



**MERCADO LABORAL** Si crees que ha llegado el momento de dar un giro a tu vida profesional, antes de hacérselo saber a tus jefes y compañeros estudia los pros y los contras de tu marcha. Analiza si la situación del mercado es la más adecuada y prepara un discurso de despedida definitivo, fruto de la reflexión y la coherencia: la improvisación es el peor enemigo del cambio profesional que persigues. **Por Montse Mateos**

## Cómo, cuándo y por qué debes cambiar tu vida laboral

**E**l 180% del empleo casi ni se describe en un perfil, está en la Red y en los contactos. Por tanto, si por una u otra razón has decidido cambiar de empleo, conviene que prepares muy bien tu salida. Recuerda que no estás huyendo, sino que estás tratando de dar un giro a tu vida profesional. De cómo lleves a cabo el proceso depende en gran parte tanto el éxito de tu marcha como el de tu nueva carrera, ya se trate de un trabajo por cuenta propia o ajena. Y, sobre todo, y si tus circunstancias económicas y personales te lo permiten, deja a un lado

el miedo que supone comenzar una nueva vida laboral. Juanjo Hernando es *coach* y explica que “vivimos en la sociedad de la información, en la que se valora el talento, la inteligencia emocional, la forma de hacer de las personas y su contribución al bien común. Y sin embargo, muchos profesionales siguen atrapados en esa jaula de oro que supone tener un trabajo que no les genera satisfacción, sólo por el miedo a desenterrar sus capacidades y potenciar sus talentos”.

Si esta reflexión te anima a dar el paso, analizar el cómo, el cuándo y el

De cómo lleves a cabo el proceso depende en gran parte el éxito en tu carrera futura

Muchos profesionales siguen atrapados en un trabajo que nos les genera satisfacción

porqué te ayudará a marcar el itinerario correcto de tu nueva vida. Andrés Fontenla, fundador de Fontvalue Consulting, apunta que “el cambio enriquece el bagaje profesional, bien sea dentro de la misma corporación en áreas funcionales o geográficas diversas, distintos mercados, o bien en otras empresas”.

Y no sólo eso, insiste en que a veces ese giro responde a una necesidad vital: “Existen diversos estudios y encuestas que reflejan que hay entre un 45% y un 65% de personas insatisfechas en el trabajo. Por otra parte,

más de ocho millones de trabajadores sufren algún tipo de alteración de salud relacionada con el estrés, la ansiedad o la insatisfacción laboral”. Es lo que se conoce como el síndrome del *burn out* –quemado–.

Si por una u otra razón crees que ha llegado el momento de cambiar, las recomendaciones de estos expertos en gestión de personas y que, en algunos casos ya han pasado por este trance, pueden ayudarte a marcar tu nuevo rumbo profesional.

## EN PORTADA

## Conviene que seas consciente de tus capacidades y de tu valor en el mercado

< VIENE DE LA PÁGINA 1

### Cómo

Si no estás seguro del paso que vas a dar, antes de comunicar formalmente tu decisión, José Ignacio Jiménez, socio director general de Norman Broadbent, recomienda “tener una conversación externa con un mentor o con aquellas personas que puedan servir de espejo en el mercado. Antes de tomar una decisión hay que ser consciente de uno mismo y de su valor. En este sentido, cualquier profesional se puede llevar sorpresas positivas o negativas. Y si son de este segundo tipo, es mejor quedarse quieto, o al menos, ponderar el riesgo”.

Sobre cómo abordar la despedida, la comunicación cara a cara es definitiva. Ranya Saura, consultora sénior de Penna, explica que “hay que hacerlo por escrito para la parte legal y en una reunión personal con el *manager*”. Cuidar qué se dice en ese momento es clave. Hernando considera fundamental la sinceridad y el respeto: “Demuestra honestidad consigo mismo y con la compañía que dejamos. No pasa nada por trasladar los motivos de nuestra marcha si se dice con respeto hacia la otra persona, al margen de los motivos que impulsan el cambio. Y, por supuesto, no es aconsejable utilizar una comunicación de este tipo como amenaza velada, por ejemplo, para conseguir un aumento de sueldo”. Saura advierte de que también “hay que cuidar el *networking*, esto es, los contactos en la empresa. Nunca se sabe lo que uno puede encontrar por el camino profesional”. Y aconseja “renunciar siempre y cuando tengas una oferta en el horizonte”.

### Cuándo

No existe una edad para dar este paso, pero sí un momento. Fontenla cree que “el cambio de empleo suele obedecer a una combinación de elementos de origen interno o externo, aunque puede deberse simplemente a un cierre de etapa, en la que se han abordado los principales retos que justificaron asumir la responsabilidad actual y no existe en perspectiva una posibilidad de promoción o de emprender en otra parte de la empresa una aventura ilusionante”.

Según Jesús Rodríguez, *coach* y presidente de ICF España, a veces es cuestión de motivaciones lo que marca el cuándo: “Muchos profesionales tienen muy claro qué es lo que quieren, por eso centran las sesiones de *coaching* en llevar a cabo planes de acción que les permitan alcanzar las metas y objetivos profesionales trazados de forma práctica, satisfactoria y eficaz, sin desviarse ni un ápice en tiempo, esfuerzo y energía”.

No obstante, Javier Cantera, presidente de Grupo BLC, aclara que la edad es un termómetro de aspiraciones profesionales. “Hay cosas que pueden hacerse al principio de tu carrera y que serían imperdonables en la

## El jefe no siempre tiene la culpa

■ Estrés, incoherencia, complacencia, paternalismo y otros defectos pervierten a los buenos jefes, convirtiéndolos en uno de los principales culpables de la fuga de talento no deseado. Se suele decir que los profesionales se van de sus jefes, no de la empresa, ni de un proyecto de carrera. Pero a la hora de decidir dar el paso para cambiar de empleo son muchos los que recomiendan tomar cierta perspectiva, porque a veces el que manda no es el principal culpable. Marta Romo, socia directora de Be-UP, recuerda que “no es lo mismo culpa que responsabilidad. Si hablamos de culpa, el jefe no tiene la culpa de nada. Si lo hacemos de responsabilidades, él es el responsable último de lo que tiene que ver con su equipo y con sus resultados. Sin embargo, esto no justifica ni exime al colaborador de rendir cuentas de su trabajo, ni hace culpable al jefe de todo lo que acontece”. Resulta evidente que, como explica Javier Cantera, presidente de Grupo BLC, “el binomio emocional jefe/colaborador es básico para generar un compromiso, y la razón fundamental para

dejar un empleo es el nivel de compromiso, el ‘engagement’ que tiene la persona con el trabajo”. Por lo tanto, conviene que analices si la culpa es de tu jefe, del proyecto o tuya. Escudarse en otras personas no es lo más recomendable para eludir el propio trabajo. Y, a menudo, la culpa no hay que buscarla fuera, sino en la propia persona; aunque cuando las cosas van mal, la tentación de mirar hacia el jefe o a los compañeros sea muy fuerte. Por esta razón, es conveniente que no te precipites en tu decisión. Analiza con objetividad si realmente te motiva lo que haces. A menudo, no hace falta un cambio de empresa, basta con solicitar un traslado a otro departamento o delegación que satisfaga tus objetivos profesionales sin necesidad de pasar por el trance que supone adaptarte a una nueva organización. Recuerda que si no encajas en un proyecto pero el entorno laboral te resulta grato, es preferible intentar un cambio dentro de tu empresa que dar el salto a otra compañía en la que aunque el trabajo te llene, ni el entorno laboral ni la cultura corporativa van contigo.

etapa sénior”. Por eso, establece tres tramos de edad que determinan el cambio: “En el talento júnior, como dicen en Estados Unidos, entre los 20 y los 35 años hay que tener proyectos que duren más de tres años, pero menos de cinco. En el caso de los perfiles entre 35 y 50 años, ya consolidados, nos encontramos ante profesionales que están en su mayor nivel de exigencia retributiva; por eso el cambio es por carrera, pero acompañado de condiciones económicas ventajosas”. En último lugar

sitúa Cantera al profesional que supera los 50 años, “que no tiene, en general tanta necesidad económica ni de estatus. Su cambio tiene que ver más con el equipo y por el trabajo. Busca un equilibrio familiar y de tiempo personal”.

### Por qué

El motivo que arrastra otras excusas para dejar un empleo es el desenganche, ya sea emocional, racional o vital. Según Cantera, “cualquiera de ellos obliga a mover ficha”. Saura habla de inestabilidad de la empresa, falta de pasión por el trabajo, proyección o reconocimiento o mala relación con el jefe.

Fontenla hace referencia a otro tipo de motivaciones endógenas como las razones que pueden impulsar el cambio: “Una situación económica adversa de la compañía o una repentina variación accionarial que descomponga el *statu quo*, una relación con el reporte directo que se ha ido deteriorando, o un mal ambiente de trabajo entre compañeros sin muchos visos de cambio”.

En cualquier caso, si tienes dudas sobre el paso que vas a dar, Hernando recuerda que “la entrega sincera a un proyecto que sale de dentro de uno mismo, ya sea profesional, personal o altruista, es el mejor reconocimiento como persona”.



## Si abandonas tu empleo, no improvises

■ La improvisación es el peor enemigo de las despedidas laborales. Tanto si se trata de una decisión muy meditada como si responde a un impulso, injusticia o un problema ante el que no se vislumbra solución alguna, conviene que antes de comunicárselo a tu jefe prepares un buen discurso. Javier Cantera, presidente de Grupo BLC, afirma que “hay que gestionar profesionalmente el abandono. No se puede improvisar un discurso al mercado, sino que se debe reflexionar y madurar”. Y, por supuesto, lo que parece inconcebible a todas luces, es no comunicarlo. Irse por la puerta de atrás diciéndoselo sólo a quien compete es un error grave. Juanjo Hernando es ‘coach’ y cree que es relevante que nadie se quede sin saberlo: “Si estamos iniciando un nuevo camino, un nuevo proyecto o lo hacemos convencidos de que esto es lo mejor para nosotros, ¿por qué no vamos a proclamarlo a los cuatro vientos?”. Sin embargo, sí es necesario adoptar cierta cautela a la hora de trasladar ese entusiasmo. Andrés Fontenla, fundador de Fontvalue Consulting, dice que “una vez que estás dispuesto a soltar amarras y emprender un nuevo rumbo hay que gestionarlo con astucia y rotundidad, pero también con discreción y aplicando siempre el sentido común”. Para hacer las cosas bien, Cantera plantea una reflexión a partir de las cinco preguntas básicas de la conducta humana:

### ● ¿Por qué?

Explicar las razones con las lógicas formas para evitar desgaste en una salida empresarial. Quedar bien no es algo protocolario, sino necesario en el historial profesional. Como decía un jefe mío: “El mundo es redondo y da vuelta y, al final, todos nos volvemos a ver”.

### ● ¿Para qué?

Explicar las características del nuevo trabajo que te atrae y que te motiva en este momento. Más vale destacar lo que quieres encontrar que contar de qué quieres huir al irte del trabajo.

### ● ¿Cómo?

Las formas son básicas en una salida. Se trata de comunicar un pensamiento que ha supuesto una acción, no de justificarse e inferir ideas anteriores.

### ● ¿Quién?

Hay que pensar a quién hay que decírselo antes (siempre el jefe), y qué otros actores deben ir sabiéndolo por ti para crear una cadena de comunicación adecuada.

### ● ¿Cuándo/cuánto?

Es fundamental aclarar los plazos y las condiciones para evitar malentendidos al respecto.