

El bálsamo de Fierabras

Hace muchos, muchos años, en un país que evolucionaba lentamente, el trabajo era estable, *existía*, se regía por normas de jerarquía, honestidad y lealtad; el trabajador tenía el sustento ganado si se portaba bien y no daba problemas, el directivo se parecía a los funcionarios gubernamentales, también las empresas eran parecidas a los ministerios. Todo era calma y quietud en el mundo laboral, era un mundo feliz, un mundo algo “somatizado”.

Existían unas empresas que decían hacer programas de Outplacement, – 4 aventureros –, que estaban más cerca de la ayuda social que de una verdadera estructura empresarial, no existía mercado para ello. Había empresas que recurrían a sus servicios cuando despedían a un trabajador o a un directivo, estaban realmente apenadas de tener que hacerlo:

Empresa: *“lamentablemente tú puesto de trabajo va a ser amortizado, sabes que no pasamos por un momento muy bueno y tenemos que ajustar los gastos, pero no te preocupes vamos a contratar a una empresa que te va a ayudar a buscar un nuevo empleo”.*

La sorpresa surgía y surge, cuando los trabajadores, los directivos no quieren el programa de Outplacement.

Empresa: *“Pero bueno, ¿cómo es posible?, si lo va a pagar la empresa, tú no pones un duro.”*

Trabajador: *“Mira, yo ya soy mayorcito y se cuidarme sólo, no necesito que nadie venga ahora a darme apoyo y ayuda, dame mejor el dinero que se pensaba gastar la empresa, que yo lo aprovecharé mejor”.*

Consultores de Outplacement, Directores de Recursos Humanos, Directores Generales, etc., nadie lo podía, ni lo puede entender, siempre se recurría al tópico: *“Es algo cultural, las personas somos demasiado orgullosas, etc.....”.*

Quizás, sólo quizás, tuvieran algo de razón. ¿Qué se podía pretender de unas personas a las que se les acaba de venir su mundo encima?, a las que de repente, el suelo salvador que pone “papá empresa” ha desaparecido. Además, las empresas pretenden utilizar el Outplacement, no con fines totalmente profesionales, como se podría entender hoy en día –quizás sea mucho entender– sino con fines personales e incluso pretendidamente altruistas:

*“el trabajador, el directivo es un pobrecito que no ha buscado esta situación”,
“si lo hago por tú bien, aquí no tienes futuro, y con esta empresa vas a encontrar rápidamente un nuevo trabajo”.*

El outplacement es presentado como un bálsamo de fierabras.

Este modo de comportamiento también era desarrollado por los trabajadores y los directivos, **personalizaban la situación** – ¿de qué modo iba a ser sino? –, *“encima de que me despide, quiere quedar bien, pero ¿se pensará que yo no soy capaz de salir adelante?. Me quieren explotar hasta el final, pues si piensan que no voy a pedir lo que me corresponde van dados”.*

Es decir, primero “abofeteo” a la persona y luego le doy mi pañuelo para que se seque las lágrimas, primero la lanzo por la pasarela del barco y en la caída le digo que no se preocupe, que en el agua no hay tiburones, además, le lanzo un manual de como aprender a nadar en tres lecciones, generalmente realizado por un profesor de apellido impronunciable.

Quizás y sólo quizás, aquí esté la explicación de porque había tantos trabajadores y directivos, que aún teniendo la oportunidad no utilizaban el outplacement o lo querían cambiar por dinero.

El problema no era cultural, sino de concepción de los programas del outplacement y de su venta. Como todas las herramientas o todos los métodos que tienen que ver con las personas, el outplacement debe contemplar el nivel de desarrollo de las relaciones laborales. El outplacement nunca podrá ser un bálsamo de fierabras, para eso existen otras instituciones, generalmente sin ánimo de lucro y seguro, que más espirituales.

Aquel mundo evolucionó, y el trabajador, el directivo fue cambiando, mayores niveles de formación, mayor interés por el ocio, mayor facilidad para eliminar tareas alienantes, se tomó conciencia de ser algo más que “another brick in the wall”; la fidelidad, la honestidad se van dejando a un lado, las crisis de oferta y de demanda, o de las dos cosas juntas, provocan cambios en las orientaciones de las empresas, no pueden garantizar los puestos por mucha fidelidad o “sometimiento” que exista. La evolución y el cambio, – no siempre a mejor –, se acelera:

Padre: *“pero hijo, otra vez has cambiado de empresa, si no das tiempo a que te conozcan y te valoren”.*

Hijo: *“Papá, yo no me he dejado 5 años de mi vida en la universidad para ganar la miseria que me pagaban”.*

Padre: *“hay que empezar desde abajo, para conocer bien la empresa y tú trabajo”.*

(sic)

Las empresas dejan a un lado el paternalismo, se profesionalizan, y los trabajadores, los directivos también.

En este escenario, los despidos son más numerosos, pero no son hechos personales, – siempre existe la excepción, aunque sean muchas –:

Empresa: *“supongo que te lo estabas esperando, con la absorción del año pasado nos han llegado ordenes de reducir un 15% de puestos y uno de ellos es el tuyo. Vamos a ayudarte todo lo posible, tanto económicamente como por otras vías, entre ellas hemos pensado en el Outplacement”.*

Trabajador: “¿qué es eso?”

Empresa: *“son consultores que se dedican a potenciar las búsquedas de empleo y ha diseñar planes de carrera, habla con ellos y que te expliquen con mayor profundidad”.*

La empresa realiza planteamientos más allá del paternalismo o del altruismo, está buscando beneficios pensando en las personas que han trabajado alrededor del que se va, la motivación, la productividad, el clima, la imagen interna e incluso la imagen de mercado, son conceptos que se manejan para tomar la decisión de utilizar el outplacement.

Pero, no sólo han evolucionado los trabajadores, los directivos, las empresas, también han evolucionado las compañías de outplacement,

ya no son aquellas empresas en las que se va a tratar muy bien a una persona muy afectada por una situación y se le da un paño de lágrimas para que se desahogue. Son empresas con un único objetivo: entrenar, formar, posicionar, diseñar, aprovechar todos los puntos que trae un profesional para desarrollar un proyecto personal de carrera.

En nuestro país, la situación actual es la de transición, estamos pasando del modelo tradicional, paternalista, altruista, al modelo profesionalizado, llevamos años haciéndolo, pero todavía nos queda camino por recorrer. Siguen siendo muchas las empresas y las personas que piensan que el outplacement es un instrumento fantástico para ese momento que definen como dramático, y yo no digo que lo no lo sea, lo que digo es que el outplacement es algo más, Y ESE "ALGO" ES LO MÁS IMPORTANTE.

Por eso cuando leo u oigo frases como "cuando una persona pierde su trabajo, pierde su identidad", "buscamos desesperadamente una salida a esa situación no deseada", "con el outplacement me siento apoyado y acompañado"; pienso que las relaciones dentro de las empresas, la visión del trabajo por parte de las personas, todavía tiene que cambiar mucho, seguimos siendo "another brick in the wall" y buscamos en el outplacement el bálsamo de fierabras.

Hoy, y en España, el outplacement debe cambiar los mensajes a los trabajadores y a los directivos.

Perder el empleo, ser despedido, causa problemas, genera ansiedad e inestabilidad, pero en la misma medida que si nos suben la hipoteca, nos ponen un jefe por encima, nos congelan el sueldo, nos niegan un ascenso, nos roban el coche o nos encontramos con un gasto extra con el que no contabamos. No hay que dramatizar, ni buscar afectaciones personales de profundidad anímica y psicológica, simple y llanamente es una situación más, de la que se sale con mayor éxito, cuanto más preparado se encuentra uno para ello, y no sólo psicológicamente, sino profesionalmente.

Un programa de outplacement sirve para POTENCIAR EL DESARROLLO PROFESIONAL de una persona, cualquiera que sea su edad y su nivel profesional, aportando:

- Mayor capacidad de elección en su carrera profesional
- Mayores oportunidades de incrementar su empleabilidad.

Todos los directivos y trabajadores que enfrentamos situaciones de cambio profesional, en la compañía o desde fuera de ella, deberíamos incorporar a nuestra experiencia profesional un programa de

Outplacement, NO PORQUE NECESITEMOS AYUDA O PAÑOS CALIENTES, sino porque nadie mejor que un profesor de submarinismo para enseñarme a bucear, nadie mejor que un consultor de outplacement PARA DIRIGIR EL DISEÑO PERSONALIZADO DE NUESTRO FUTURO PROFESIONAL.

Nadie debe entender el Outplacement como el bálsamo de fierabras, el bálsamo que cura todas las heridas. No existen heridas, sólo situaciones profesionales y personales de las que con enfoques profesionalizados, esquematizados, estructurados y planificados se aprovecha la experiencia y se utiliza en nuestro beneficio.

“Alguien me dijo una vez, hace muchos años, 6 para ser exactos, que un consultor de Outplacement era en algunos momentos una especie de confesor particular”. Hoy, tengo claro que un consultor de Outplacement es un estratega personal, no un monje.

¿A quién no le gustaría tener a su servicio al alto mando de Lee Iacocca o de Carlos I, para diseñar la estrategia a seguir en la dura batalla del desarrollo de la vida profesional?