

El *Outplacement*: ventajas y desventajas por Antonio Valls

En la medida en que el *outplacement* cumple su cometido, todo son ventajas. La empresa cliente de la consultora conserva la imagen de "preocupada por el impacto social de sus actuaciones", y los empleados despedidos recuperan felizmente un lugar en el mundo laboral.

Si el servicio *outplacement* se lleva a cabo con profesionalidad, no hay duda de que puede resolver muy bien el problema de reubicación laboral de casos críticos, como por ejemplo el de empleados con poca iniciativa, o con muchos años trabajando en la misma empresa –y por ello poco familiarizados con los avatares de la lucha por un puesto de trabajo-. Además, y esto es válido para toda clase de empleados, probablemente podrán considerar un mayor número de oportunidades de trabajo con ayuda, que en solitario.

Pero el *outplacement* no está exento de desventajas, y la principal de todas ellas es que la calidad del servicio es directamente proporcional a la categoría profesional y humana del consultor o consultores que lo prestan. Si el consultor es poco competente, el trabajo será mediocre, y producirá insatisfacciones. En *outplacement* hay el grave peligro de generar expectativas exageradas de pronta recolocación, que si se ven frustradas provocan descontento. Y lo cierto es que con ex-empleados difíciles o de edad un poco avanzada, puede resultar optimista la expectativa más conservadora.

La selección del consultor

En EEUU el *outplacement* tuvo una rapidísima aceptación, y hace ya unos diez años el 80% de las 500 mayores empresas del país utilizaban los servicios de una consultora cada vez que tenían que reducir plantilla, para ayudar a reubicar en otras organizaciones al personal despedido. Hay que tener en cuenta sin embargo, que en la década de los 80 estas empresas eliminaron unos tres millones de puestos de trabajo.

En España, el *outplacement* fue cobrando fuerza a partir de 1986 (impulsado por convulsiones laborales de diverso origen) hasta llegar a una situación de cierta sobreoferta. Más tarde algunas empresas de *outplacement* han abandonado el mercado, pero el elevado índice de desempleo propicia la aparición de

Los puntos más importantes a verificar antes de firmar un contrato de consultoría de *outplacement* son los siguientes:

1. Formación y profesionalidad del/los consultor/es.
2. Realismo con que ve el mercado de trabajo.
3. Lista de clientes.
4. Opinión de personas que han sido asesoradas.
5. Cláusulas de recuperación en caso de insatisfacción.
6. Horas consultor efectivamente contratadas.

consultoras de recolocación, algunas de dudosa efectividad.

Juzgar la bondad de una consultoría de *outplacement* no es sin embargo fácil. La mayoría de ellas prometen muchas cosas, pero es complicado saber a ciencia cierta cuantas veces la cumplen.

Hay empresas multinacionales instaladas en España, que utilizan filiales de consultoras de

outplacement que ya conocen de sus países de origen. Pero el problema subsiste: ¿recibiremos un buen servicio local? A modo de guía práctica, acompañamos un cuadro en el que se listan seis puntos de análisis casi obligado, para evaluar la conveniencia de trabajar o no con una determinada empresa de *outplacement*. Es una tabla orientativa; son puntos de partida, más que un punto final. Para algunos de ellos encontraremos respuestas rápidas y objetivas. Otros tendrán respuestas más ambiguas. Tal es el caso del punto 1, que con todo y ser el más importante, se presta a toda clase de interpretaciones. Una buena formación será quizás la humanística, pero entonces puede haber un ingeniero, que también sea un buen consultor.

En el mundo del *outplacement* podemos encontrar a profesionales de muy diversas procedencias, pero a lo mejor, alguno que, dotado para los temas sociales, y que habiendo pasado el mismo por una situación de despido inesperado, será capaz de implicarse a la perfección con nuestra problemática a resolver. Como conclusión podemos decir que el *outplacement* es una buena idea representada por algunos muy buenos profesionales, pero que en España todavía no ha tenido –quizás- su mejor momento. El problema del *outplacement* no es la idea, sino cómo ésta se lleva a la práctica.