

LA VERDADERA SEGURIDAD LABORAL

Nuevos paradigmas después de las reestructuraciones empresariales

Por Victoria Flórez Mazzini

"No es fácil para mí decirte esto, pero la empresa ha decidido prescindir de tus servicios debido a la reestructuración". Esta es una frase que puede sonarle familiar a más de uno en estos momentos. ¿Alguna vez nos hemos detenido a pensar cuántas veces vamos a cambiar de empleo durante nuestra carrera profesional? Seguramente, no nos lo hemos planteado en serio.

Culturalmente, nos han enseñado a pensar de la siguiente manera:

1. No es bien visto cambiar de empleo a menudo porque puede significar que eres una persona inestable e inmadura.
2. Tienes que ser un profesional universitario para tener éxito en la vida laboral.
3. Debes cumplir y obedecer estrictamente lo que se te manda, sin cuestionar a la autoridad.
4. No propongas cambios porque puedes invadir "fronteras territoriales" en la empresa.
5. Oculta información estratégica para volverte indispensable en la organización.
6. Consigue tu nombramiento para estar "tranquilo" y "seguro".
7. Busca una empresa grande para "hacer carrera".
8. Lo que valen son las buenas relaciones, el "tarjetazo", y no tanto tus conocimientos.
9. Ser jefe implica tener poder para dar "órdenes" y que los de "abajo" hagan el trabajo.
10. Mantén buenas relaciones con los jefes para conseguir ascensos más rápidos.

Podríamos continuar enumerando viejos paradigmas, pero, en resumen, se nos inculcó la falacia de la "estabilidad laboral" y que todos tenemos derecho a un empleo de tiempo completo. La realidad es muy distinta. La verdadera seguridad radica en nosotros mismos, en nuestros conocimientos, experiencia y, sobre todo, nuestros valores. Debemos estar preparados para el cambio y hacer de la flexibilidad nuestro mejor aliado

En una encuesta sobre cuál es el retrato del gerente global ideal, el primer factor que surgió fue el de la disposición para aprender seguido de la capacidad para planificar. En contrapartida, el factor menos apreciado fue el de los conocimientos técnicos. No es sorprendente saber que nuestros conocimientos se vuelven obsoletos cada dos años, especialmente por la nueva forma de hacer negocios en la era digital.

¿Y cómo reaccionaría usted ante la amenaza de perder su empleo? Cada uno de nosotros reacciona de manera diferente, pero podemos clasificar esas reacciones en cuatro grupos:

- a. **Depresión.** Es la más común de las reacciones. Se presentan sentimientos de desorientación, estancamiento o falta de dirección. Se culpan a sí mismos de lo ocurrido. Es natural tener esta reacción, pero no se debe uno atascar en esta fase porque crea una "parálisis mental" que impide avanzar.
- b. **Aquí no pasa nada.** Algunas personas niegan lo sucedido y piensan que no ha ocurrido nada. Creen que van a encontrar un trabajo inmediatamente y ganando lo mismo. Se van de vacaciones, arreglan la casa y ponen mil pretextos para no buscar trabajo. Aunque ser positivos es muy importante, tampoco se puede ser iluso porque sería actuar como el avestruz, escondiendo la cabeza en la arena, pero otra parte de uno queda vulnerable. Es necesario ver la realidad tal cual es.
- c. **Pánico.** Estas personas se precipitan a contarle a todos lo ocurrido, a hablar mal de su anterior empresa, a pedir que le pasen la voz de "algo" a todos sus conocidos. Es una

incorrecta canalización de energías. Lo mejor es calmarse y planificar cuidadosamente los pasos a seguir.

- d. **Venganza.** Algunas personas deciden vengarse de su anterior empleador en vez de buscar otro trabajo. Quieren recuperar su autoestima a través de acciones legales. O quieren probar que su empresa estaba equivocada consiguiendo un mejor trabajo con un competidor. Lo mejor en estos casos es "pasar la hoja" y redireccionar su inteligencia emocional a favor de uno.

Pasada la reacción inicial, el siguiente paso es aceptar la situación y elaborar un buen plan de marketing personal. ¿Qué es el marketing personal? Algo así como dar a conocer los mejores atributos y cualidades personales a nuestro mercado laboral objetivo. Ahora bien, puede ser que queramos intentar nuevamente buscar a un nuevo empleador que invierta en nosotros o nos atrevamos a ser emprendedores y salir a "vender" nuestros servicios o, tal vez, pensar en un pequeño negocio.

Reingeniería Personal

Todo relanzamiento de un producto o servicio implica una reingeniería de procesos, técnica y de imagen de marca. Pues eso mismo lo debemos aplicar a nosotros. A continuación, se enumeran algunas recomendaciones para autoevaluarnos de 0 a 100 puntos (siendo 0 lo más bajo y 100 lo óptimo):

- Mi profesión
- Mi capacidad de alcanzar metas
- Mi capacidad de liberación
- Mi desarrollo psicológico
- Mi condición económica
- Mi desarrollo intelectual
- Mi vida familiar
- Mi capacidad creativa
- Mi salud
- Mi relación en comunidad
- Mi capacidad de cambio
- Mi vida espiritual

A partir de estos puntajes, tenemos un punto de partida para definir hacia dónde queremos ir y tomar el control de nuestra carrera profesional.

El nuevo paradigma es que UNO MISMO está en control de su carrera. Nadie sabe mejor que uno cuál puede ser su futuro. ¿Qué es lo que lo hace único y distinto de los demás? ¿Qué es lo que hace excepcionalmente bien que tenga valor en el mercado laboral futuro? ¿Qué capacitación adicional necesita para mantenerse vigente?

Es importante, asimismo, hacer un balance anual de su carrera con sus objetivos en la vida y observar si encajan. ¿Qué es lo que más busca? ¿Qué es lo que debe hacer? ¿Qué es lo que va a hacer realmente?

A continuación, se debe estudiar en profundidad el sector que nos interesa y las organizaciones para las que deseamos trabajar. Debemos saber en qué situación se encuentran y qué podemos ofrecerles como valor agregado. Se recomienda pertenecer a

sociedades o gremios relacionados, leer revistas especializadas y hablar con expertos del sector que nos puedan orientar.

Visualícese uno mismo como auto-empleado. Dése a conocer. Lidere iniciativas de apoyo social sin ánimo de lucro. Amplíe su círculo de relaciones. Sea positivo y esté abierto a nuevas oportunidades laborales. Sea un convencido que muchísima gente necesita sus servicios y que pertenece al club de los triunfadores. Sí existe la buena suerte, pero hay que trabajar mucho para conseguirla.

Sea realista con sus objetivos profesionales. Reconozca sus limitaciones, pero no sea tímido. Piense en los problemas o situaciones más difíciles que tuvo que afrontar en su vida laboral, cómo los resolvió y qué resultados obtuvo. Cuantifíquelos en porcentaje, tiempo, costos, etc. para poder definir sus logros más importantes. Este proceso refuerza la autoestima y proporciona excelentes argumentos de marketing personal.

El otro lado de la moneda

¿Y qué pasa con las empresas reestructuradas? ¿Sobrevivirán a los tiempos cambiantes? ¿Y las personas que quedan serán las más adecuadas? Hoy en día, hay cuatro verdades que surgen luego de las reestructuraciones:

- a. Las organizaciones generalmente no han desarrollado una fuerza laboral lo suficientemente flexible para abordar las demandas cambiantes del mercado.
- b. Las estrategias de reclutamiento no siempre están alineadas con las estrategias del negocio.
- c. Se desconocen las habilidades y talentos ocultos de los empleados, especialmente en organizaciones grandes.
- d. Se ha comprobado que la expansión y contracción de empresas es muy estresante y costosa.

En un estudio recientemente realizado en norteamérica, las empresas que han logrado retener y utilizar mejor a su capital humano coinciden en las siguientes cinco estrategias:

- a. Un proceso de selección de personal más disciplinado.
- b. Entrenar antes que dar órdenes a los empleados.
- c. Abrir las líneas de comunicación interna.
- d. Flexibilizar las opciones de desarrollo de carreras.
- e. Incorporar procesos de empleo interno y reentrenamiento continuos.

La verdadera seguridad en las empresas radica en reclutar, entrenar y retener a su capital humano, la única ventaja real frente a la tecnología que es accesible por todos.