

EMPLEO • ESTUDIO PRIVADO

La reinserción laboral de ejecutivos tarda 6 meses

La mayoría debe cambiar de rubro y su sueldo varía hasta un 15%

SILVIA STANG
LA NACION

El plazo de reinserción laboral de personas que reciben servicios de *outplacement* ronda entre cuatro y seis meses, y la incorporación a un nuevo puesto se logra con un nivel de ingresos que se diferencia —hacia arriba o hacia abajo— entre un 10 y un 15% respecto del que se tenía antes. En la mayor parte de los casos, el reingreso es en una firma de un rubro diferente del que se estaba antes, y eso lleva a cada cual a repensarse a sí mismo, redescubriendo y aprovechando sus capacidades.

Los datos surgen de un trabajo presentado por CCN Consultores, en el que se afirma que la contratación de los servicios de *outplacement* por parte de las firmas creció un 25%, en el último año, en la Argentina. La consultora, que es representante en la Argentina, en Uruguay y en Paraguay de la internacional DBM, presentó los resultados de un relevamiento global de tendencias en el uso de estos servicios. De la encuesta participaron 1200 empresas líderes en 45 países.

“Los últimos 15 minutos tienen los últimos 15 años de relación de una persona con la empresa donde trabajó”, sentenció Héctor Dama, director ejecutivo de CCN. La toma de conciencia de los efectos negativos para el propio negocio que puede tener una desvinculación en malos términos es uno de los factores que, según la encuesta, lleva a

25%

Tendencia

Es lo que creció la contratación de servicios de *outplacement*, según el informe que relevó 1200 empresas de 45 países.

decidir la contratación de estos planes. El trabajo de *outplacement* incluye, muchas veces, la misión de mejorar los ánimos alicaídos de quienes se han quedado sin su puesto. Según Dama, el desarrollo del programa depende de cómo llega la persona al primer encuentro. También se fija el objetivo de romper con los paradigmas que tal vez se mantuvieron durante muchos años, al estar siempre dentro de una organización determinada. “Lo más natural es que uno tienda a buscar un empleo bien parecido al que tenía”, explicó el directivo.

Los datos de la consultora muestran que, en la Argentina, la actividad económica que más desvinculó personas en el último año —refiriéndose a quienes ingresan en planes de reinserción, que son principalmente ejecutivos— fue la de servicios financieros (aquí tendrían su peso la crisis internacional y la desaparición de las AFJP), mientras que los sectores en los que más se reinsertaron empleados fueron la industria y la prestación de servicios.

Los datos sugieren la readaptación que muchos debieron hacer para

reincorporarse. Los resultados de la encuesta global muestran que la cantidad de años de servicios es el principal factor que toman en cuenta las firmas, a la hora de elegir a qué empleados desvinculados le ofrecerán el servicio de *outplacement*.

Dependiendo del cargo ocupado por el personal en cuestión, entre el 73 y el 89% de las empresas respondió que esa variable era considerada para elegir a quienes participarían de estos planes. En buena medida, la selección también tiene que ver con el nivel jerárquico y con una negociación particular entre la compañía y la persona cesanteada. Muchas menos firmas, por otra parte, dijeron que la contratación de estos programas surge de negociaciones grupales.

Planes y herramientas

También en el nivel global, la tendencia indica que, cuanto más alto es el cargo, con más frecuencia se consideran planes de mediano y largo plazo. Por lo general, suelen tener una duración de hasta un año, aunque en algunos casos se extienden todo lo que sea necesario hasta que la persona encuentra un puesto.

Para empleados administrativos y operativos, se opta con más frecuencia por los *workshop*, reuniones de ayuda para buscar un nuevo puesto desarrolladas en dos o tres días. Entre las herramientas más utilizadas por quienes dan los servicios, en América latina predominan los avisos de empleo y las redes de contacto.