

Outplacement o recolocación externa

El pasado domingo, la autora esbozó en la primera parte de este artículo la definición de «Outplacement» y sus bondades. En la segunda entrega nos adelanta los factores que determinan los plazos de colocación

Recursos humanos (y II)



Irene Martínez

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

Decía en la primera entrega de este artículo que outplacement 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. Así, el 72% de los candidatos en programas de Outplacement en la Comunidad Valenciana se recolocan en los 6 primeros meses.

Aunque en el primer semestre de 2009 el tiempo medio de recolocación se ha incrementado situándose en 6,9 meses para los participantes de programas individuales y en 7,5 para los programas grupales. Efectivamente, el mercado ha alargado los plazos de recolocación, pero también influyen decisivamente factores clave del propio candidato.

Los plazos de recolocación varían en función de algunos factores clave relacionados con el propio candidato, como su nivel de cualificación (los niveles extre-

mos encuentran más dificultades), género (de media, las mujeres tardan algo más en recolocarse que los hombres), nivel salarial anterior (si disfrutaba de un salario por encima de mercado), si proviene de un sector y/o zona geográfica en crisis, la flexibilidad del candidato (sector empresarial, tipo de puesto, nivel salarial, horario, zona geográfica, etc.), la edad, efectivamente, se comprueba que, de media, a mayor edad, más tiempo en búsqueda aunque una actitud de búsqueda proactiva reduce significativamente el impacto de este factor, por lo menos en los candidatos outplacement, que están asesorados y muy bien informados. Y finalmente, el factor más importante, la actitud proactiva del candidato en la búsqueda de un nuevo empleo es el elemento diferencial, el que más influye para acortar los plazos de recolocación.

Desde finales de los 80, cuando empiezan a introducirse en España los servicios de Outplacement o Recolocación Externa se ha recorrido un camino lento pero de continua consolidación, tanto en el ámbito de la contratación a través de una empresa privada como a través de Planes de Empleo subvencionados por las Administraciones Autonómicas cofinanciadas por Fondos de la Unión Europea.

Según confirman los estudios realizados (Alujas Ruiz, 2003) la política activa de empleo más eficaz es la asistencia en la

La actitud proactiva del candidato que busca empleo es el elemento diferencial que más influye para acortar los plazos de recolocación

El reto actual es acercarnos al modelo de otros países europeos extendiendo el Outplacement en la gestión de Recursos Humanos

La recolocación es buena para el candidato, para la sociedad porque acorta el tiempo de percepción de prestaciones de desempleo

búsqueda de empleo, ofreciendo mejor resultado los servicios individualizados, que a aún siendo más costosos arrojan una positiva relación coste-beneficio. Así lo corroboran los resultados de los programas de Outplacement, tanto por el número de recolocaciones como por el grado de satisfacción de los candidatos como usuarios del programa de recolocación.

La recolocación, indudablemente, es una medida útil para el candidato, que encuentra más rápidamente un trabajo y de mayor calidad, para la sociedad y la Administración porque acorta el tiempo de percepción de prestaciones de desempleo, además del coste social que supone mantener inactivos a profesionales cuali-

ficados, y finalmente, para la empresa, porque beneficia y fortalece su imagen interna y externa, facilita el marco negociación de la salida, y al demostrar su preocupación real por las personas, fideliza y atrae profesionales, preserva el clima laboral, clave para mantener el compromiso y la productividad de los empleados que se quedan, ya que si las últimas investigaciones demuestran que el clima laboral explica directamente el 44% de los resultados de negocio, toda medida que ayuda a mantener la confianza en la empresa coopera en su supervivencia y desarrollo.

El reto actual es acercarnos al modelo de otros países europeos, como Francia, Alemania, Suecia, Bélgica e Inglaterra, extendiendo el Outplacement como una buena práctica en las políticas de gestión de Recursos Humanos cuando se realiza un despido, y en los Expedientes de Regulación de Empleo como medida necesaria en el Plan de Acción Social, especialmente para aquellos trabajadores que ofrecen mayor dificultad en la reincorporación como los mayores de 45 años o los menos cualificados.

Foro de opinión

Asociación Española de Dirección y Desarrollo de Personas

