

Tirada: 59.947

Difusión: 37.944

(O.J.D)

Audiencia: 132.804

(E.G.M)

Ref: 2152749

CincoDías

Economico

Diaria

Economía

2ª Edición

13/09/2008

Superficie: 1.010,00 cm²

Ocupación: 82.39%

Valor: 7.741,41

Página: 54



1 / 1

DcorporateCom
gabinete de comunicación

Las claves para sobrevivir en una fusión empresarial

Volver a trabajar depende más de la actitud que de la formación

R. CORRERO Barcelona

Un "ya no te quiero empresarial". Con estas palabras define Joaquim Bernardo, director de recursos humanos de Hewlett-Packard, a las reestructuraciones laborales que pueden afectar a directivos y empleados. "Es una noticia muy negativa, y tiene su paralelismo con un divorcio, en el sentido de que cada persona reacciona de manera diferente". Bernardo, cuya empresa (HP) se encuentra también en proceso de adquisición de EDS, aconseja prepararse para lo inesperado y reaccionar profesionalmente. "Hay situaciones que tienes que aceptar, resistirte no es una buena estrategia", afirma.

Bernardo no cree que perder el empleo en una fusión tenga que ver con la edad. "Los perfiles más afectados son aquellos que están duplicados en las dos compañías y los que se eliminan por reestructuración de procesos, te toca o no, independientemente de tu edad".

Sin embargo, para Clotilde Tesón, directora de recursos humanos de Codorniu, la edad sí que es un factor a tener en cuenta, por lo menos a la hora de encontrar otra ocupación. "Es más difícil la reubicación cuanto más edad tiene el afectado, el mercado laboral todavía quiere jóvenes, no gente con experiencia, aunque cada vez haya más excepciones". Tesón cuenta haber pasado por cinco reestructuraciones laborales, "en una de ellas gestioné la salida y después me tocó a mi salir".

En base a su experiencia aconseja aceptar la realidad y pasar lo más rá-

pidamente posible por la fase de negociación que se produce en un proceso de despido. "La actitud correcta es ponerse a trabajar en tu futuro lo antes posible sin culpar a nadie de lo que ha ocurrido". En segundo lugar, dejarse ayudar por todo el que ofrezca ayuda. Tesón señala que la preocupación ante una situación así no depende tanto del grado de formación del afectado, sino de su actitud que adopte, de su experiencia vital, a la vez que recuerda que la sociedad está cada vez más sensibilizada ante los procesos de paro. "Ahora se comprende y se acepta mejor que alguien pase un tiempo en el paro, no tiene las connotaciones tan negativas que tenía hace años", asegura.

EL DIRECTIVO Y LA FUSIÓN

● **Shock!** incluye ocho testimonios de directivos que han sobrevivido a una fusión. Uno de ellos corresponde a un ejecutivo de un gran banco. "Tus compañeros empiezan a dejar la firma, algunos a voluntad y otros invitados, ves que la cosa va en serio y que pronto te llamarán a ti".

Josep Manuel Ventosa, responsable de recursos humanos de Banco Sabadell, coincide en que lo que determina si el empleado saldrá adelante es la actitud que tome. "Hay que tener presente que no se acaba el mundo, y ser hábil para buscar nichos donde esté más valorada la experiencia".

Bernardo, Tesón y Ventosa son, junto a Sylvia Tandian, directora de Advantage Consultores, los autores del libro *Shock!*, "una especie de guía práctica para acompañarte en una fusión", en palabras de Tandian, la impulsora y coordinadora del proyecto. Entre los cuatro profesionales han vivido 18 proyectos de fusión. El manual está dirigido tanto a los directivos que dirigen el proceso como a los empleados cuyos empleos se ven afectados por él. Si se sobrevive a la fusión, lo mejor es adaptarse cuanto antes a la nueva cultura.



EN MI OPINIÓN



JOAQUIM BERNARDO

Responsable de recursos humanos HP

"La empresa compradora tiene que detectar dónde está el talento, las personas clave y preocuparse por ellas"



SYLVIA TAUDIEN

Directora de Advantage Consultores

"Quien queda fuera de los nuevos planes tras la fusión lo vive como un problema personal, siempre es traumático"



JOSEP MANEL VENTOSA

Recursos humanos de Banco Sabadell

"El directivo sufre incertidumbre porque a veces dirige el proceso y no sabe si al final él también tendrá que dejar la firma"



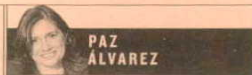
CLOTILDE TESÓN

Recursos humanos de Codorniu

"El grado de preocupación ante un despido no depende de la formación, sino de la actitud que se adopte"

50

La irrupción de Barack Obama en la política estadounidense no ha dejado indiferente a nadie. A sus adversarios por las razones que todos conocemos y a sus afines por las que también sabemos. Pero al margen de su ideario y de sus propuestas políticas, que en esta columna no se van a valorar, lo que ha despertado curiosidad, tanto en Estados Unidos como en el resto del mundo, es que se trataba de una cara nueva, alguien desconocido, todavía por descubrir y que generaba expectación. Y no sólo por sus creencias, sino por



Necesitados de caras nuevas

su propia familia, su manera de vestir, sus asesores, todo lo que rodeaba al personaje interesaba. A mí me despertaba más curiosidad, por desconoci-

do, Obama que, por ejemplo, Hillary Clinton, a la que ya tenía más vista y no me iba a sorprender ni su marido ni su hija Chelsea. Sucede lo mismo cuando llega un nuevo vecino al edificio, suscita interés porque lo que llevamos tiempo viviendo en la misma escalera ya nos conocemos y, al menos a mí, no me producen ya ninguna curiosidad al margen de la cortesía que se tiene entre buenos vecinos. Pues bien, me interesaba Obama hasta que ha entrado en la escena política, de la mano de John McCain, la candidata republicana a la vicepresidencia de Estados Uni-

dos, Sara Palin. Ha sido como un huracán, ha originado una gran expectación y durante días nos hemos empapado de detalles, incluso íntimos, sobre su vida y familia. Y es que estamos necesitados de rostros nuevos, de que a nuestras vidas lleguen vecinos nuevos. No es que la gente que habitualmente nos acompaña llegue a aburrirnos, pero de vez en cuando necesitamos algún soplo de aire fresco, de manera que, cuando llega, lo anterior ya nos parece conocido, nos aburre porque ya lo hemos incorporado a nuestro mapa cotidiano. Barack Obama fue una bocanada de aire fresco hasta

hace bien poco. Sin ir más lejos, el pasado mes de julio más de 200.000 personas se concentraron en el Tiergarten, bajo la Columna de la Victoria, en Berlín para escucharle. Ahora el interés está puesto en Palin. Y los medios de comunicación nos volcamos sobre esta desconocida. Bienvenida sea. Lo mismo debería ocurrir en las empresas, lo que no significa que los que están sobren, pero se necesita una renovación, la llegada de nuevas caras, líderes que renueven la ilusión y el entusiasmo, sobre todo en momentos tan delicados como los que estamos viviendo.