

MODELO ESTRATEGICO GERENCIAL DE CAPITAL INTLECTUAL OUTPLACEMENT

Material reproducido con fines académicos para los estudiantes de Recursos Humanos de la Universidad Católica del Táchira
2018

Outplacement surge en Estados Unidos después de la segunda Guerra Mundial como estrategia de apoyo para las personas que eran "desvinculadas"...es decir, despedidas con el objetivo de reducir el lapso del período de desempleo.

Los tiempos cambian generándose factores tales como:

- La internacionalización de empresas,
- Los TLC,
- La competitividad creciente

- La necesidad de adaptación.

Corrompiéndose así, el esquema del trabajador de antaño, en donde una trayectoria profesional lineal se desplaza hacia una trayectoria de adaptación, de supervivencia y el desarrollo de competencias múltiples.

¿Qué es el Outplacement?

Es una herramienta moderna de recursos humanos...conocida también, como desvinculación programada o asistida para el personal; a través de un proceso de asesoría, apoyo, orientación y capacitación, ya sea para la re-ubicación del empleado a otro puesto, otras funciones o para la asistencia en la búsqueda de un nuevo empleo con condiciones similares en el menor tiempo posible, con el objetivo de evitar trastornos, costos, deterioro del clima laboral, fuga de talentos y la reducción de la productividad en general de la empresa.

¿Quiénes?

En el Outplacement van a participar el personal de Recursos Humanos, Gerentes, Defes, Sindicatos, etc. Este enfoque geren-cial pretende asistir a los desvinculados por un período prudencial de 6 meses; ya sea por cambio de funciones o por despido.

¿Cuándo?

El Outplacement ocurre cuando una empresa está en "Downsizing" o en Re-ingeniería. Por lo general es inevitable que se tome la decisión de rotar al personal según sus capacidades y aptitudes. También es más inevitable recortar personal para lograr el "Rightsizing"; es decir, el tamaño óptimo de la empresa para su mayor eficiencia y máxima rentabilidad.

¿Por qué?

Todos hemos escuchado el concepto "Human Rights"; sin embargo, poco se habla de "Human Responsibilities". En este caso la responsabilidad del empresario es para los que se van; así como para los que se quedan. Lo que se busca es eliminar los sentimientos de inseguridad al miedo de ser despedidos. La reputación de ser justos y terminar en buenos términos, será como un imán para mantener a nuestros mejores empleados satisfechos y también, promover la captación de nuevas unidades talentosas.

¿Para qué?

Para que las personas puedan transformar el problema, en una oportunidad nueva para identificar sus talentos, sus competencias, sus destrezas y sus habilidades; realizando un proceso completo de re-ingeniería personal. Esto ayudaría grandemente, a la persona desvinculada a reorientar sus objetivos y metas profesionales, que pueden ser entre otras:

- Conseguir un trabajo similar con más ingresos.
- Cambiar a otra actividad o rama de mayor interés.
- Convertir sus competencias en un Outsourzing de algún talento o habilidad que pueda ofrecer como empresario independiente.

¿Cómo?

Este proceso de Outplacement se puede brindar en las empresas de manera permanente, a través de un asesor interno o externo con el objeto de orientar al personal en la toma de decisiones en el ámbito laboral. Además, es un valioso mecanismo de apoyo al personal, que tratará de evitar los trastornos, conflictos, depresiones, sentimientos de frustración y fracaso.

Comparando el Outplacement con el Fútbol: "No todos podemos ser porteros, delanteros o medio campo. Es a través de una distribución equilibrada de talentos que se logra el equipo ganador.

¿Cuáles son los principales beneficios de un proceso de outplacement para la empresa y para el profesional?

La empresa pone en práctica uno de los ejercicios más importantes: la responsabilidad social plena. Esto le permite mantener la coherencia entre los logros de la organización y los recursos humanos que le han colaborado para este fin. La experiencia demuestra que

estos procesos generan, entre otros beneficios, un clima más comprometido con los cambios y con los nuevos desafíos entre el personal que se queda.

Igualmente garantiza una asistencia efectiva a quien debe salir; un mensaje serio y honesto para proveedores y clientes y, finalmente, una mejor imagen frente a los nuevos talentos que la empresa deberá requerir en el futuro. Para la persona, sea profesional o no, constituye una oportunidad única de reflexión, en que debe aprender a aceptar nuevos desafíos en un mundo en que la vida se extiende por muchos años, y el empleo se acorta drásticamente.

Es un momento en que la persona debe planificar no sólo su re-colocación en otro trabajo sino repensar todo lo que ha hecho y lo que hará; porque la vida y la carrera profesional continúan.

En un mundo en que las empresas ya no compran tiempo, sino el resultado de ese tiempo. La persona desvinculada debe reformular su currículum, manejar adecuadamente las entrevistas y desarrollar redes de contacto reales; además, debe abrir la mente a nuevas lecturas y crear nuevas oportunidades que le generen ingresos y le permitan realizarse personal y profesionalmente.

Algunos datos de la primera década del siglo, demuestran un incremento de las personas que inician actividades independientes o emprendedoras a causa de las circunstancias del mercado, que actualmente es muy difíciles de revertir, independientemente de la activación económica.

¿Existen diferentes enfoques entre las empresas que hacen Outplacement?

Es indudable que hay dos enfoques. Uno más tradicional, fuertemente orientado a que la persona recupere su condición de empleado y que lo capacita para generar un ingreso por vía independiente, si el período de transición se prolonga demasiado. Esta última alternativa se genera, siempre que se agoten las instancias anteriores. En síntesis, el empleo fijo es la meta fundamental en estos sistemas. Otro modelo de outplacement que se desarrolla en muchas empresas demuestra especial atención a la capacitación emprendedora o entrepreneurship, donde la persona es habilitada para trabajar en forma flexible, tanto en forma dependiente como independiente. Generando un profesional flexible, que vende sus habilidades, talentos y productos en el mercado abierto. También se capacita a las personas a que inicien sus propios negocios, desde el auto-empleo, pasando por negocios comerciales, venta directa, actividades empresariales, entrepreneurs con nuevas ideas, e-business, hasta la generación de operaciones con franchising. Como la orientación básica no está dirigida a la búsqueda de un nuevo empleo, sino a la generación de oportunidades, la capacitación en entrepreneurship entrega una valiosa herramienta a la persona para generar valor agregado en su trabajo dentro de su empresa.

Recomendaciones para aprovechar al máximo un proceso de Outplacement

Es importante que se pida un proceso de re-ingeniería personal y no un Outplacement basado sólo en pulir el CV y buscar recolocación, de modo que este proceso se convierta en un momento especial para reflexionar, no sólo a corto plazo, sino por todos los años que le quedan de vida. Como ya se señalaba, ahora las empresas no compran su tiempo, sino el resultado de su tiempo. Por lo tanto, para que lo consideren contratable o empleable, es imprescindible modificar la propia concepción personal. Por tanto, es importante que aproveche la asesoría del Outplacement para realizar las siguientes reflexiones:

- ¿Qué proyectos desarrollé o dirigí que hayan significado resultados cuantificables?
- ¿Qué prueba tengo de que mis conocimientos están actualizados y cuáles me propongo adquirir para el próximo período laboral?
- ¿Qué opinión tienen los clientes de mí, tanto desde la visión cualitativa y cuantitativa, incluyendo los beneficios que les otorgué?
- ¿Qué clientes estarán dispuestos a dar testimonio de mi valor?
- ¿Qué aprendí y qué deje de lado y qué conocimientos viejos mejoraré durante el período?

Haga esta evaluación, de ahora en adelante, cada tres meses. Mida su índice de emprendedor y podrá sobrevivir en la vorágine que caracteriza al mercado laboral moderno. El desafío es convertir todo empleo en una verdadera empresa autónoma y todo trabajador en un empresario interno. Esa es la única forma de tratar a los clientes con imaginación y rapidez en un mercado sofocado de buenos productos, servicios y buenos competidores de aquí, de allá y de Dios sabe de qué otro lugar.

Otro ejercicio recomendable: planifique sus acciones como si debiera abandonar la empresa apenas entre un nuevo empleo, porque alguien lo puede reemplazar. De este modo reevalúe su actuar, delegue funciones y luego descubra una nueva forma de agregar valor. Repita este ejercicio una y otra vez, hasta el momento de jubilarse.

