

¿Es un
outplacement
lo que necesitas?

smart
placement



¿Es un outplacement lo que necesitas?

Así como la tecnología ha tenido cambios voraces durante el último tiempo, el mercado laboral no está ajeno a eso.

A medida que ha pasado el tiempo, dejamos de validar únicamente largas carreras corporativas y nos hemos acostumbrado a carreras cada vez más cortas, relaciones interpersonales más complejas, exigencias inmediatas por resultados, faltas de reconocimiento y una competencia interna sin precedentes. Es decir, un entorno tremendamente desafiante y nuevo.

La generación que más ha sufrido este cambio de escenario es la generación X (los nacidos entre 1965 y 1980 aprox): hijos de baby boomers que estaban acostumbrados a trabajar toda la vida en un solo lugar. Y es precisamente esta generación la que ha hecho crecer la industria del “outplacement” (que había comenzado tibiamente con sus padres).

El Outplacement es un servicio que ayuda, prepara y acompaña al profesional o ejecutivo durante su transición laboral. Se le llama transición laboral, ya que se refiere a estar entre un trabajo y el siguiente (“in between jobs” en inglés); transicionando de una empresa a la próxima que vendrá.

El Outplacement está presente en Chile desde fines de los '90 y fueron dos compañías las que dominaron y controlaron un mercado bastante pequeño y corporativo por 15 años aproximadamente.

En sus orígenes, el servicio estaba enfocado en altas gerencias pertenecientes a importantes compañías (que pudieran pagar estos servicios). La idea era entregar una ayuda a quien era desvinculado, para que lograra reinsertarse rápidamente. Se entendía como una manera de retribuir el compromiso de la persona con la empresa.

Hoy en día, el Outplacement se ha vuelto un servicio ampliamente conocido, más alcanzable y abierto tanto a empresas como a personas naturales (que no recibieron el beneficio al momento de salir de su empresa).

El mercado se ha llenado de ofertantes y, por lo mismo, se ha ido segmentando. Hoy se pueden encontrar servicios de diversos tipos...

Se identifican los siguientes segmentos y participantes:

► Los formales y dedicados

Son pocas compañías, de tamaño medio a grande, y concentran la mayor parte del mercado corporativo. También atienden personas naturales. Se dedican 100% al outplacement, por lo tanto tienen un conocimiento y dominio profundo del tema. Cuentan con infraestructura, consultores expertos, metodología, amplia red de alumnos, entre otros aspectos.

Ofrecen un servicio premium y estándar está probado.

➤ Los híbridos

Este segmento lo conforman los headhunters que han iniciado operaciones de Outplacement, aludiendo a que existen sinergias entre negocios. Sin embargo, hay que verificar si realmente cuentan con la experiencia y el personal capacitado para dar un servicio de excelencia. En algunos casos, no se dedican al 100% al outplacement y suelen usar a los mismos integrantes de su equipo para hacer hunting y outplacement. De hecho, a veces usan a su favor el ser hunters, para atraer clientes y prospectos.

➤ Las multiuso

Son consultoras de RRHH pequeñas, que ofrecen una amplia gama de servicios. Entre ellos, el outplacement. En este caso, sugerimos poner atención en la expertise del equipo. Al tratarse de empresas pequeñas, pueden buscar formas de generar ingresos que comprometan la calidad del servicio. Por ejemplo, contratando a personal no calificado o que no son especialistas y se enfocan en temas más sencillos, tales como CV, LinkedIn y entrevistas.



➤ Los Freelance

En este grupo están todos aquellos coach o profesionales independientes, que entregan consejos respecto a la carrera laboral de quienes los contratan.

Actualmente hay muchos, por lo que es difícil determinar la calidad y profundidad que ofrecen. Es por ello que sugerimos aplicar un filtro mayor.

Se puede producir que, como atienden pocas personas al año, no cuentan con gran respaldo. Hay que tener cuidado al apostar por esta opción, ya que suelen cobrar precios bajísimos (que pueden ofrecer por no tener costos asociados como un equipo de expertos, oficinas o redes).

Asimismo, ocurre mucho in&out, ya que muchos de los que se dedican a dar este servicio se dedican solo un tiempo al coaching laboral mientras encuentran un nuevo trabajo.

Como puedes ver, la oferta es amplia y variada. Y lo más importante es que entiendas bien cuál es el servicio que necesitas.

A continuación, te dejamos algunos puntos en los que deberías fijarte a la hora de elegir un servicio de Outplacement.

Recuerda que un Outplacement es una inversión para ti. Un verdadero curso de especialización en desarrollo de carrera. Por lo tanto, una buena inversión traerá retorno seguro. En cambio, una mala podría ser desastrosa para tu carrera.

¡Cotiza y compara!

Aspectos a considerar a la hora de elegir un outplacement:

- 1. Historia**, marca, reputación: es un punto fácil de comprobar y tiene que ver con los años que lleva la empresa dando servicios. Lo ideal es conseguir recomendaciones, mirar internet y todo aquello que pueda generar referencias.
- 2. Experiencia cliente:** todo lo que vas a obtener y recibir durante tu proceso.
- 3. Consultores:** los expertos representan un factor clave y que muchas veces es pasado por alto. Mientras más experiencia tenga el consultor, mejor podrá aconsejarte.
- 4. Evaluaciones:** una buena empresa será capaz de mostrarte las evaluaciones que tienen de sus clientes.
- 5. Oficinas establecidas:** siempre será útil que tengas un lugar cómodo, equipado y bien ubicado, para que puedas ir cuando quieras a trabajar en tu búsqueda laboral, compartir con otra gente y recibir asesoría cara a cara.
- 6. Metodología:** el outplacement es mucho más que arreglar tu CV o tu LinkedIn. Debes aprender un completo método que se puede sistematizar.
- 7. Redes de contacto:** un outplacement te debe proveer contactos de todo tipo: empresas, headhunters y otros profesionales como tú.

8. Acompañamiento: un buen servicio te debería apoyar y acompañar hasta que logres tus objetivos, sin límite de tiempo. Eso es verdadero compromiso.

9. Cifras: un buen outplacement debe tener suficiente experiencia y tener cifras de recolocación competitivas que te puedan demostrar. Recuerda que una cosa es decir y otra demostrar.

Para finalizar, el Outplacement no es la “solución definitiva” a tus problemas ni la empresa que te va a conseguir un trabajo. Por favor, no esperes eso ni le creas a alguien te lo ofrece.

El outplacement es una gran experiencia de aprendizaje y crecimiento, que sin duda acelerará tu reinserción en el mercado y muy probablemente te hará optar a un trabajo de mejor calidad (las estadísticas así lo indican). Pero tienes que estar altamente comprometido con el proceso, ya que una parte importante la tendrás que poner tú: dedicación, perseverancia y compromiso.

El éxito vendrá de un trabajo conjunto entre el outplacement y tú.

¡No olvides que, generalmente, lo que pagas es lo que obtienes!