



Outplacement: ¿Qué es y cómo funciona en el mercado laboral actual?

Descripción

El mercado laboral está sufriendo constantes cambios, cambiar también la percepción de los trabajadores dentro de una empresa. Actualmente la rotación de los empleados dentro de una empresa es mayor al de años atrás, y esto se puede apreciar en el comportamiento de los clientes, los cuales se adaptan más a los cambios. Esto se debe a la implantación de nuevos programas y estrategias en el modelo de negocio, como es el caso del Outplacement.

Tras la pandemia, el número de rotaciones de personal dentro de una empresa es mayor y esto supone un problema para el negocio. Sin olvidarnos de que la economía de un país depende en gran medida del ámbito laboral, siendo el desempleo uno de los indicadores más recurridos y

¿Quieres saber más sobre el Outplacement y cómo influye en el mercado laboral? Sigue leyendo este blog

Como verás a lo largo de este artículo, una parte fundamental es la formación de empresa en temas como búsqueda de empleo, creación de curriculums, [competencias digitales](#), [habilidades blandas](#)...

Desde Impulso06 podemos ayudarte, contacta con nosotros. ¿Buscas Cursos Bonificados para tus trabajadores?

En Impulso06 tenemos un catálogo de cursos 100% bonificables, así que si te animas a sacar todo el provecho a la formación bonificada, cuenta con nosotros para seguir creciendo junto a ti en el desarrollo profesional de tus equipos.

MÁS INFORMACIÓN

¿Qué es el Outplacement?

Preparar y adaptar nuestras competencias profesionales a la demanda laboral ha pasado de ser una alternativa, a ser una necesidad. Encontrar un nuevo empleo puede ser una tarea mucho más sencilla

si contamos con la preparación adecuada y este es el objetivo del Outplacement.

El Outplacement es un proceso que engloba todas aquellas técnicas y programas, que pone en marcha una empresa, para recolocar a aquellos empleados que han sido despedidos y ayudarles a encontrar un nuevo puesto de trabajo que se ajuste a sus necesidades y competencias. Algunas de las acciones de reincorporación profesional van desde una orientación profesional, reorganización del curriculum vitae, aprendizaje en el uso de herramientas de búsqueda de empleo, coaching y formación.

Para que el modelo Outplacement se establezca con éxito, este debe cumplir una serie de características, entre las que se encuentran las siguientes:

- Medir y optimizar tus capacidades permitiendo acceder a puestos afines a tu perfil profesional
- Evaluar la situación actual del mercado laboral. Gracias a esto puedes generar una estación de tu posición en cuanto a las competencias y valorar las diferentes ofertas antes de encontrar un nuevo trabajo.
- Conocer tus límites y tratar de reforzarlo mediante formación y experiencia.
- Establecer objetivos y metas a corto-medio plazo, siempre y cuando sean realistas.
- Aportar herramientas psicológicas para sobrellevar una situación de desempleo.
- Diseño y modificación del curriculum vitae en el que se enfatice las cualidades y fortalezas para garantizar un proceso de recolocación rápido y eficaz.
- Generar una red de contactos que te aporte referencias y publicite tu marca profesional.

¿Por qué es importante el Outplacement?

Debido a las actuales crisis, muchas empresas han desaparecido, o en el mejor de los casos, han recortado en estructuras para que la eficiencia del negocio no se vea afectada. Esta nueva necesidad ha desencadenado una reacción, haciendo que las empresas tengan una mayor implicación y preocupación por el talento de sus trabajadores, tratando de desarrollar sistemas y estrategias que mejoren aun más las capacidades de los trabajadores.

Muchas de estas empresas se han decantado por utilizar el programa de reinserción laboral llamado Outplacement. Este modelo no trata únicamente de redirigir la carrera profesional de una persona encontrando un nuevo empleo. Se trata de aportar todas las facilidades necesarias para que el empleado, recientemente despedido, pase por esta nueva transición laboral de la mejor manera posible. Debido a esto, la popularidad del Outplacement ha aumentado llegando a impartirse por todo el mundo.

En el caso de España, según la nueva legislación vigente, toda empresa que cuente con una plantilla de mas de 50 trabajadores, y que vayan a poner en marcha un ERTE (Expediente de Regulación de Empleo), tienen la obligación de contratar y establecer programas de recolocación externa, o Outplacement, para facilitar un soporte laboral a sus trabajadores que han pasado a situación de desempleados.

Muchas son las personas que, tras un despido, han desarrollado nuevos miedos, desconfían de sus capacidades, y comienzan a tener síntomas de ansiedad y depresión. Por esto, gracias al Outplacement se pretende crear una concienciación por parte de las empresas, en las que se revaloricen a los trabajadores y se les de el mérito que estos tienen, ya que los trabajadores son el

activo más importante del que dispone un negocio, y es necesario cuidarlo y tratar de infundirles lo necesaria que es la **motivación** para el crecimiento personal y profesional.

Impulso06

Impulso06

CURSO GRATUITO

Para trabajadores en activo, aut
o personas en ERTE/ERE

Motivación humana en los grupos de trabajo

ADGD183PO

50 HORAS

— PLAZAS LIMITADAS



IMPULSO_06
FORMACIÓN Y FUTURO



Dirección General de Formación
CONSEJERÍA DE ECONOMÍA,
EMPLEO Y HACIENDA

Comunidad de Madrid



Mantener un equipo de trabajo motivado genera un entorno laboral proactivo, ofreciendo numerosos beneficios, tanto para la empresa, como para los empleados. Conoce cuáles son todos estos beneficios con el [curso GRATIS de Motivación humana en los grupos de trabajo](#).

El modelo Outplacement disminuye las consecuencias negativas que tiene la desvinculación de un trabajador con la empresa aumentando la concienciación en el mercado laboral, mejorando el ambiente laboral y dándole un mayor peso a la Responsabilidad social Corporativa dentro de una empresa.

Muchos puestos de trabajo se están perdiendo por lo que también hacen obsoletos a los trabajadores que se han especializado tantos años en un mismo puesto y muchas de estas personas necesitan encontrar un nuevo puesto de trabajo acorde a sus conocimientos, o por el contrario, ampliar estos conocimientos que les hagan válidos para otros perfiles de puestos y sectores en los que ganar experiencia.

Tipos de programas de Outplacement

Podemos mencionar dos tipos de Outplacement enfocadas en aquellas personas trabajadoras que han sido destituidas de su puesto por parte de la empresa. Según el número de trabajadores afectados, la desvinculación puede ser individual o grupal

-

Programa Outplacement individual

Esta modalidad suele impartirse a un determinado tipo de perfil profesional, siendo estos directivos y otros altos cargos, aunque del mismo modo esto se puede adaptar al trabajador independientemente del nivel jerárquico al que haya pertenecido, teniendo en cuenta sus características y las metas que pretenda conseguir.

El Outplacement individual consta de una previa evaluación personal y profesional del trabajador por parte del profesional. Esta evaluación ayudará a la hora de proyectar los objetivos y hallar aquellas estrategias más afines a su perfil y que le ayudarán a encontrar empleo de una forma más rápida.

En enfoque del proceso puede ser centrado en la imagen profesional, en el entorno financiero o en temas de Seguridad Social.

Por último, el profesional o consultor, llevará a cabo un análisis y evaluación de aspectos personales y patrones de comportamiento del trabajador, mediante el uso de diversas pruebas y prácticas psicométricas. Gracias a esto conseguirá proyectar aquellas capacidades, aptitudes, conocimientos y habilidades con las que cuenta y saber cuáles de ellas aprovechar.

-

Programa Outplacement grupal

Este tipo de programa se imparte de forma colectiva, usando varias actividades grupales, siendo

opcional la participación. La duración suele ser entre uno y dos días y se tratan de dinámicas que les facilite aquellas herramientas necesarias para buscar un buen empleo, como aprender a elaborar un Curriculum vitae actualizado y llamativo, sugerencias sobre cómo abordar una entrevista de trabajo, ampliar sus competencias digitales...

Su principal objetivo es ayudar aquellas empresas que están pasando por una situación de crisis y han tenido reducir su plantilla.

Herramientas del proceso Outplacement

Las herramientas más utilizadas en este tipo de programas de reinserción laboral son las siguientes:

Trabajo emocional: Se trata de la primera toma de contacto y se pretende mostrar a la persona interesa todas aquellas emociones por las que puede pasar tras la noticia de su despido. Estas emociones se pueden clasificar en tres fases: Incredulidad, angustia y aceptación.

Generar una marca personal: Consiste en identificar las fortalezas y debilidades del trabajador creando un perfil profesional objetivo. Es la principal fase del proceso, debido a que a partir de este perfil se fijarán las metas que determinarán su carrera profesional.

Determinar metas profesionales: El orientador trata de hacer ver al trabajador todas las posibilidades profesionales a las que puede optar.

- Continuar con su trayectoria profesional: Buscar ofertas de empleo dentro del sector en el que ha estado trabajando durante mucho tiempo y en el que se sienta cómodo.
- Redirección profesional: Tras un estudio previo de la situación del mercado laboral, seleccionar aquellos mercados afines y que puedan aprovechar sus capacidades. En esta fase la formación es lo principal.
- Desvalorización: Buscar un puesto de trabajo un escalón jerárquico por debajo del anterior. O en algunos casos, valorar la alternativa de la jubilación.

Búsqueda: Tras definir los puntos que conforman el perfil profesional es el momento de buscar ofertas de trabajo afines a estos puntos. Para ello se utilizan diferentes métodos:

- CV: Es la primera impresión que se va a llevar a la empresa con respecto a la persona interesada. Deben quedar reflejadas todas cualidades y puntos fuertes, enfatizando aquella información relevante para el puesto, pero desde un punto de vista visual.
- Plataformas digitales: Actualmente es la medida más utilizada y recurrente debido a su versatilidad y facilidad. La que mas peso tiene en nuestros días es [LinkedIn](#)
- Entrevistas personales: Generar una batería de preguntas comunes que se pueden presentar durante una entrevista y aconsejar sobre cómo responder de la mejor forma y que postura se debe adoptar para crear una buena impresión en el entrevistador.

Además, se realizan diferentes casos prácticos.

Procesos de Outplacement

Un empleado que vaya a comenzar una formación a través del proceso de outplacement debe superar una serie de etapas de forma progresiva:

1.

Evaluación de la situación

Tras superar la etapa de duelo el trabajador debe afrontar su situación como desempleado y afrontar un nuevo reto laboral desde el positivismo y la motivación. Para esto, es necesario haber creado un vínculo de confianza con el consultor. Gracias a este acercamiento, el coach recopilará numerosos datos profesionales y personales del trabajador para elaborar las actividades que mejor le vengan y fijar las metas.

El consultor debe informar al empleado despedido del contexto en el que se debe mover, siempre de forma realista, para desarrollar aquellas habilidades más valoradas en el mercado laboral.

Durante esta fase el factor más determinante es la **motivación**. La motivación siempre ha supuesto un aspecto importante a tener en cuenta dentro de una empresa, sobre todo a la hora de trabajar en equipo. Mediante la formación, el reconocimiento y la comunicación los trabajadores se sienten más motivados y proactivos a la hora de realizar sus funciones.

Según muchos expertos, la motivación laboral es el primer paso que nos lleva a la acción. Esto es una enseñanza que debemos aplicar en todos los ámbitos de nuestra vida, y más aun en el laboral.

Conoce todo lo relevante a la motivación y cómo fomentar la cultura y beneficios que hay detrás de la motivación empresarial mediante el [curso GRATIS de Motivación humana en los grupos de trabajo](#)

2.

Fijar objetivos realistas

Una vez hecha la primera etapa del proceso, hay que enfocarse en qué se quiere conseguir con ello. El enfoque puede estar dirigido a continuar con el trayecto profesional ya recorrido y conocido, o por el contrario, aventurarse a nuevos segmentos y oportunidades.

Salir de la zona de confort es una decisión difícil y arriesgada, pero muchas veces acertada.

3.

Plan de estrategias y acciones

Con los objetivos profesionales fijados y las oportunidades de empleabilidad valoradas, es la hora de desarrollar un listado con todas las acciones y estrategias que se deben seguir para alcanzarlos. Se trata de la fase más larga.

Estas acciones deben cubrir un ámbito formativo que fortalezca aquellos hard skills débiles, como pueden ser el uso de diferentes idiomas o contar con competencias digitales. Y capacitar de nuevas

soft skills útiles y muy valoradas, como son: hablar en público, motivación, gestión de las emociones y proactividad.

Hoy en día, podemos ver cómo ha surgido una alta demanda de empleo, y como ha disminuido la oferta de esta. Lo que implica invertir un mayor tiempo en tratar en reinventarse y adquirir nuevas habilidades que te hagan destacar del resto de demandantes de empleo, como es el caso de las soft skills.

Algunas de las habilidades más demandadas por las empresas y que pueden abrirte la puerta a nuevas oportunidades son las siguientes:

Comunicación

Hablar con fluidez nos puede ayudar a la hora de expresar una opinión o transmitir una idea. Tener un buen manejo de esta capacidad nos puede ayudar a ganar confianza y a desarrollar nuevas habilidades sociales. Si quieres saber como conseguirlo, nosotros te decimos cómo.

[Curso GRATIS de Hablar en público. Presentaciones eficaces](#)

Aprovecha el tiempo

Conocer cómo podemos administrar mejor nuestro tiempo nos puede permitir realizar un mayor número de tareas, y así ser mas eficiente, llegando a cumplir todos los plazos fijados y reduciendo el nivel de estrés que esto supone.

[Curso GRATIS de Gestión del tiempo](#)

Ser resolutivo y autosuficiente

Desarrollar aquellas competencias que te puedan ayudar a resolver conflictos, nos pueden ayudar a hacer de esos problemas una oportunidad y generar un clima laboral estable y seguro.

[Curso GRATIS de Mediación y resolución de conflictos](#)

Controlar los impulsos y las emociones

Entender mejor nuestras emociones y aprender a gestionarlasy, puede llegar a potenciar nuestra inteligencia emocional. Este es un recurso muy utilizado durante el outplacement.

[Curso GRATIS de Gestión de las emociones](#)

[¿Quieres saber más sobre estas habilidades y cuáles son las más demandadas? Aquí te lo contamos](#)

4.

Búsqueda de oportunidades

En la fase de búsqueda, se debe aplicar gran parte de las actitudes obtenidas mediante el outplacement tratando de acercar la candidatura del interesado a todas las empresas que presenten una oferta laboral a fin a sus capacidades, conocimientos y objetivos.

También cuenta con una etapa de seguimiento y evaluación haciendo posible redirigir nuevas estrategias y oportunidades.

5.

Seguimiento

Cuando el empleado ha conseguido reubicarse en un empleo de calidad y haya puesto en marcha una nueva actividad que le enriquezca como profesional, el orientador de outplacement realizará un seguimiento del proceso.

Impulso06

Impulso06



Los procesos Outplacement ofrecen diferentes ventajas y beneficios a todas las partes implicadas:

Ventajas para los trabajadores despedidos:

- Reducción del impacto emocional ocasionado por el despido
- Refuerzo positivo y mejorar en la autoestima
- Orientación laboral personalizada.
- Acceso a ofertas de trabajo “ocultas” o no accesibles para todo el mundo
- Acceso a herramientas que favorezcan el crecimiento de su desarrollo profesional

Ventajas para la empresa que prescinde del trabajador:

- Cumplimiento de la ley respecto a la gente en ERTE
- Proyección de una imagen de empresa concienciada con la Responsabilidad Social
- Solución a posibles conflictos con las partes afectadas
- Mejora el clima laboral

Ventaja para la empresa que recluta:

- Tienen acceso a una bolsa de personal con alta cualificación y que cuenta con experiencia en el ámbito profesional. El coste es bajo o incluso nulo ya que el proceso formativo proporcionado a través del Outplacement lo financia la empresa que despiden.

Desafíos del proceso

Antes de poder disfrutar de todas las ventajas que ofrece este tipo de programas, es necesario atravesar numerosos retos, entre los que destacan los siguientes:

- El trabajador no puede fijarse objetivos a corto plazo debido a la incertidumbre del mercado laboral. En el peor de los casos, puede pasar más tiempo de lo esperado hasta que aparezca un nuevo trabajo.
- Los trabajadores pueden rechazar la propuesta de la empresa en impartir y forma parte de este tipo de procesos debido al resentimiento.
- A pesar de que este tipo de propuestas mejoran la imagen de la empresa, la inversión que debe hacer la empresa es alta.
- Hallar una empresa que ofrezca este tipo de formación y que sea encaje con la empresa es una tarea compleja.
- La empresa sufre una pérdida de activos, los propios empleados. Además del talento que estos tienen y pueden ofrecer al negocio.
- Ofrecer una mala orientación al trabajador despedido por parte el profesional puede generar frustración y pérdida de oportunidades

Conclusión

En definitiva, El modelo Outplacement es una herramienta que, mediante una buena formación y tras desarrollar un vínculo de confianza entre las partes, se conseguirá impulsar la carrera profesional del afectado teniendo como base la motivación.

Impartir estas acciones pueden traer beneficios tanto para la empresa como para el trabajador, además de abrir la puerta a nuevas oportunidades[/vc_column_text]/[vc_column]/[vc_row]

Impulso06