

Enfrentar un nuevo reto profesional



Consol Iranzo,
socia directora de
Karisma

Debido a las actuales circunstancias que estamos viviendo, probablemente muchas personas se encuentran ante el desafío de encontrar un nuevo proyecto profesional.

Sabemos que no es lo mismo decidir voluntariamente hacer un cambio por los motivos que habitualmente se esgrimen: desarrollo profesional, mejora económica, no estar alineado con la estrategia de la empresa, no sentirse valorado ni reconocido, conocimiento de nuevos sectores y también, porque no decirlo, no estar "en armonía" con el superior inmediato –aunque este motivo casi nunca se dice abiertamente– y un largo etcétera que lo contrario. Está claro que en este caso existe una voluntad y motivación de cambio que se produce cuando no estamos del todo satisfechos con nuestra situación actual.

Pero ¿qué sucede cuando no es así? ¿cuando por motivos ajenos a nuestra propia decisión nos obligan a abandonar nuestro trabajo? En este caso también pueden darse varias circunstancias: cambios estructurales u organizativos, donde parece que ya no tenemos cabida; compras, fusiones, adquisiciones, donde se pueden duplicar las posiciones; no encajar con la nueva cultura; o, lo que quizás lamentablemente está ocurriendo últimamente de forma más frecuente –y que todos Vds. lectores están adivinando– y es que, dada la actual coyuntura económica, la empresa no está obteniendo los resultados esperados o se encuentra claramente en pérdidas por lo que no puede sostener por más tiempo la situación y la única solución es rebajar los costes de personal, lo que conlleva a reducir la plantilla.

Habitualmente tenemos la esperanza, aun siendo probablemente conocedores de la situación crítica por la que está pasando nuestra empresa, que esa reducción no nos va a afectar, pero... sí. Hay un fatídico día en el que nos informan que deben prescindir de nuestros servicios.

¿Qué pasa?, nos preguntamos. ¿Por qué a mí? ¿Es que ya no valgo profesionalmente? ¿Es que mi salario es tan alto que no pueden seguir pagándolo? Y así mil preguntas más a las que no encontramos respuesta. Seguramente, también creamos que hay otros a los que les debería tocar antes que a nosotros.

Después, posiblemente, viene la fase de pensar en todo lo que uno ha sacrificado por la empresa, la cantidad de energía y esfuerzo que ha puesto, los años que se ha dedicado, el hecho de que nunca habíamos pensado en cambiar de compañía, incluso cuando quizás no estábamos totalmente satisfechos.

Una vez se ha producido la desvinculación, y aun teniendo en cuenta que nos han compensado adecuadamente en el terreno económico, sabemos que no hay nada que pueda paliar la situación personal por la que uno pasa cuando se dan estas situaciones.

En este tipo de circunstancias nosotros no hemos podido decidir nada, lo han decidido los demás. A partir de ese

momento sí que está en nuestras manos el tomar las riendas de nuestro destino.

Evidentemente hay una faceta que es el "duelo" por algo que hemos perdido y que nos importaba, las emociones pueden ser diversas: rabia, tristeza, miedo... pero no nos podemos quedar ahí.

Somos conscientes de que la situación no es nada fácil, que hay muchas personas en búsqueda de empleo y que las empresas no están contratando (no sólo no amplían sus plantillas, sino que incluso en el caso de que alguien deje su puesto de trabajo a veces no lo cubren con externos y aprovechan sus recursos internos). Por tanto, nos enfrentamos realmente a un entorno muy complicado.

Yo evidentemente no tengo la solución a la actual situación económica mundial. Entonces, ante un escenario como el que estoy planteando ¿qué podemos hacer? Desde mi modesta opinión, creo que lo primero es enfrentarla tratando de ser lo más optimista posible sin dejar de ser realista. Nuestro claro objetivo es buscar y encontrar un nuevo proyecto profesional. Sí, parece obvio, pero no siempre estamos en el momento emocional adecuado que nos va a permitir tener la fuerza y energía que precisamos para hacer el trabajo que tenemos en ese momento crucial que es "buscar trabajo".

**Es necesario estar activos
y ser positivos y tener la creencia
de que somos válidos y que vamos
a ser capaces de encontrar un
nuevo proyecto**

Si nos quedamos en casa casi seguro que nadie vendrá a buscarnos. Yo aconsejaría marcarse unas pautas de actuación tan simples como establecer un horario y una metodología de qué vamos a hacer: inscribirnos en las web de empleo, contactar con conocidos, potenciar redes de contactos profesio-

nales, enviar CV a todas las empresas de selección, investigar qué empresas pueden resultar interesantes para nosotros y enviar el CV a través de su página web, hacer un seguimiento de todas nuestras acciones, etc., etc. Lo más importante es estar activo y no dejarse arrastrar por el pesimismo.

Puede ser también un buen momento para hacer una reflexión sobre nuestras habilidades y capacidades para saber si, además de buscar un empleo de las mismas características del que teníamos, también podemos iniciar un nuevo camino profesional. Pensemos que quizás se nos está brindando la oportunidad de hacer algo diferente y que incluso nos puede satisfacer más.

¿Cuántas veces nos hemos quejado de lo que hacíamos! También de la empresa o de nuestros superiores... pero, por las razones que sean, quizás no hemos tenido el valor de cambiar. Pues ésta puede ser la oportunidad.

Para acabar, sólo insistiré en un tema: en la necesidad de estar activos y positivos y tener la creencia de que somos válidos y que vamos a encontrar un nuevo proyecto. Sólo así seremos capaces de transmitir esa misma sensación a quien nos entreviste. Si no creemos en nosotros mismos, nadie más lo va a hacer.

Nombramientos

Michel Pérez es el nuevo director de Canal de **A3 Software**, la nueva unidad de negocio especializada en el área de Recursos Humanos. Hasta su nombramiento era director de Canal Norte de A3 Software, compañía en la que ha desarrollado toda su carrera profesional, desempeñando diferentes responsabilidades desde el año 1990.



Carlos Olave ha sido nombrado director de Recursos Humanos de **LG Electronics**. Es diplomado en Estudios Avanzados, especialidad Organización de Empresas, por la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales de la UNED y licenciado en Derecho con diplomatura de Letrado Asesor de Empresas por la Universidad Pontificia Comillas Icade. Asimismo, ha colaborado en el master de Dirección de Recursos Humanos de la UNED con la publicación de su proyecto de fin de doctorado "Modelos de Liderazgo Empresarial". Antes de su incorporación a LG, estuvo al frente del área de Relaciones Laborales y de Compensación y Beneficios de España y Portugal de la compañía Arbora & Ausonia.



César Maestra Castillo ha sido designado director de Recursos Humanos de **Mylan Pharmaceuticals** en España. Natural de Barcelona, cursó estudios de Psicología (especialidad de Trabajo y Organizaciones) en la Universidad Autónoma de Barcelona. Además, es master en Derecho Laboral y Seguridad Social por la Universidad Politécnica de Cataluña (UPC). El nuevo director de Recursos Humanos de Mylan tiene 46 años y ha desarrollado casi toda su carrera profesional en la industria farmacéutica en empresas como la multinacional alemana Merck.



Enrique Hierro y **José Manuel Arribas** son los nuevos nombramientos de la consultora **Person-a**. Enrique Hierro es socio director de Person-a y cuenta con más de 17 años de experiencia en Recursos Humano y ha desarrollado más de 50 proyectos de consultoría, 200 procesos de selección y es autor del libro "Selección de personal. Sistema integrado". Por su parte, José Manuel Arribas es director del Área de *Career Mentoring* y cuenta con más de 20 años de experiencia como director de Recursos Humanos en empresas como Vision-Lab y Logista.

