Recolocación: el desafío para las empresas



Análisis. Encuesta de LHH DBM Perú realizada a más de 430 empresas revela que se requiere apostar más por impulsar programas de outplacement.

LORELY REQUEJO VEGA

Más allá de asegurar el cumplimiento de los pasos y etapas que implica un proceso de desvinculación laboral, la línea transversal que está presente en el mismo considera dos criterios: la búsqueda del respeto y la humanidad en la comunicación.

Al respecto, una encuesta aplicada por LHH DBM Perú a 432 empresas muestra que la persecución de ese objetivo es constante, en vista de que un 64% de los entrevistados manifestó que se busca asegurar que los procesos de desvinculación incluyan ambos aspectos.

"Ello implica que el proceso sea planificado de manera muy cuidadosa, desde el momento en el cual se toma la decisión de que debe salir una persona, o muchas", manifiesta a **Día1** Jimena Mendoza, gerente general de la consultora.

En línea con ello, la misma encuesta revela que solo un 40% de entrevistados considera que las compañías siempre tienen los pasos y etapas del proceso de desvinculación bien definidos [ver tabla 1].

"[Se debe] definir cuál va a ser el equipo que va a estar detrás de este proceso, qué modelo de salida se va a manejar, quiénes van a comunicar las salidas y qué tipo de beneficios se van a incorporar", precisa Mendoza.

Un dato a resaltar en lo anteriormente expuesto es que solo el 38% de los encuestados afirmó saber que siempre se entrena a quienes comunican la desvinculación.

CUIDANDO EL TALENTO

Parte de la gestión del talento humano en una empresa hace referencia a la retención del mismo. Ello implica, a criterio de Mendoza, que se brinden mensajes positivos no solo para aquellos que se desvinculan, sino también para quienes continuarán formando parte de la empresa.

"Tenemos que asegurar que las salidas sean tan bien manejadas que no afecten a las personas que se quedan la organización. [Es fundamental] que tengan claro que las personas que salieron, lo hicieron de la mejor manera", subraya.

"[Ello] va a evitar que las personas pierdan el compromiso con la organización", sustenta.

Así como ello, trabajar en la reinserción laboral también es un punto favor. A junio de este año, la consultora dio a conocer que los procesos de 'outplacement' continuaban en ascenso.

Sobre este punto, el reciente documento refleja que el 48% de entrevistados [ver tabla 2] afirmó que nunca se ofrecen dichos programas como parte de los beneficios de salida.

"Normalmente, estos programas se realizan a nivel gerencial porque se tiene la creencia de que lo necesitan más los [puestos de] niveles altos. Pero la realidad es que un programa de transición laboral lo necesitan todos los niveles de la organización", expresa Mendoza.

UNA ALTERNATIVA

Sin dejar de lado la importancia de trabajar en estos aspectos, y considerando el costo que puede implicar desarrollar los mismos, Silvia García, directora de la Carrera de Administración y Recursos Humanos de la Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas (UPC), considera que la empresa debe estar presente en todo la trayectoria del colaborador durante su permanencia en la empresa.

"[Es importante] trabajar la empleabilidad. Eso significa apoyar el crecimiento del trabajador durante su estadía en la organización", destaca.

En términos más precisos, fomentar la empleabilidad implica desarrollar capacitaciones técnicas y en desarrollo de competencias personales.

"[Lo logramos] por ejemplo, haciendo que ellos puedan ser mentores de otros colaboradores y puedan compartir sus conocimientos", expone. "Cuando llega el momento de la desvinculación, el trabajador ya está preparado", agrega.

Sobre ello coincidió César Puntriano, profesor de la maestría en Finanzas y Derecho Corporativo de Esan. El especialista comentó que, mientras la persona continúa laborando internamente, la empresa podría ayudar a fortalecer sus capacidades en relación a la demanda del mercado.

"Se ayuda al trabajador a reconvertirse, a reinvertarse", subraya.

Como ha sucedido durante la pandemia, la apuesta también viene por el lado del emprendimiento. "No solo se debe pensar que la reinserción debe ser a un puesto dependiente, porque la empresa podría fomentar el autoempleo", resalta.

88%
De ejecutivos consiguió un mejor puesto

O igual al que tenía antes, de acuerdo con un reporte emitido por LHH DBM Perú del 1 de enero al 29 de mayo de este 2021.

Resultados de la encuesta de outplacement

En tu empresa, ¿tienen los pasos y etapas del proceso de off-boarding (de salida) bien definidos

	GGs/CEOs	VP/Director/ Gerentes de área	VP/Director/ Gerente RRHH	TOTAL
Sí, siempre lo hacen	39%	37%	60%	40%
Creo que a veces	31%	33%	33%	33%
Rara vez lo hacen	16%	13%	5%	13%
Nunca lo hacen	10%	12%	2%	10%
No sé	3%	5%	0%	4%

En tu empresa, ¿ofrecen programas de outplacement, transición de carrera o programas de apoyo como parte de sus beneficios de salida?

	GGs/CEOs	VP/Director/ Gerentes de área	VP/Director/ Gerente RRHH	TOTAL
Sí, siempre lo hacen	5%	6%	16%	7%
Creo que a veces	24%	19%	31%	22%
Rara vez lo hacen	17%	17%	22%	18%
Nunca lo hacen	50%	50%	31%	48%
No sé	3%	7%	0%	5%

FUENTE: LHH