

El lado humano del despido

Outplacement: una herramienta para avanzar en la vida profesional y para enfrentar los cambios y transiciones ocupacionales

Por: Daniel Montull | Fuente: www.eduexperts.com



Los procesos de Outplacement nacen en Estados Unidos de Norteamérica en la década de los 60's, inician de manera rudimentaria principalmente como una ayuda que el área de personal ofrecía a los empleados contratados como temporales. Posteriormente, en los 70's, esta ayuda se convirtió en una técnica y nacen firmas de consultores especializados en los procesos de outplacement.

Con el tiempo, el outplacement ha desarrollado una metodología específica, enfocada a la ayuda y apoyo al personal que se separa por motivos de fusiones, adquisiciones o reestructuraciones, con el fin de que éstos se reubiquen en el mercado laboral.

El proceso de outplacement lo podemos definir como "la asesoría enfocada al apoyo, ayuda y enseñanza, en el cómo buscar de una manera, metódica, organizada y sistemática la reubicación laboral y/o ocupacional del trabajador, empleado, ejecutivo y alto directivo".

Nuestro país no está exento de la globalización, problemas económicos, crisis, recesiones y tendencias mundiales en materia industrial y de negocios. Hoy no existe la empresa que garantice la permanencia de su personal, se acabaron los trabajos vitalicios.

¿Qué es el outplacement?

Podemos traducir o entender la palabra como "transición profesional o transición ocupacional". Y al proceso lo podemos definir como "la asesoría enfocada al apoyo, ayuda y enseñanza, en el cómo buscar de una manera, metódica, organizada y sistemática la reubicación laboral y/o ocupacional del trabajador, empleado, ejecutivo y alto directivo".

¿Qué beneficios obtiene la empresa?

La empresa al contratar los servicios de consultoría en transición profesional (outplacement), obtiene:

* *Principalmente humaniza la acción de los despidos o recortes de personal.*

- * *Facilita el proceso de negociación de las salidas.*
- * *Minimiza el impacto negativo de una reducción de personal.*
- * *Disminuye la pérdida de productividad en los que se quedan.*
- * *Reduce contingencias laborales.*
- * *Minimiza el efecto negativo en el clima organizacional.*
- * *Envía un fuerte mensaje de alto grado de humanismo y valores de la empresa a los que se quedan.*
- * *Ayuda a mantener la buena imagen de la empresa en relación a su entorno.*

Cuando se carece de la consultoría especializada, en la mayoría de los procesos de reducción de personal, la comunicación informal o "radio pasillo" inicia antes que la comunicación formal del proceso de despidos, ocasionando un grave daño al ambiente y productividad de la empresa.

Un costo poco tangible, pero inminente, es el daño que causa un proceso de reducción de personal a la "imagen de la organización", pues cada empleado resentido, se convierte en un elemento de antipublicidad para el servicio o producto de la empresa de donde salió.

Al final del programa tendrá las herramientas necesarias y mayor conocimiento para planear su carrera profesional y/o vida ocupacional. Los actuales ejecutivos ya no permanecen seguros y estables bajo una nómina; hoy deberán estar pensando en un nuevo factor que es el cómo reubicarse profesionalmente en caso de quedar desempleado. Los nuevos profesionistas recién egresados de las universidades deberán conocer una materia más: ¿cómo trabajar en buscar trabajo?

Hoy por hoy existe una nueva herramienta, un nuevo conocimiento básico para avanzar en la vida profesional y para enfrentar los cambios y transiciones ocupacionales que se llama outplacement.

Fuente: *"El lado humano del despido" por Daniel Montull.*