

ROSARIO ALMENARA

SOBRE *ABRIR* PUERTAS

La vicepresidenta de LHH DBM Perú, compañía orientada a brindar programas de transición de carrera/outplacement, desarrollo de liderazgo y gestión del cambio, responde la siguiente pregunta: ¿Por qué es importante que una compañía ofrezca a sus empleados desvinculados un servicio de transición?

\\ Jesús Cuzcano / 📷 Augusto Escribens



Según LHH DBM Perú, el año pasado, 240 empresas participaron en los talleres de transición laboral.

«Porque esta sería una de las formas más respetuosas de asegurarle al trabajador un futuro. Sería un beneficio luego de su salida», comenta Rosario Almenara. La desvinculación es una de las políticas más sensibles que cualquier área de recursos humanos puede afrontar. En Lima, en cuanto a empleabilidad se refiere, la aritmética dicta lo siguiente: solo el 22% de la población económicamente activa del país es formal. Esto significa que existe un 78% que no cuenta con beneficios durante su ejercicio de profesión y mucho menos durante su eventual despido. Sin embargo, según comenta Rosario, cada vez va en alza el número de compañías que opta por derivar a sus empleados a programas de transición laboral. Según las cifras manejadas por LHH DBM Perú, el año pasado, 2500 ejecutivos y profesionales participaron en los programas individuales y grupales de transición laboral: 70% más que en el 2014. Esto significó: 240 empresas, de los cuales 14% tomaban el servicio por primera vez.

¿Cuál es el reto de los programas de transición laboral/outplacement?-

Que los candidatos puedan realizar su búsqueda de empleo de la forma más efectiva posible. LHH DBM Perú se encarga de mejorar su nivel de empleabilidad y hace su proceso de reinserción más rápido y efectivo.

¿Cuál es la estructura que sigue el programa?

Basamos la búsqueda de objetivos profesionales de los candidatos en nuestra metodología AIM, dividida en tres etapas: la primera, Análisis de oportunidades y preparación; la segunda, Implementación de la opción elegida; y la tercera, Manejo de la transición a la nueva posición la-

boral. A lo largo de este proceso, llevamos a cabo trabajos individuales y grupales, laboratorios, talleres y conversatorios, donde consultores y candidatos comparten experiencias.

¿Qué puntos se tratan en el desarrollo de estas tres etapas?

La primera se encarga de analizar el entorno laboral del candidato y ver qué expectativas tiene sobre este. En base a ello, elabora una estrategia de comunicación personal y prepara su currículum. La siguiente etapa lo ayuda a definir su objetivo laboral. Algunos profesionales buscan un cambio respecto a lo que han venido haciendo, otros buscan seguir en la misma línea. Lo que hacemos, en ese punto, es ayudarlos a reflexionar sobre sus competencias e intereses, los preparamos para las entrevistas y les ayudamos a elaborar estrategias para desarrollar su red de contactos. Finalmente, en la tercera etapa se ve la transición. Allí se pone en práctica todo lo aprendido. Una vez llegado a este punto, el candidato debería ser capaz de identificar ventajas y desventajas de una oferta, y poder negociarlas con el fin de cumplir su objetivo.

¿Qué herramientas le dan al candidato para lograr su reinserción profesional?

Se le brinda consultoría, talleres donde se trabaja una relación personal con el candidato y se abordan temas importantes como la presencia e imagen personal durante una entrevista personal, el manejo de las preguntas difíciles, la importancia de una buena negociación y cómo lograrla. Asimismo, buscamos que entre los candidatos se cree una red de contactos, como un networking interno. Debe saberse que muchas



Economista de la Universidad del Pacífico con maestría en Economía de la Universidad de Texas en Austin. Fue Gerente de la oficina de DBM en CENTRUM hasta el 2006.



de las recolocaciones se llevan a cabo mediante esta red de contactos.

¿Existe alguna variación en el servicio en función a la jerarquía del candidato?

Trabajamos seis tipos de programas que varían dependiendo del nivel en el que esté el candidato. Brindamos programas individuales y grupales, así como talleres personalizados de acuerdo a las necesidades del cliente. Cada uno de estos programas recibe atención diferenciada y tiene una duración diferente. Manejamos además un programa destinado a la jubilación, donde se acompaña y guía al profesional durante su alejamiento del mundo laboral.

¿Las personas que forman parte del programa de transición se recolocan siempre en su mismo sector?

Manejamos cifras que indican que muchos de los candidatos no lo hacen. Esto, sin embargo, nos muestra un grado de versatilidad y de preparación. Si bien esta ha variado con el paso de los años, existe una constante: en el 2013, 79% de nuestros candidatos lograron recolocarse en un sector laboral diferente; en el 2014, lo hizo un 76%; y el año pasado, 74%. Creemos que cambiar de sector da oportunidades a futuro a una persona y enriquece su perfil profesional, le da una experiencia más amplia. De manera que el empleador también se vería beneficiado.

¿Cómo miden la evolución de un candidato?

Para ello trabajamos con indicadores obtenidos de un seguimiento constante al candidato. La estructura del programa ayuda a que éste sea lo más preciso posible. Vemos que los integrantes hagan un

currículum adecuado, que perfeccionen su comunicación personal y corporal, que identifiquen oportunidades laborales de su preferencia, que muestren un buen desenvolvimiento en la práctica de entrevistas laborales y que elaboren una buena red de contactos.

¿Existe algún sector que tenga mayor dificultad en reinsertarse al mundo laboral?

Por lo general, los niveles más altos en la jerarquía tienden a demorar más en la recolocación y por ello con ellos trabajamos programas más

largos. Sin embargo, no se trata tanto de la dificultad, porque hablamos de perfiles diferentes en cada caso y el enfoque del proceso es variado. ¿Por qué? Porque parte de la selección se basa en la experiencia, parte en el talento y parte en la trayectoria del candidato. Un alto porcentaje de

estos candidatos que forman parte de nuestros programas tienen un grado MBA. Existe también el caso de los candidatos que pasan de la recolocación a la consultoría e incluso al negocio propio. Allí se aprecia el trabajo de nuestros consultores. Muchas veces ellos ayudan a redefinir el perfil de nuestros candidatos.

¿Qué sucede cuando no se logra recolocar a un candidato?

Si se da el caso, esta persona tiene la ventaja de salir del programa muy preparada. El capital que ha recibido durante el programa se convierte en su activo más importante. Además, el consultor lo seguirá acompañando. El candidato debe saber que su proceso de reinsertación va a continuar y que sólo es cuestión de tiempo para que logre el objetivo. LHH DBM Perú seguirá pendientes de él con el fin de que logre recolocarse laboralmente. ■

«Vemos que los integrantes hagan un CV adecuado, que perfeccionen su comunicación corporal y que identifiquen oportunidades de su preferencia».
