

## ¿ES ÉSTE MI EMPLEO IDEAL?

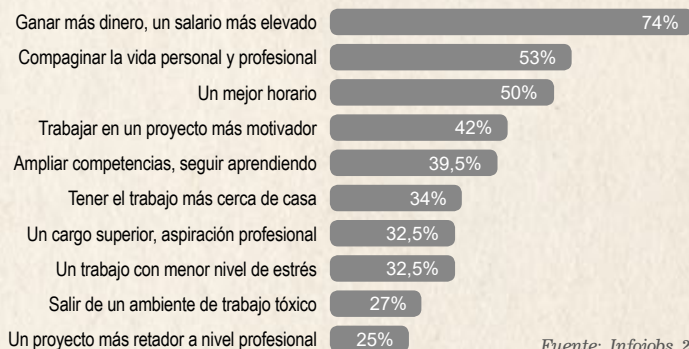
### A VUELTAS CON EL SALARIO EMOCIONAL

“Y, por todas estas cosas que te acabo de contar, es por lo que creo que tengo que cambiar de trabajo”, me dijo, buscando mi comprensión y, probablemente, unas palabras que le diesen ese empujón final que necesitaba para tomar la decisión de empezar a buscar un nuevo empleo. “Todo eso es verdad”, le respondí, “pero también es cierto que en tu actual trabajo tienes cosas que difícilmente encontrarás en otro, como, por ejemplo, ...”, y continué recordándole la flexibilidad horaria, la conciliación familiar, el salario y, finalmente, el hecho de que su hermano fuera el Director General.

No cuento el final de la historia, porque es lo de menos. Sí he de contar que aquella conversación con mi amiga finalizó asegurándole que no le estaba diciendo que no se fuese de su empresa -a mí me daba exactamente igual-, sino que pusiese en un lado de la balanza lo que no tenía y en el otro lo que tenía (y que parecía no darse cuenta). De esta forma, la decisión que hubiera de tomar sería más consistente y la probabilidad de acierto mayor.

Todos sabemos, aunque a veces se nos olvida, que es un error estadístico coger dos o tres (o seis o siete) casos que conocemos y que han tenido el mismo desenlace y establecer sobre esa serie tan corta una proyección fiable, incluso una teoría. No obstante, ello

### LOS 10 PRINCIPALES MOTIVOS PARA CAMBIAR DE EMPRESA



Fuente: Infojobs, 2019

no impide que razonemos sobre dichos casos y, en particular, sobre la idea que subyace en todos ellos.

Necesitaría muchas más líneas de las que aquí dispongo para explicar lo que pienso sobre la satisfacción de un trabajador en su empresa. Conozco situaciones donde hay causas más que objetivas para desear cambiar de empleo inmediatamente, pero también sé de otras en las que ese deseo de cambio obedece al hecho de que, “una vez que el ser humano satisface una necesidad de orden inferior, surgen en él otras de orden superior” (Maslow), es decir, ese deseo de poseer lo que no se tiene. Y, lo que es peor, sin disfrutar (consumir, utilizar) lo que ya se tiene.

Confío en que nadie deduzca de todo lo anterior que hay una estrecha relación entre querer mejorar profesionalmente y ser víctima de un consumismo alocado.

Maslow no decía nada malo del ser humano, simplemente describía su naturaleza. De hecho, no hay nada malo -todo lo contrario, en mi opinión- en querer progresar profesionalmente o en buscar un empleo que elimine insatisfacciones (yo lo hice en un par de ocasiones). El problema surge cuando ese deseo nos conduce a escenarios (nueva empresa, nuevo jefe, nueva ciudad) que ponen en riesgo nuestro actual nivel de vida, el cual puede que sea mucho mayor de lo que percibimos. Y cuando hablo de “nivel de vida” no me refiero al dinero.

Así, pues, creo que existe un defecto de forma cuando uno se pregunta si su actual empleo será su empleo ideal. Ideal seguro que no es, pero tal vez la alternativa sea peor. Yo, en estos casos, siempre aconsejo lo mismo: si estás seguro, ¡adelante!

### EDITORIAL



Si en nuestro último boletín comentábamos la incertidumbre del actual momento político y económico, en los últimos meses son cada vez más frecuentes las noticias que parecen oscurecer el futuro más inmediato. La contracción de la economía alemana, la crisis comercial entre China y EEUU o la ralentización en la creación de empleo en nuestro país no son buenas noticias. Si a eso se suman las dificultades detectadas a lo largo del verano para la formación de un gobierno estable en España, el panorama, desde luego, no es nada halagüeño.

No obstante, tal vez porque hemos aprendido la lección durante la última crisis y ya sabemos a qué atenernos, no se percibe en el ambiente un excesivo nivel de preocupación. Es posible que interpretemos esas señales que anuncian tiempos difíciles como débiles o incluso reversibles, o puede que nada nos asuste ya. Los españoles seguimos levantándonos cada mañana para ir a trabajar y las empresas compitiendo para poder crecer. En general, hay bastante tranquilidad.

En cualquier caso, es evidente que nuestra fortaleza para afrontar cualquier revés dependerá en gran medida de lo que hayamos hecho en los últimos años de bonanza. Tan evidente como la influencia que lo conseguido en estos primeros nueve meses del año tendrá en el resultado final del ejercicio. Una vez más, gracias por seguir ahí.

FRANCISCO GONZÁLEZ DELGADO

Socio-Director  
GDES Consultores

### TABLÓN DE ANUNCIOS

**GDES Consultores** ha colaborado recientemente con el Grupo **NOGUERA** en la impartición del curso “**Habilidades Directivas**”. Desde hace décadas y en continua evolución, las empresas del Grupo **NOGUERA** han venido desarrollando actividades de mantenimiento mecánico, limpieza industrial, fabricación de estructuras metálicas, transformación de contenedores, etc.

### RETROINFORMACIÓN

Retroinformación, feedback... palabras que no están en el Diccionario de la RAE pero que todos sabemos lo que significan. En **GDES Consultores** añadimos valor a las acciones formativas ofreciendo una evaluación del formador sobre los comportamientos y actitudes de los asistentes a las mismas. Es cierto que esa valoración tiene serias limitaciones en cuanto a que el formador ha de estar atento a la materia que está

impartiendo, al lenguaje corporal de los alumnos, al tiempo disponible, etc. Sin embargo, existe una metodología que se inicia conociendo de forma pormenorizada el perfil de cada alumno, pasa por identificar e interpretar correctamente sus comportamientos durante las sesiones y finaliza (retro)informando a la Dirección de RRHH al acabar el curso. La formación se convierte así en una herramienta aún más útil.

## SI YO TUVIERA ESA INFORMACIÓN...

*"- Es que, a veces, mi jefe me autoriza bajadas máximas en el precio del 5% y otras veces del 10%.*

*- Bueno, es posible que en un determinado momento la fábrica tenga subactividad y necesite, aunque sea, cubrir los costes renunciando a todo o a gran parte del beneficio. También puede ser por el interés estratégico de captar al cliente.*

*- Ya, claro. Si yo tuviera esa información podría darle una respuesta inmediata al cliente y no tendría que consultarlo".*

Esta conversación es muy frecuente en el ámbito comercial cuando un vendedor tiene orden de consultar con su superior antes de bajar un precio para poder optar a una oferta solicitada por el cliente. La inquietud del comercial es razonable y se le suelen explicar -normalmente sin mucho éxito- los motivos por los que esa información que él quisiera tener en todo momento se gestiona de esa forma en su organización.

Sin embargo, es precisamente en ese esfuerzo por intentar explicar el funcionamiento interno de su propia empresa cuando uno se da cuenta de que tras esa queja del vendedor hay algo de más calado y que afecta al resto de departamentos de la compañía: ¿qué conocimientos tiene un trabajador sobre el sector al que pertenece su cliente? ¿qué funciones desempeñan sus distintos interlocutores en la empresa cliente? ¿quién toma las decisiones y quién influye en ellas?

En nuestros cursos de Ventas, cuando hablamos de los clientes empresa, distinguimos claramente entre la figura del decisor y la del prescriptor. El primero toma la decisión de comprar (suele ser alguien del departamento de Compras), pero es el segundo quien define las especificaciones del producto que necesita y se las traslada al decisor, pudiendo ser dicho prescriptor una persona de cualquier departamento. Erróneamente, muchos comerciales tratan solamente con la persona



de Compras -más interesados en el factor precio-, sin percatarse de que ella no ha definido el producto y no es especialista en él. Cuando se les explica que su persona clave -a la que tienen que visitar, preguntar y asesorar- no es la de Compras si no la de Marketing o Producción, asienten y comprenden el razonamiento. Comprenden que la venta pasa por conseguir que ese prescriptor pida internamente que se compre un producto con unas características y unas condiciones de servicio que nosotros podemos ofrecer.

Si seguimos profundizando en la cuestión, una vez asumido que nuestro interlocutor principal ha de ser el prescriptor, surgen

dudas del tipo: "Yo hablo con la persona que ocupa este puesto dentro del departamento que prescribe; ¿es correcto o tendría que tratar con otro puesto?" Este tipo de preguntas son las que nos hacen ver la importancia de conocer por dentro nuestros clientes. Saber que en aquel sector el prescriptor es el que ocupa determinado puesto, que en aquel otro nuestro producto es clave para ellos y que valoran otras cosas antes que el precio y cómo afecta eso a la hora de fijar precios y hacer descuentos, etc, son aspectos importantísimos de conocimiento empresarial que no suelen formar parte de ninguna acción formativa estándar.

### ENTREVISTA



COGERSA es el Consorcio para la Gestión de los Residuos Sólidos de Asturias. Fundada en 1982, en la actualidad está compuesta por los 78 ayuntamientos asturianos y por la administración autonómica. Además de la gestión de residuos urbanos e industriales, COGERSA despliega una amplia labor de difusión y sensibilización en materia de reciclaje y cuidado del medioambiente. Hablamos con Estefanía Serrano, responsable de Recursos Humanos.

**P:** COGERSA es una organización que, dentro del ámbito medioambiental, desarrolla actividades muy diversas (recogida, tratamiento, acción social, etc). ¿Cómo afecta esto a su política de Recursos Humanos?

**R:** En una empresa de servicios como es la nuestra, es fundamental realizar una buena selección de personal y acompañar al empleado durante toda la vida laboral, dándole iniciativa y autonomía para realizar un trabajo en el que prime la calidad del servicio con el mayor grado de seguridad.

**P:** ¿Qué competencias considera esenciales en sus mandos y directivos?

**R:** Principalmente, trabajo en equipo y fidelización. El sentimiento de pertenencia a una organización es fundamental y,

a cambio, nuestra empresa ofrece estabilidad a largo plazo para que puedan desarrollarse profesionalmente. Los mandos tienen que liderar el equipo y motivarlo para garantizar un buen servicio.

**P:** ¿Qué papel juega la formación en la política de Recursos Humanos de la empresa?

**R:** En COGERSA se apuesta por una formación basada prioritariamente en la prevención de riesgos, ya que la seguridad es uno de los pilares básicos en la empresa. Desde RR.HH. anualmente se realiza una planificación en formación, identificando las necesidades tanto en el ámbito de seguridad como las técnicas de cada puesto, dándole a las personas las habilidades y capacidades acordes a dicho puesto para su mejor desempeño.

### LA CIENCIA TIENE SU HISTORIA

## EL CONTORNEO DE UN NOBEL

Pocas personas saben que Santiago Ramón y Cajal (1852-1934), además de Premio Nobel de Medicina, siendo aún un estudiante perdió un pulso con un amigo y decidió acudir a un gimnasio, aficionándose al culturismo. Él mismo llegó a describirse como "ancho de espaldas, con pectorales monstruosos, mi circunferencia torácica excedía de los 112 centímetros, y al andar mostraba esa inelegancia y contorneo rítmico característico de los forzudos o Hércules de Feria".



### PARA EVADIRSE JAZZMADRID19

#### Festival de Jazz

El Festival Internacional de Jazz de Madrid tendrá lugar en noviembre, con la presencia de grandes artistas. Contará con un centenar de actuaciones, un apartado dedicado al blues y numerosas actividades paralelas relacionadas con el jazz. Suena bien.

*"Tu cliente ya tiene bastante con su negocio como para ocuparse del tuyo. No delegues en él ninguna fase de la venta"*

(del curso "Técnicas Avanzadas de Venta", impartido por GDES Consultores)

### The Gdes News

BOLETÍN INFORMATIVO DE  
GDES CONSULTORES



Idefonso Sánchez del Río, 7 - 4º

33001 Oviedo

Tfno.: 616 99 79 00

info@gdesconsultores.com

www.gdesconsultores.com

DISEÑO: etéria