



COLUMNA DE OPINIÓN

## ¿De qué hablamos cuando hablamos de **outplacement**?



por **JIMENA MENDOZA**  
Gerente General LHH-DBM Perú

*El servicio de recolocación laboral ya lleva años de presencia en el mercado, pero aún no se tiene claro de qué se trata realmente. Aclaremos este asunto.*

Si bien desde hace casi 25 años se empezó a ofrecer en el Perú el servicio de outplacement, son pocas las personas que entienden qué es. El *outplacement* es un servicio que ofrecen las empresas a los colaboradores que han tenido que dejar ir, así éstos puedan enfrentar de una mejor manera su transición laboral, aceptar el cambio y enfrentar el desempleo de una manera positiva, viéndolo como una oportunidad.

Entendamos entonces todo lo que implica un programa de *outplacement*:

1. El *outplacement* no solo apoya a quien es desvinculado, empieza ayudando a las empresas a que manejen la desvinculación de la manera más respetuosa cuidando la dignidad y la autoestima de quienes se quedan sin trabajo.

2. Es un apoyo a una transición laboral exitosa. Esta transición no es únicamente a un nuevo trabajo dependiente. Con el apoyo de consultores con experiencia gerencial y de *outplacement*, los profesionales descubren hacia dónde quieren llegar en su carrera y cuál es el siguiente paso a tomar. El programa se adecúa a sus expectativas, si es un empleo dependiente aprenderá a tener un CV de alto impacto, manejar entrevistas, o generar y manejar redes de contactos. Si lo que quiere hacer es emprender, el *outplacement* le facilitará las herramientas para definir la idea, armar el modelo de negocio, etc. Si lo que quiere es jubilarse, el apoyo es también integral para ese paso en la vida.

3. El éxito de un programa de *outplacement* no lo define el tiempo de recolocación. El tiempo de recolocación no es el factor determinante para el éxito. Nadie puede garantizar el tiempo en el que otra persona

se recolocará, pues este depende de varios factores: el sector de interés, la posición que se está buscando, las expectativas salariales, entre otros. Es importante recordar que un programa de *outplacement* brinda las herramientas para poder determinar cuál es el trabajo que realmente se quiere, con el salario que se quiere y el puesto. Encontrarlo a veces demora, pero vale la pena la espera.

**"EL OUTPLACEMENT ES UNA GRAN HERRAMIENTA DE DESARROLLO ORGANIZACIONAL Y PERSONAL QUE DEMUESTRA EL VALOR QUE DA LA EMPRESA A SUS EMPLEADOS AUN CUANDO ELLOS DEBEN DEJAR LA ORGANIZACIÓN"**

4. Los programas de *outplacement* no son un apoyo exclusivo para los ejecutivos de más alto nivel de la empresa. El objetivo es ayudar a la persona a tener una transición laboral mejor llevada y emocionalmente menos cargada, enfrentarlo como un momento de enriquecimiento personal y profesional, y eso lo merece tanto el gerente general como el administrativo y el técnico.

El *outplacement* es una gran herramienta de desarrollo organizacional y personal que demuestra el valor que da la empresa a sus empleados aun cuando ellos deben dejar la organización. ■



Challenger, Gray & Christmas es la firma más antigua especializada en *outplacement*. Fue fundada en 1962 en la ciudad de Chicago.



Las políticas de *outplacement* cogieron popularidad durante las décadas de los 80 y 90, debido a la crisis laboral por la que atravesó Estados Unidos.