

# La reforma laboral, un espaldarazo definitivo al *outplacement*

**Entre otras medidas, la reforma laboral aprobada por el Gobierno central el pasado febrero establece que todos los expedientes de regulación de empleo (EREs) que afecten a más de 50 empleados deberán contratar obligatoriamente un servicio de outplacement con una empresa especializada, lo que supone un empuje definitivo para el sector de las consultorías expertas en la gestión de los procesos de recolocación de profesionales en España.**

Antes de este cambio legislativo aprobado a inicios de 2012, las empresas que aprobaban EREs que afectaban a un número elevado de trabajadores estaban obligadas a activar lo que se denominaba el Plan Social de Acompañamiento, que no incluía específicamente herramientas dirigidas a la recolocación del personal afectado por el recorte de empleo. Ahora, la nueva norma hace referencia específica a este factor, priorizando la ayuda para reorientar la carrera laboral de los ya desempleados, a fin de asesorarles para intentar conseguir un nuevo contrato de trabajo en momentos de especial dificultad.

Es importante destacar que, a pesar de lo que pueda parecer en una primera instancia, la contratación de una gestión del *outplacement* no redundará únicamente en beneficio de aquel que ha perdido su empleo. Aunque externalizar los procesos de despido puede parecer en primera instancia una demostración de frialdad y desapego hacia los empleados, hacerlo ofreciendo un programa de recolocación que ayuda a afrontar la nueva situación y a orientar la búsqueda de un nuevo empleo logra suavizar la imagen del empresario, tanto a ojos del recién desempleado como a los de la plantilla que ve como se prescinde de alguno de sus compañeros.

La gestión contempla programas cuya función consiste en ofrecer a los recién desempleados herra-

mientas y asesoría que les permitan redefinir su horizonte profesional y trazar estrategias que les ayuden a alcanzar sus objetivos laborales. Al mismo tiempo, la empresa que contrata el servicio para ofrecerlos a sus ya extrabajadores pretende mitigar los conflictos emocionales y lograr que el ex empleado perciba la nueva situación como un reto, reformulándose como trabajador. Además, ofrecer el *outplacement* rebaja tensiones en la plantilla con contrato vigente, que percibe la buena voluntad de la empresa respecto a sus excompañeros.

## El mercado de outplacement en España lleva diez años creciendo a un ritmo del 30%

Es por ello que el *outplacement* es hoy, cuando la crisis económica ha conllevado tamaña destrucción de puestos de trabajo, un paliativo para mitigar una situación que, si siempre es difícil, el panorama económico puede llegar a convertir en un auténtico drama. Ante este panorama y el empuje que supone la nueva norma, la gestión de la recolocación se ha convertido en uno de los campos de actuación en que se han especializado un buen número de consultoras y todo tipo de agencias centradas en la gestión de las personas en el ámbito laboral. "Ha habido

una evolución creciente, aunque la demanda ha aumentado de manera muy notable a raíz de la entrada en vigor de la nueva reforma laboral (RD Ley 3/2012)..." nos confirman **Cristina Mallol**, directora general de **Randstad Professionals** y HR Solutions y **Javier Ayuso**, director general de **Unique**: "Especialmente en este último año hemos experimentando un incremento en la utilización y demanda de nuestros servicios de recolocación, creciendo en torno a un 30-40% interanual". "En estos cuatro últimos años hemos tenido un crecimiento en la demanda de este servicio. Las empresas, a pesar de tener que tomar estas medidas, tratan de ayudar a las personas que salen de la empresa en la búsqueda de empleo, y el *outplacement* lo ven como una excelente opción", añade **Fernando Marañón**, socio director de **Cruso-e**.

"El mercado de *outplacement* en España lleva diez años creciendo a un ritmo del 30%; es decir, que independientemente de las crisis, cada vez hay más

empresas que utilizan estos servicios –afirma **Susana Saura**, directora de **Lukkap Cataluña**–. Con la reciente aprobación de la reforma laboral, se prevé que el servicio se generalice ya que se establece la obligatoriedad de contratar los servicios de recolocación con empresas especializadas y autorizadas, en todos aquellos Expedientes de Regulación de Empleo (EREs) que afecten a más de 50 personas. No obstante en Lukkap creemos que la evolución del mercado, más allá de que el marco regulatorio sea uno o sea otro irá creciendo, ya que el mundo empresarial va en la dirección de la responsabilidad, la coherencia y la excelencia en todo lo que se hace, también al desvincular. Al menos ese, creemos, será el futuro de las mejores empresas".

Sin embargo, a pesar de la demanda creciente, la crisis también ha afectado de algún modo negativamente al sector. Como nos comenta **Sonsoles Escribano**, *country manager* de **Right Management** en España: "Desde 2008, hemos observado un fuerte incremento de la demanda de programas de recolocación por parte de nuestros clientes, llegando a aumentar hasta en casi un 50%. Los cambios a raíz de la última reforma laboral, que obliga a todas las empresas que realicen un ERE de como mínimo 50 personas a contratar servicios especializados de *outplacement*, ha contribuido al incremento en los últimos meses". A su parecer "... la crisis también ha conllevado que, aunque las empresas se preocupan por aquellas personas que se van a desvincular de la compañía, prefieren contratar un programa más básico que en otros momentos de coyuntura econó-

## Adquirimos un compromiso hacia nuestros candidatos, apoyándoles hasta su recolocación y generándoles ilusión, proactividad e iniciativa

**Sonsoles Escribano**,  
*country manager* de **Right Management** en España



Destacamos la flexibilidad/adaptación de nuestros programas a la necesidad de cada cliente, el contar con un equipo humano de consultoras/es con amplia experiencia en diferentes sectores, y nuestro trato personalizado y compromiso de éxito hacia nuestros candidatos.

Otro elemento diferenciador es nuestra presencia global: 112 oficinas en España y más de 300 oficinas en 52 países que nos permiten aprovechar las sinergias que nos brinda ser parte de ManpowerGroup.

Además, nuestros servicios destacan por: ser programas que dan apoyo hasta la recolocación real; la flexibilidad de los programas; la metodología aplicada y herramientas utilizadas; una fase posterior que trabaja la integración en el nuevo puesto; contar con herramientas de información de empresas y ofertas; ofrecer consultores de carrera y empleo, además de Helpdesk; disponer de herramientas tecnológicas propias; contar con acuerdos preferentes para nuestros candidatos con LinkedIn e Infojobs. También hacemos gala de

innovación, desarrollo e investigación continua, con soluciones tecnológicas de apoyo -somos expertos en empleo 2.0-, así como de una asistencia individual y personalizada, con compromiso de éxito hacia nuestros candidatos y apoyo hasta su recolocación, siendo capaces de generar en ellos ilusión, proactividad e iniciativa.

## Lukkap busca no sólo acompañar a cada persona, sino también a la propia compañía

Susana Saura,  
directora de Lukkap Cataluña



Nuestros clientes dicen sentir algo distinto al relacionarse con Lukkap: pasión por lo que hacemos, una preocupación sincera por cada persona que entra en nuestros programas y una combinación entre la excelencia y el cuidado por los detalles con la determinación y el coraje por alcanzar un mejor futuro profesional para cada persona. Suelen destacar que nos perciben como un socio integral en todo el proceso, en el que Lukkap busca no sólo acompañar a cada persona, sino también a la propia compañía. Y por último nuestros clientes destacan la capacidad de Lukkap de convertir algo que suele ser desagradable en una experiencia vital provechosa y útil para las personas y las compañías. Cuando una persona despedida envía un mail a RRHH para felicitarles por lo bien que se han hecho las cosas, sentimos que nuestra labor ha sido la que tenía que ser: conseguir la excelencia en momentos difíciles para las personas y para las compañías.

mica diferente, pero buscan abarcar a más personas con dicho programa. También ha variado su duración (antes eran mayoritariamente de tres meses mientras que en la actualidad se alargan a nueve y doce meses)“

Y es que desde el lado de la empresa, las opiniones no son tan favorables a la obligatoriedad que supone el cambio legislativo. Nos lo explica **Emilio Ruiz - Roso**, director de gestión de RRHH de **Leroy Merlin**: “Es evidente que cualquier mecanismo que ayude a la más pronta reincorporación de un trabajador es un beneficio para todos: trabajadores, empresas, Estado... Ahora bien, la realidad es que los EREs suponen un proceso de negociación compleja y con múltiples factores entre los sindicatos y el empresario, y parecería lógico que hubiera la mayor autonomía para las partes y que fueran las partes quienes pactaran cuales son las condiciones últimas para los EREs. El ideal es que tuviéramos unos Servicios Públicos de Empleo eficaces y que cumplieran su misión que es la inserción laboral y fueran verdaderos gestores del empleo existente, recordando que estos servicios ya están pagados por las cotizaciones del empresario y trabajador: la obligatoriedad ahora supone un mayor coste del ERE para las empresas. Claramente las agencias de colocación serían un instrumento muy eficaz para potenciar la intermediación laboral pero el liderazgo debería ser de nuestros Servicios Públicos de Empleo”.

Hemos recabado también la opinión de **Orestes Wensell**, director comercial de **Lee Hecht Harrison**, la



división especializada en *outplacement* y colocación del grupo Adecco. A su parecer, es importante diferenciar dos periodos en la actividad de estas consultorías en España. “En primer lugar, nos centraríamos desde el año 2008 hasta la reforma laboral. En este primer periodo hemos experimentado un crecimiento continuado de nuestros servicios y se ha incrementado nuestra cartera de clientes y los sectores con los que hemos colaborado, tanto en programas de recolocación individuales como colectivos, pero hasta la reforma laboral eran servicios no obligatorios y demandados, generalmente, por compañías comprometidas con sus plantillas y que materializaban a través del programa de recolocación parte del plan de acompañamiento, en el caso de EREs, y que deseaban llegar más allá de la mera indemnización. Pero en todos los casos por desvinculaciones motivadas por causas ajenas al desempeño.” Según Wensell: “El segundo periodo se iniciaría con la publicación de la reforma laboral, en febrero de 2012. En el hemos experimentado una mayor demanda de

nuestros servicios, que se han incrementado al mismo ritmo que los EREs durante estos primeros cinco meses”. El directivo apunta a las repercusiones negativas de este incremento de la demanda, como antes lo hizo Escribano, de Right Management: “Al mismo tiempo, hemos observado en el mercado una dualidad en el tipo de clientes: quien desea acompañar y comprometerse con las personas por lo que apuesta por empresas experimentadas en servicios de recolocación y los que quieren cumplir la ley y que priman el precio. Esto está dando lugar al nacimiento de numerosas empresas con poca experiencia y bajo valor añadido para los afectados”.

También incide en esta diferenciación en dos periodos Cristina Mallo, de Randstad: “Históricamente, lo más habitual ha sido que las empresas ofrecieran programas de *outplacement* cuando se daba la desvinculación de personas de perfiles cualificados, mandos y directivos, como una compensación adicional al pacto de salida. Actualmente a raíz de la reforma ésta es una medida obligatoria para

## Somos la mayor empresa de transición de carreras a nivel global y líder indiscutible en experiencia, cobertura geográfica y facturación del sector

Orestes Wensell,  
director comercial de Lee Hecht Harrison, grupo Adecco



En el año 2011, Lee Hecht Harrison compró la compañía DBM a nivel mundial, convirtiéndose en la mayor empresa de transición de carreras a nivel global y líder indiscutible, en experiencia, cobertura geográfica y facturación del sector. Ello nos permite llevar a cabo programas globales y favorecer la movilidad internacional de los candidatos, con un enfoque consistente y homogéneo pero adecuado a las necesidades y realidades de cada país y mercado de trabajo. Nuestros programas van más allá de la orientación profesional con un enfoque de gestión de carreras, ofreciendo soluciones que van evolucionando junto con las necesidades de los candidatos y las tendencias del mercado laboral. Incluyendo aspectos críticos, en el entorno actual, como son el desarrollo de la flexibilidad ante los cambios, asesoramiento en la planificación financiera, fomento de la marca personal, la gestión efectiva de las redes sociales y *social media*, asesores expertos para emprendedores, programas de formación en habilidades y competencias y la productividad en la búsqueda de empleo.

## Durante nuestro programa cubrimos distintas facetas para maximizar el valor de cada persona en el mercado

**Cristina Mallol,**  
directora general de **Randstad Professionals y HR Solutions**



Nuestro objetivo como empresa de *outplacement* es contribuir a disminuir al mínimo posible la duración del periodo de inactividad de los profesionales desvinculados laboralmente. Esto lo conseguimos cubriendo durante el programa distintas facetas para maximizar el valor de cada persona en el mercado. Abordamos la asistencia emocional, el autococimiento mediante la evaluación tanto competencial como aptitudinal, la valoración y diagnóstico que definirán el mapa de oportunidades para cada persona y marcarán su itinerario durante el programa de orientación y búsqueda de empleo. Nuestros consultores forman a los participantes en maximizar su perfil (confección CV, entrenamiento en entrevistas de trabajo, habilidades de comunicación,...) y en técnicas de prospección de ofertas (medios y canales), a la vez que prospectan proactivamente ofertas de empleo a medida de cada participante ampliando substancialmente su horizonte de oportunidades.

todos los colectivos profesionales en EREs de más de 50 personas, de manera que contamos con participantes de todos los segmentos profesionales y sectores, y adaptamos los programas a medida de cada necesidad."

### Porcentajes de éxito

Pero ¿en qué medida puede una consultoría especializada, en una situación de destrucción de empleo como la actual, ayudar a encontrar un nuevo traba-

jo? "Puede ayudar y mucho –afirma Orestes Wensell–, porque ayuda a profesionalizar la búsqueda de empleo y a valorar otras alternativas profesionales. Llevamos más de 24 años operando en España y 38 haciéndolo a nivel mundial, y durante estos años ha quedado acreditada la efectividad de los programas en diferentes periodos y ciclos económicos, también de crisis. Un programa de recolocación –puntualiza– ayuda a reducir hasta en un 50% el tiempo medio de recolocación. Nuestros candidatos, en 2011, consiguieron un nuevo proyecto profesional en un tiempo medio de 5,9 meses y el 80% se recolocó en menos de un año."

## Ayudamos a la reinención de las personas

**Fernando de Salas,**  
presidente de **UniConsult**



El trabajo de una consultoría de *outplacement* consiste entre otras cosas en ayudar a las personas que participan en ellos a reinventarse, reorientarse y aprovechar al máximo las pocas o muchas oportunidades que se generan en el mercado laboral, adaptándonos a una situación del mercado que nos viene dada. Es evidente que se está produciendo una destrucción neta de empleo, pero también es cierto que las organizaciones en estas situaciones necesitan también cambiar sus estrategias, reinventarse y reorientarse y para ello buscan recursos capaces de acompañarles en estos procesos, con lo que surgen oportunidades que hay que saber aprovechar y eso es lo que ayudamos a hacer a nuestros candidatos. Por otra parte, también realizamos una importante labor en la creación de microempresas reuniendo personas que forman equipos multifuncionales y que se conocen durante la realización de nuestros programas. Les ayudamos a analizar oportunidades y a crear un plan de negocio, proporcionándoles un valiosísimo apoyo estructural que se materializa en una alta tasa de éxito de estos nuevos emprendimientos.

## Los sectores financiero, farmacéutico, tecnológico y de consumo son los que, a día de hoy, han optado mayoritariamente por ofrecer servicios de recolocación

"Sorprendentemente –apunta **Fernando de Salas**, presidente de **UniConsult**–, dadas las circunstancias generales del mercado laboral, y entendemos que por la mayor preparación con la que nuestros candidatos acometen los procesos de selección, hemos superado nuestras más optimistas previsiones alcanzando porcentajes de recolocación de hasta un 70% en periodos medios de cuatro meses, que llegan hasta un 85% en periodos medios de seis meses y alcanzan el 95% en periodos de más nueve meses."

"A lo largo del último año el 82% de los participantes encontró un nuevo puesto de trabajo en menos de doce meses con LUKKAP –informa Susana Saura–, con un tiempo medio de 5,5 meses, un promedio que se sitúa muy por debajo de la media (1,2 años)." Sin embargo, precisa: "Nosotros no tenemos una varita mágica que permita crear una nueva posición. Ahora bien, lo que si podemos prometer es que con método, desarrollando habilidades, con determinación y esfuerzo podemos ser los primeros en llegar a una vacante y tener más impacto que las personas contras las que competimos. Y eso, en un entorno en el que hay pocas vacantes y muchos profesionales es sinónimo de éxito. Por eso nuestros candidatos se recolocan, porque tienen todas las claves del éxito, todo nuestro conocimiento, nuestro soporte y nuestra experiencia a su disposición. E influimos sobre ellos para que lo aprovechen, y ahí están los números para avalarnos."

"El ratio de satisfacción de nuestros participantes es superior al 90%", nos cuenta Cristina Mallol, de Randstad. Y añade: "El grupo tiene una elevada capacidad de recolocación en sus programas *outplacement* ya que el hecho de pertenecer a un grupo global en Soluciones de Recursos Humanos, aumenta exponencialmente las oportunidades de captación y ofrecimiento de ofertas de empleo en una amplia variedad de sectores para nuestros participantes, no solo a nivel nacional, sino a nivel internacional para aquellos que valoren la movilidad geográfica como una opción."

Cifras todas ellas en una misma horquilla. "Según nuestros datos del último ejercicio –informa Sonsoles Escribano–, el 82% de los candidatos que pasa por nuestros servicios de *outplacement*, se recoloca con un nuevo empleo dentro de la duración de sus programas, siendo el tiempo medio de recolocación de todos los niveles 19,69 semanas (aproximadamente cinco meses). En cuanto al resto de candidatos, el 4% decide retomar sus estudios y el 5% opta por el autoempleo." En función de sus niveles profesionales el tiempo medio de recolocación es de ocho meses para los directivos, seis meses y medio para mandos intermedios, cinco y medio para puestos técnicos y una media de cuatro meses para el resto del staff. Incide la portavoz de Right Management en que: "El tiempo medio de recolocación que una persona en nuestro país que trata de buscar trabajo sin la ayuda de una empresa de "recolocación" es de 14 meses. Ese tiempo se reduce entre un 50 y un 81%, si dicho profesional realiza la búsqueda de empleo de la mano de una empresa especializada."

Por su parte, Javier Ayuso, director general de Unique, nos explica que: "...Contamos con un servicio de *outplacement* específico, denominado Unique Re-start, es que condensamos una significativa base de datos de ofertas laborales. Prueba de su éxito es que según las cifras que nosotros barajamos en Unique, aquellos que recurren a un servicio de *outplacement* tardan menos de seis meses en encontrar un nuevo trabajo. Nuestras magnitudes son buenas. Nos hemos movido entre un 90 y 95% de porcentaje de éxito."

### Clientes actuales y clientes potenciales

Los sectores financiero, farmacéutico, tecnológico y de consumo son los que, a día de hoy, han optado mayoritariamente por ofrecer servicios de recolocación a sus trabajadores ante la pérdida del puesto de trabajo. Los partidarios de estos servicios son compañías que cuentan con directivos que han entendido que el capital humano es el principal de sus activos, y un componente estratégico para el buen funcionamiento de su negocio y, en definitiva, para su cuenta de resultados.

Hoy, ante la demanda constante de mayor productividad que la crisis ha impuesto como la que parece la única medida para reactivar nuestra desbaleada economía, el marketing interno, es indispensable para asegurar la sostenibilidad en el tiempo de cualquier empresa. Es necesario que se aprecie el bien-

star de los empleados, estableciendo una cadena de valor que establezca un orgullo de pertenencia indispensable ante tanto sacrificio (de compañeros, pero también de tiempo, de esfuerzo...). De ahí que cada día más sectores apuesten por la intermediación de especialistas cuando se trata de rescindir un contrato, ofreciendo en todo momento una guía a sus excolaboradores para encauzar su carrera profesional. Así, los demandantes son, como explica Susana Saura, "compañías que reconocen que el factor humano es principal activo estratégico del desarrollo organizativo. El proceso que se desarrolla internamente en la organización constituye en sí mismo un

mentado un mayor incremento de las categorías de mano de obra directa y *staff*, ya que la obligatoriedad de los planes de recolocación ha hecho que estas categorías, que estaban menos representadas hasta ahora, se incrementen considerablemente, respecto a otros años, provenientes principalmente de sectores de actividad industrial, construcción y auxiliares". Una impresión que corroboran, desde Randstad: "La reforma laboral ha marcado un antes y un después en la tipología de las empresas que utilizan este servicio. Aquellas empresas que ofrecían estos servicios a sus empleados antes de la reforma eran principalmente multinacionales, con una cultura del

## Cada día más sectores apuestan por la intermediación de especialistas cuando se trata de rescindir un contrato

compromiso moral, que engrandece y realza los valores de la organización".

Así, como apunta Fernando Marañón, cada vez puede hablarse menos de sectores al definir la demanda: "Tradicionalmente han sido las empresas multinacionales las que han aportado este tipo de solución a los procesos de desvinculación, pero actualmente contamos con clientes de todo tipo y de todos los sectores." Apoyan este argumento Carlos Cobos y Fernando de Salas. El primero afirma: "En estos momentos los clientes con los que estamos trabajando más activamente son operarios de fábricas, especialistas industriales o personal administrativo. Nuestro servicio Re-Start no se orienta como el servicio tradicional de *outplacement* a puestos directivos". Por su parte, el presidente de UniConsult nos dice que: "Las organizaciones están llevando a cabo reestructuraciones que afectan a todos los niveles y perfiles de la organización y cada vez más ofrecen los servicios de recolocación a los afectados, lo que implica que los profesionales que se incorporan a nuestros programas sean también muy diversos y representativos de todos los perfiles que integran cualquier organización".

Si bien "los perfiles técnicos especializados han sido los más habituales durante el año 2011 (42%); es cierto –admite Orestes Wensell – que "desde la publicación de la reforma laboral, hemos experi-

*outplacement* muy arraigada y que lo ofrecían de forma generalizada a toda su plantilla".

"Históricamente –explica Sonsoles Escribano– nuestros clientes eran compañías multinacionales del Fortune 500, con un desarrollado espíritu de RSC... En este último año, y de la mano de la nueva regulación laboral, el desarrollo más fuerte ha venido desde las compañías nacionales, con o sin dispersión geográfica que carecían de este tipo de servicios entre su oferta en RRHH. Precisamente por no tener "cultura" de este tipo de servicios y por la obligatoriedad impuesta, la tendencia es una contratación de "servicios mínimos" que cumplan con el trabajador, pero, sobre todo, cumplan con la ley".

### Trabajar el *outplacement* desde las bases

"El mercado laboral español se caracteriza por no ser sólido ni estar bien estructurado –afirma Susana Saura–. No tenemos un modelo productivo claro ni una estrategia como país que nos permita definir el rumbo. Si en este contexto ubicamos a cada individuo la situación es difícil. De ahí la importancia de que un buen programa de *outplacement* trabaje sobre las "bases". Esto se debería hacer en el colegio, en la universidad, pero no se hace. Un buen programa de *outplacement* ayuda a que las personas pasemos a ser dueños de nuestra vida profesional, a clarificar de verdad el qué queremos, porqué lo

## Nuestro bagaje nos permite contar con una amplia oferta de puestos vacantes

Javier Ayuso,  
director general de Unique



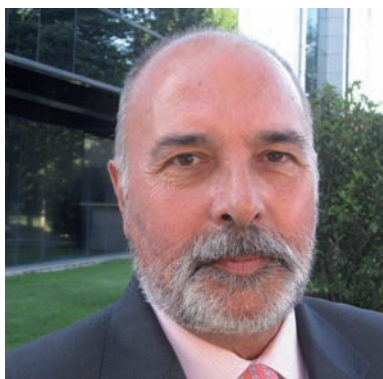
En Unique tenemos 40 años de experiencia en la búsqueda de empleos para candidatos y en la localización de personas por puestos específicos, aunque nosotros nos centramos en recolocación de personas en puestos medios. Este bagaje nos permite contar con una amplia oferta de puestos vacantes que quizás, de forma individualizada, no llegarían al candidato final. Un candidato puede, por sí mismo, moverse mucho y acceder a numerosas empresas y puestos potenciales, pero nosotros podemos hacerlo de forma instantánea, porque tenemos los procesos informatizados y podemos acceder a los puestos vacantes disponibles en ese momento, sin limitaciones sectoriales o geográficas. Los candidatos que utilizan nuestros servicios de recolocación también pueden utilizar este sistema centralizado y a través de una plataforma *online* pueden consultar todas las ofertas laborales vigentes e introducir sus candidaturas.

queremos y porqué somos buenos en eso que deseamos. Desgraciadamente esa orientación laboral individual no la recibimos habitualmente. Un buen programa de *outplacement* es una excelente oportunidad en ese sentido. Ayuda a buscar a cada persona su propio modelo, lo cual también es una manera de construir sociedad. Más y mejores profesionales aportando donde más y mejor pueden aportar."

Siguiendo la misma línea de argumentación Orestes Wensell apunta que: "Nadie nos enseña a gestionar nuestra trayectoria profesional, por lo que podemos cometer errores que nos penalicen y desvíen de nuestra trayectoria. En el fondo, la preparación para la gestión de las trayectorias profesionales debería estar incluida dentro de los ciclos formativos universitarios para favorecer la efectividad de la adecuación entre la oferta y la demanda de profesionales. Ya que en muchas ocasiones, existen desajustes y frustraciones profesionales. Hay profesionales que se van a ver obligados a cambiar de sector, función y entorno (ya que su sector se encuentra en decrecimiento, ciertos procesos se automatizan, se requiere una mayor preparación o cualificación, etc.) y no saben cómo gestionarlo. Pasamos a una situación de incertidumbre, desempleo, que les paraliza y al no saber por dónde deben empezar, lo que hacen es buscar oportunidades profesionales vinculadas a su experiencia más reciente, donde probablemente, las posibilidades son muy reducidas" ■

## La posibilidad de una reorientación laboral es esencial en nuestra filosofía de trabajo

Fernando Marañón,  
socio director de Cruso-e



En 2012 hemos aportado al mercado una solución innovadora: el acompañamiento *online* enfocado, sobre todo, al proceso de reinversión. De esta manera, aportamos dos aspectos diferenciadores en el mercado: ayudar a trabajar con el participante en la reorientación de carrera; y, el aspecto global, pudiendo trabajar con las personas desde cualquier punto del planeta.

La posibilidad de una reorientación laboral es esencial en nuestra filosofía de trabajo. A partir de cuestionarios de evaluación *online* obtenemos una fotografía de las fortalezas y debilidades de la persona. Con esa información el participante, guiado por el consultor, elabora un plan de acción donde decidir si se realiza una opción de recolocación, o se opta por la reinversión.

Si la elección es la recolocación, trazamos un plan de trabajo con ese objetivo, pero mostramos las posibilidades que ofrece un proceso de reinversión. Trabajamos sobre conceptos como Globalización, Colabo-

ración, Emprendizaje y Especialización. Pensamos, sinceramente, que es momento de oportunidades y de abordar proyectos con otra perspectiva.

redaccion@equiposytalento.com