



La Barandilla

El papel de la empresa en la carrera profesional del trabajador se construye todos los días, pero sobre todo, se define en uno de los momentos más claves: el despido. Es ahí cuando la persona más apoyo necesita.

Palabras clave: Outplacement, despidos, repercusión, carrera profesional.

Key words: Outplacement, placement rate, brand, Social Responsibility.



Alberto Córdoba

Ingeniero Industrial ICAI, Promoción 1999, especializado en Organización de Empresas. Desde el principio orientó su carrera a la consultoría, donde desarrolló su expertise en los campos de Organización, Recursos Humanos y Experiencia de cliente. En 2006 fue fichado como Socio-Director por la multinacional DBM, donde lidera la consecución y gestión de cuentas, transformando empresas de todos los sectores. alberto.cordoba@dbmspain.com

Resumen:

El papel de la empresa en la carrera profesional del trabajador se construye todos los días, pero sobre todo se define en uno de los momentos más claves: el despido. Es ahí cuando la persona más apoyo necesita. Ante esto, el Outplacement es la solución para el negocio, la solución para la persona..

Abstract

The role of firms during the professional career needs to be built every day, but it is defined in one of the most important moments: the dismissal. It is when the employee needs more support. Outplacement is the solution for the business, the solution for the person.

En la escalera de la vida no se avanza a saltos, se avanza a pasos. Y en cada paso hay siempre una conexión con el anterior. Nuestra necesidad de sentirnos seguros nos lleva a apoyar un pie en cada escalón para poder llegar al siguiente. Sabemos que no hacerlo es una posible caída.

Yo me he caído muchas veces. Pero casi siempre ha sido por olvidar esta norma, por no agarrarme a la barandilla. Porque éste es el tercer elemento que surge. Podemos utilizar una barandilla para poder seguir subiendo. No todo tiene por qué estar en nuestras piernas. Para algo están las otras dos extremidades.

Como vosotros, yo también fui niño. Seguramente más regordete, seguro que mucho más torpe. El caso es que, dada mi coordinación psicomotriz, mi madre tuvo que hacer de barandilla, ella se encargó de que pasara de ir a gatas a caminar.

En el camino me caí muchas veces. Todas las veces que decidí obviar la barandilla.

Pero pasó el tiempo y llegó el día de ir a preescolar, de comenzar a vivir y sobrevivir en sociedad. Llegó el día de alejarse de mi madre. Aunque ella no dejó que eso sucediera demasiado. No sólo se empeñaba en hacerme el bocadillo y recogerme cada día, sino que víctima de las revistas de padres, también acudía con regularidad a ver a la profesora y "saber qué tal mi niño". De esa época yo no creo que sacara mucho más que mocos. Pero obtuve un nuevo colegio.

Gracias a la obstinación de mi madre en su rol de barandilla, la profesora acabó por mojarse. Y en lugar de olvidarse de mí en cuanto salí por la puerta del jardín de infancia, ella fue capaz de decirle a mi madre lo que no quería oír: Mi progenitora ya había elegido un colegio para mí. La profesora le dijo

que ahí me iba a ir mal. Siempre me ha preocupado qué debió ver en mí para emitir semejante diagnóstico. Pero el caso es que fue determinante. Ella hizo de barandilla y acabé en el colegio que ella recomendó para mi perfil. Todavía no sé cuál es mi perfil, pero nunca se lo agradeceré lo suficiente.

Así empecé la famosa E.G.B. Y con ella, muchos balones de reglamento. Pero de vez en cuando mi madre iba a ver a la famosa profesora de preescolar. Y ahora era mi madre la que le contaba "qué tal mi niño". El caso es que durante algún tiempo, siguió un cierto vínculo entre el chalet donde derroché mocos y heridas y el patio donde se jugaban dieciséis partidos al mismo tiempo entre niños que sólo se diferenciaban en los zapatos.

Y en ese patio, vi cómo la E.G.B. se transformaba en B.U.P. y mi cara sonrosada en granos traumáticos. Está claro que a mí me preocupaban más éstos que los temas, no así a mi madre. Para mi vergüenza, siguió yendo a ver a los profesores con más regularidad de la que yo hubiera querido. Supongo que algún día conseguiré ver la parte positiva de ello.

Aunque los granos seguían sin solución, los temas sorprendentemente fueron pasando. Y así, antes de la universidad, nos obsequiaron con un año académico con una denominación tan explícita como ilusoria: Curso de Orientación Universitaria. No sé si nos orientaron o no, el caso es que cuando llegó junio y pasó el trance burocrático de la Selectividad, me vi dudando entre hacer Ingeniería Industrial o Periodismo.

Sabía que la primera de las opciones me convertía en el yerno ideal para cualquier madre del tardofranquismo. La segunda me condenaba a las gafas de pasta. Teniendo que elegir me sentí solo, salió a mi encuentro mi profesor de Filosofía.

Era un tipo joven, divertido, que no sólo enseñaba, hacía disfrutar del aprendizaje. Cinéfilo, él nos mostraba cada tema, cada autor, con una película de prestigio. Él no lo sabe, pero dejó en mí más huella que el tiempo. El caso es que me reuní con él y me abrió los horizontes, me planteó preguntas abiertas, buscó mi felicidad futura, vio los pasos necesarios para conseguirlo. No me dijo qué hacer, lo encontré yo.

Tomé el camino de mejor relación con la potencial suegra y cada cierto tiempo iba a ver a mi profe de Filosofía. Se le iba cayendo el pelo, pero no la preocupación por mí. El apocalíptico informe PISA demuestra que el tránsito del colegio a la universidad puede ser el salto más complicado, afortunadamente yo lo di a pasos. Y con una barandilla.

En la carrera descubrí el café. Y las noches más largas que los días. Mi madre ya no iba a ver a los profesores. No porque ella no quisiera, sino porque tuve que prohibírselo. Y así, entre septiembreres y cursos factoriales, llegó el último año, llegó el Proyecto Fin de Carrera.

La novedad no es que fuera un proyecto, sino que era algo real, que se iba a hacer algo que iba a servir para algo. Tan simple como eso. Y todavía más, para que esa realidad fuera tangible, se iba a hacer para una empresa. Así aparecían dos figuras nuevas: mi jefe de proyecto en la empresa y mi jefe de proyecto en la Escuela. Había pasado de no tener ningún jefe a tener dos. Pero lo mejor es que el segundo también se ocupó de realizar un seguimiento cuando la Bolsa de Trabajo de la Universidad me consiguió una beca para trabajar en otra empresa.

Volví a tener barandilla. Alguien que se ocupaba de ver cómo estaba, qué resultados daba y qué tenía que aprender para dejar de ser un teórico y hacer algo que sirviera para algo. Yo no lo sabía, pero era la última vez que iba a tener barandilla.

Porque al acabar la beca, me vi dando un salto. Sin red. Tenía que subir escalones y nadie me decía cómo, no tenía un solo sitio donde poner el pie. Sí, hubo

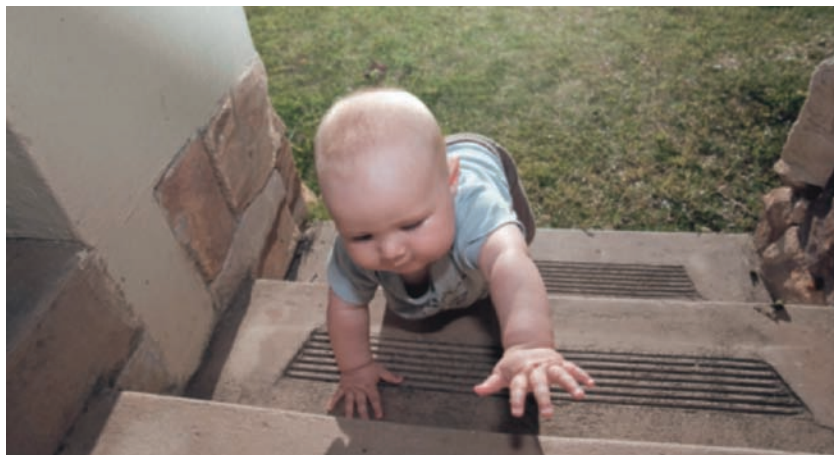
mucha gente que me recomendó tácticas para buscar trabajo, algunos me enseñaron su curriculum como si fuera un modelo en el que fijarse. Hice uno y sin saber si valía, lo mandé a todas partes. Me vi aplicando a puestos tan parecidos como Director de Marketing, Ingeniero de Producción o Comercial de Productos Caninos; me vi respondiendo a preguntas sobre mi mayor defecto o cómo me veía en diez años; me vi diciendo a mi entorno de conocidos que no sabía muy bien qué trabajo buscaba; me vi negociando cifras sin saber un solo rango salarial.

Porque no tenía ni idea de qué debía elegir; qué había que hacer; qué responder; qué comunicar; qué debería aceptar. Intuición y nada más. Sabía que algo bueno debía haber para buscar bien trabajo, pero nadie sabía decirme qué.

El caso es que la suerte me dejó en un puesto que ya no iba a abandonar después, el de Consultor. La decisión que luego se reveló más importante en mi vida no había sido tomada conscientemente. Ni siquiera de forma inconsciente, llegué ahí por puro y mero azar. Sin la menor racionalización, sin la menor convicción.

Una vez dado el salto, tampoco me encontré con ninguna barandilla. Estuve en esa empresa seis años, lo suficiente para ser feliz, lo suficiente para saber que quería hacer eso toda mi vida, lo suficiente para saber que buscaba una nueva empresa.

Ahí sí tuve barandilla. Cambié de empresa, pero no de jefe. Todo fue mucho más fácil. Tenía apoyo y tenía convicción. Comencé a dar resultados desde el primer día.



Resultados OPC

Un estudio realizado a más de 1200 empresas demuestra el impacto positivo en resultados del Outplacement.

Ante el análisis de comportamiento en los diferentes indicadores **después de la reestructuración, las empresas que utilizan Outplacement muestran resultados mucho mejores que las que no lo hacen.**

RESULTADOS TRAS REESTRUCTURACIÓN	¿Utiliza Outplacement?	
+ Productividad	x	2x
- Problemas legales	28%	15%
- Rotación	15%	0%
- Absentismo	13%	0%
+ Rentabilidad	40%	60%
+ Valor acción	12%	33%

La empresa iba fenomenal, yo era todavía más feliz. Ya no tenía granos, ya no tenía que ir mi madre a ver a los profesores, ya no hacía sólo cosas teóricas. Es cierto, tomaba todavía más café, pero disfrutaba cada momento de mi trabajo, amaba el sitio en el que estaba. A todo el mundo se lo decía, todos los clientes lo vivían.

Hasta que llegó el día en que dejamos de ser "core". Decía Woody Allen que la palabra más bonita del mundo no es "amor", es "benigno". En el mundo empresarial, la más fea es "core". Sólo se aplica cuando hay algo malo que decir.

El caso es que todos los empleados tuvimos que escuchar la palabra "core". La empresa se portó bien, nos indemnizó muy generosamente, pero nos dejó en la calle. De un día para otro nos vimos con una cantidad respetable de dinero en nuestras cuentas y ni la más remota idea de qué hacer.

Volví a recordar el proceso de salida de la universidad. No tenía una sola barandilla a la que aferrarme. Seguía sin saber buscar trabajo. Otra vez mi supervivencia, mi vida futura iba a depender del azar.

Ya han pasado varios años de aquello. Yo tuve suerte, no todos la tuvieron. Algunos se han visto muy seriamente afectados, no sólo no tienen trabajo, tampoco saben qué se les da bien, a qué dedicarse. La empresa que nos despidió se ha visto afectada mucho más.

Cuando salimos de ahí, no sólo éramos los trabajadores más comprometidos del mundo con su empresa, también éramos muy buenos clientes. A base de empeño nuestro también llegaron a serlo nuestros familiares, muchos de nuestros amigos. Hoy ninguno lo es.

En el proceso de salida, vimos que no les habíamos importado, que sólo habían cambiado nuestro dinero por silencio. Y el resultado fue claro; todo nuestro entorno supo lo que había pasado. Y con ello, primero dejamos nosotros de ser clientes, luego dejaron de serlo nuestros conocidos. También afectó a nuestros ex compañeros, vieron la verdadera empresa en la que estaban. Y bajó el clima, y con él, la productividad.

Viéndolo hoy, hubiéramos cambiado parte de ese dinero por una barandilla, por un aprendizaje práctico para toda

la vida, por saber buscar trabajo. Por saber qué elegir; qué hacer; qué responder; qué comunicar; qué aceptar. Por relocalarnos antes y mejor. De ese modo, hubiéramos ganado nosotros mucho más dinero. De ese modo, la empresa hubiera perdido mucho menos dinero.

Sólo hacía falta una barandilla. Hoy ya sé cuál podía haber sido esa barandilla.

Como antes dije, yo tuve suerte. Y acabé dedicándome a un negocio nuevo para mí: el Outplacement. Como buen ingeniero, cuando supe de su existencia, tuve mis reparos. ¿Un sitio donde te recolocan? ¿Y por qué no lo hace el INEM? ¿Un sitio donde te enseñan a buscar trabajo? Pero si eso se aprende en la universidad de la vida.

Hasta que comencé a ver a personas que vivían el Outplacement, hasta que comencé a ver resultados. De repente, me encontré con que los que vivían procesos de Outplacement, se recolocaban rápido y en buenos puestos. Los que no lo hacían, no paraban de hablar de la crisis.

Pensé que podía ser casual. Pero las casualidades funcionan para números pequeños, no para grandes. Mi gran cambio fue cuando empecé a ver cómo eran gestionadas estas personas, estos "candidatos".

La rigurosidad de la metodología, el seguimiento cercano y un coaching permanente obligaban a la persona a tomarse la búsqueda del trabajo como un trabajo más. Lo primero que aprendían era lo que no hacer. Con ello evitaban muchos errores que todos hemos cometido en la transición de carrera. Luego, gracias a seminarios, a sesiones

individuales y a muchas herramientas tecnológicas, les llevaban a "saber qué hacer", a saber para lo que sirven y lo que les hace felices. Les llevaban a "saber venderse", a saber exponer sus logros, sus capacidades y resultados. Les llevaban a "saber qué contar", a permitir que su red de amigos supiera cómo poder ayudarle. Les llevaban a identificar permanentemente oportunidades, a convertir la crisis en una excusa para otros y un campo abierto para ellos. Les llevaban a estar agradecidos al Outplacement para toda la vida.

Después de eso, vi cómo se quedaban las empresas que habían proporcionado "barandillas". Gracias a ponerse en contacto con una consultora especialista en Outplacement, supieron gestionar la comunicación colectiva e individual de los despidos. Tanto a los que se quedaban como a los que se iban. Pero además, como los profesionales salientes hablaban maravillas de su proceso de salida, esto no afectó a los clientes. Tampoco afectó al personal que permanecía. Al revés, al ver que su empresa se preocupaba por la gente y por su carrera en el largo plazo, el clima mejoraba, la productividad subía, la rentabilidad se multiplicaba.

Entonces, vi lo que no habían hecho conmigo, entonces vi que la empresa también puede proporcionar barandillas.

Un despido es duro, un cambio de empresa es duro, un cambio de escalón es duro, pero no es lo mismo si hay que dar saltos a si hay que dar pasos. No es lo mismo no tener red que poder sostenerse en una barandilla. ■