



## SEIS CLAVES PARA UNA RECOLOCACIÓN LABORAL EN POCO TIEMPO

“Outplacement o recolocación laboral” Es un conjunto de técnicas para ayudar a profesionales a afrontar de manera positiva la transición laboral cuando por una reestructuración o fusión de la empresa donde laboraban o porque buscan mejores oportunidades de desarrollo, han dejado su puesto de trabajo.

La recolocación laboral es un concepto fundamental para una compañía, porque potencia la Responsabilidad Social Corporativa y cuida del talento durante todo el ciclo de vida profesional de un trabajador.

Con este objetivo, muchas organizaciones cuentan con programas de recolocación o de outplacement para gestionar la desvinculación de sus empleados, ayudándoles de forma efectiva a dar el salto hacia una nueva etapa profesional, a mejorar su empleabilidad y a recolocarse en el mercado laboral lo antes posible.

Un proceso de recolocación comprende una fase de preparación y recogida de información para conocer y evaluar al candidato. Una vez hecha la valoración y definidas las competencias y expectativas laborales, se realiza un plan de acción de búsqueda de empleo para la persona, el cual incluye formación, presentación de oportunidades y asesoramiento personalizado.

Programa diseñado para guiar al ejecutivo o persona independiente, a través de una metodología mundialmente reconocida, para obtener su pronta Reinserción Laboral.

- >> *Levantamiento de competencias y logros clave.*
- >> *Evaluación de Condiciones de Inicio: Test Psicolaboral y Test de Empleabilidad.*
- >> *Construcción de hoja de vida vendedora y de Alto Impacto.*
- >> *Elaboración de carta de presentación personalizada.*
- >> *Identificación y desarrollo de su Propuesta de Valor Profesional.*
- >> *Desarrollo en conjunto con su Consultor de Perfil LinkedIn.*
- >> *Percepción de antiguos empleadores: Referencias laborales.*
- >> *Entrenamiento para entrevista: trayectoria, logros y competencias.*
- >> *Entrenamiento para entrevista: Lenguaje Verbal y No Verbal.*
- >> *Entrenamiento para entrevista: Negociación del sueldo.*
- >> *Desarrollo de Marketing personal.*
- >> *Plan estratégico personal basado en su nivel de empleabilidad, competencias, habilidades y carrera.*
- >> *Plan de visibilidad laboral a través de la segmentación de las industrias, empresas target y sus contactos objetivo en cada empresa.*
- >> *Búsqueda de oportunidades: trabajo del Asociado con la Guía de su Consultor.*
- >> *Desarrollo de Redes de Contacto: Evaluación, control y seguimiento.*
- >> *Seguimiento del avance del proceso de recolocación.*

**“Volver a reinsertarse laboralmente, para algunas personas puede ser más complicado que para otras, pudiendo ser un periodo de búsqueda extenso, ante esto, lo ideal es plantearse una rutina durante esta temporada”**

## ¿CÓMO ENFRENTAR ESTE PROCESO?

1. *La recolocación requiere una estrategia bien establecida.* Tal como en el trabajo, es fundamental pensar en algunos aspectos antes de enviar los currículums de forma indiscriminada. Haga una lista de las empresas en las que le gustaría trabajar, así como cuáles headhunters debe contactar. Además, mantener vínculos o relacionarse por primera vez con profesionales de recursos humanos es fundamental.

2. *Mantener activa la red de contactos.* Al igual como si se estuviera contratado, relacionarse con su red de contactos es una de las principales estrategias en el mercado laboral. Más allá de una potencial recolocación, puede ser muy útil si se requiere tener alguna orientación en proyectos y otras necesidades.

3. *Mantenerse en el radar del mercado y headhunters.* Si está pensando en alcanzar nuevos desafíos profesionales, es importante que sus contactos sepan que está abierto a nuevas oportunidades. Dejar las puertas abiertas es esencial.

4. *Trabajar en su marca personal.* Participe en eventos y foros que tengan relación con su perfil profesional. Además de mostrar interés, puede ser una excelente oportunidad para hacer networking. Pero atención: es importante ser selectivo.

5. *Actualización profesional.* Estar atento a las novedades de su mercado es uno de los primeros requisitos básicos en cualquier área. En este aspecto, los cursos cortos ayudan a ampliar conocimientos y a aumentar la creación de redes. Con la tecnología a favor de todos, hay excelentes cursos en línea que ayudan en este sentido y una buena oferta de universidades con mucho prestigio.

6. *Mantén tu horario y ejercítate.* Para lograr una recolocación exitosa tenemos que trabajar bajo la rutina a la que nos veníamos apegando. La búsqueda de empleo demanda tiempo y concentración así que nos conviene no cortar con este hábito además hacer ejercicio elimina toxinas del cuerpo y mantenerte más activo, evitará que surjan pensamientos negativos ante la búsqueda de trabajo.

## ¿QUÉ ES LA DESVINCULACIÓN LABORAL?

La desvinculación laboral es uno de los principales factores de riesgo a los que puede enfrentarse cualquier organización. Supone un momento complejo para la empresa y el profesional, que además puede enrarecer el ambiente laboral, generar inestabilidad, afectar a la productividad y, sobre todo, amenazar a la reputación de la marca.

Para minimizar el impacto negativo de estas decisiones, cada vez son más las compañías que ponen a disposición de sus trabajadores los programas de transición de carreras u outplacement ofrecidos a través de una empresa de recolocación externa. Se trata de una iniciativa con un objetivo claro: cuidar al máximo el talento de la empresa, preocuparse por su ciclo de vida profesional y ofrecerle nuevas oportunidades cuando llega el momento de la desvinculación.

Esta medida logra transformar un contexto de cambio e incertidumbre en un espacio de reflexión y toma de decisiones que permitan al talento conducir las riendas de su carrera profesional. Se abre una ventana de posibilidades de desarrollo profesional y también personal para quien consigue ver en el cambio una oportunidad.

La clave de esta inversión está en ofrecer al trabajador el programa de recolocación adecuado para su perfil, que le permita vivir el nuevo contexto con pleno optimismo. Contar con apoyo profesional y coaching en un momento de transición le llevará a disfrutar de un progreso profesional que le permitirá tener nuevas perspectivas y mejorar habilidades para afrontar con garantías los próximos retos laborales.

De esta manera, la última sensación que se llevará el trabajador de su vínculo con la empresa será notablemente más positiva, lo que influirá con determinación en la mejora de la imagen de marca.

## **¿POR QUÉ CUIDAR EL TALENTO QUE ABANDONA TU EMPRESA?**

La desvinculación laboral es uno de los principales factores de riesgo a los que puede enfrentarse cualquier organización. Supone un momento complejo para la empresa y el profesional, que además puede enrarecer el ambiente laboral, generar inestabilidad, afectar a la productividad y, sobre todo, amenazar a la reputación de la marca.

Para minimizar el impacto negativo de estas decisiones, cada vez son más las compañías que ponen a disposición de sus trabajadores los programas de transición de carreras u outplacement ofrecidos a través de una empresa de recolocación externa. Se trata de una iniciativa con un objetivo claro: cuidar al máximo el talento de la empresa, preocuparse por su ciclo de vida profesional y ofrecerle nuevas oportunidades cuando llega el momento de la desvinculación.

Esta medida logra transformar un contexto de cambio e incertidumbre en un espacio de reflexión y toma de decisiones que permitan al talento conducir las riendas de su carrera profesional. Se abre una ventana de posibilidades de desarrollo profesional y también personal para quien consigue ver en el cambio una oportunidad.

La clave de esta inversión está en ofrecer al trabajador el programa de recolocación adecuado para su perfil, que le permita vivir el nuevo contexto con pleno optimismo. Contar con apoyo profesional y coaching en un momento de transición le llevará a disfrutar de un progreso profesional que le permitirá tener nuevas perspectivas y mejorar habilidades para afrontar con garantías los próximos retos laborales. De esta manera, la última sensación que se llevará el trabajador de su vínculo con la empresa será notablemente más positiva, lo que influirá con determinación en la mejora de la imagen de marca.

## **CÓMO COLOCAR LOS PROGRAMAS EN TUS POLÍTICAS DE RECURSOS HUMANOS**

Las empresas pueden ofrecer programas de transición de carreras adaptados y personalizados en función de los intereses y particularidades de cada persona con el fin de guiarla hacia las decisiones más adecuadas.

- *Plantéalo como parte de la política de RRHH:* la manera en que le expliques la realidad a cada persona determina cómo se enfrentará a ella. Ante este tipo de situaciones debes establecer un procedimiento estándar a la hora de comunicar la desvinculación para minimizar los perjuicios que genera este proceso y que el afectado lo viva de la mejor forma posible. Encuentra el proveedor perfecto: contar con la ayuda de un partner especializado es una de las soluciones óptimas que llevan a cabo las organizaciones. Esto significa poner el proceso en manos de profesionales especialistas y ofrecer las soluciones que necesita la empresa, atendiendo a diversos factores como el sector o la dispersión geográfica.

- *Da importancia a la comunicación:* debes definir siempre quiénes son las personas encargadas de informar del despido. Para ello, es importante que estén especializadas en manejar este tipo de situaciones, capacitadas para gestionar emociones y tengan bien definidos los mensajes que se van a transmitir. Trata de generar un clima de positividad en esta conversación, intentando hablar del futuro y orientando al trabajador a aprovechar la oportunidad de seguir progresando en su carrera profesional.

- *Seguimiento posterior:* una vez implementado el programa, es interesante que hagas seguimiento de la situación laboral del trabajador para asegurarte de que ha conseguido una reubicación en el mercado laboral, para garantizar que se cumplen con los compromisos y conseguir el efecto de generar un impacto positivo.

## **BENEFICIOS PARA LA ORGANIZACIÓN DE UN PROGRAMA DE RECOLOCACIÓN Y VENTAJAS PARA EL EMPLEADOR:**

En el momento de ofrecer estos programas de recolocación, el empleado debe conocer los beneficios que disfrutará, de manera que pueda valorar que estás ofreciendo algo positivo para su futuro.

Las empresas tienen claro que gran parte de su activo son sus profesionales y, por ello, ponen especial énfasis en construir una fuerte marca empleadora. Para lograrlo, los programas de transición de carreras se convierten en una herramienta perfecta para conseguir un doble beneficio, tanto para la empresa como para los profesionales:

## BENEFICIOS PARA LA EMPRESA:

### - Aumenta el compromiso de los

**empleados:** Positivizar la imagen de la gestión de Recursos Humanos permite potenciar la implicación y fidelización del talento de la compañía, mejorar la calidad de las tareas y aumentar la productividad. Invertir en responsabilidad social ayudará a asociar a la compañía por su gestión empresarial ética y a transmitir sus valores corporativos, así como generar impactos positivos en el entorno.

### -Ahorro en costes: el

compromiso generado minimiza el riesgo de fuga de trabajadores y reduce el riesgo de judicializar el acuerdo de salida. Genera compromiso que minimiza el riesgo de fuga de clientes y de equipo. Protege la marca y a sus clientes: el trabajador que se siente bien tratado será un embajador y no un detractor de la empresa. En el día de mañana puede ser un cliente.

## BENEFICIOS PARA LA EMPRESA:

**Apoyo emocional:** ayuda al profesional a superar este proceso de cambio para definir un nuevo proyecto y conseguir su recolocación laboral.

**Empoderamiento de la persona:** facilita la identificación de sus puntos fuertes, ayuda a construir su marca personal y a definir su estrategia de búsqueda.

**Reduce el periodo de inactividad del profesional:** permite enfocarse en el mercado laboral con las herramientas adecuadas, ampliando la red de contactos para conseguir los objetivos.