

## REINVENTANDO EL OUTPLACEMENT

*Por Victoria Flórez Mazzini*

El Outplacement clásico partía de la premisa que la persona desvinculada tenía algún problema por lo que la metodología para reinsertarse estaba basada en el modelo de la psicología conductual. Actualmente, se parte de la premisa que los profesionales desvinculados tienen una trayectoria, pero el momento o la función no es la adecuada a su perfil y potencial de desarrollo. La metodología se basa en el concepto de formar una alianza de negocios entre el profesional y el consultor de Outplacement.

El Modelo de Outplacement de Lee Hecht Harrison, multinacional con sede en New Jersey, EE.UU. y 30 años de experiencia, se basa en un enfoque personalizado de la capacitación de ejecutivos, donde la búsqueda laboral se convierte en un Proyecto con etapas claramente definidas e indicadores tanto de gestión como de desempeño. El reto principal consiste en comprometer al ejecutivo en una participación altamente proactiva en su proyecto personal y no confundir el servicio de Outplacement con una agencia de empleo.

El éxito obtenido está basado en el trabajo en equipo entre los ejecutivos participantes, a través de una metodología exclusiva de LHH, denominada Equipos de Búsqueda de Empleo, permitiendo alcanzar resultados sensiblemente inferiores en la reinserción laboral que la media del mercado. El modelo es similar al utilizado en el manejo de grandes proyectos, donde los ejecutivos trabajan en equipo, con métodos de conformación de grupos a fin de lograr cuatro objetivos básicos:

- Lograr que los miembros del equipo se reinserten en la posición adecuada;
- Reducir el lapso de búsqueda de empleo;
- Hacer de la transición una actividad más fácil y satisfactoria;
- Fortalecer la productividad individual concentrándose en actividades específicas.

Los Equipos de Búsqueda de Empleo lo integran ejecutivos con trayectorias diversas y complementarias, dirigidos por un consultor certificado. En cada sesión semanal de directorio, cada ejecutivo presenta su informe de avance personal. Se utilizan 14 indicadores cuantitativos para ayudar a los ejecutivos a medir su progreso individual versus los avances del grupo. Se fomenta la cultura de apoyo entre los miembros del equipo, donde todos se convierten en auspiciadores de sus colegas en transición, logrando altos niveles de actividad productiva y una actitud positiva y exitosa que se transmite en cada momento de la verdad cuando los ejecutivos están manejando contactos y entrevistas.

Así lo demuestran los resultados alcanzados en el Perú por los clientes participantes de los programas de transición profesional en el 2001 y 2002:

- Las empresas clientes que confiaron en nosotros provienen en un 90% del sector Tecnología y Telecomunicaciones.
- El 80% de los clientes encontró un nuevo empleo y el 7% inició un negocio propio. Sólo el 12% optó por estudios de especialización y postgrado en el Perú y el extranjero.

- El tiempo promedio de reinserción laboral (encontrar un nuevo empleo) en el 2001 fue de 2.5 meses, y en 2002, de 3.8 meses.
- Del total de clientes que encontraron un nuevo empleo en el 2002, el 78% lo logró haciendo uso de su propia red de contactos. En el 2001, la misma medida fue del 74%.
- En el 2002: El 19% de los clientes igualó su salario anterior, el 67% lo disminuyó hasta en un 30% debido a la recesión, en tanto que el 14% lo superó. En 2001 el 32% lo igualó, el 24% lo disminuyó y el 44% lo superó.

La primera fuente de empleo es la red de contactos propia, tal y como sucede en otros mercados laborales. El movimiento laboral anunciado a través de prensa o firmas reclutadoras representa hasta un 25% del mercado laboral. Complementa este esfuerzo, la red de contactos de los consultores, soportadas por una herramienta tecnológica de arquitectura web que permite acceder las 24 horas del día a información sobre mercados, plazas laborales, expertos consultores, graduados de los programas a nivel mundial en todos los sectores.

Un buen consultor de Outplacement ayuda a las personas a desarrollar competencias de resiliencia, entendida como la fortaleza y la flexibilidad para manejarse en la incertidumbre, a que confíen en sí mismos y en su capacidad de gestión para alcanzar los resultados deseados.