

OUTPLACEMENT

I.- Definición:

El Outplacement se define fundamentalmente por su objetivo. Es el servicio prestado por un consultor especializado dirigido a orientar a las compañías en la gestión de los planes de reestructuración y a facilitar la reorientación laboral de los profesionales (candidatos) que han perdido su puesto de trabajo como consecuencia de esta decisión empresarial. El Outplacement es un costo más que asume la compañía inmersa en un proceso de reestructuración o de negociación de un despido por causas no disciplinarias.

"Outplacement" es:

- ☒ Es un Servicio de Consultoría Profesional para la Reubicación del Empleado en el Mercado de Trabajo.
- ☒ Un análisis de las capacidades del candidato, sus intereses y las posibilidades del mercado. De esta manera, se determina un plan de marketing personal y una campaña de búsqueda activa.
- ☒ Un asesoramiento para optimizar las posibilidades a la hora de presentar una candidatura para un determinado puesto de trabajo (entrevistas, negociaciones, investigación del estado de una empresa)
- ☒ Un apoyo logístico completo, con disposición permanente de servicios de fax, teléfono, secretaria, ordenador personal, anuarios empresariales, bibliografía especializada, etc.

El Outplacement debe ser íntegramente soportado por la empresa, independientemente de las condiciones de separación que marca la Ley. Ofrecerlo en otras condiciones puede tener efectos totalmente contrarios a los que se buscan.

Sólo se contratan servicios de Outplacement con empresas, nunca directamente con una persona afectada. La empresa patrocina el servicio que beneficia al afectado e indirectamente, ella misma se beneficia de esta decisión.

Una persona que recibe el Servicio de Outplacement estará asistida en esos primeros momentos en que "parece que el mundo se hunde"; se le ayudará a sobreponerse al trauma de la desvinculación, no perderá sus buenas costumbres profesionales, y acometerá la búsqueda de un nuevo empleo en las mejores condiciones.

Seguirá "yendo todas las mañanas a su trabajo", con el consiguiente beneficio social. Se planteará honestamente sus éxitos y fracasos, aprenderá a conocer y a situarse en el mercado de trabajo, a relacionarse y a sostener entrevistas. Su Consultor le guiará, la animará en los momentos de desaliento, o le frenará cuando tenga tendencia a la euforia.

El Outplacement no sólo consigue propiciar la recolocación de las personas: consigue que éstas encuentren el empleo en el que mayores probabilidades de triunfar

más o menos, o cuando el candidato está plenamente satisfecho e integrado en su nuevo puesto de trabajo.

En todo proceso de outplacement el candidato tiene el acompañamiento de un consultor, que realiza el seguimiento de su evolución, mediante entrevistas regulares y un asesoramiento muy directo. A su vez el candidato recibe en manera de seminarios, la formación que necesita para tener éxito en la búsqueda de su nuevo puesto de trabajo, siendo el objetivo prioritario fortalecer a la persona, para hacer frente con garantías de éxito la búsqueda del nuevo puesto de trabajo.

Durante todo el proceso el candidato tiene a su disposición un centro de documentación que hace las veces de oficina, en la que tiene a su disposición ordenadores, Internet, bases de datos, fax, fotocopiadoras, mensajería, teléfono y toda una larga lista de elementos para su utilización, siendo su base de operaciones para realizar toda fase de outplacement.

IV.- En qué consiste el outplacement:

- ❖ Evaluación del nivel de autoestima: Fortalecimiento de la imagen personal y profesional.
- ❖ Plan de Vida y Carrera.- a través de un proceso de autoanálisis determina sus intereses, gustos, destrezas, habilidades y experiencia.
- ❖ Revisión de las Finanzas Personales: Planeación del manejo de los recursos durante un proceso de búsqueda de trabajo minimizando la tensión que ocasionaría la falta de recursos económicos y la decisión apresurada de contratación.
- ❖ Desarrollo de un Curriculum de impacto y Cartas de Presentación Ejecutivas
- ❖ Desarrollo de Estrategias de Mercadotecnia acordes con el perfil personal y profesional
- ❖ Desarrollo de una sólida red de contactos y opciones laborales que permitan una dinámica reubicación.
- ❖ Técnicas depuradas de Entrevistas y Negociación.

V.- Principios del outplacement

La metodología de outplacement asegura la recolocación externa de una persona en condiciones óptimas de enfoque y de rapidez.

Tiene que percibirse como una etapa de la vida profesional, en la que el implicado pueda beneficiarse de:

1. Encontrar dentro de sí mismo los recursos profundos de confianza, de dinamismo e iniciativa

VII.- Cómo funcionan las agencias de "outplacement"

Los servicios de outplacement pretenden que un trabajador o directivo encuentre en un plazo medio de tres a seis meses un nuevo empleo acorde a su nivel, dándole preparación, medios, ayuda e interviniendo activamente en el proceso de búsqueda de la manera más eficaz.

Es un servicio que contrata y paga la empresa del empleado afectado. Por lo tanto, es un beneficio más que ésta ofrece al trabajador, como parte del acuerdo de desvinculación. Las agencias de "outplacement" no reciben honorarios de las empresas donde los candidatos se recoloquen, de modo que estas agencias se encuentran justo al lado opuesto de las agencias de selección de personal.

En Francia, el surgimiento de cada vez más agencias de "outplacement" casi ha conducido al colapso del mercado para las agencias de selección de personal y los headhunter. Porque para una empresa, que busca un directivo o un trabajador con determinadas características, las agencias de "outplacement" realizan prácticamente el mismo servicio que sus antagonistas de la selección y del headhunting, sólo que gratis.

Los gabinetes de "outplacement" suelen negarse a la propuesta de un candidato que sea él la persona que pague la factura de la agencia. Este obstáculo lo sortea usted fácilmente poniéndose de acuerdo con la compañía donde ha trabajado hasta ahora (o en el pasado) o acudiendo a cualquier otra empresa de un conocido, pagándole a ella la cantidad para que ésta, por su parte, la abone finalmente a la cuenta bancaria de la agencia de "outplacement". Así, el cliente de la agencia es la empresa y ya no podrá negarse. Si está trabajando actualmente y puede convencer a su empresa de pagar el servicio, suponiendo que ésta tenga la intención de deshacerse de usted, tanto mejor, ya que los honorarios ascienden a montos relativamente altos.

No hay una garantía absoluta de éxito. Pero las agencias de "outplacement" relacionadas más abajo recolocan más del 70 por ciento de sus candidatos en un plazo de cuatro meses. Transcurridos siete u ocho meses desde el inicio del proceso, la cuota de éxito roza el cien por cien.

VIII.- Misión:

"Facilitar el proceso de integración con una gran variedad de retos humanos y otras dificultades personales."

IX.- Objetivos

El Outplacement tiene como objetivos:

- Minimizar el impacto del cambio en el desempeño profesional y personal.
- Proveer asistencia emocional al personal que lo necesite.
- Mantener la eficiencia y la efectividad durante el proceso de restructuración.
- Prevenir las consecuencias físicas y emocionales que conlleva el cambio.

CASO DE ESTUDIO.

ALONZO y ASOCIADOS, Consultores Gerenciales / Alonzo International Consulting L.L.C es una empresa integrada por profesionales en distintas áreas del conocimiento formados en las universidades de nuestro país, dedicada a proponer las más recientes estrategias gerenciales, sustentadas en contundentes basamentos teórico-prácticos, a objeto de asesorar los procedimientos de redimensionamiento organizacional.

Adicionalmente, realizan la captación del mejor personal High Tech del mercado laboral, especialmente en las áreas de informática y Sistemas, Telecomunicaciones, Petroleras, y Administrativas en general, tanto con contrataciones a tiempo indeterminado como con contrataciones temporales. La misión de esta empresa es satisfacer las necesidades del cliente en forma efectiva y eficiente utilizando los más recientes recursos tecnológicos.

BOLSA DE TRABAJO (OUTPLACEMENT)

El Programa de Bolsa de Trabajo ha sido aplicado exitosamente en grandes instituciones del país y ha servido de base para la creación de programas similares en Organizaciones y Fundaciones tanto del ámbito nacional como internacional.

El Programa Bolsa de Trabajo está dirigido a aquellas empresas embarcadas en proyectos de:

- ?? **Downsizing**
- ?? **Upsizing**
- ?? **Resizing**
- ?? **Privatizaciones**
- ?? **Jubilaciones**
- ?? **Cualquier otro que implique una desvinculación con su personal.**

Constituye un Programa Integral de Atención al Recurso Humano de la Organización, asumido por empresas responsables, inteligentes, conscientes de las consecuencias negativas tradicionales que ocurren en este tipo de procesos: demoras en la producción, desmoralización de la fuerza de ventas, desmotivación del personal, incertidumbre, entre otros.

INDICE

I.- <i>Introducción</i>	2
II.- <i>Definición</i>	4
III.- <i>Tipos de Outplacement</i>	5
IV.- <i>Etapas del outplacement</i>	6
V.- <i>En qué consiste el outplacement</i>	7
VI.- <i>Principios del outplacement</i>	8
VII.- <i>Ventajas del Outplacement</i>	9
VIII.- <i>Cómo funcionan las agencias de “outplacement”</i>	10
IX.- <i>Misión</i>	10
X.- <i>Objetivos</i>	10
XI.- <i>Conclusiones</i>	12
XII.- <i>Bibliografía</i>	13
XIII.- <i>Anexos</i>	14