

Fecha: 08-04-2026
 Medio: La Tribuna
 Supl.: La Tribuna
 Tipo: Columnas de Opinión
 Título: **Columnas de Opinión: La parte invisible del despido**

Pág.: 2
 Cm2: 146,5
 VPE: \$ 247.367

Tiraje: 3.600
 Lectoría: 14.800
 Favorabilidad: ☐ No Definida

La parte invisible del despido



Vanessa Orellana,
 Co fundadora Executive
 Outplacement

Cuando una persona pierde su trabajo, enfrenta un cambio. Pero cuando un ejecutivo pierde su cargo, muchas veces enfrenta una crisis y no necesariamente económica, sino que muchas veces, es identitaria.

En la práctica, lo vemos constantemente: personas con trayectorias sólidas, años de experiencia y cargos relevantes que, al salir del mercado, se enfrentan a una pregunta que no habían tenido que responder antes: ¿quién soy profesionalmente sin este rol?

Porque durante años, el cargo se vuelve una forma de definirse. No es sólo lo que haces, es lo que eres frente a otros y, cuando eso desaparece, el impacto es más profundo de lo que se suele reconocer.

Este proceso ocurre además en un escenario donde la reinserción laboral no es inmediata. En Chile, la desocupación se ha mantenido sobre el 8% en los últimos años, según datos del INE y análisis de Clapes UC, y los tiempos de búsqueda, especialmente en cargos altos, pueden extenderse varios meses y ese tiempo pesa ... y mucho.

Al principio aparece la urgencia, luego la frustración y, en muchos casos, una sensación de pérdida de valor profesional. No porque la persona haya cambiado, sino porque el mercado no responde al ritmo esperado.

Y ahí aparece otro fenómeno silencioso: el aislamiento. A diferencia de otros niveles laborales, el despido ejecutivo suele vivirse en soledad. Hay menos redes de contención, menos espacios para hablarlo y, muchas veces, una presión interna por "resolver rápido".

Lo complejo es que esta dimensión emocional suele quedar fuera de la conversación. Se habla de herramientas, de redes, de entrevistas, pero poco se habla del proceso interno que implica volver a salir al mercado y ese proceso es clave. Porque un ejecutivo que no logra reconstruir su narrativa profesional, más allá del cargo que perdió, difícilmente logra proyectarse con claridad. Y eso se transmite.

Reinsertarse no es sólo encontrar una nueva posición, es también redefinir el propio valor en un contexto distinto. Entender qué experiencia sigue siendo relevante, qué habilidades deben actualizarse y cómo traducir una trayectoria pasada en una propuesta vigente.

La reinserción laboral no es sólo técnica, es también una reconstrucción personal. Implica ordenar la experiencia, reconocer el valor propio y volver a posicionarse desde un lugar más consciente. No desde lo que se perdió, sino desde lo que se puede ofrecer hoy.

Y ahí es donde muchas veces ocurre algo interesante: cuando ese proceso se hace bien, no solo se encuentra trabajo, se encuentra un mejor lugar.