

Un impulso a la recolocación

Arquitectos, ingenieros y consultores se someten a expertos en 'outplacement'

BORJA GUERRERO *Madrid*

Las consultoras especializadas en recolocación de trabajadores -outplacement-, en inglés, han dejado de trabajar en exclusiva en buscar acomodo en el mercado de trabajo a cargos medios y altos de las empresas de las que estos eran despedidos. Cada vez más, los perfiles técnicos que no tienen equipos a su cargo dentro de las compañías -entre ellos ingenieros, consultores, arquitectos y personal de marketing y gestión- se están poniendo en manos de especialistas para reorientar su carrera profesional. No hay que olvidar que en España en 2010 se autorizaron 17.175 ERE, por los que hubo 300.618 despidos.

La consultora Creade Lee Hecht Harrison, perteneciente a Adecco, tiene cuantificado este fenómeno. El porcentaje de técnicos sobre el total de personas que se sometían a los programas de recolocación en 2008 era el 25% en España, mientras que en 2010 fue ya del 45%. "El outplacement ha dejado de ser elitista", asegura Nekane Rodríguez, directora general de Creade, y ha pasado a ser habitual en las empresas que despiden como un servicio para facilitar un empleo a los trabajadores afectados.

En países como Alemania, Francia o EE UU es obligatorio que las empresas que despiden contraten el outplacement para los empleados excedentes. Esta vía se está convirtiendo en una alter-

nativa y también complemento a los canales tradicionales de búsqueda, como son las redes sociales profesionales, las webs de empleo y los headhunters. Un programa de outplacement dura entre seis meses y un año, según Creade, que atendió el año pasado a 2.730 personas. El tiempo medio de recolocación está en seis meses.

La consultora Aflora acaba de firmar un acuerdo con Unión Profesional para prestar servicios de outplacement a sus asociados. Su directora, Angeles de la Flor, sostiene que el 95% de los casos el candidato encuentra otro empleo. Durante las sesiones, se trabaja para que los candidatos mejoren su formación y aumenten sus competencias relacionales. "Mu-



Dos despedidos de un banco abandonan la sede. REUTERS

chos candidatos vienen con la falsa creencia de que el mercado no les quiere", comenta De la Flor, que añade que se trata de lograr que resistan a la frustración. En las sesiones se busca también que se habitúen a un entorno de cambio. "Vienen después de llevar tiempo en un mismo entorno, con los mismos compañeros". Y ahora de lo que se trata es de se adapten a que van a tener dos entrevistas de

trabajo en una semana o una semana entera sin participar en procesos de selección.

"El outplacement es un programa de desarrollo personal y profesional que hace que otro te compre", explica gráficamente De la Flor. "Con los arquitectos sucede que no hay trabajo en España de obra nueva, pero sí en otros países. Por lo tanto, hay que sugerirle al candidato que se meta de lleno con los idiomas".

Los colegios se plantean crear su propio departamento

La consultora Aflora ha encontrado interés en el outplacement en prácticamente todos los colegios profesionales que ha visitado. Hasta el punto de que algunos de ellos se están planteando crear un departamento interno propio para ayudar a recolocar a sus asociados.

En otros casos Aflora impartirá talleres específicos en sedes colegiales para orientar laboralmente a los profesionales que lo deseen. La edad media de los candidatos está bajando también.

De la Flor considera que, tal y como está el mercado, las herramientas tradicionales no bastan. Cree que los portales de ofertas sirven "para pulsar el mercado" pero no son suficiente. "Los profesionales tienen que buscar otro tipo de herramientas", añade. "No somos magos, tenemos los pies en el suelo", comenta.