

5 PREGUNTAS QUE DEBES HACERTE ANTES DE IMPLEMENTAR UN PROGRAMA DE OUTPLACEMENT



Si bien la reestructuración y los despidos son una realidad para muchas organizaciones en tiempos de incertidumbre, brindar un programa integral de Outplacement (Transición de Carrera) a los empleados que salen no es sólo lo correcto, sino que incluso tiene un sentido comercial. Aquí hay cinco preguntas que debes hacerte antes de iniciar.

1 ¿POR QUÉ ESTÁS INVIRTIENDO EN OUTPLACEMENT?

Hay muchas razones para invertir en Outplacement. La más obvia es asegurarse de que tus colaboradores cuenten con las herramientas y la información que necesitan para que su transición sea lo más fluida posible y para abordar con confianza un mercado laboral muy difícil. Aunque es posible que no puedas controlar las oportunidades disponibles para tus antiguos empleados, puedes asegurarte de que estén equipados con un currículum ganador, conocimiento del mercado laboral oculto, técnicas de networking en línea y una comprensión de sus habilidades transferibles.

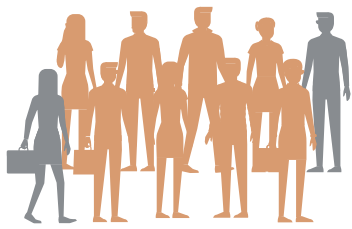
También es importante recordar que cada colaborador tendrá diferentes objetivos profesionales, por lo que el apoyo también debe tener en cuenta opciones como el emprendimiento, la consultoría, la educación superior o la jubilación.

El Outplacement no solo es lo correcto para tu gente, sino que también es clave para mantener tu marca empleadora. En el mundo digital de hoy con redes sociales y páginas de reseñas de empleadores como Glassdoor, las empresas deben recordar que sus ex empleados son críticos y clientes también. Ofrecer servicios de outplacement significa que los que están en transición reciben ayuda experta para identificar y prepararse para su próximo cambio profesional, de modo que se ubiquen laboralmente más rápido, y a la vez, los empleados actuales tengan más probabilidades de ver los cambios de manera positiva y mantenerse comprometidos con su trabajo. Las empresas que reducen el tamaño de su fuerza laboral sin ofrecer apoyo a la recolocación pueden experimentar serios contratiempos, reducir la fuerza laboral en un 1% puede generar un aumento del 31% en la rotación voluntaria durante el siguiente año¹.

Las empresas también deben considerar el concepto de trabajadores boomerang, con la posibilidad muy real de que los ex empleados representen un grupo de talentos para el futuro. Por lo tanto, es vital que los empleados que abandonan el negocio lo hagan sintiéndose apoyados y cuidados, en caso de que vuelvan a necesitar de sus habilidades en el futuro.

Las empresas que reducen el tamaño de su fuerza laboral sin ofrecer apoyo en la recolocación pueden experimentar serios contratiempos, reducir la fuerza laboral en un 1% puede generar un aumento del 31% en la rotación voluntaria durante el siguiente año¹.

¹ [Layoffs That Don't Break Your Company](#): Harvard Business Review



79% de los empleados a los que se les ofrece formación gratuita les gusta su trabajo comparado

2 ¿QUÉ ES LO QUE REALMENTE QUIEREN TUS COLABORES?

Aunque la compensación será una consideración clave para aquellos que abandonan la organización. Simplemente no es suficiente proporcionar a los empleados que salen, únicamente un paquete financiero y enviarlos a su nuevo camino.

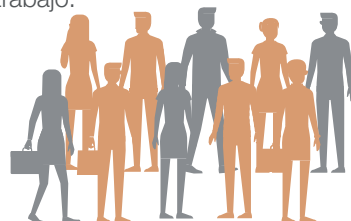
Nuestra investigación nos dice que el coaching individual proporciona el mayor beneficio a los candidatos que se someten a programas de transición, ofreciendo una oportunidad confidencial e imparcial para que las personas exploren sus opciones con un coach profesional calificado.

Con el reconocimiento de que el mundo del trabajo ha experimentado un cambio significativo, el enfoque de muchas discusiones sobre el outplacement estará en la mejora o capacitación: ayudar a las personas a identificar oportunidades potenciales fuera de su sector o experiencia, resaltar áreas para el desarrollo y apoyarlas a través de la capacitación. que ayudará a adquirir nuevas habilidades y a impulsar la empleabilidad. Aún más alentador es que los trabajadores quieran esta formación. Según la investigación de ManpowerGroup, al 79% de los empleados a los que se les ofrece formación gratuita les gusta su trabajo frente a solo el 61% a los que no se les ofrece formación².

En el pico de la crisis financiera, la reestructuración vio a miles de empleados de servicios financieros perder sus puestos de trabajo, en algunos casos tan repentinamente que se quedaron sin apoyo adicional de habilidades y sin perspectivas laborales. En consecuencia, la reputación del sector de servicios financieros se vio seriamente afectada y los bancos se quedaron con una fuerza laboral en la que la moral, la productividad y la lealtad estaban en su punto más bajo.

Además de las habilidades de tu colaborador, considera cómo los puedes apoyar en su bienestar mental y emocional. Los programas de outplacement también pueden abarcar capacitación en resiliencia y gestión del cambio, proporcionando técnicas para lidiar con el estrés y la incertidumbre que conlleva perder un trabajo.

CON EL 61%
que no se les ofrece
capacitación



3 ¿TE COMUNICAS DE FORMA CLARA Y TRANSPARENTE?

La comunicación es clave para cualquier cambio, especialmente cuando se trata de una reestructuración. Cómo reestructuras tu organización y la manera en que la preparas para el crecimiento se ven directamente afectadas por la forma en que tratas a los empleados que se van. Los comentarios de candidatos resaltan que la mala comunicación tiene un impacto negativo en la moral durante tiempos de cambio, lo que a menudo marca la diferencia entre una iniciativa exitosa y una que fracasa.

Brindar claridad desde el principio es de vital importancia para ayudar a las personas a comprender cómo se verán afectadas y qué pueden significar los cambios para ellas, así como para evitar mensajes confusos que viajen a través de la empresa. Aunque puede ser tentador evitar la transmisión de mensajes difíciles, responder preguntas como '¿Qué significa esto para mí?', '¿Cuáles son mis próximos pasos?' Y '¿Dónde puedo obtener más información?' Garantizará que los empleados no se sientan pasados por alto o ignorados durante los momentos difíciles. Cuando se ha invertido en un paquete de outplacement, también es esencial comunicar los beneficios del outplacement a las personas y los gerentes de línea, que pueden estar gestionando las referencias.

La comunicación debe entregarse de manera consistente en toda la organización; a menudo escuchamos que los mensajes se bloquean o diluyen a medida que se filtran a través de los canales de liderazgo, lo que genera desconfianza o falta de compromiso. También es importante recordar que la comunicación no debe ser solo un área de enfoque durante un cambio específico: una estrategia de comunicación interna continua debe funcionar siempre, asegurando que los empleados se sientan valorados e informados sobre todos los aspectos del negocio, con la capacidad de conectar su rol individual con el éxito (o el fracaso) empresarial.



² Closing the Skills Gap: Know What Workers Want: ManpowerGroup

4 ¿QUÉ PASA CON LOS QUE SE QUEDAN?



Las organizaciones a menudo se enfocan en aquellos que salen del negocio, pero hacen poca inversión en aquellos que se quedan a pesar de las dificultades y mayores expectativas que se pueden depositar en estos individuos para mantener el negocio como de costumbre con una fuerza laboral reducida.

Desarrollar una estrategia de participación que cubra a todos los grupos, especialmente a aquellos con los que contamos para seguir adelante con la organización, es clave. Esto podría tomar la forma de trabajo en equipo, mejora de habilidades o simplemente una comunicación regular desde la cabeza de la organización. Es fundamental que las personas comprendan el papel que desempeñan y el valor que aportan para ayudar a dar forma y dirigir la nueva estructura.

Podría decirse que el factor más crítico en el éxito de cualquier cambio organizacional es cómo se dirige a las personas. Dado esto, un liderazgo eficaz es vital para garantizar que se transmita un mensaje claro y coherente en toda la empresa.

A menudo se espera que los líderes posean naturalmente las habilidades para hacer frente a los tiempos difíciles e inciertos. Los colaboradores buscan a sus líderes en busca de orientación y apoyo, pero a menudo ellos también luchan con la situación que se les presenta. Considera brindar capacitación para ayudar a los líderes y gerentes a comunicar mensajes de manera efectiva y consistente, permitiendo que los empleados que aún siguen en la compañía avancen sintiéndose respetados y valorados.

5 FINALMENTE, CONSIDERA LO QUE ESTÁS BUSCANDO DE UN PROVEEDOR DE OUTPLACEMENT

Elegir el proveedor adecuado nunca ha sido más crítico. Con las personas que ingresan a un mercado laboral que ha cambiado de la noche a la mañana, ahora más que nunca necesita un proveedor que brinde flexibilidad, opciones y resultados, brindando a las personas las habilidades y los recursos para tomar decisiones críticas sobre su futuro. **LOS ELEMENTOS A CONSIDERAR INCLUYEN:**



ENTREGA FLEXIBLE – debes asegurarte de que el acceso al soporte sea lo más fácil posible para los empleados que salen. ¿Tu proveedor ofrece opciones virtuales y grupales? Con la entrega virtual, esencial hoy en día, en las circunstancias actuales, observa la estructura de cómo se entregan los programas: ¿el contenido está dividido en sesiones pequeñas o se espera que los candidatos pasen horas asistiendo a talleres virtuales? ¿La tecnología utilizada es confiable y cumple con GDPR? ¿Pueden los participantes elegir entre una serie de temas que se adapten a sus objetivos profesionales?

EXPERIENCIA EN EL MERCADO – con las altas tasas de desempleo, debes estar seguro de que tu proveedor de outplacement tiene el conocimiento y las conexiones en el mercado laboral para ayudar a sus asesorados a conseguir un nuevo puesto lo antes posible. ¿El apoyo incluye una evaluación individual para comprender las habilidades actuales y luego crear un plan para ayudarlos a desarrollar las habilidades que necesitan para cerrar la brecha para los trabajos de hoy y mañana? Considera si el apoyo incluye un enfoque en habilidades transferibles e identificación de sectores alternativos o roles laborales.



COACHES COMPROMETIDOS – busca profesionales expertos que estén disponibles para la transición de los empleados cuando los necesiten, ayudándolos a aterrizar más rápido y con más confianza. ¿Cómo adapta tu proveedor el apoyo para adaptarse a los desafíos individuales? Comprende cómo se ve el viaje del participante y si estarías feliz de realizarlo tú mismo. Si se entrega virtualmente, ¿tus empleados también tendrían acceso a coaches vía telefónica o a soporte los fines de semana?

ESCALABILIDAD – es imposible saber cómo tus requisitos de apoyo en outplacement pueden variar en los próximos meses, por lo que es clave elegir un proveedor que ofrezca la opción de escalar hacia arriba o hacia abajo con poca antelación. Si tu organización es internacional, ¿se puede brindar soporte de manera consistente a todos los empleados, independientemente de su ubicación geográfica?



AYUDANDO A LAS ORGANIZACIONES E INDIVIDUOS A PROSPERAR DURANTE LAS TRANSICIONES

Permite a las personas reubicarse hasta 2 veces más rápido con el outplacement de Right Management

Los servicios de outplacement de Right Management permite que las personas que se van obtengan mejores roles, más rápido, para minimizar la interrupción de las transiciones de la fuerza laboral, al mismo tiempo que apoyan a los empleados restantes con apoyo para el desarrollo profesional en forma de capacitación y mejora de habilidades. Este enfoque integral tiene como objetivo mantener la marca empleadora y garantizar la continuidad del negocio al involucrar y retener de manera proactiva el talento crítico.

¿Por qué Right Management?


- **VELOCIDAD DE TRANSICIÓN** – Reubicamos personas hasta dos veces más rápido y en mejores roles.
- **FLEXIBILIDAD** – Entrega flexible a través de programas diseñados para satisfacer las necesidades individuales y de la organización
- **ALCANCE GLOBAL** – Apoyo constante al programa de outplacement a nivel global
- **EXPERIENCIA** – Nuestra red de 2500 coaches dedicados facilita la transición y mejora la satisfacción de los empleados



81%
de los asesorados de Right Management tienen una percepción positiva de su antiguo



95%
de nivel de satisfacción



3 DE 5
solicitantes de empleo reciben una compensación igual o superior a los puestos anteriores

Nuestros coaches marcan la diferencia

El 87% de los compradores de servicios de outplacement clasifican el coaching individual personalizado como el servicio más importante que se ofrece para la transición de la fuerza laboral.

Fuente: Why Organizations Rely on Outplacement

“Su personal fue excelente, complementando un fuerte toque humano y profesionalismo. Fue una gran ayuda que me apoyó durante un período desafiante y lo convirtió en un período de crecimiento”.

“Mi coach fue de gran ayuda y con mucho conocimiento. Ella me ayudó con mi currículum, no solo con el contenido, sino también con el formato, y me dio excelentes y útiles sugerencias”.

“Mi coach se comunica maravillosamente. Él conoce su negocio. Tenía preguntas sobre la jubilación en lugar de conseguir un trabajo, y me ayudó a darme cuenta de cuál será mi camino hacia la jubilación, utilizando mi mejor experiencia y mejores habilidades”.



Talent Solutions Perú



Talent Solutions Perú



@talent_solutions_peru