



TRANSICIÓN LABORAL Antes de hacer un cambio de rumbo en la carrera es necesario valorar pros y contras del empleo que se deja, y tener muy claros cuáles son los objetivos que se persiguen en un nuevo puesto. Hacer un ejercicio de autoconocimiento y analizar las oportunidades que ofrece el mercado es básico, así como no caer en la tentación de sueldos desorbitados sin comprobar qué puede esconder. **Por Montse Mateos**

Cómo, cuándo y por qué cambiar de empleo

Si está pensando en cambiar de empleo, no es el único que le está dando vueltas a la cabeza con este tema en España. Según LinkedIn, el 60% de los profesionales baraja esta opción, por eso conviene andar con pies de plomo para acertar en la búsqueda, porque está claro que competencia no le va a faltar. Debe tener en cuenta que no es algo que pueda tomarse a la ligera. Como dice Andrés Fontenla, socio director de Recarte & Fontenla *executive search*, “lo que verdaderamente ha de motivar un cambio profesional debe estar más centrado en el entusiasmo por aquello que se va a conseguir que por el hartazgo de lo que se deja”.

También Belén Varela, experta en organización y personas, recuerda que “las mejores decisiones de cambio son las que tomamos por voluntad, más que por necesidad o por huida. Esta idea, aplicada a dejar un empleo, supone plantearnos dónde nos gustaría trabajar los próximos años, adónde queremos dirigirnos profesionalmente”. Y, desde la experiencia en búsqueda y selección de mandos y directivos, Neus Anton, *general manager executive search* Madrid de Ad-

Qualis, insiste en que es muy importante tener una estrategia y, sobre todo, recomienda a los profesionales más inquietos iniciar la búsqueda de un empleo cuando estén bien posicionados, no en una situación límite: “A veces, esa urgencia es similar a la que se tiene por cambiar de casa antes de contar con otra vivienda. En el ámbito laboral esta impaciencia lleva a no negociar de forma adecuada las condiciones del nuevo empleo y no hacer

La impaciencia que genera el cambio de trabajo lleva a no negociar bien las condiciones laborales

las preguntas necesarias”. En este examen de conciencia previo, Anton cree que el profesional debe tener muy claro por qué quiere cambiar de empleo –jefes, proyecto, sueldo, compañía...–; tener claro a qué quiere dedicarse, esto es, poner foco; y, por último, también considera relevante hacer un ejercicio de realismo sobre uno mismo, “a qué opciones puede acceder, con quién va a competir...”.

En el *business plan* para el cambio,

Raquel Roca, *speaker* y docente del futuro del trabajo, propone incluir reflexiones sobre “qué quiero hacer, con quién, cómo, dónde y por cuánto. Si no establecemos objetivos estaremos más expuestos al azar. Cualquier cambio exitoso requiere que traduzcamos los objetivos ambiguos en comportamientos concretos”.

Cuente su historia de éxito

Reflexionar sobre los motivos que llevan a dejar un puesto de trabajo son tan importantes o más que preparar su propia historia de éxito, es decir, qué va a contar a sus futuros contratadores cuando llegue el momento.

Según Alberto Terrón, socio y vicepresidente en Kingsley Gate Partners, sería ideal poder contar una historia o *business case* de éxito a lo largo del paso por la compañía antes de dar el salto a un nuevo proyecto: “Esto legítima de alguna manera para anticipar conversaciones abiertas y honestas que permitan diseñar una transición adecuada, con el tiempo suficiente para minimizar el impacto de la salida del directivo en la organización”. Fontenla añade que “es neces-

Hoja de ruta

Hay una serie de procedimientos que, según Nilton Navarro, ‘brand manager’ de Infojobs, pueden hacer más llevadera la salida de una empresa y no dañar la imagen del profesional:

- **Carta de renuncia.** En ella se puede expresar la decisión y controlar el tono, la intención y la forma en la que se comunica a los superiores.

- **El tiempo es oro.** Aunque en ocasiones no se puede depender de la empresa o aplazar los tiempos de acuerdo a ella, se puede intentar adaptar a los tiempos, entregas y proyectos en los

que la persona esté involucrada. Tener en cuenta la estabilidad y el bienestar de la empresa hablará bien de la persona que deja el puesto de trabajo.

- **El orden.** Lo importante es tener una estrategia al decidir con quién se hablará primero, en qué orden se comunica la decisión, con qué tiempo se sacarán las cosas de la oficina... Prioridades y orden.

- **Separar las emociones.** Dar las gracias de tú a tú, tener algún detalle, invitar a los colegas más cercanos o agradecer de manera especial a los superiores generará un buen recuerdo.