

Outplacement: Origen y finalidad por Antonio Valls

En su acepción básica, *outplacement* significa colocar fuera. Aplicada a los RR.HH. corporativos, la función del *outplacement* es precisamente ayudar al personal de la empresa, a colocarse fuera de la organización.

Hay discrepancias sobre quiénes fueron los pioneros del *outplacement*, que en todo caso nació -cómo no- en Estados Unidos. Unos dicen que fue en Nueva York, en 1969, cuando una empresa de consultoría llamada "Think", decidió ayudar a recolocar a unos directivos que fueron despedidos de una compañía. Otros opinan que la primera operación importante de *outplacement* la llevó a cabo un *headhunter* (literalmente "cazador de cabezas"), que recolocó a los 1.400 empleados científicos y técnicos, que le sobraban a la NASA en los años 70.

En todo caso, el *outplacement* surgió para dar respuesta a las necesidades de las empresas americanas, cuando a partir de 1975 abordaron amplios programas de reestructuración para poder ser competitivas. Las drásticas reducciones de plantilla que los mismos comportaban, eran susceptibles de abrir brechas profundas en la credibilidad de la compañía que las llevaba a cabo, y en las vidas personales y profesionales de los empleados afectados.

Las empresas no pueden hoy por hoy permitirse el lujo de mantener relaciones antagónicas con su entorno social. Para conseguir y mantener el liderazgo precisan de todas las fuerzas externas que les sea posible alistar a su favor. Estas relaciones pueden afectar aspectos financieros, estratégicos, ecológicos, energéticos, urbanísticos de comunicación, tributarios, de RR.HH. (y un largo etcétera), que en un momento dado pueden ser claves para el futuro de la compañía.

No es la mejor credencial corporativa ser pragmático en exceso ante una decisión de enganche o de desenganche de personal, relativa a un individuo o a un grupo. Frente a una situación de despido, el empleado que se queda en la empresa asume que será tratado del mismo modo que el que hoy se va... y lo mismo reza para el personal externo -a lo mejor de altas cualificaciones-, que un día la compañía precise.

En suma:

el ambiente laboral y la futura selección y contratación de personal competente están también en juego.

Ante estos riesgos, el *outplacement* permite "humanizar" las actuaciones de despido de la empresa, ayudando a preservar su imagen de institución socialmente responsable. En efecto, la fricción empresa-empleado disminuye cuando se ofrece al personal saliente el libre acceso a una metodología rigurosa y probada para rehacer su vida profesional, que le aporta orientación y apoyo en su recolocación en el mundo del trabajo.

Qué hacen las empresas de *outplacement*

En síntesis, **las empresas de *outplacement* proporcionan al empleado recién despedido, lo que más necesita en este momento:**

- * **Apoyo psicológico y emocional;**
- * **Orientación profesional**

Cosas, ambas, que normalmente no le puede proporcionar de manera directa su último empleador, y menos en esta ocasión.

En algunos casos, las empresas de *outplacement* incluso asesoran a sus compañías clientes, con respecto a la manera de llevar a cabo el despido. Al constituirse en un tercer ente neutral y desinteresado, la empresa de *outplacement* facilita el diálogo y negociación de los términos de finiquito del contrato laboral, que concluye así con más fluidez. Esto es más necesario cuando el despido comprende a un numeroso grupo de empleados.

Se ha dicho que "el trabajo de buscar trabajo" es el más duro que existe, porque es desalentador, degradante, deprimente y descorazonador (Phoebe Taylor, 1980). Y, sin embargo, el empleado recién despedido tiene que abordarlo en un momento en que su autoestima y motivación están en crisis. Además, la mayoría de empleados nunca han recibido ni la más mínima instrucción sobre cómo desenvolverse en el mercado del trabajo para combatir el paro. Un poco por no querer afrontar las cosas como son, y otro poco por el residuo que queda de la extinta cultura del empleo vitalicio, la preocupación por adquirir preparación sobre "el trabajo de buscar trabajo", es muy escasa todavía. Ya se ve pues que el papel de una empresa de *outplacement* puede ser muy oportuno. Para que pueda apreciarse todo su potencial, profundizaremos en los servicios que ofrece, en el próximo artículo.