

## **El outplacement: Servicios y coste** por Antonio Valls

Las empresas de *outplacement* llevan a la práctica su cometido a través de la prestación de una serie de servicios cuyo detalle pormenorizado figura en el cuadro anexo. Estos abarcan seis estadios:

1. Mediación en situaciones de despido.
2. Evaluación de capacidades y talentos del empleado.
3. Ayuda en la fijación de objetivos profesionales.
4. Ayuda en la elaboración de un plan de búsqueda de una nueva situación laboral.
5. Formación en técnicas de búsqueda específicas.
6. Apoyo moral y logística.

Ciertas consultoras están incluso capacitadas para ayudar al empleado a establecerse por su cuenta, ya sea como empresario, vendedor o consultor. Algunos de los servicios que aquí se mencionan tienen más sentido para ejecutivos, que para mandos intermedios o niveles inferiores.

### **OUTPLACEMENT: SERVICIOS QUE PROPORCIONA AL EMPLEADO**

- \* Evaluación psicológica del empleado.
- \* Tratamiento de problemas psicológicos menores.
- \* Asesoría en la elaboración de un "curriculum vitae".
- \* Asesoría en diseño de la trayectoria profesional.
- \* Formación en técnicas de entrevista (simulación y grabación en vídeo y cassette).
- \* Formación en realización de presentaciones personales.
- \* Asesoría en la preparación de una campaña de promoción personal dirigida a:
  - Anuncios seleccionados de oferta de empleo.
  - Headhunters, empresas de selección.
  - Contactos personales.
  - Empresas pre-seleccionadas.
- \* Lugar físico de trabajo, que puede incluir:
  - Despacho individual, teléfono y fax.
  - Secretaría.
  - Consultoría indefinida.
  - Acceso a información de empresas como:
    1. Bibliografía y revistas especializadas.
    2. Anuarios generales y sectoriales.
    3. Memorias de las empresas.
    4. Estudios sectoriales.
    5. Colegios profesionales.
    6. Cámaras de Comercio y Asociaciones.

Asimismo, la gestión de un programa de *outplacement* no se desarrollará igual según vaya dirigido a un grupo de empleados (procedentes por ejemplo de un departamento que se ha eliminado), o a un directivo específico a ser recolocado a título individual. En el caso de asistencia a grupos, algunas etapas de formación y adiestramiento pueden ser desarrolladas colectivamente en sesiones de uno o más días.

***Un aspecto importante del outplacement y que no puede quedar confuso, es que constituye una ayuda para buscar trabajo, pero la búsqueda de trabajo la lleva a cabo el propio empleado.***

En un símil futbolístico la consultora de *outplacement* hace de entrenador, pero el que tiene que meter los "goles" es el empleado. No obstante, llegado el momento, el empleado puede hasta recibir asesoramiento en la negociación del contrato de trabajo con su nueva empresa si así lo desea.

El coste de un servicio de *outplacement* es un importe situado alrededor del 15% del último salario anual bruto del empleado, si bien pueden pactarse precios a medida según los servicios incluidos o el tamaño y características de un grupo. Este coste se cancela por adelantado, y suele cubrir un período específico de asesoramiento. Lo habitual es que las empresas que prescindan de uno o más empleados, contraten a su cargo el servicio *outplacement* para dicho empleados. El importe correspondiente se liquida como un suplemento de la indemnización de despido negociada. Sin embargo algunas empresas de *outplacement* admiten clientes privados a título individual, que están en paro o quieren cambiar de ocupación o empleo. En estas ocasiones el coste del servicio puede ser más ajustado.

En un próximo artículo concluiremos con un examen global de las ventajas y desventajas del *outplacement*, y de los criterios de selección a tener en cuenta para la contratación de una empresa consultora.