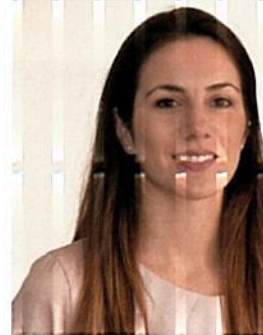


:: En busca de la reinserción laboral ::



Ps. María Laura Volpi

Supervisora del equipo
en Consultoría en Capi
Humano de KPMG

The KPMG logo is displayed in white text on a dark blue rectangular background.

El proceso que vive una persona que es desvinculada de su trabajo, puede ser mitigado a través de una práctica que se conoce como Outplacement. La mala noticia puede llegar en un momento particular de la vida, o tocarle a una persona que está totalmente desactualizada de las herramientas que hoy se utilizan para la búsqueda de un nuevo trabajo. El retorno al mercado laboral es un asunto complejo, y mediante esta herramienta los consultoras colaboran con dotar de la mayor cantidad de medios a la persona que debe emprender este nuevo viaje.

Para la Psicóloga María Laura Volpi, supervisora del equipo de consultoría en Capital Humano de KPMG, el trabajo se realiza desde la comprensión de la situación emocional que atraviesa la persona y la organización a la que pertenecía. Su trabajo se trata de una intervención con un enfoque activo y personalizado, orientado a la búsqueda de soluciones prácticas.

¿Qué es el Outplacement?

Es un servicio que proporciona orientación a la persona que fue desvinculada de una empresa, en la búsqueda de un nuevo empleo. Y esa orientación implica un asesoramiento en las herramientas de búsqueda, de poder conocer su perfil en detalle, y ayudar a la persona a aumentar sus posibilidades de reinserción en el mercado laboral, lo más rápidamente posible.

Trabajan en el momento de mayor sensibilidad para la persona...

Exacto; nosotros consideramos que el proceso es fundamental que sea hecho por un Psicólogo, porque aporta un elemento más, que es el apoyo en ese proceso de duelo, donde hay un componente emocional. Si bien no es un espacio psicoterapéutico -eso se realiza en otros ámbitos-, el hecho de que seamos Psicólogos nos permite identificar aspectos que se pueden ir trabajando en el proceso o, si fuera necesario, sugerir el inicio de un proceso psicoterapéutico, en alguna situación donde sea más compleja la situación.

¿Comienzan a trabajar con la persona en forma inmediata a la desvinculación?

Sí, aunque cada persona es diferente y también lo es cada proceso. Generalmente comenzamos a trabajar una semana después a partir de que le comunican la desvinculación a la persona y hacemos la primera reunión de presentación para que la persona conozca de que se trata el proceso. En ese tiempo está bien. Generalmente es bueno no dejar que pase mucho tiempo para iniciar el proceso.

Si bien tenemos una metodología de trabajo creo que de todos los procesos que hemos hecho nosotros, nunca uno es igual a otro. Porque se trata de personas que atraviesan la situación de manera diferente, algunos necesitan trabajar inmediatamente, otros quieren tomarse un tiempo y en algunos casos ni siquiera tienen un currículum confeccionado, por tanto hay que empezar a trabajar en ello. Las personas que no han estado en el mercado laboral en los últimos años desconocen las herramientas de búsqueda, como LinkedIn por ejemplo. Hay otras personas que quizás estuvieron en la búsqueda hace dos o tres años y saben qué herramientas utilizar. Entonces ahí el asesoramiento nuestro es más para actualizar los documentos y asesorar en otros aspectos, y lo mismo con la información que tenga sobre el mercado. Después, a nivel personal -cada uno lo vive a su manera-, algunos ya están prontos para reinsertarse a los dos días y otros necesitan meses para procesar la salida de esa empresa y pensar en una nueva, con todos los cambios que eso puede implicar.

¿Cuál es el enfoque que le dan al trabajo con los individuos?

Tratamos de que sea un asesoramiento donde podamos brindar nuestros conocimientos desde la experiencia del trabajo en selección de personal, que es lo que destaca de otros tipos de asesoramiento. Nosotros lo contamos desde nuestra experiencia en el mercado, con empresas y desde el conocimiento de los postulantes también. Tenemos muchísimos postulantes, trabajamos con muchas empresas, entonces sabemos qué buscan unos y otros. Y ahí es



**Estudio Jurídico de Profesionales
especializados en Derecho Penal,
Derecho de Seguros
y Derecho de Daños.**

JORGE BARRERA & ASOC

**DR. JORGE BARRERA
DRA. MARIANELA MELGAR**

Montevideo

Palacio Martínez Reina
San José 807 Piso 5 - 503
11100 / Montevideo, Uruguay
Tel./Fax +598 2901 3252

Punta del Este

Ruta Intelbalnearia, Km. 118.500
Punta Ballena / Maldonado, Uruguay
Tel./Fax +598 4257 7090

**www.estudiobarrera.com.uy
estudio@estudiobarrera.com.uy**



donde podemos aportar a la persona, los conocimientos de qué es lo que pretende una empresa hoy para determinado cargo, y qué es lo que buscan los postulantes que pueden ser su competencia. Trabajamos entonces cómo puede esa persona destacar su perfil y habilidades.

¿Se trabaja también sobre lo que la persona puede haber hecho mal para perder su empleo?

En algunos casos se puede trabajar; lo que pasa es que en muchas situaciones eso es más delicado, no tenemos la información de algo específico que puede haber ocurrido. Nosotros sabemos que en muchos casos salen de la empresa por una reestructura, y no conocemos si por detrás hay alguna otra razón que definió que fuera esa persona y no otra la que debiera dejar su puesto. En esos casos no tenemos la información para trabajar y muchas veces ni la persona sabe por qué la eligieron a ella para desvincularla y no a otras. En algunos otros casos nos pueden transmitir que más o menos intuían que puede ser por determinada razón, algún tema de habilidad de trabajo en equipo por ejemplo. Ahí indagamos un poco más qué puede haber pasado desde la perspectiva de la persona, como lo vivió y qué puede hacer a futuro para mejorar esa forma de trabajo.

¿Qué etapas tiene el proceso?

Generalmente lo que hacemos es una reunión con la persona y le contamos en qué consiste el proceso, tratamos de que esté de acuerdo con lo planteado, que se interese. Es fundamental la voluntad, el interés y el conocimiento de la persona. Quizás se puede hacer el proceso igual aunque la persona no entienda mucho o no esté familiarizada con un proceso así, y lo va entendiendo a lo largo del tiempo, pero lo ideal es que la persona pueda entender los beneficios que eso tiene y pueda aprovecharlos desde el inicio.

¿Y luego de la entrevista de presentación?

Después trabajamos con la persona para conocer su perfil, su trayectoria laboral, su experiencia personal y ver cómo transmitir eso en un currículum que genere el mayor impacto posible. Si ya tiene un currículum armado lo revisamos y actualizamos y si hay que armarlo de cero lo hacemos, con el perfil de LinkedIn, cartas de presentación en caso que se necesite, etc.

Después seguimos trabajando en el perfil, que está presente a lo largo de todo el proceso, en que la persona pueda conocer su perfil, tanto sus habilidades como sus aspectos de mejora, identificando también si hay necesidades de capacitación en determinadas áreas. Por ejemplo, el idioma inglés; quizá la persona se capacitó hace muchos años en su trabajo pero necesita actualizarlo, porque sabemos que para



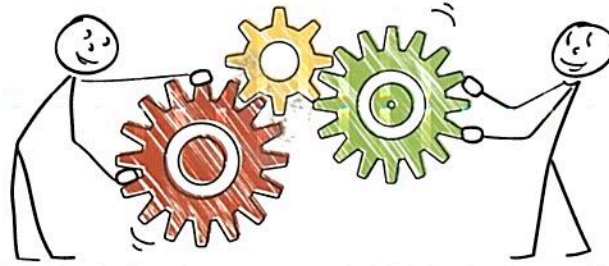
MAPFRE,
tu aseguradora global
de confianza

Avanzamos con más de 34 millones de clientes en los cinco continentes, para ser su aseguradora fiable y comprometida. Por eso, sea cual sea el horizonte que persigas estaremos a tu lado para ayudarte a alcanzarlo.



MAPFRE

www.mapfre.com.uy



muchas posiciones es imprescindible. Trabajamos en saber qué tipo de capacitación pueden llegar a necesitar para asesorarlos.

Después que vamos analizando el perfil en forma conjunta, en paralelo trabajamos en ir destacando las fortalezas de la persona, las que debe mostrar en una entrevista, para que a futuro, cuando se enfrente a una situación similar a las que ha tenido en el pasado, pueda actuar de la mejor manera. Y para ello el asesoramiento es clave. Después, lo que nosotros hacemos es asesorarlos en el armado de una red de contactos y apoyarlos con todos los contactos, con empresas, con otras consultoras, que su currículum pueda llegar a diferentes lugares, y que si surge una vacante lo puedan llegar a llamar.

En paralelo a esto, la persona va haciendo una estrategia de búsqueda de empleo y lo que nosotros destacamos acá es que debe tener una dedicación importante, porque allí es la persona la que está buscando su próximo trabajo. Nosotros podemos asesorarlo, podemos apoyarlo, darle elementos sobre los que no conoce de su funcionamiento, pero es la persona la que debe dedicar tiempo, día a día para buscar trabajo. Es allí que nosotros vamos asesorando cuáles pueden ser las mejores oportunidades, la lectura de avisos para orientarlos también en esa búsqueda, etc.

Hay un seguimiento durante todo el proceso...

Así es, incluso después que la persona encuentra trabajo, en un período que puede ser de dos o tres meses, que es lo que dura el proceso de outplacement. Pero quizá en otros casos no encontró trabajo, por tanto mantenemos el contacto para seguir ayudándolo más allá de haber culminado con ese proceso de reuniones semanales.

En algunos casos se ha dado que la persona consigue trabajo al mes de comenzar el Outplacement y quiere seguir un tiempo más en el proceso, porque la persona sabe que por más que haya conseguido trabajo necesita fortalecer determinados aspectos de su perfil y el trabajo continúa. Nos resulta muy reconfortante. También ocurre que personas que no consiguen empleo en el período en el que dura el asesoramiento igual nos agradecen, se retiran muy conformes, porque durante una etapa dura de su vida encontró un espacio donde atravesar el mal momento generado, dialogar, intercambiar, incorporar nuevas herramientas, adaptarse a las condiciones del mercado y tener mayores fortalezas para el período que se avecina.

¿Qué son las entrevistas de role playing que le realizan a quienes participan del proceso?

Es una simulación de una entrevista real. Lo que hacemos es que otro Psicólogo del equipo -no quien está haciendo el proceso con la persona-, le hace una entrevista como si fuera para un cargo, aunque se trata de un cargo ficticio. Entonces hacemos la entrevista con alguien que no conoce, que le va a preguntar por sus experiencias, su formación, va a querer conocer sus habilidades, y sus competencias, le va a preguntar por sus aspiraciones salariales, todo lo que una persona se va a encontrar en una entrevista real.



¿Las empresas uruguayas han internalizado este tipo de procesos?

Por suerte, cada vez más empresas nacionales fueron conociendo el servicio. Es una manera de reconocer al empleado que ha estado muchos años en la empresa o tuvo un buen desempeño y por algún motivo hay que dejarlo fuera, lo llevan adelante como un reconocimiento hacia esa persona por su desempeño laboral, ayudándolo a reinsertarse en el mercado. Le ayuda a las empresas, porque a través de este proceso que colabora en la reinsertión, de alguna manera se puede mitigar la sensación de "culpa" que se asocia a desvincular a una persona, y ayuda a la persona, para la que es fundamental tener una orientación. A su vez también, de alguna manera, colabora con el clima interno de la empresa dado que quienes continúan trabajando visualizan este apoyo que brinda la empresa a un ex empleado.

Cada vez más empresas lo hacen, quizás no para todos sus empleados, pero sí para aquellos que tuvieron más años en la firma, para cargos gerenciales o para aquellos que se destacaron por su desempeño, como decíamos antes.

¿Cuándo considera exitoso un proceso de Outplacement?

Cuando una persona pudo apropiarse de todas las herramientas que pusimos a su alcance, pudo apropiarse de los conocimientos, tomó una búsqueda activa en base a los elementos que le facilitamos, pudo mejorar su desempeño en las entrevistas, y el broche de oro es si consigue trabajo. Pero eso no siempre se da, nosotros no aseguramos empleo y eso lo aclaramos desde el comienzo dado que hay muchas variables en juego en dicha búsqueda, en cuanto a perfil de la persona, puestos que demanda el mercado, etc. Nosotros proporcionamos las herramientas, la persona las incorpora y luego, depende también de las condiciones del mercado. ●



AFILIACIÓN MENSUAL

Un plan a la medida
de tus necesidades

**Simple y efectivo,
con la mejor relación
costo beneficio**



365 días



24 horas

AUXILIO MECÁNICO
2487 3487

**PORTO
SERVICIOS** 

www.portoservicios.com.uy