

Outplacement en el sector financiero

* Se dice que las técnicas de outplacement sirven para mejorar la empleabilidad. ¿Y qué papel juega aquí la propia estima en los casos – abundantes – de capacitados cuadros dados de baja por un necesario recorte de plantillas?

El Outplacement no es más, ni menos, que el acompañamiento que un consultor de carreras realiza a un profesional para que éste sea más eficaz en su proceso de búsqueda de una alternativa laboral, por cuenta ajena o propia. Con ello consigue el objetivo en menor tiempo y con mayor calidad, mejora por tanto su empleabilidad.

Los principios de todo cambio profesional están en la disposición y claridad del objetivo que se persigue y en los valores con los que se cuenta para conseguirlo. Cuando el cambio es contra la voluntad de la persona, caso de un despido, esta claridad en el objetivo y en el conocimiento de los valores, se ven empañados por la caída de autoestima o incluso, en algunos casos, por un incremento considerable de ella. Tan malo lo uno como lo otro, al no permitir una percepción realista de las posibilidades de cambio.

En el sector financiero, en su sentido más amplio, este problema se ve acentuado por la percepción que los propios profesionales tienen de su sector: muy especializado y con experiencias y conocimientos difícilmente transferibles a otro. Además, existe una fuerte identificación entre los cuadros y su entidad, especialmente en los bancos llamados tradicionales, lo que también agudiza su sentimiento de pérdida.

Mantener la autoestima significa creer en las posibilidades de uno mismo. Si alguien no cree en su propia capacidad de conseguir el objetivo ¿cómo va a creer quien le tiene que contratar?

* Las agencias de outplacement llegan a acuerdos de ayuda a la recolocación de diferentes empresas. ¿Qué porcentaje de estos trabajadores cargos altos y medios? ¿Qué porcentaje de estas personas proviene del sector financiero? ¿De qué áreas específicas?

El uso del Outplacement en procesos de despido se ha ido generalizando y desjerarquizando en los últimos 10 años, en la actualidad alrededor de un 40% de los programas que se realizan son para profesionales de nivel directivo o cuadros, el resto para administrativos y operarios.

El sector financiero, como en otras muchas materias relacionadas con los recursos humanos, ha sido uno de los pioneros en utilizar programas de Outplacement en los procesos de desvinculación o despido, por ello hace unos años un porcentaje importante de los programas que se desarrollaban provenían de él; ahora con la generalización del uso del Outplacement en la mayoría de los sectores económicos no se puede decir que porcentualmente destaque, si bien la mayoría de las entidades financieras lo conocen y lo utilizan cuando es necesario.

Respecto a las áreas de las que provienen los profesionales son muy diversas, resaltaría en este punto que es raro trabajar con profesionales del área comercial, por contraposición a lo ocurre en otros sectores y es una constante cada vez mayor trabajar con profesionales provenientes de áreas administrativas, operaciones, custodia, normativa, en general con profesionales que componen back office, a todos los niveles del sector.

* ¿Y en el caso de una persona que quiere contratar el servicio por cuenta propia?

El desarrollo de programas de Outplacement requiere de la existencia de un sponsor, es un servicio que se presta a una organización, no al profesional directamente. Una de las causas de ello es la actual imposibilidad que marca la legislación española por la cual, los servicios públicos de empleo se reservan en exclusiva la capacidad de intermediación en el mercado laboral. Por tanto, una persona no puede contratar un servicio de outplacement por su cuenta.

* ¿Cuales son las condiciones personales y laborales básicas que debe poseer un ejecutivo para afrontar con éxito una operación de outplacement?

Desde el punto de vista personal diría que hay 3 condiciones básicas:

1. Interiorizar que hoy, fuera de su entidad, es el mismo ejecutivo que hace un mes y que dentro de 6. Tiene las mismas habilidades y capacidades.
2. Antes de dar ningún paso, absolutamente ninguno, analizar con profundidad que quiere hacer y que puede aportar a una nueva organización. Desarrollar un plan de acción al modo que lo haría en su puesto para alcanzar el objetivo que le plantease la entidad. Ahora el objetivo será encontrar la alternativa profesional adecuada.
3. Desarrollar la red de contactos bajo la premisa de ofrezco algo, mi capacidad y experiencia para liderar y gestionar. Evitar a toda costa el pedir un trabajo

Desde un punto de vista laboral es necesario ser consciente de que se inicia una nueva etapa profesional que no tiene que estar ligada necesariamente a la anterior. Los planteamientos de nivel profesional, salarios, condiciones deben estar adaptados a lo que se pretende no a lo que se tenía.

Entrando en elementos más ligados a la experiencia, conocimientos y capacidades, el éxito en un programa de cambio o de outplacement se consigue seguro manteniendo fluidamente la red de contactos personales, abriendo la gama de experiencias profesionales ligadas a dotar de valor a la empresa y con una buena tarjeta de presentación en idiomas y formación

* Aunque no existe garantía absoluta de recolocación, se dice que las empresas de outplacement recolocan a un 70% de sus candidatos en los primeros cuatro o cinco meses. ¿Y el restante 30%?

Las empresas de Outplacement no hacen milagros, cuando el mercado laboral funciona, que no es precisamente el caso actual, el nivel de empleabilidad es mayor para todos, luego los tiempos de recolocación se acortan. Quizás, si me permites, cambiaría la introducción de la pregunta, y la referiría más al impacto en términos de menos meses que un programa de Outplacement tiene sobre la búsqueda de un profesional respecto a otro que no utiliza Outplacement. En este sentido, sin existir, estudios específicos nuestra evaluación es que llega a acortar el proceso en un 50%

Volviendo a la pregunta sobre que ocurre con el 30% restante, matizaría que el caso de ejecutivos y cuadros esta cifra se reduce por debajo del 10% en un periodo de 12 meses, el tiempo medio de búsqueda de un ejecutivo en el sector puede situarse entre 6-8 meses. A mayor nivel profesional menos puestos disponibles. A partir de los 12 meses generalmente estos niveles profesionales, por razón de su situación económica, su edad o sus intereses profesionales suelen abandonar el mercado laboral o iniciar un proceso de colaboraciones con terceros, sin ser realmente una solución de autoempleo.

En el caso de profesionales de menor cualificación, aún en tiempos de búsqueda mayores, por encima de los 6 meses, el índice de recolocación no suele subir del 75%, en estos niveles el efecto del segundo sueldo familiar, el incremento de la cualificación a través de formación superior, o esperar al agotamiento de las prestaciones por desempleo son algunas de las razones que lo justifican.

* ¿Futuro a corto y medio en España cara al sector financiero?

El Outplacement en España tiene unas grandes posibilidades de desarrollo, en todos los sectores y especialmente en aquellos que están más especializados, comunicación, financiero o tecnología, son algunos ejemplos. A corto plazo, se desarrollará a la vez que se desarrolla en el resto y a medio surgirán empresas de Outplacement especializadas, como ya ocurre desde hace años en los países del norte de Europa.