

EL OUTPLACEMENT

**Un negocio que fortalece a las
Instituciones**



Quartz Consultores

Introducción

❖ TENDENCIAS

- ✓ La empresa moderna está en permanente cambio.
- ✓ Cambio en la relación laboral y en el concepto tradicional de trabajador.
- ✓ Gestión de RRHH clave en el proceso laboral del trabajador

OUTPLACEMENT

Desvinculación programada o asistida, para la búsqueda de un nuevo empleo o reorientación a nueva actividad profesional por cuenta propia.

NECESIDAD

OUTPLACEMENT para
profesionales simples,
técnicos y administrativos de
la organización

❖ JUSTIFICACIÓN

En Chile el OUTPLACEMENT es un beneficio al que pueden aspirar solo directivos, ejecutivos y profesionales importantes de las grandes empresas

Servicio

- ❖ **Servicio: Apoyo a personas cesantes de nivel técnico profesional.**
 - **Salas con acceso a Internet**
 - **Apoyo psicológico y Asesoría Legal**
 - **Clases Protocolo y Confección Curriculum**
 - **Ayuda a encontrar un nuevo trabajo**

Mercado

❖ **Clientes Potenciales:**

✓ **Empresas medianas y grandes**

✓ **Instituciones del Gobierno Ej: Fuerzas Armadas**

Mercado

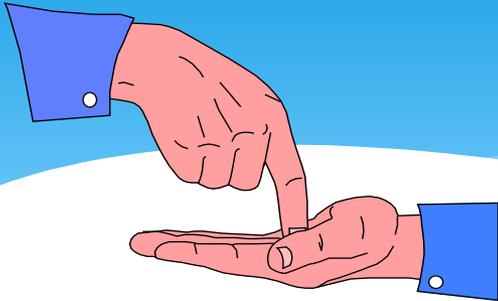
❖ **Desafíos:**

- ✓ **Crear la necesidad de preocuparse de los despidos**
- ✓ **Crear la necesidad en las personas de ser asesoradas durante el período de desocupación**
- ✓ **Posicionarnos en el segmento objetivo escogido**

Objetivos del Outplacement

- Evitar la destrucción de know-how, experiencia y capital de la empresa.
- Fomentar el diálogo entre agentes internos y externos.
- Favorecer soluciones de alidad a problemas sociales.
- Reducir los costes de la reestructuración.
- Evitar daños a los intereses de la empresa a largo plazo.

Planteamientos básicos del Outplacement



- ❖ Aplicación de un enfoque integral a la hora de la reestructuración.
- ❖ Las soluciones aisladas hacen disminuir la eficacia y aumentar el costo del proceso.
- ❖ Un enfoque integrado de la reestructuración evita destrucción de know-how, experiencia, capital humano y material y facilita una solución social ventajosa para las partes: empleados, empresa, administración, sindicatos.

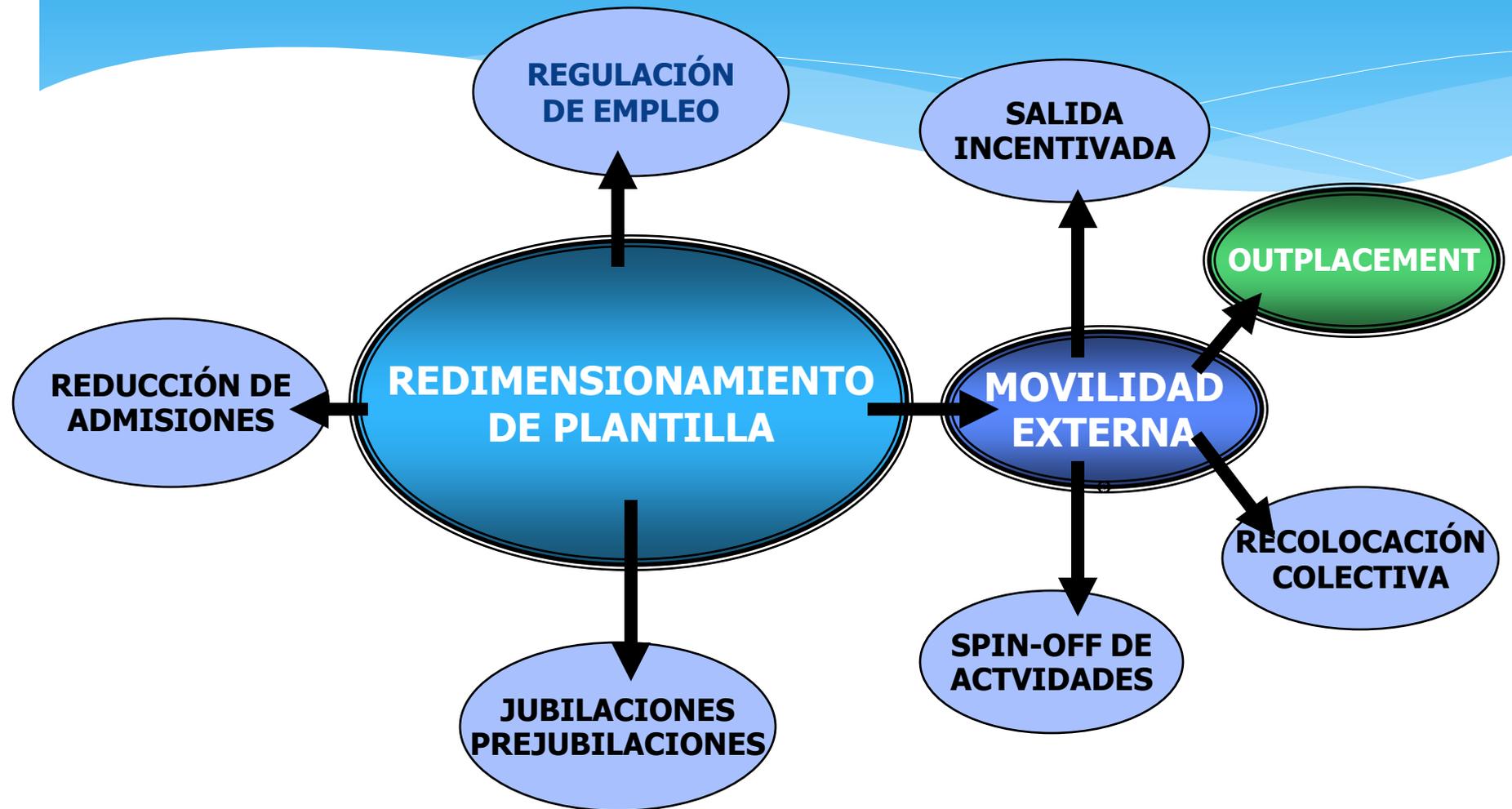
Outplacement es ...

- ❖ Una ayuda para realizar el análisis de las capacidades del candidato, de sus intereses y posibilidades en el mercado.
- ❖ Un asesoramiento de las iniciativas del candidato para realizar su proyecto profesional.
- ❖ Un asesoramiento para optimizar las posibilidades del candidato a la hora de presentar su candidatura a un puesto (entrevistas, negociaciones, información sobre la situación de la empresa).
- ❖ Un apoyo logístico (despacho, teléfono, E-mail, fax, PC, bibliografía, etc.).

Outplacement no es ...

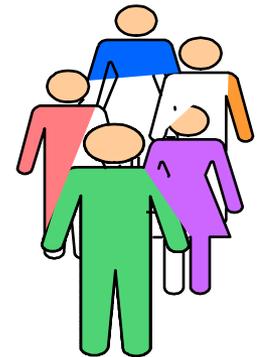
- ❖ Un gabinete psicológico donde se realizan pruebas psicotécnicas.
- ❖ Un cursillo de formación sobre búsqueda de empleo, sobre cómo montar una empresa.
- ❖ Una agencia de colocación.
- ❖ Un centro de reuniones para buscadores de empleo.

Integración del Outplacement



Ubicación del Outplacement

- ❖ El centro de interés para lograr un dimensionamiento adecuado al entorno es la movilidad externa.
- ❖ El principal elemento conducente a gestionar adecuadamente la movilidad externa es el **OUTPLACEMENT**.



Gestión de la reestructuración



Outplacement individual/grupal

INDIVIDUAL

- * Las características personales del candidato exigen un tratamiento individual.
- * Normalmente es personal directivo.
- * Se le asigna un consultor personal.
- * Se realiza un plan de búsqueda personalizado.
- * Duración aproximada: 6 meses.

GRUPAL

- * Grupo de candidatos con características profesionales que permiten su trato a nivel grupal.
- * Niveles inferiores a dirección.
- * El grupo tiene un único consultor.