

Asumir la nueva situación laboral y dar un paso al frente

Carmen De la Calle Durán, *Universidad Rey Juan Carlos*

Marta Ortiz-de-Urbina Criado, *Universidad Rey Juan Carlos*

Tras años de servicio, Arturo Torres, director de marketing de una multinacional de software fue despedido. Desolado y lleno de temores buscó apoyo para encontrar otro empleo.

La mente de Arturo repetía una y otra vez la secuencia de lo ocurrido: la fría comunicación del despido por parte del director de recursos humanos, el momento de recoger sus cosas, las recomendaciones y mensajes de sus excompañeros; la salida a la calle...la preocupación de su mujer. Todo resultó terrible y confuso. Aquella noche la inquietud y el temor ante su futuro no le dejaban dormir, así que cogió su lista de contactos y mandó unos cien emails entre conocidos y anuncios de empleo que encontró en Internet.

Por la mañana pensó que lo mejor sería rastrear la agenda telefónica y llamar a todos sus contactos. Cogió el teléfono y comenzó la ronda de llamadas. Tres horas después cerró la agenda. Nada, absolutamente nada. Hubo incluso quien se violentó con su llamada.

De pronto recordó que el director de recursos humanos le había dado una tarjeta de una consultora para que, si lo deseaba, pudiera apoyar su búsqueda con profesionales del *outplacement* o recolocación. Arturo cayó en la cuenta de que, tras la última fusión de la compañía, hacía apenas un año, varios compañeros suyos recibieron una oferta similar y hubo algunos que se acogieron al programa.

Rápidamente su mente recordó nombres, las manos buscaron la agenda y los números aparecieron. Llamó. Algunos minutos después pensaba en voz alta: *“Uno de mis antiguos compañeros recibió un asesoramiento y montó su propia empresa, le va bien y gana dinero. Otro asistió a varias sesiones de consultoría y diversos talleres. Completó algunas carencias y se había colocado en la competencia. Al otro no le había salido nada por el momento, pero le explicó que al menos se sentía activo, que en los*

últimos meses había asistido a varias entrevistas y que confiaba en reincorporarse definitivamente al mundo laboral en un corto plazo de tiempo”.

Finalmente, de los otros dos antiguos empleados, de perfil más parecido al suyo, uno tardó poco más de seis meses en encontrar una nueva alternativa profesional, y el otro seguía en proceso de búsqueda. A cada uno de ellos le asignaron un consultor, que les recibía de forma individual. El departamento de prospección de la firma de recolocación gestionó sus currículums con diversos contactos y, tras varias ofertas, uno de ellos había accedido a un nuevo puesto de trabajo y el otro estaba inmerso en un proceso de selección.

Arturo decidió llamar. Le habían asignado ya un consultor que le atendió por teléfono. Le sorprendió la comprensión y la receptividad y se sobresaltó al comprobar que él, en unas pocas horas, ya había hecho algunas cosas mal. Le explicaron que no tocarse su red de contactos, que es clave para la nueva búsqueda, y que hay que evitar quemarla. ¿Quemarla? ¡La había calcinado!

-“Ya lo arreglaremos”, le tranquilizaron. “Vente mañana y nos pondremos a trabajar”. Le recomendaron además que reuniera a sus familiares y personas más cercanas y les explicase – con absoluta normalidad- su visión sobre las causas que motivaron su salida de la multinacional y les transmitiese su dominio frente a la situación. Además, recibió un mensaje que encajó en su cabeza como encaja la última pieza de un puzzle: “no te culpes, ni a ti, ni a nadie por haber perdido tu empleo. Simplemente reflexiona y busca una buena argumentación de las razones. Los necesitaremos pronto”, le explicaron.

Arturo Torres colgó el teléfono algo más tranquilo y esperanzado. Acababa de comenzar su proceso de recolocación. Y no estaba sólo.

Fuentes de Información

Creade (www.e-creade.com), Expansión & Empleo, 24 y 25 de enero de 2004.

De la Calle Durán, M.C.; Ortiz de Urbina Criado, M. (2004): “Fundamentos de Recursos Humanos”, Pearson, Madrid (pp. 210-211).

Palabras clave: despido, *outplacement*, recolocación

Fecha del caso: 2004.

Se pide:

- 1.- Según este anuncio aparecido en prensa, comente los principales objetivos del outplacement.