lo único que nos hace falta es informarnos bien de cada oportunidad laboral y de lo que representa, hablando con personas entendidas en el sector en cuestión, o que tengan experiencia en el puesto concreto que valoramos.

Para explicar gráficamente (**figura 2**) dónde están tales habilidades, observaremos que:

► Las **habilidades transferibles** son aquellas habilidades del pasado que también nos pueden servir en nuestro próximo puesto y que, por tanto, vinculan el ayer con el mañana.

DECISIONES TOMADAS Y POR QUÉ MOTIVO	
Estudiar Ingeniería.	Mi padre es ingeniero. Es una carrera con muchas salidas.
Trabajar para el sector de la construcción.	Me gusta crear edificios para que otros puedan vivir en ellos. Recibía muchas ofertas de trabajo de este tipo cuando estudiaba.
Cambiar a otra empresa del mismo sector.	Me han hecho una buena oferta económica a la que no puedo renunciar. Está más cerca de mi hogar.

► Los **activos y pasivos personales** son la base sobre la que se construye nuestra vida profesional, tanto en el pasado como en el futuro. Resultan elementos comunes en todos los trabajos que hacemos, ya que van de la mano de nuestra personalidad y manera de ser. Por tanto, nos acompañarán durante toda la vida, y son una fuente de recursos tanto para los trabajos anteriores como para, en el momento de la reinención profesional, los que están por venir.

PARA ASEGURAR EL ÉXITO

Aunque sea de una manera “forzosa”, reinventarse no significa romper con el pasado. El pasado pertenece a cada uno, con todo lo que ello implica. No podemos romper con él ni “olvidarnos” de lo acontecido. Es más, para asegurarnos el éxito debemos hacer el ejercicio de “dar sentido” a todo lo que ha sucedido.

De entrada, es bueno recordar cada toma de decisiones que hemos llevado a cabo a lo largo de la vida. Pensar en el momento en que las hemos adoptado y

en los motivos por los que apostamos por una vía determinada. A veces, después de años y experiencias, muchas personas se preguntan por qué optaron por una postura concreta, justo cuando se dan cuenta de que “era la decisión incorrecta”. Tener este tipo de pensamientos no ayuda, porque no se puede volver atrás y porque, con todas las variables de las que se dispone en un momento dado, uno nunca opta por “una mala decisión”. Decidir siempre es escoger lo mejor, teniendo en cuenta todos los condicionantes y variables que se dan en esa precisa ocasión.

Por tanto, el primer paso consiste en repasar la propia experiencia profesional y en hacer una hoja de ruta con los motivos que había detrás de cada uno de los cambios de rumbo, a nivel laboral, que hemos ido tomando. Con un ejemplo gráfico, sería bueno tener un documento como el del gráfico siguiente.

Tener un documento esclarecedor de cada una de las decisiones que hemos tomado, y que han sido relevantes desde el punto de vista profesional, hace que después sea mucho más sencillo explicar cada cambio y el por qué de cada situación. El siguiente paso a dar, una vez que hemos definido qué motivos nos han llevado a la realidad actual, en la que nos planteamos si emprender o no un nuevo camino laboral, es llevar a cabo un ejercicio basado en tres puntos importantes:

- Dar coherencia.
- Asimilar nuestra historia.
- Contarla en positivo.

1. EL VALOR DE DAR COHERENCIA

Muchas veces, el hecho de encontrarnos, después de los 40, en una etapa en la que se ha puesto en cuestión nuestra profesionalidad nos crea problemas. De repente, ante ese momento de estrés, tensión y baja autoestima, es complicado explicar nuestra vida profesional con coherencia. Parece que muchas de las cosas que hicimos y que muchas de las decisiones que tomamos no fueron las adecuadas, o nos resulta difícil razonar con “sentido común” por qué las adoptamos. Por este motivo, hay que dar coherencia a nuestra historia, que debe ser convincente. Es decir, tiene que responder a una lógica que sea comprensible para cualquier persona que nos esté escuchando. Sin esa coherencia no se puede avanzar hacia la siguiente etapa, y, por tanto, es necesario detenerse y no ir más allá hasta que esta fase inicial se haya consolidado.

2. ASIMILAR NUESTRA HISTORIA

El segundo paso es entender nuestra historia, explicárnosla a nosotros mismos y aceptarla. Es importante aceptar que, tal vez, algunas de las decisio- ➤ ➤ ➤

➤➤➤ nes que tomamos en su día no fueron las mejores (desde la perspectiva actual). O que quizás adoptamos ciertas posturas de una forma más emocional que racional. Y es importante que nos demos cuenta también de que a lo mejor, en algunos casos, no hemos sido capaces de tener la mejor actitud.

Las razones han podido ser varias. Por ejemplo, que el entorno laboral no fuera el más adecuado para desarrollar nuestras competencias. Quizás, el trabajo que nos encomendaron no resultó el esperado. O tal vez, y debido a las prisas, aceptamos condiciones que con el tiempo mermaron nuestra ilusión. Pero lo importante es ser conscientes de lo que ha pasado y asimilarlo. Sin esta fase de asimilación y aceptación, tampoco se puede llegar a una buena reinención, una idea que parte de la base de entender quiénes somos y qué nos ha llevado hasta aquí.

teando. Por muy distintas que sean entre sí, seguro que encontraremos algún punto en común. Como ejemplo de dos profesiones que, a priori, no tienen nada que ver, imaginemos a alguien que ha trabajado como empresario durante 20 años en el sector metalúrgico y que, después de ese tiempo, decide convertirse en marchante de arte porque es su gran pasión. Además, piensa que “está en el momento adecuado”, una vez que ha cumplido los 50. En este caso, deberá hacer un balance de su vida profesional y ver qué experiencias acumula que le hacen estar “mejor preparado” para esa nueva tarea. Sin ir más lejos, con toda probabilidad:

▀ **Sabrá reconocer el talento.** Ha seleccionado a los mejores profesionales durante 20 años en su empresa, que en la actualidad se ha convertido en una compañía de éxito. Esta habilidad la podrá seguir utili-

El periodo de reinención también pasa por forjar un relato en positivo de nuestra historia profesional y por ser capaces de transmitirla a los demás, empezando por la familia y los amigos, con entusiasmo, energía y connotaciones que sean favorables. Es importante huir de la negatividad

3. CONTAR NUESTRA EXPERIENCIA EN POSITIVO

Este ejercicio suele ser el más complicado de todos, y necesita un cierto tiempo de preparación. Se trata de reexplicar la historia personal de cada uno de una manera positiva. Para desarrollar esta tarea, nos servirá el ejercicio anterior, y también el hecho de repasar cada una de las decisiones que hemos tomado, entendiendo los motivos que nos llevaron a adoptarlas. Paso a paso, explicaremos nuestra evolución laboral en positivo, y sacaremos de cada experiencia algo bueno para nuestra vida profesional. A fin de trazar este relato favorable, necesitamos argumentar las razones por las que nos planteamos una reinención en nuestra carrera, tanto si es por una “necesidad personal” como si el motivo pasa por que la última empresa en que hemos trabajado ha decidido prescindir de nosotros como profesionales. En el primer caso, es importante eliminar de nuestro vocabulario las palabras que tengan connotaciones negativas. Es decir, no hay que ver el pasado como “una pérdida de tiempo” o como un tiempo “sin sentido”, ni entender que estábamos en una dirección “que no era la correcta”. Es necesario dar la vuelta a estos argumentos.

Porque cualquier experiencia que vivimos tendrá “algo que ver” con la siguiente que nos estamos plan-

zando en su nueva profesión como marchante de arte, identificando nuevos talentos.

▀ **Sabrá manejar los negocios desde el punto de vista financiero.** En su empresa ha gestionado bien la crisis y la escasez de crédito. Por tanto, es capaz de poner en marcha un negocio y gestionar sus recursos económicos sin dificultad.

▀ **Sabrá negociar los precios.** En su empresa ha hecho tratos con multitud de proveedores y clientes, entendiendo las claves que resultan necesarias para ponerse en el lugar del otro, y obtener así los mejores resultados posibles. Esta experiencia le permitirá negociar, por ejemplo, con galerías y agentes de arte de una manera aventajada.

Y sin duda existen otras similitudes que permiten contar toda la experiencia profesional del pasado en positivo y asociada a un valor para el cambio futuro.

En el caso de una “reinención forzosa” por despido, el ejercicio es algo distinto. En este sentido, hay que saber explicar la experiencia acumulada en positivo no por una voluntad personal de cambio, sino por una “necesidad” del mismo. Por tanto, el trabajo ➤➤➤

➤➤➤ va en una línea diferente. El directivo tiene que pensar en su jefe anterior, en aquel que le ha despedido, y en su empresa de toda la vida, la que ha prescindido de sus servicios, así como en sus compañeros del pasado, quienes no le han apoyado. Y ver en positivo toda esta última experiencia laboral. Necesita hacerlo, porque cuando deba explicar a alguien su momento profesional, ha de ser capaz de transmitirlo con entusiasmo, energía y connotaciones favorables. A pesar de todo lo que haya sucedido.

Para lograr esta meta, el mejor ejercicio es que el directivo repita una y otra vez lo que le ha ocurrido sin caer en la negatividad. Una buena idea es que lo explique a alguien cercano para que reciba un *feedback* y, sobre todo, para que el interlocutor transmita la sensación que tiene cuando escucha la historia, que ha de construirse a partir de palabras que suenen bien. No debemos contar el despido como un “fracaso”, sino como una “separación”, al aceptar que son dos caminos que ya se habían distanciado demasiado. Pero es importante explicar que tal distanciamiento se había producido por ambas partes.

EL PLAN DE NETWORKING: DAR A CONOCER TU NUEVO “YO”

Una vez que se ha llegado hasta aquí en el proceso, empieza una nueva etapa, la del networking, con el objetivo de dar a conocer tu nuevo “yo”, que es una evolución calmada y pausada del “yo anterior”. Por



Otro paso fundamental es llevar a cabo un trabajo de networking en busca de contactos que puedan ayudarnos en la nueva etapa. Cuantas más personas conozcan nuestras renovadas inquietudes, mayores serán nuestras opciones de éxito para alcanzar las metas que nos hemos propuesto

tanto, no se trata de un punto y aparte. Después de haber hecho los ejercicios precedentes de reflexión, autoconocimiento y coherencia, se tiene que difundir ese nuevo “yo”, que es un punto y seguido, y lleva connotaciones del pasado, todas positivas. En ese momento estamos proyectando una imagen renovada, explicando el por qué de cada una de las cosas que nos han sucedido y han contribuido a que lleguemos hasta aquí. Nos encontramos así en una fase de inflexión en nuestra carrera.

Para llevar a cabo este proceso, debemos explicar en qué ha consistido nuestro cambio y los motivos por los cuales estamos donde estamos, y también hemos de dar una pincelada sobre lo que sería nuestro pue-

to de trabajo ideal, es decir, definir con claridad qué deseamos como siguiente paso profesional. En todo caso, para hacer un buen *networking*, evidentemente, hemos de comenzar por las personas más cercanas. Tu mujer (o tu marido)... ¿entiende el cambio? Si ella (o él) no lo ha comprendido, es que tú no lo has sabido explicar con coherencia, y así difícilmente lo comprenderán otros. Después, tus hijos. Luego, tus hermanos, padres, primos y vecinos. Has de construir una historia creíble que conecte con tu círculo más cercano. Si ellos te apoyan en esta fase, será mucho más fácil pasar a la siguiente.

La próxima etapa del proceso consiste en dar a conocer la nueva profesión a quienes pueden ayudar-



nos a desarrollarla. En este sentido, debemos hacer un trabajo de investigación, buscando entre los contactos profesionales o personales a los que nos puedan echar una mano. La idea es encontrar posibles prescriptores en positivo de nuestras habilidades futuras, que sientan que nuestra historia es creíble, que consideren que somos capaces de dar el siguiente paso y que vean la conexión entre nuestro pasado profesional y el que hemos decidido que sea nuestro futuro. Para lograr esta meta, cualquier contacto es bueno. Cuanta más gente conozca nuestra inquietud y determinación, mucho mejor. Y a partir de aquí, se trata de sembrar, de explicar, de convencer con palabras, de tener ilusión y comunicar. Todo sin descanso. También de asistir a jornadas sobre tu siguiente profesión, de estar al día de lo que se lleva (en el caso del marchante de arte, de conocer a los principales colegas de su zona o país), para que una mañana recibas una llamada que diga...

- ¿Juan?
- Sí, al habla.
- Soy de la Asociación Mexicana de Arte y me han

Los profesionales deben mantenerse “empleables” aunque ya dispongan de un trabajo, con el objetivo de evitar contratiempos en el caso de que deban afrontar una reinención “forzosa”

dicho que estás buscando un trabajo en el área... Me han comentado que eres un gran apasionado del tema y que, además, aunque en tu pasado te dedicabas a otros asuntos, sabes muchísimo de esto y encajarías a la perfección... ¿Hablamos?

CONSEJOS PARA ESTAR EN EL MERCADO

Evidentemente, es mucho mejor no tener que llegar a un episodio de reinención “forzosa”, y menos sin haberlo previsto inicialmente. Pero, a veces, el fluir de la vida profesional, el día a día, el avanzar sin pensar demasiado, el estar muy ocupados, nos hace olvidar la importancia que tiene la buena salud laboral. Para lograrla, no sólo es necesario trabajar. Debemos hacer otras muchas actividades complementarias que nos permitan trabajar, sí, pero a la vez mantenernos “empleables”. Por tanto, la “empleabilidad” será clave para evitar un gran sufrimiento ante una reinención “forzosa”.

La “empleabilidad” la podemos definir como el “atractivo” que tiene nuestro perfil, o nosotros como profesionales, ante otros posibles empleadores (no ante el actual). Es, por tanto, el nivel de “agrado” con que cuenta alguien como nosotros (un profesional con un perfil similar al nuestro, con la misma experiencia y las mismas habilidades) ante el mercado laboral. En este sentido, algunas personas saben que, a pesar de todo, si se quedaran sin empleo, encontrarían otro rápidamente. Hay otras, sin embargo, que son muy conscientes de que después de muchos años invertidos en una determinada empresa, sería difícil imaginarse a sí mismas buscando trabajo. En este último caso existen ciertas tareas que hacer. Algunos consejos en pro de la “empleabilidad” serían:

- **Dedicar un tiempo a la semana a realizar tareas que no sean trabajar.** Si la vida es ir de casa al trabajo y del trabajo a casa, difícilmente podrás conocer a gente más allá de tu ocupación laboral, y este factor limitará mucho tus oportunidades de networking. Apuntarte al gimnasio, ir a >>>

actividades con tus hijos o comer con un grupo de amigos te puede ayudar.

► **Estar al día en conocimientos dentro de tu ámbito.** Para ello puedes apuntarte a cursos de formación especializados en tu área de experiencia. Con dos finalidades. Por un lado, estar a la última en conocimientos, asegurándote de que los que ya tienes no están obsoletos. Y también para disponer de la oportunidad de entrar en contacto con profesionales de otras empresas que tienen las mismas responsabilidades que uno mismo. Este último punto es muy importante porque, en general, tales personas son las que te podrán referenciar para otros puestos o para tu siguiente empleo. Por tanto, es interesante conocer quiénes son, dónde están y, sobre todo, tener una buena relación con ellas.

► **Una vez al año, al menos, debes repasar tu currículum vitae.** Si de los últimos doce meses no tienes nada que añadir, o nada de valor que aportar al mismo, y decides que lo dejas como estaba, es el primer signo de pérdida de empleabilidad. Cada año necesitas hacer cosas nuevas, renovarte y estar al día. Si el tiempo ha pasado sin nada que destacar, realmente es necesario que pienses si profesional-

el gimnasio, en un curso de formación o en alguna conferencia. Intenta conocer a gente, más allá de tu día a día y de tu círculo directo de influencia.

► **Comer una vez al mes con alguien a quien no ves desde hace tiempo y que está en el mundo laboral.** Para intercambiar opiniones, puntos de vista, información sobre otro sector, etc.

► **Tener una buena relación con los clientes y proveedores, además de con los consultores** que te apoyan en tu puesto de trabajo actual.

► **Conocerte muy bien.** Debes entender a la perfección qué tienes de bueno, o, en otras palabras, de especial. Es decir, qué características te hacen diferente al resto en el mercado. Este punto es sumamente importante, ya que acostumbra a ser difícil identificar los activos personales. Si tenemos este factor presente, comprobaremos que siempre será más sencillo afrontar la fase de reinversión, es decir, la etapa en que nos enfrentamos al reto de buscar una nueva oportunidad laboral.

En definitiva, un empleo depende de dos, de ti y de la empresa que te quiera contratar. La “empleabilidad”, sin embargo, sólo depende de ti. Por tanto, es interesante que nos pongamos manos a la obra y pensemos en estos puntos de forma periódica. Y, en todo caso, es mejor estar preparados para un posible momento de reinversión, con el objetivo de que, aunque la noticia venga de un modo “inesperado”, sepamos muy bien a dónde nos dirigiremos, con tal de asegurarnos un nuevo rumbo profesional.

Como reflexión final, sólo queda indicar que cualquier reinversión, ya sea buscada o no, es factible. Y gran parte del éxito del proceso está en nuestras manos. Las ganas, la determinación y el buen trabajo con uno mismo son claves para garantizar un buen retorno del tiempo invertido. En el procedimiento, puede resultar interesante contrastar, o “tener un espejo”, para reflexionar sobre algunos aspectos que quizás nos pasaban inadvertidos hasta el momento. Por esta razón, en muchos casos, es positivo contar con el apoyo de un buen coach o de personas cercanas que sean “objetivas”, que den un *feedback* adecuado y se conviertan en nuestro soporte. Y es que la reinversión, pasados los 40, pasados los 50, es posible. ■

Las ganas, la determinación y la buena labor al desarrollar el proceso de reinversión son tres elementos esenciales para garantizar un retorno adecuado del tiempo que hemos invertido en crear un nuevo “yo” a nivel profesional. Es un camino que a veces resulta positivo realizar en compañía de un coach

mente han valido la pena todos esos meses, y quizás haya llegado el momento de accionar algunos cambios. Si, por el contrario, ese periodo ha estado lleno de nuevos proyectos, actividades y cursos, seguramente vas por el buen camino.

► **Hacer un esfuerzo por entablar conversaciones con otras personas, en general.** Ya sea cuando vayas a comprar o al colegio a buscar a tus hijos, en