



RAZONES PARA EL CAMBIO PROFESIONAL EN LA INDUSTRIA BIOFARMACÉUTICA

Todos tenemos días malos en el trabajo que nos hacen pensar que podríamos estar mejor de lo que estamos. Y todos queremos progresar en nuestra carrera profesional. Sin embargo, ¿cuándo es el momento adecuado para comenzar un nuevo proyecto profesional? ¿Qué tiene que ocurrir para dar el paso?

MANOLO CASTELLANO,
Recruiting Manager en Talento Científico.

AGUSTÍN ASUAJE,
Project Manager en Talento Científico.

Según un informe reciente de McKinsey & Company, hay tres motivos principales por los que decidimos abandonar nuestro puesto de trabajo: falta de desarrollo de carrera, compensación inadecuada y falta de líderes comprometidos e inspiradores. Otros motivos no menos importantes son la insatisfacción con la falta de propósito de su proyecto, expectativas de trabajo imposibles de cumplir o problemas con los compañeros de trabajo [1].

Pero, ¿tan frecuente es realmente cambiar de trabajo?

Rotación, progresión profesional y renuncia

El trabajo para toda la vida es cosa del pasado. Y la época en la que un profesional esperaba a perder su empleo para comenzar a buscar trabajo también quedó ya muy lejos.

Actualmente 9 de cada 10 españoles están abiertos a nuevas oportunidades profesionales (incluyendo los puestos ejecutivos), incluso contando con un contrato indefinido, bien remunerado y estando satisfecho con el puesto de trabajo [2]. Tener alertas de empleo en LinkedIn o aplicar a puestos esporádicamente es algo

“La lealtad laboral es ahora la excepción, no la regla [...] El cambio es el nuevo status quo”

Jaime Asnai González
(Director General
PageGroup España)

común en la mitad de los empleados de nuestro país [2,3].

Por otro lado, cuando lo corriente solía ser la movilidad dentro de la misma empresa, hoy en España los saltos a otras empresas son cinco veces más frecuentes que los movimientos internos [4]. De hecho, la mitad

de las personas con contrato indefinido ha cambiado de puesto desde que comenzó la pandemia [2].

En un mundo tan cambiante e impredecible, el concepto de lealtad hacia la empresa ha evolucionado, y las propias compañías son conscientes de ello. Como dice Jaime Asnai González, Director General de PageGroup España, “la lealtad laboral es ahora la excepción, no la regla [...]. El incesante ciclo de renuncias no disminuirá: el cambio es el nuevo statu quo.”

Esta visión de cambio y progresión profesional continúa se acentúa en las nuevas generaciones, que ven el mundo a más corto plazo. Todo va más veloz y los jóvenes han entendido mejor la volatilidad de los mercados. En un mundo impredecible, ya no es tan atractivo incorporarse a un proyecto a largo plazo.

La pregunta es: ¿vemos todas estas tendencias también en la industria farmacéutica? [5].

Movilidad profesional dentro de la industria farmacéutica

Según el último reporte de Randstad en 2023, la escasez de talento y la renuncia de empleados (que pasan a ser contratados por otras empresas) son la principal preocupación compartida por los líderes en nuestra industria a nivel mundial [6].

El sector biofarmacéutico en España no se escapa de este problema, y la magnitud de esta tendencia queda patente con los datos obtenidos en 2022 por Farmaindustria, que indican que, en la industria farmacéutica innovadora, cada año, una de cada diez personas cambia de empresa [7,8].

Este 11% de rotación en la industria farmacéutica y biotecnológica es algo menor a la media en España (17%), situándose dentro de los 15 sectores menos afectados, pero su impacto es lo suficientemente alto como para significar un desafío para los departamentos de recursos humanos [8].

Lo que está claro es que las empresas del sector farmacéutico están invirtiendo cada vez más en la retención y adquisición de talento, dentro y fuera de la propia industria. No en vano, el 54% de los nuevos perfiles incorporados en salud y farma proceden de fuera de la industria farmacéutica [1], lo que da muestras de la competencia feroz que existe entre diferentes sectores por el talento.



¿Cómo están reaccionando las empresas de farma y biotech a la alta rotación de personal?

La incertidumbre económica, la inflación y los costes de personal están teniendo un fuerte impacto en las estrategias de contratación de las empresas, que son más proclives a movilizar el talento interno y a dotar a sus trabajadores de nuevas competencias, no sólo para optimizar su desempeño (upskilling), sino para capacitarlos para ocupar nuevos puestos dentro de la propia compañía (reskilling) [6].

Sin embargo, el impacto de la alta rotación es mayor cuando hablamos de perfiles científico-técnicos y especialistas de alta cualificación que no abundan en el mercado,

lo que lleva a muchas empresas a externalizar los servicios de búsqueda y preselección de candidatos con agencias del sector o headhunters de nicho.

Según una encuesta reciente de WTW, el mercado farmacéutico global está dispuesto a pagar más por su personal, ya que el 2022 vió el mayor aumento salarial en los últimos 20 años a nivel global [10].

De hecho, es sabido que el salario es una de las principales razones que motiva el abandono de puestos de trabajo, pero también uno de los principales costes para las empresas. Por eso los departamentos de RRHH, si quieren ser más competitivos, deben estar muy al tanto de las tendencias salariales de mercado (en cada rol, dentro y fuera de nuestro sector). De esta forma las empresas pueden reevaluar la inversión que pueden permitirse a la hora de retener talento, a sabiendas de que la productividad media por empleado en el sector farma es casi el doble de la media nacional, ¡y el triple en biotech! [7,9].

Razones de peso para estar abierto a un cambio

Si hay que destacar una causa principal por la que los profesionales se deciden a dar el paso y cambiar de empresa (o incluso de carrera) es probablemente la frustración que produce la falta de oportunidades para usar las competencias propias en el trabajo. Como muestran los datos recabados durante años por Jan Tegze, líder mundial en adquisición de talento, hacerle "sentirse útil" a un empleado y saber reconocer su trabajo es la mejor manera que tiene una empresa para retener talento.

Sin embargo, las razones para un cambio profesional pueden ser múltiples dentro y fuera del mundo farma: remuneración por debajo de mercado, managers con poca capacidad, ambiente tóxico de trabajo, poca posibilidad de promoción interna, imposibilidad de conciliar, ...

¿Sabemos qué condiciones se tienen que dar para que nos lancemos a un cambio? ¿Cómo estamos seguros de que no nos estamos equivocando en nuestra elección?

“Hay personas que sienten la necesidad de cambiar de trabajo sin tener claro qué buscan exactamente”

Luis Truchado
(Consultor internacional y de Executive Search)

Búsqueda de talento



Cuando nos conocemos bien y tenemos claro lo que necesitamos para ser felices y realizarnos profesionalmente, es muy sencillo buscar opciones solo en aquellas empresas y proyectos donde se alinean nuestras competencias e intereses y donde se comparten nuestros propios valores. Pero a veces eso no ocurre.

Como dice Luis Truchado, gran experto nacional en talento farmacéutico, "hay personas que sienten la necesidad de cambiar de trabajo sin tener claro qué buscan exactamente" [11].

Estés abierto a nuevas oportunidades o no, no esperes la llamada de un recruiter para pensar si podrías estar mejor.

Checklist para el cambio		
1	Tengo claras las razones por las que querría cambiar de empleo (o sector).	<input type="checkbox"/>
2	Me conozco. Sé lo que necesito para realizarme a nivel profesional.	<input type="checkbox"/>
3	He identificado las características del puesto que necesito para estar mucho mejor de lo que estoy.	<input type="checkbox"/>
4	Ya tengo el nombre de ese puesto, empresa e industria que querría buscar.	<input type="checkbox"/>
5	Me he activado (contacto con recruiters, portales de empleo, CV, LinkedIn, etc.).	<input type="checkbox"/>

Es nuestra responsabilidad dar lo máximo por nuestras empresas. Y conocer nuestro propio valor y lo que aportamos en ellas nos permite dar el máximo y sentirnos realizados.

Solo tú puedes decidir cuándo es el mejor momento para cambiar de proyecto. Pero si algo está fallando en el trabajo, lo primero que puedes hacer antes de tener una

conversación honesta con tu manager, es conocerte bien e identificar tus competencias, intereses y valores para que tu empresa pueda afinar con el tipo de proyecto que pueda sacar lo mejor de ti. Recuerda: ese proyecto quizá esté esperándote dentro de tu propia empresa.

Y no olvides que probablemente tu supervisor va a preferir verte hablando con un headhunter cuando todo va bien, ¡que saber de él cuando se vea forzado a preparar una contraoferta!

Referencias:

[1] McKinsey's 2022 Great Attrition, Great Attraction 2.0 global survey. En "The Great Attrition is making hiring harder. Are you searching the right talent pools?" por Aaron De Smet, Bonnie Dowling, Bryan Hancock, and Bill Schaninger. 2022.

[2] "La Revolución Invisible". Talent Trends 2023. Page Insights España, 2023.

[3] "Global Workforce of the Future Report 2022. Descubriendo los enigmas del talento." The Adecco Group, 2022.

[4] LinkedIn Market Research. Global Talent Trends Report. LinkedIn, Mayo 2023.

[5] Imagen proveniente de Freepik.com.

[6] "2023 talent trends sector report. Life sciences & pharma." Randstad enterprise 2023.

[7] "Resultados de la Encuesta de Empleo Farmaindustria." Farmaindustria, Febrero 2022.

[8] "Informe de rotación laboral en España." Randstad Research, Noviembre 2022.

[9] Informe anual. AseBio, 2022.

[10] Encuesta de salarios 2022. WTW, Diciembre 2022.

[11] Entrevista con Luis Truchado en el podcast de Talento Científico (<https://talentocientifico.com/podcast/>).

20 - 21 SEPTIEMBRE 2023

PABELLÓN 14
IFEMA
MADRID

farmaforum

*IX foro de la industria
farmacéutica, biofarmacéutica
y tecnología de laboratorio*

Labforum

CON LAS ÁREAS ESPECIALIZADAS

Biotechforum

Cosméticaforum

Nutraforum

Cannabisforum

Innovaforum

APIsforum

PATROCINADOR PLATINO



PATROCINADOR ORO

VALGENESIS™

PATROCINADORES PLATA



**PUREVER
LIFE**

PATROCINADORES



INFORMACIÓN

+34 91 630 85 91 / +34 672 050 625

info@farmaforum.es

farmaforum.es