

Outplacement, en crecimiento

Se puede traducir por «recolocación externa», un proceso de asesoramiento, información y acceso a ofertas de trabajo promovido por el trabajador despedido, por la empresa que despide o pactado en un ERE

Recursos Humanos (I)



Irene Martínez

► Directora de Key Executive y Fundación Key Executive de la Comunitat Valenciana

Podríamos traducir Outplacement como «Recolocación externa», es decir, conseguir que alguien que trabajaba en una empresa se recolocase en un nuevo empleo o reanude su actividad laboral. El objetivo es que el candidato encuentre en un plazo razonable un nuevo empleo, y para lograrlo, los consultores de Outplacement le guían para ganar eficacia en su búsqueda, proporcionándole asesoramiento, información y acceso a ofertas de empleo. Se trabaja conjuntamente con él para que conozca qué puede ofrecer y cómo ponerlo en valor en el mercado laboral, ayudándole a cambiar las conductas que limitan su búsqueda. Actualmente trabajamos en Es-

paña a unas 20 empresas privadas especializadas a las que se suman entidades sin ánimo de lucro que colaboran con la Administración Pública en programas de recolocación. Un programa de Outplacement se promueve a partir de tres vías: a iniciativa de la empresa que despide, pactado en el proceso de negociación de un ERE como parte del Plan de Acción Social o como política activa de empleo, subvencionado por la Administración Pública autonómica.

Un programa de Outplacement no debe suponer un coste económico para el candidato, todos los costes son por cuenta de la empresa que originó el despido o bien subvencionados por fondos públicos. El programa de Outplacement se dirige a garantizar la máxima eficacia y eficiencia en el proceso de cambio de trabajo, con objetivos claros, con fases y etapas definidas, aplicando herramientas de control y garantizando que rentabilizamos al máximo la información y los recursos disponibles. Se actúa sobre dos ejes fundamentales: elaborar la mejor candidatura posible y proyectar la candidatura con la máxima eficacia al

mercado laboral. En el caso de directivos y mandos, es un «coaching de carrera», y más allá del objetivo a corto plazo de encontrar una nueva posición, se diseña y planifica estratégicamente su carrera profesional a medio plazo. «Tú eres la causa de tu buena suerte, que es la suma de preparación más oportunidad» (Fernando Trias de Bes y Alex Rovira, profesores de Esade y coautores de *La Buena Suerte*).

De promedio, se acorta a la mitad el tiempo de recolocación consiguiendo un empleo de calidad similar al que ocupaba. Se calcula que el mismo profesional, participando en un programa de recolocación dirigido por expertos en Outplacement, acorta de promedio a la mitad el tiempo necesario para encontrar un nuevo empleo respecto a cuándo lo conseguiría en la soledad de sus propios recursos y fuerzas. En programas grupales a raíz de un Expediente de Regulación de Empleo, las empresas de recolocación ofrecen resultados medios de recolocación del 82,5% de los candidatos atendidos en el plazo pactado, que oscila entre 3 y 12 meses de duración,

con una duración media de 7,7 meses. Cuando la empresa contrata un programa de recolocación para una persona en concreto que sale de la organización, los índices de recolocación se acercan al 100% y su duración más frecuente es entre 6 y 12 meses. Y no sólo gana en eficacia acortando plazos, sino encontrando un empleo más adecuado a su perfil. Los datos confirman que los puestos conseguidos en los programas de recolocación suelen ser de similar calidad que el puesto que antes ocupaba la persona.

En la Comunitat Valenciana, el 70% de los candidatos participantes en programas de Outplacement mantiene su salario en el nuevo empleo cuando se recolocan (con diferencias menores de un 10% respecto a su salario de origen), el 95% lo hace en las zonas geográficas que han elegido y al cabo de un año permanecen en sus nuevos empleos con un contrato indefinido. El 72% de los candidatos en programas de Outplacement en la Comunitat Valenciana se recolocan en los seis primeros meses.

Foro de opinión

Asociación Española de Dirección y Desarrollo de Personas

