

El *outplacement* se democratiza



Ángeles de la Flor,
socia-directora de Aflora

Hasta hace poco tiempo, los programas de recolocación -u *outplacement*- eran un coto privado de altos directivos de multinacionales y grandes empresas. Sin embargo, debido a la alta tasa de paro, cada día, este tipo de programas que ayudan a encontrar un nuevo empleo, se dan en todo tipo de profesiones y perfiles. Preguntas como las descritas a continuación muchas veces no ven la luz, «entran en bucle», y las personas, confundidas por sus propias percepciones, buscan en la dirección incorrecta. Algunas de ellas son:

- En estos momentos quiero tener la oportunidad de saber hacia dónde quiero ir. ¿Qué puedo hacer para tener claridad sobre mi objetivo?
- ¿Cómo tengo que elaborar mi mensaje de presentación para que «enganche» con mi potencial empleador?
- ¿Cómo tener un buen *curriculum vitae* que realmente transmita lo que quiero conseguir?
- ¿Qué tipo de herramientas de comunicación son las más eficaces en función del medio que elija para introducirme en el mercado laboral?
- Muchos de los puestos de trabajo están por encima o por debajo de lo que yo ofrezco. ¿Cómo debo «vender» mi experiencia para pasar una entrevista de trabajo?
- ¿Cuáles son mis preferencias de trabajo ideal y cómo saber si el mercado me ofrece estas posibilidades?
- ¿Qué actividades, nuevas responsabilidades o metas querría conseguir? ¿Qué estoy dispuesto a hacer para conseguirlo?

El *outplacement*, si bien, hasta hace unos años era una disciplina desconoci-

da para muchos, en la actualidad, se ha ido extendiendo en las empresas dentro y fuera de nuestras fronteras. Los programas de recolocación profesional, que ayudan al candidato a encontrar una nueva vía profesional teniendo en cuenta sus aptitudes, conocimientos y habilidades, se han ido trasladando a todo tipo de profesionales españoles al ser considerado como una gran ayuda. Lejos queda ya el pasado, en el que este tipo de servicios eran ofertados únicamente a perfiles directivos. Colegios profesionales y trabajadores de estas corporaciones se adhieren a instancia de los resultados positivos que ofrecen. En definitiva, el *outplacement* se «democratiza» y deja de estar sólo ligado a los altos directivos de empresas para pasar a darse en todo tipo de colectivos y profesiones.

La alta tasa de paro registrada en España ha hecho que, cada vez más, las empresas soliciten este tipo de programas, y, no sólo las empresas, sino profesionales de sectores «en crisis» o simplemente porque persiguen un cambio en su carrera profesional, deciden llevar a cabo un programa de recolocación o transición profesional. Son las profesiones de cada uno de ellos las que muchas veces guían a estos colectivos y les empujan a encontrar vías más efectivas para conseguir un nuevo empleo. Aquí es donde los programas de transición profesional se presentan como la mejor alternativa. Los programas de *outplacement* ayudan a que el candidato disminuya de forma considerable el tiempo a la hora de encontrar un nuevo empleo. De hecho, según datos de Aflora este tiempo se puede reducir hasta en un tercio. Así, según casos de éxito llevados a cabo, los elementos más valorados dentro de los programas de *outplacement* se pueden resumir en reducción del tiempo de desempleo,

entrenamiento en las técnicas más efectivas para la búsqueda de un nuevo trabajo, entrenamiento para desenvolverse apropiadamente en las entrevistas de trabajo, elaboración de un *curriculum vitae* exitoso y, como no, el fortalecimiento de su autoestima y un posicionamiento ante el mercado «de ganador». Asimismo, los candidatos que han llevado a cabo un programa de *outplacement* destacan como ventaja el hecho de que las sesiones de *coaching* agilizan los procesos y ayudan a obtener un nuevo enfoque del proceso de desvinculación.

Todos los profesionales han reconocido la importancia de ser acompañados por tres figuras esenciales en su búsqueda de un nuevo empleo: su consultor, su *coach* y su prospector de mercado -apoyado por todo el equipo que sostiene el proyecto-, todos ellos unidos para garantizar el éxito en su transición. Normalmente, cuando se desarrollan este tipo de programas, el candidato se enfrenta con escenarios en los que la propia situación de mercado no es la única que puede suponer un freno para salir a conseguir empleo, sino que también inciden en el candidato sus creencias limitantes. Este es el caso de las personas que por creer que no tienen una edad adecuada o por considerar que no encajan en un determinado perfil, «viven» la situación del tal modo que se presentan ante ellos mismos como «perdedores». Y, esto lo aprovechan, sin duda alguna, sus competidores.

Sin embargo, y por suerte, la mayoría de las veces no sucede así. Cuando el candidato comienza a observar el mundo de manera diferente es cuando, en realidad, empiezan a suceder cosas distintas. Es el punto en el que este comienza a responsabilizarse de sus propios pensamientos y a «darse el permiso» para modificar su percepción del mundo que le rodea. El objetivo de este tipo de servicio es que la persona que se encuentre en una situación de desempleo interiorice tanto sus habilidades como sus limitaciones, y, de esta forma, recupere la confianza. Es clave entender que el cambio es lo único estable y que nosotros mismos somos los diseñadores de nuestro proyecto profesional. ■

Colegios profesionales y trabajadores de estas corporaciones se adhieren a instancia de los resultados positivos que ofrecen los servicios de acompañamiento. Así, el *outplacement* se «democratiza» y deja de estar sólo ligado a los altos directivos de empresas para pasar a darse en todo tipo de colectivos y profesiones.