

OUTPLACEMENT

OUTPLACEMENT



Elaborado por

Dilman Oscar Begazo H.



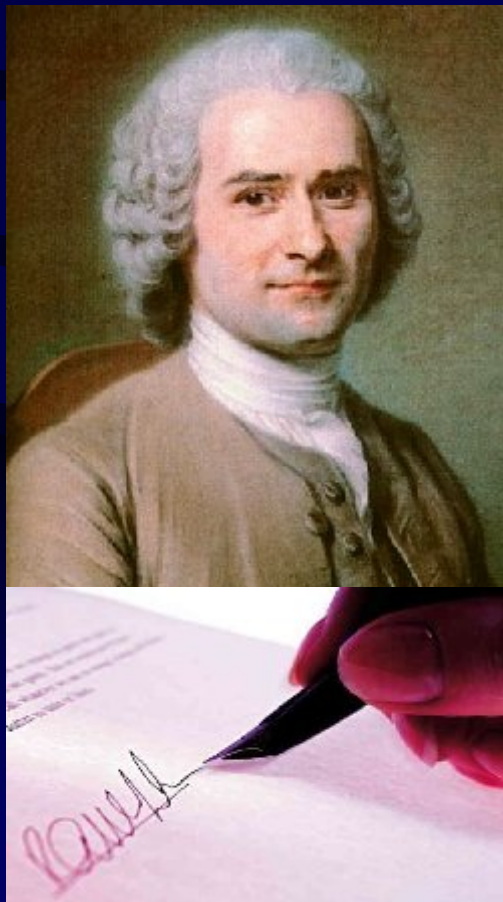
AQP- Perú

OUTPLACEMENT



PROMOVER LA EMPLEABILIDAD: UN ELEMENTO IMPORTANTE DEL NUEVO CONTRATO PSICOLÓGICO ENTRE LA PERSONA Y LA EMPRESA

Algunos autores (Rousseau, 1990; Robinson y Rousseau, 1994) han redefinido el término contrato psicológico en términos de creencias sobre obligaciones y compromisos recíprocos.

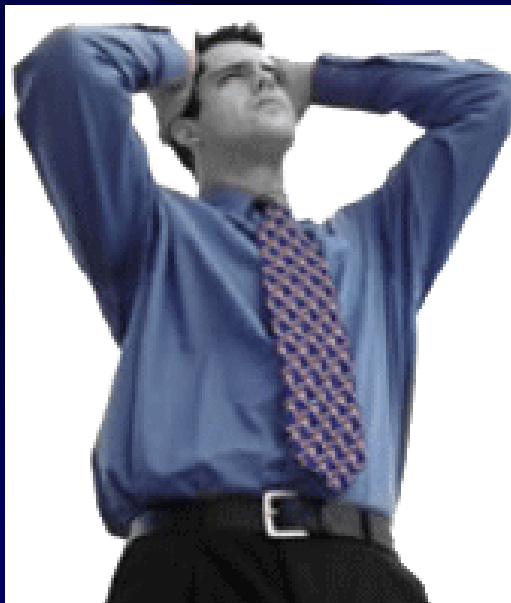


El contrato psicológico se define como las creencias que los empleados tienen respecto a las obligaciones de la organización con ellos (ej. seguridad y oportunidades de promoción) y también las obligaciones de los empleados con la organización (ej. trabajo duro y lealtad). El contrato psicológico, a diferencia de las expectativas, implica una creencia que la organización está obligada a cumplir, apoyado en el compromiso percibido de un intercambio recíproco.

OUTPLACEMENT

DEFINICIÓN

En primer lugar podemos definir el *outplacement* como el conjunto de técnicas y estrategias que permiten a personas que han sido separadas de la organización en la que estaban trabajando, encontrar un nuevo empleo compatibilizando sus objetivos personales y profesionales con la realidad del mercado laboral. Para ellos es necesario enfrentarse a la pérdida del empleo con una autoconfianza renovada y conociendo las técnicas de búsqueda de empleo.



Autoconfianza



ORÍGENES DEL *OUTPLACEMENT*

La consultoría en *outplacement* es introducida en la década de los 60 en Estados Unidos .



El termino lo introduce Hubbes en su consultora Thinc (Pickman, 1994). Aunque hay autores que se remontan a 1940 cuando se ofreció ayuda a los soldados que se incorporaban a la vida civil en Estados Unidos, entrenándolos en habilidades para la búsqueda de empleo.



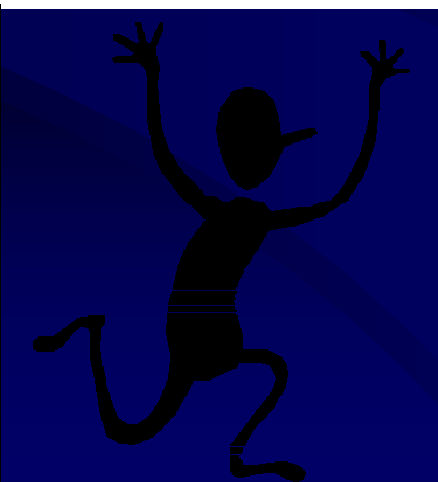
TERMINOLOGÍA DEL PROCESO DE *OUTPLACEMENT*

En el proceso de *outplacement* se utilizan una serie de términos que varían en función de la fase en la que se encuentre el trabajador. En la tabla 1 aparece esta terminología

Tabla 1. Terminología

FASE DE DESPIDO	INICIO DEL PORGRAMA
Elementos internos <ul style="list-style-type: none">• Trabajador despedido o desvinculado• Consultor de <i>outplacement</i> Elementos Externos <ul style="list-style-type: none">• Empresa que despide	Elementos internos <ul style="list-style-type: none">• Candidato o profesional• Consultor de <i>outplacement</i> Elementos Externos <ul style="list-style-type: none">• Empresa patrocinadora

Dilman



En el caso del cese de altos ejecutivos, según refiere Temple (2001), la gente piensa que quienes dejan estos cargos o posiciones de poder, lo hacen con tanto dinero y contactos que no deben tener problemas para continuar su vida.



La dura verdad es que a más poder y posición perdida, es aún más difícil adaptarse a situaciones nuevas y lógicamente a vivir sin poder.



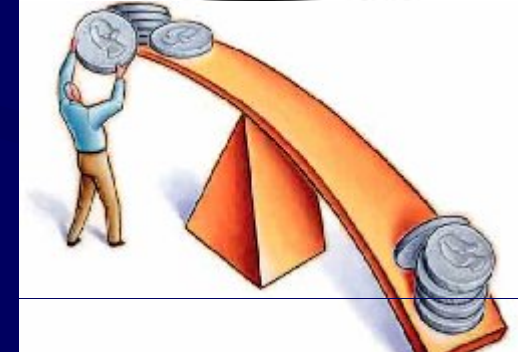
Entre las razones que han motivado la desvinculación laboral en los últimos años son

Primer lugar se explica que el mundo laboral realmente está cambiando significativamente, como consecuencia de la globalización

En segundo lugar, entre las causas que originaron este cambio se encuentran las recesiones económicas

En tercer lugar, una razón fundamental constituye la falta de visión de futuro de algunos trabajadores que amparados en la "Tradicional estabilidad laboral

En cuarto lugar, consideramos que la alta competitividad y oferta de los mercados con la consiguiente imposibilidad de mantener los precios en los productos y/o servicios, está generando cada vez menores márgenes de utilidad



Se da lugar a que el Downsizing (Reducción de la estructura y costes de personal)

En la última década, surge en muchos países norteamericanos, europeos y latinoamericanos una herramienta gerencial con gran énfasis psicológico, llamado "Programas de Outplacement" para hacer frente al trauma del despido.

Los programas de Outplacement (OPC) reúnen una serie de estrategias de apoyo, orientación psicológica y técnica para aquellas personas sujetas a una desvinculación laboral. Primeramente recibió el nombre de decruitment o de hired; se atribuye a North el haber acuñado la expresión "Outplacement", la cual no tiene una traducción concreta en español.



El aporte de la psicología a estos procesos de transición laboral es significativamente importante, especialmente en las etapas iniciales del proceso, tanto en el apoyo psicológico como en las evaluaciones psicométricas de las capacidades, orientación ocupacional, consejo psicológico y búsqueda del mercado de empleo



Los beneficios del OPC para la organización que desarrolla este programa con la respectiva asesoría psicológica externa son muchos, resumiremos los más importantes:



-Reconocer que el factor humano como principal activo estratégico del desarrollo organizacional.

-El proceso de OPC que se desarrolla en la organización constituye en sí mismo un compromiso moral que engrandece y realza los valores de la misma.

-Mantener la credibilidad y confianza del personal hacia los ejecutivos ejecutores del programa.

- Asegurar y mantener en la empresa la continuidad del compromiso, motivación, dedicación y lealtad de los trabajadores que continúan laborando.





-Flexibilizar y sensibilizar al personal para aceptar y afrontar los nuevos cambios que el entorno exige.



-Ofrecer apoyo para una transición exitosa, ayudando al trabajador a aceptar los planes de "Retiro voluntario y conciliado".

- Fortalecer y mantener la buena imagen de la organización ante sus clientes, proveedores, entidades financieras y opinión pública en general.



Los beneficios del OPC para los trabajadores desvinculados son los siguientes



-Con la participación del trabajador en un programa de OPC, logra superar en corto tiempo la crisis personal y familiar y el trauma que puede haber ocasionado el despido intempestivo; trasformando la crisis en una oportunidad de desarrollo profesional y personal.



- Brindar a los participantes la oportunidad de analizar todas las opciones para la planificación de su vida profesional, familiar y social, con la posibilidad de desarrollar y emprender un plan de nuevas actividades.



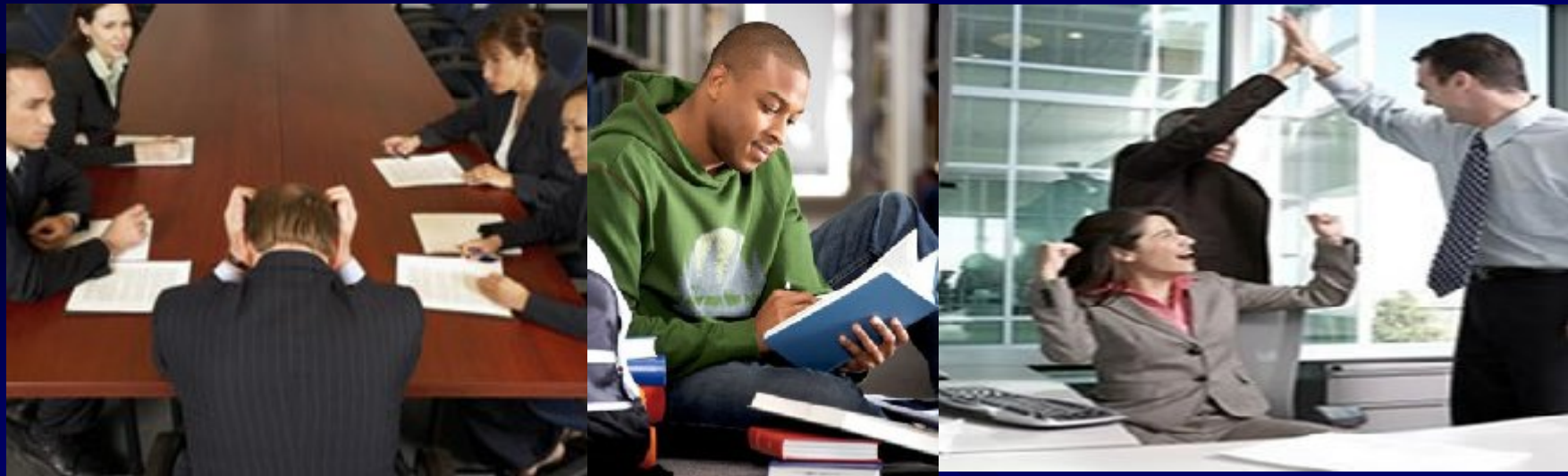
-Reducir el tiempo de desempleo, logrando una más rápida reubicación en el mercado laboral, teniendo entrenamiento en las técnicas más efectivas para la búsqueda de un nuevo trabajo, desenvolverse apropiadamente en las entrevistas de empleo, elaborar un currículum vitae ganador y sobre todo fortalecer su autoestima y personalidad.

- Dar a conocer que habilidades posee, para poder emprender un negocio propio.



OUTPLACEMENT COMO SOLUCIÓN

El outplacement no garantiza la consecución de un empleo, pero su objetivo de entrada es aumentar las probabilidades de que se lleve a cabo la reinserción laboral del candidato. Por tanto, los beneficios se reflejan tanto en el empleado que recibe asesoría para reemprender la búsqueda de trabajo sobre las necesidades del mercado analizando sus debilidades y fortalezas, como para la empresa que con este programa ofrece un trato más humano al empleado cesado a la vez que mejora su imagen corporativa y evita las posibles tensiones internas que puedan surgir.





TIPOS DE PROGRAMAS DE OUTPLACEMENT



Podemos clasificar los programas de *outplacement* en función de que éstos sean dirigidos a una sola persona o a un grupo de trabajadores despedidos. En la Tabla 2 se recoge una clasificación con la duración media de estos programas.

Tabla 2. Clasificación de los programas de outplacement.

PARTICIPANTES	SUBTIPO	DURACIÓN MÍNIMA	DURACIÓN MÁXIMA
Individual	Directivos	3-12 meses	Indefinida (Hasta Recolocación)
Individual	Todo el personal no directivo	3-12 meses	Indefinida (Hasta Recolocación)
Colectivo (integrados en diferentes grupos)	Antenas de empleo	3 meses	2 años (lo habitual son 9 meses)
Colectivo		3 meses	1 año
Cónyuge (Colectivo)	En casos de traslados colectivos	3-12 meses	Indefinida (Hasta Recolocación)
Cónyuge (Individual)	En casos de expatriación	3-12 meses	Indefinida (Hasta Recolocación)

LA INVERSIÓN EN SERVICIOS DE OUTPLACEMENT IMPACTA POSITIVAMENTE EN LOS RESULTADOS EMPRESARIALES Sobre DBM

Con más de 35 años de experiencia y 225 oficinas en 48 países, DBM es el líder mundial en proporcionar soluciones estratégicas de Recursos Humanos, a empresas e individuos en procesos de cambio, para ayudarlos a lograr el éxito empresarial y profesional.

DBM Perú brinda servicios en Asesoría a la Empresa, Outplacement (Reubicación Laboral), Executive Coaching y Alineamiento al Cambio. Desde su llegada al Perú en 1993, DBM ha asesorado exitosamente a más de 300 empresas, 1500 ejecutivos y a más de 14,000 empleados y obreros.



BIBLIOGRAFÍA

ACIN, C.; BRAVO, M.J.; GONZÁLEZ, P.; PEIRÓ, J.M. (1996): *El contrato psicológico*. Documento interno. Departamento de Psicobiología y Psicología Social de la Facultad de Psicología de la Universidad de Valencia.

BALTANÁS, J. (1999). *Empleabilidad: estrategia compartida*. Colección RRHH. Ranstad trabajo temporal.

ESADE (1998) : *Visión del Directivo sobre Carrera Profesional y Empleabilidad*. (Documento interno)

KLUYTMANS S, F. Y OTT, M. (1999): *Management of Employability in The Netherlands*. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 8 (2), 261-272.

LEVINSON, H.; PRICE, C.; MUNDEN, K.; MANDL, H.; Y SOLELY, C. (1962) *Men, management and mental health*. Cambridge, M.A: Harvard University Press

MAIWORM, F.; TEICHLER, U.: (1996) *Study Abroad and Early Career. Experiences of Former Erasmus Students*, Monografías Erasmus nº 21, Jessica Kingsley Publishers Ltd, Reino Unido

MORISON, E. Y ROBINSON, S. (1997) When employers feel betrayed: A model of how the psychological contract violation develops. *Academy of Management Review*. 22, 1, 226- 256. 135

Pickman, A.J. (1994). *The complete guide to outplacement counseling*. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.

Von Rhon, E. (1997). Hacia las carreras flexibles. La gestión de la empleabilidad. *Capital Humano*, 96, 44-46

