

¿Y si pierdo mi trabajo?

COLUMNISTA *invitado*

Ines **TEMPLE**
Presidente de DBM Perú

Estuve esta semana reunida con grupos de ejecutivos encargados de reorganizar sus empresas y discutimos el significado de quedarse sin trabajo. En el Perú, hasta hace poco tiempo la rotación entre ejecutivos era mínima, el tema era considerado tabú y pocos sabían como manejar la situación de despido. No existía conciencia de lo que significaba perder el trabajo y mucho menos aún, como enfrentarlo, si nos llegara a tocar.

Durante mucho tiempo, el desempleo entre ejecutivos, estuvo asociado a la falta de dedicación o de talento. Era un estigma, que se relacionaba con aquellos que salían por falta grave, y había que esconderlo. Ser despedido o estar sin trabajo era algo que no le pasaba a los exitosos, a los altos funcionarios, y menos aún, a los bien

conectados.

Muchos procesos de cambio se llevaron a cabo sin la suficiente preparación o sensibilidad, provocando situaciones de conflicto y enfrentamientos innecesarios y costosos, que afectaron la imagen del ejecutivo, retrasando su recolocación.

Asesorando a empresas en como manejar de manera humana la situación de despido, encontramos directivos que escuchan sorprendidos, e incluso incrédulos, lo que significa el trauma de la pérdida del empleo en el ejecutivo, en su familia y en la auto estima de ambos. Hoy pienso que muchos de ellos creían que exagerábamos, para conmovernos o asustarlos. Es más, hace 5 años, casi el 90% de los casos de apoyo para la recolocación, (outplacement) que atendíamos, por encargo de las empresas, estaban dirigidos a obreros o empleados. Los ejecutivos desplazados eran casi la excepción.

Pero eso cambió. El nuevo sistema económico y la competitividad global llevaron a muchas empresas a replantear sus negocios, a fusionarse, a reducir costos y personal buscando

ser más eficientes. Muchas otras desaparecieron, incapaces de competir, dejando sin trabajo y sin apoyo a personas hábiles, productivas y muy preparadas. La manera de trabajar y de enfocar la carrera también cambió, redefiniéndose de una relación permanente y segura, a otra asociada con las cambiantes necesidades de la empresa y los resultados.

¿Quién no tiene un pariente o un amigo que fue despedido y está sin trabajo por razones ajenas a su desempeño o lealtad? Sin embargo, lo que antes era un "fracaso", es hoy en nuestro país como en muchas otras sociedades del mundo, un paso casi obligado en el transcurso de la carrera, independientemente del talento, la dedicación o el éxito alcanzado.

Hoy es común escuchar a los líderes de las grandes multinacionales hablar abiertamente de sus experiencias en situaciones de desempleo. Ellos confiesan que estas los ayudaron a comprender mejor el impacto humano de algunas decisiones de negocios y relacionarse mejor con su gente, factor determinante para el éxito.

Contrariamente a lo que se podría suponer, mientras más alto el nivel del ejecutivo, más afectados se sienten cuando pierden su posición. Mucha gente cree equivocadamente que gerentes y profesionales son inmunes a esta situación porque tiene excelentes contactos, amplia experiencia, recursos económicos o títulos importantes, que les permiten enfrentar con mayor facilidad la pérdida. Sin embargo para muchos de ellos esto representa el primer "fracaso" en su carrera y el impacto es frecuentemente devastador. Son casos muy complejos pero cada vez más comunes en nuestro medio, donde ser gerente o ejecutivo nos pone en la línea de fuego de los cambios y sus consecuencias.

Nadie duda ya del impacto que causa en la autoestima el perder el trabajo. Cada vez más los ejecutivos se entrenan para despedir humanamente y se preocupan de apoyar al personal a continuar su vida profesional plenamente. Toman acción frente a su propia carrera, comprendiendo que la seguridad viene de su nivel de empleabilidad y de su capacidad de reaccionar positivamente al nuevo mundo del trabajo.

¿ENTONCES QUÉ HACER?

Son varias las recomendaciones que vamos a hacer en estos artículos para enfrentar el desem-

pleo, aceptar nuestras emociones y cambiar nuestra actitud frente a la pérdida. Es muy importante reconocer y evitar los errores que se cometen típicamente y que dañan el proceso de recolocación, nuestra imagen en el mercado laboral y nuestra economía familiar.

La actitud, la preparación y el entrenamiento mejoran substancialmente las probabilidades de obtener posiciones que encajen con nuestras habilidades, intereses y valores. La disciplina diaria enfocada en el método de recolocación, brinda la estructura necesaria para enfrentar el cambio y manejarlo positivamente.

Existen estrategias y sistemas que revisaremos para ayudar a posicionarnos mejor en el mercado y a redefinirnos profesionalmente. Recordemos que no "vendemos" las responsabilidades y funciones que tuvimos en el pasado, sino nuestras habilidades para cooperar y lograr resultados. Es crítico definir objetivos para investigar mercados y sectores potenciales, usar activamente la red de contactos, (a la que jamás se le pide trabajo!), para prepararnos para el proceso, las entrevistas y sus preguntas difíciles. Manténnos motivados, hacer curriculums, saber que decir y que callar, donde buscar.... Son bastantes los temas que discutiremos en estas páginas. Tenemos mucho que hacer.