

Las preguntas que solo te haces en verano

Una guía para **diagnosticar** tu
posición profesional sin autoengaños

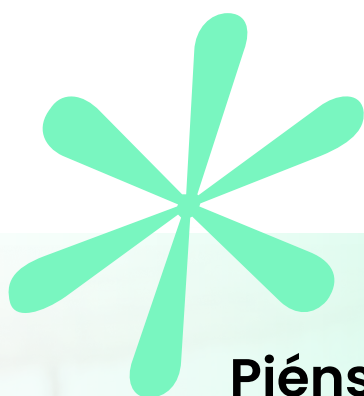
Introducción

El verano tiene algo *raro*.

Cuando paras, empiezan a aparecer preguntas que durante el año consigues silenciar con reuniones, correos y urgencias.

Esta guía no te da respuestas.

Te ayuda a [hacerte las preguntas correctas](#), y a saber qué hacer con lo que encuentres.



**Léela en 15 minutos.
Piénsala el resto del verano.**



O ¿Estoy aprendiendo, o solo ejecutando?



Hay una diferencia enorme entre **estar ocupado** y **estar creciendo**. Y es muy fácil confundirlas.

Puedes llevar años haciendo cosas. Pero si llevas tiempo haciendo las mismas cosas, no estás aprendiendo: estás repitiendo. Y repetir no acumula valor profesional — solo acumula años.

El dato:

El Foro Económico Mundial publicó en enero de 2025 su informe Future of Jobs: el 39% de las competencias core que los profesionales usan hoy habrán quedado desactualizadas en 2030. No dentro de 20 años. Dentro de 5.

LinkedIn va más lejos: su **Work Change Report 2025** estima que el **70%** de las habilidades de la mayoría de empleos cambiarán antes de **2030**. Las menciones de "**alfabetización en IA**" en ofertas de trabajo han aumentado un 6x en el último año.

El mercado no avisa con tiempo.
Cuando el cambio se nota, ya es tarde para prepararse.

El ejercicio:

Escribe las 5 cosas que ocupan más tiempo en tu trabajo. Ahora hazte una pregunta por cada una: ¿esta competencia vale más, igual o menos que hace tres años?

Si la mayoría valen igual o menos, no tienes un problema de rendimiento. Tienes un problema de portafolio.

► **Qué hacer con esta respuesta:** No se trata de hacer un curso de IA por reflejo. Se trata de identificar qué una o dos competencias, bien desarrolladas, te colocan en una posición diferente en el mercado que tienes como objetivo. Profundidad antes que amplitud.



02 ¿Cuánto valgo realmente en el mercado?

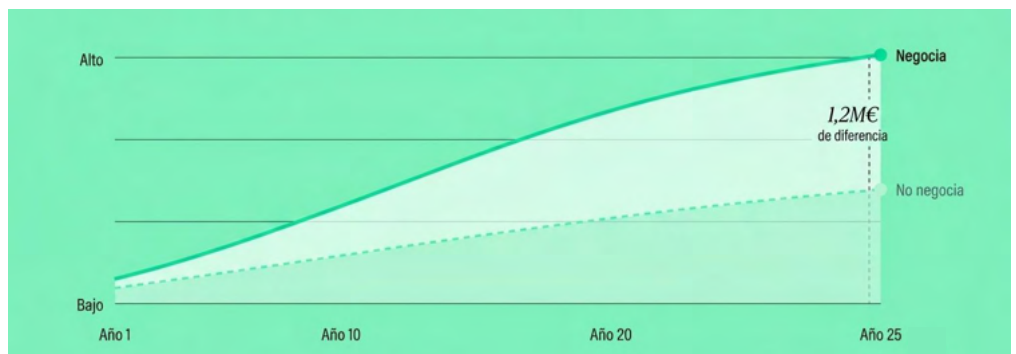


Esta pregunta da vértigo. Precisamente por eso no la hace casi nadie.

La mayoría de los profesionales conocen su sueldo. Muy pocos saben si ese sueldo refleja lo que realmente valen fuera de su empresa. Son dos cosas completamente distintas.

El precio de no mirar

Dos trayectorias.
La misma profesión.
La única diferencia:
una conversación



● Profesional que conoce su valor de mercado y negocia ● Profesional que acepta la primera oferta

55%

de los profesionales no negocia su salario.
Acepta la primera oferta

+18,8%

de media obtienen quienes sí negocian,
respecto a la oferta inicial

1,2M€

diferencia acumulada en una carrera entre negociar y no negociar

La razón más común por la que no se negocia no es el miedo. Es no tener datos. Con datos, tienes una conversación. Sin datos, solo tienes una queja

Fuente: Procurementtactics Salary Negotiation Statistics 2025

El ejercicio:

Busca en al menos dos fuentes (LinkedIn Salary, Glassdoor, Infojobs) qué cobran perfiles con tu experiencia, en tu sector y ciudad. Coge el rango – no el promedio. Ubícate en ese rango: ¿estás en el tercio inferior, medio o superior?

03 ¿Me están teniendo en cuenta para las cosas que importan?

No se trata de si te ven. Se trata de si te consideran.

Hay una diferencia entre ser un profesional que hace bien su trabajo y ser alguien a quien se llama cuando hay una decisión importante, un proyecto nuevo o una oportunidad de avanzar. Mucha gente está en la primera categoría y cree que está en la segunda.

El dato:

Según Gallup, solo 1 de cada 5 empleados afirma que su rendimiento se gestiona de una forma que le motiva a dar lo mejor de sí. Pero más relevante aún: la investigación sobre sponsorship profesional — la diferencia entre tener un mentor (alguien que te aconseja) y un sponsor (alguien que te nombra cuando no estás en la sala) — muestra que los profesionales con sponsors avanzan significativamente más rápido, independientemente de su rendimiento objetivo.

Dicho de otra manera: en la mayoría de las organizaciones, las oportunidades no van al que mejor trabaja. Van al que mejor está posicionado en la mente de quien decide.

El ejercicio: Tres preguntas concretas:

- ¿Sabe alguien por encima de tu responsable directo quién eres y qué estás haciendo?
- ¿En el último año alguien con poder de decisión te ha propuesto para algo — un proyecto, un ascenso, una responsabilidad nueva?
- ¿Tienes conversaciones periódicas sobre tu desarrollo, o solo sobre tus tareas?

Si las tres respuestas son vagas o negativas, tienes un problema de posicionamiento interno, no de rendimiento.

► **Qué hacer con esta respuesta:** La visibilidad estratégica no se construye haciendo ruido. Se construye siendo deliberado: identificar quién decide, asegurarte de que esas personas saben lo que estás construyendo, y buscar un sponsor — no solo un mentor.

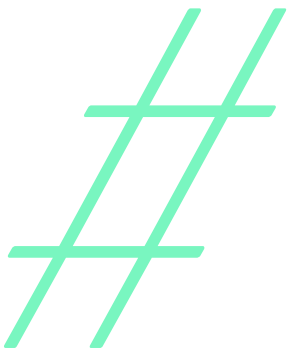


04

¿Tengo las competencias que el mercado pedirá en 2 años?

Esta es la pregunta más incómoda porque no tiene una respuesta inmediata. Pero es también la más estratégica.

No se trata de estar al día. Se trata de anticipar dónde van a estar las exigencias del mercado cuando tú quieras moverte — o cuando el mercado te mueva a ti.



El dato:

LinkedIn registra que desde 2022, el ritmo al que los profesionales añaden nuevas competencias a sus perfiles ha aumentado un 140%. Los que entran al mercado laboral hoy tienen trayectorias proyectadas con el doble de empleos que quienes lo hicieron hace 15 años.

Las competencias con mayor crecimiento en demanda en 2025: pensamiento estratégico, resolución de problemas complejos, IA aplicada al negocio, gestión de proyectos y análisis de datos. No son habilidades técnicas puras — son competencias de negocio con una capa tecnológica encima. Esa combinación es exactamente lo que escasea.

(Fuente: LinkedIn Work Change Report 2025)

El ejercicio:

Abre LinkedIn y busca 10 ofertas de trabajo que te interesarían en 2-3 años — no las de hoy, las que querías tener. Lee los requisitos diferenciales: no los básicos, los que aparecen como "se valorará" o "imprescindible en candidatos senior". Ese es el mapa de hacia dónde va el mercado.

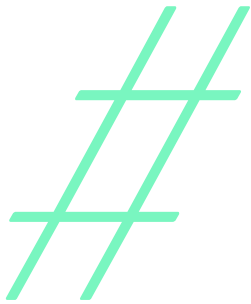
Ahora compara con lo que tienes hoy. Los huecos que encuentres son tu agenda de desarrollo real — no la que te marca tu empresa.

► **Qué hacer con esta respuesta:** Si hay huecos evidentes, no los tapes con cursos sueltos. Decide qué una o dos competencias, bien desarrolladas, te dan un salto de posicionamiento real. Y construye un plan coherente, no una lista de intenciones.

05 ¿En qué dirección quiero ir realmente?

Esta es la pregunta que más se evita. Porque obliga a pensar más allá del trimestre.

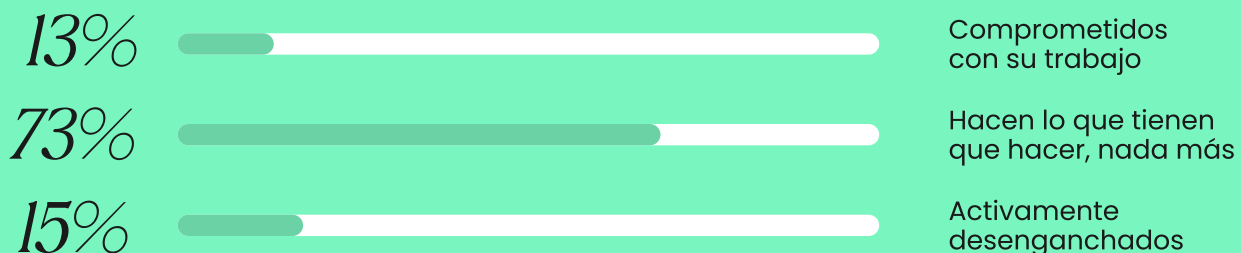
Es más fácil responder "¿cómo voy?" que "¿hacia dónde voy?". La primera la resuelve tu jefe en una reunión de feedback. La segunda solo la puedes resolver tú.



El dato:

El State of the Global Workplace 2025 de Gallup lleva años midiendo el compromiso profesional en Europa. El resultado es consistente: solo el 13% de los trabajadores europeos está realmente comprometido con su trabajo. El 73% hace lo que tiene que hacer, nada más. El 15% está activamente desenganchado.

El engagement en Europa



*Europa lleva en estos números desde 2016 – el nivel de engagement más bajo del mundo. El desenganche no es pereza: es ausencia de dirección.
Fuente: Gallup State of the Global Workplace 2025*

Europa tiene el nivel de engagement más bajo del mundo — y lo lleva así desde 2016.

El desenganche no es pereza. Generalmente es ausencia de dirección. Las personas que saben hacia dónde van sostienen mucho mejor el esfuerzo que las que trabajan sin norte claro. No es motivación — es orientación.

(Fuente: Gallup State of the Global Workplace 2025)

El ejercicio:

Una sola pregunta, pero honesta: si dentro de 5 años estás exactamente donde estás hoy – mismo rol, mismo sueldo, misma empresa – ¿cómo te sentirías?

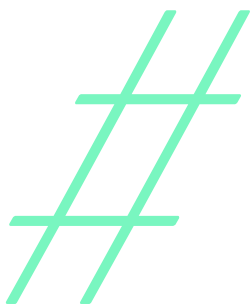
Si la respuesta es alivio, bien. Si es resignación, tienes información. Si es algo que duele un poco, eso también es información — y probablemente la más útil de esta guía.

► **Qué hacer con esta respuesta:** No necesitas tener el mapa completo. Necesitas saber si estás avanzando en la dirección correcta o simplemente avanzando. Son cosas muy distintas y es fácil confundirlas cuando estás ocupado.

06 ¿Es este el momento de hacer algo diferente?

La última pregunta. Y en muchos sentidos, la que resume todas las anteriores.

"Hacer algo diferente" no significa un cambio radical. A veces es una formación. A veces un cambio de empresa. A veces renegociar lo que ya tienes. Pero hay un momento en que la pregunta deja de ser retórica y se convierte en urgente. Y ese momento llega antes de lo que parece.



El dato:

La edad media a la que los profesionales hacen un cambio significativo de carrera es 39 años. El 66% de los profesionales en la treintena está considerando activamente un cambio. Y los estudios sobre transiciones de carrera muestran que quienes dan el paso entre los 35 y los 50 reportan mejoras en satisfacción laboral en más del 80% de los casos.

No es una crisis. Es una ventana.

(Fuente: *Careershifters / Apollo Technical Career Change Statistics 2025*)

El ejercicio:

¿Qué llevas tiempo pensando que "algún día" tendrías que hacer? No el cambio fantástico – el concreto y razonable que llevas aplazando porque nunca es el momento.

Escríbelo. Ahora escribe también por qué no en septiembre. Si la única razón real es el miedo o la inercia, eso no es una razón – es exactamente lo que esta pregunta está intentando sacar a la superficie.

► **Qué hacer con esta respuesta:** Si tienes una razón concreta para esperar, espera. Si no la tienes, el único coste de seguir esperando es tiempo. Y el tiempo es el único recurso que no se recupera.



Para terminar...

Seis preguntas.

Ninguna tiene una respuesta **fácil**.

Eso no es un defecto, es exactamente por qué **valen la pena**.

El verano no te va a dar las respuestas.

Pero sí te va a dar algo que el resto del año no tiene:

espacio para escucharte sin el ruido de encima.

Úsalo.

Si alguna de estas preguntas te ha movido algo, sobre competencias, dirección o el momento de actuar. En thePower encontrarás programas diseñados para profesionales en activo que quieren construir criterio de negocio sin parar su vida.

DESARROLLA TUS HABILIDADES PROFESIONALES

15 minutos al día.

La formación que encaja en tu verano.

Descubre **thePower**

