

Workplace



Outplacement de los colaboradores en materia laboral y SIYSO

Editorial



Waleska Sterkel | Directora Ejecutiva

Estimado lector,

Reciba una cordial bienvenida a la cuarta edición de nuestra revista Workplace este 2021. Sabemos que el año que recién termina nos ha dejado muchas lecciones aprendidas y es momento de continuar, ahora adaptados a una manera de vivir más virtual.

Es por eso que hemos dedicado esta cuarta edición de Workplace a las diferentes formas de contratación laboral. Ahora que las interacciones las realizamos de manera digital, es importante tomar en consideración la información que se transmite por estas vías y saber cuál es la mejor manera de protegerla.

Agradecemos la participación de las seis plumas invitadas en esta edición, quienes abordan el tema central de la revista es las Outplacement de los Colaboradores en materia laboral y SlySO.

¡Bienvenidos a la cuarta edición del año de Workplace, la revista legal-laboral de AmCham Guatemala!

Índice

Colaboradores

Licda. Mirla Tubac Montesdeoca

Manager, EY LAW, S.A | Co-presidente del
Cómite Laboral y SIYSO de AmCham

M.A. Oscar A. Pineda Chavarría

Socio, Molina Mencos, Pineda & Asociados
Co-presidente del Cómite Laboral y SIYSO
de AmCham

AmCham's President

Juan Pablo Carrasco de Groote

AmCham's Executive Director

Waleska Sterkel

Job Search Coordinator

Lucrecia Castañeda

Communications Coordinator

Brigitte Salazar

Layout & Design

Erwin Acajabón

Pág. Tema

4	OUTPLACEMENT
6	Outplacement como herramienta para la desvinculación laboral
7	Gestionando una desvinculación laboral de forma saludable
10	¿Conoces los beneficios de una desvinculación asistida?
11	Outplacement de los Colaboradores en materia laboral y SySO
12	Una vida de segundas oportunidades

Plumas invitadas

Lucrecia Quintana

Gerente General
Preselección Empresarial Guatemala

María Andrea Cáceres

Asociada
NEXUS LEGAL

Ivan Manual Carletti

ManpowerGroup Guatemala

Marcelo Bobadilla

Director General
BC Soluciones Globales

José Ignacio García

Director General
OPTIMUM

Khaterine Estrada

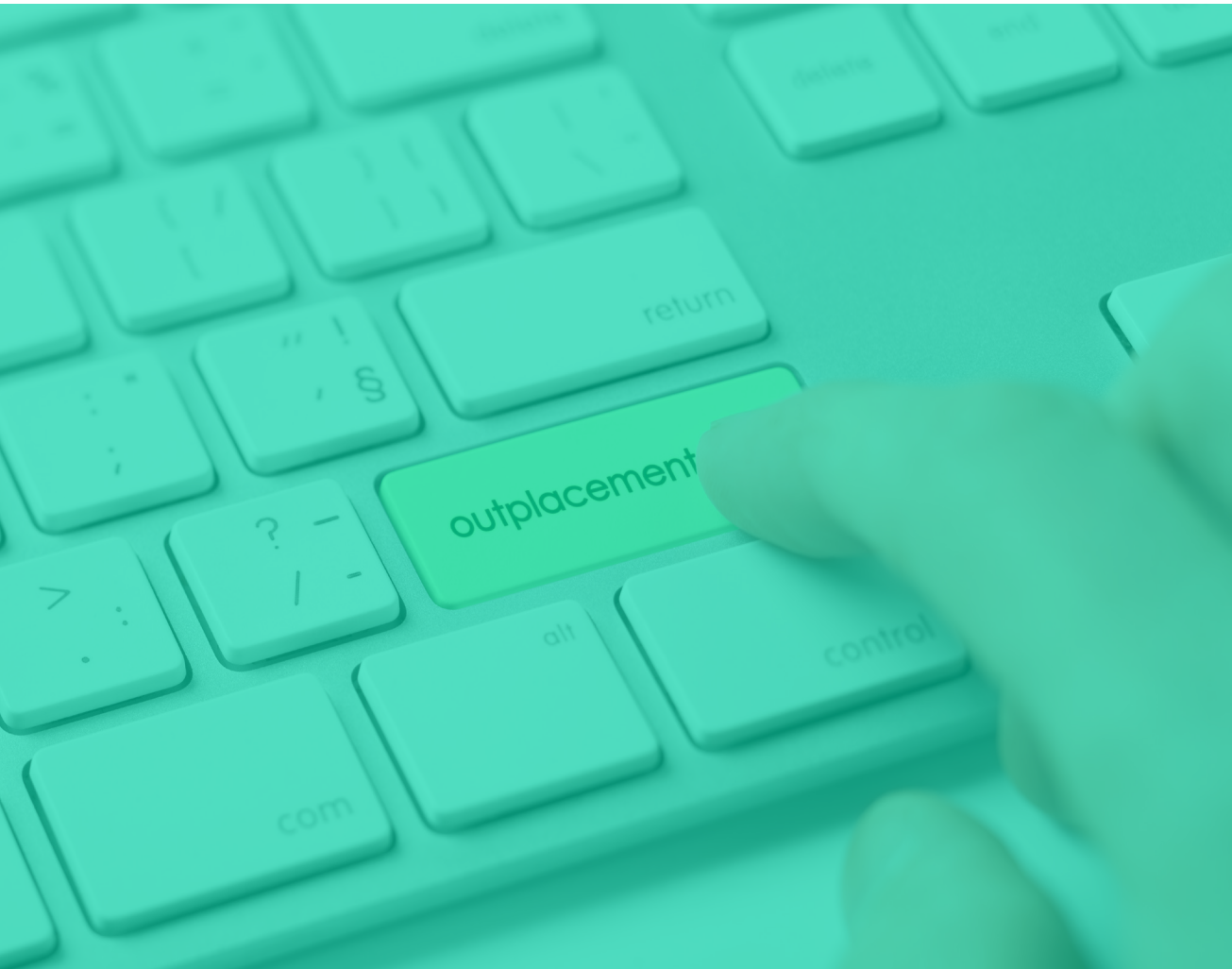
Coordinadora de Atracción de Talento
AC TALENTOS



OUTPLACEMENT



Por Lucrecia Quintana | Gerente General



La gestión de los recursos humanos en las organizaciones; hace imperativo contar con gerentes/líderes que gestionen los cambios, tomando en cuenta la dimensión de los nuevos desafíos de las organizaciones, lo cual implica un reto, como una oportunidad, para aportar valor a la estrategia y a los objetivos empresariales, derivado del profundo conocimiento de la organización y el desarrollo del desempeño de los colaboradores, elementos que pueden conjugarse de manera positiva y constructiva para la organización.

La tecnología, la Big Data o la gamificación, la marca de empleador, gestión del cambio, responsabilidad social empresarial, el liderazgo enfocado al equipo, el desarrollo de personas, la salud y bienestar entre otros, son temas de agenda y prioridad dentro de la organización.

Una de las brechas relevantes ante los cambios y transformaciones organizacionales, constituye la transición y es que ésta se desarrolle dentro del respeto al clima laboral interno y externo de los colaboradores, en la que la gestión de

recursos humanos toma un rol protagónico, que contribuya a fortalecer y evidenciar los valores de la organización, aportando soluciones que minimicen el impacto, que conlleve realizar desvinculaciones programadas, reestructuraciones que involucren la permanencia de puestos de trabajo; la cual ha de ser delegada a profesionales externos, especializados, acreditados y certificados en el programa de Outplacement, el cual se centra en proveer el asesoramiento del recurso humano que ha sido desvinculado de la organización, para dar continuidad a su vida laboral y/o desarrollar una profesión independiente.

Preselección Empresarial, tiene 25 años de proveer el programa de Outplacement, por profesionales acreditados, en Centroamérica, Panamá y República Dominicana, a empresas multinacionales, regionales y locales, contando con un amplio networking empresarial y con resultados que alcanzan un nivel de reubicación laboral del 90% de los participantes.



PEOPLE POWER FUTURE

Preselección Empresarial, somos una empresa con el respaldo y la experiencia de más de 25 años de trayectoria.

Nuestro portafolio integral de servicios cuenta con una cartera de clientes en Centroamérica, Panamá y el Caribe

OUTSOURCING

COACHING

HEADHUNTING

OUTPLACEMENT



CALL
(502) 2331-5591

www.preseleccionguatemala.com
l.quintana@preseleccionguatemala.com





Outplacement como herramienta para la desvinculación laboral



Por María Andrea Cáceres | Asociada

El outplacement mitiga las contingencias legales que pudieren derivarse con ocasión de las relaciones laborales.

Los colaboradores son parte fundamental de las empresas. Sin embargo, muchas veces ante situaciones como la del COVID-19 que afectaron fuertemente la economía del país, los empleadores se ven forzados a tomar medidas de reducción de personal. Para mitigar el impacto, muchas empresas tomaron diversas medidas, entre las cuales se encuentra el outplacement.

El outplacement es un proceso que permite al trabajador contar con las herramientas necesarias para encontrar un nuevo trabajo. Su aplicación tiene varios retos para ser exitosa, pues necesita de un acompañamiento y entrenamiento del trabajador para recolocarse en el mercado laboral, lo que requiere una inversión por parte de las empresas.

Sin duda, las desvinculaciones pueden aparejar una serie de dificultades. Sin embargo, el outplacement, permite convertir un despido difícil, en una

experiencia favorable. Desde el punto de vista del trabajador, permite contar con el acompañamiento adecuado para el desarrollo de sus habilidades para conseguir un trabajo. Por otro lado, de parte del empleador, mitiga las contingencias legales que pudieren ocasionarse por motivo de un despido, además que permite tener una buena imagen interna hacia los empleados que siguen trabajando, así como externa, por ser una empresa con un alto grado de responsabilidad social empresarial, al reconocer la importancia de apoyar a los trabajadores como demostración del valor que brindaron en sus empresas.

En Guatemala, los servicios de outplacement cada vez son más utilizados como un aliado estratégico de las empresas. Sin embargo, se debe tomar en cuenta que si bien es una política empresarial que mitiga riesgos legales, no exonera del cumplimiento de las obligaciones laborales que exige nuestra legislación e implica una inversión importante por parte de las empresas. Por tanto, es conveniente evaluar la posibilidad de crear incentivos para fomentar su uso, por medio de cambios a la normativa laboral vigente.





Gestionando una desvinculación laboral de forma saludable



Por Ivan Manual Carletti | ManpowerGroup Guatemala

Un despido requiere una gestión planificada y conducida con sensibilidad que permita atenuar el impacto en el colaborador y conservar la buena imagen y marca empleador de la compañía.

Las empresas regularmente disponen de políticas y estrategias para atraer, desarrollar, y retener a las personas que forman parte de la organización, sin embargo, cuando hablamos de desvinculaciones laborales frecuentemente no existen lineamientos claros sobre cómo llevarlo a cabo, una situación delicada, que puede implicar riesgos si no se maneja de manera correcta. Los cambios en tiempos inciertos son necesarios, regularmente tienen implicaciones emocionales, legales y de negocio. El colaborador vive un proceso de duelo, el reajuste de sus finanzas personales, y sobre todo, un proceso de preparación para afrontar el mercado laboral actual.

De las palabras a la acción. Un proceso que permite acompañar al personal y la organización hacia los mejores resultados si se puede gestionar, y debe contar con las siguientes fases:

1. Outreach: El primer contacto en donde

se define con el entrenador de carrera asignado y se presenta el proceso por el cual estará acompañado el empleado.

2. Sesión de introducción: Primer sesión en donde se define el objetivo del asesoramiento para direccionar las sesiones para la pronta recolocación laboral o apoyo en su emprendimiento.
3. Autoevaluación: Se exploran las fortalezas, motivadores y perfil profesional, y se desarrolla un plan para llevar a la persona al siguiente nivel.
4. Proceso de desarrollo: Se trabajan temas que maximizan las oportunidades de éxito en los siguientes pilares:
 - A Manejo del duelo, estado de finanzas familiares y el proceso de cambio.
 - B Creación de una hoja de vida, evaluación de una entrevista laboral y el desarrollo de la marca personal.
 - C Sesión de mejora de perfil LinkedIn
 - D Gestión de la red de contactos
 - E Estrategia de conexión.

Necesitamos convertir la crisis en una oportunidad, Las empresas que son capaces de mejorar su marca e imagen y contener una crisis comunicacional por alguna desvinculación, podrán contar con el mejor talento disponible, mantener el clima laboral sano y sus niveles de productividad.





AMCHAM
GUATEMALA

AMERICAN CHAMBER OF COMMERCE

Registro: expoempleoamchamgt.com

EXPO EMPLEO NACIONAL

**Cambia tu forma
de buscar empleo**

21 al 23 de abril

**Empresas
participantes:**





¿Conoces los beneficios de una desvinculación asistida?

Por Marcelo Bobadilla | Director General

La “desvinculación asistida” hoy día, la practican empresas que han entendido que el mayor activo de su negocio son las personas.

Outplacement literalmente significa “colocar fuera”, pero realmente es una “desvinculación asistida” que hoy día se practica por varias empresas que han entendido que el mayor activo de su negocio son las personas.

Cualquier motivo de despido, sea por reestructuración, recortes, problemas financieros, etc., provocan una afección psicológica en las personas y más cuando el tiempo de laborar en esa misma empresa es de varios años. Aquí es donde la empresa demuestra que el centro de su operación siempre ha sido su trabajador y busca apoyo externo para brindarle al colaborador que se despide, ayuda psicológica, apoyo en identificar sus fortalezas para orientar de una mejor forma su búsqueda de nuevo empleo y al mismo tiempo, ayudarlo a crear un currículum adecuado y capacitarlo para manejar una entrevista de trabajo.

La aplicación de estos procesos no solo deben ser directrices gerenciales sino deben ser parte de una cultura en la organización, ya que no solo minimiza las consecuencias negativas de un despido sino también brinda una mayor reputación a la empresa que se preocupa por el bienestar de sus exempleados y a la vez, mantiene una imagen positiva para los empleados que se quedan en sus puestos de trabajo, pues los procesos de despido les reduce la moral y eso baja la productividad.

Nosotros en BC Soluciones Globales no nos dedicamos específicamente a procesos de outplacement, hacemos procesos de reclutamiento de personal, pero apoyamos al 100% de nuestros entrevistados asesorándolos a elaborar un adecuado currículum y recomendaciones de cómo manejar una entrevista laboral. Aportamos nuestro granito de arena para que los desempleados puedan mejorar su presentación en la búsqueda de una nueva oportunidad. Nuestro valor es ayudar a quien necesite redactar una hoja de vida que resalte sus fortalezas, habilidades y conocimientos.





Outplacement de los Colaboradores en materia laboral y SySO



Por José Ignacio García | Director General

Workplace, tuvo la oportunidad de teledirigir una entrevista al Ingeniero José Ignacio García, Director General de OPTIMUM, quien respondió lo siguiente:

1. **¿Cuáles son los retos actuales y para el futuro desde el punto de vista de la Dirección General de la empresa para el Outplacement de los Colaboradores en materia laboral y SySO?, sin incluir el teletrabajo?**

Debemos destacar el que debería ser el mas importante de los retos en el tema de outplacement, especialmente en estos momentos en donde la desvinculación laboral fruto de la pandemia pareciera no tener fin; y es el reto de comprometernos de forma genuina en adquirir este servicio o herramienta fundamental, mas allá de una responsabilidad social corporativa, y buscar que el enfoque reoriente las habilidades de los colaboradores en temas de seguridad, salud ocupacional y adaptación a los cambios en el entorno, para que afronten con asertividad y en el menor tiempo posible la búsqueda de un nuevo lugar de trabajo; prepararlos para que sus perfiles sigan teniendo un valor irremplazable en el crecimiento sostenible de una organización, en general comprometernos a que cuenten

con el acompañamiento necesario que les permita salir fortalecidos de un proceso que mas que verlo como una desvinculación debe verse como una transición hacia la mejora en el ser y hacer de todo colaborador.

2. **¿A nivel empresarial cuál ha sido la brecha más relevante como consecuencia de la transformación del Outplacement de los colaboradores en materia laboral y SySO, sin incluir el Teletrabajo?**

Creería que primordialmente la brecha esta en la carencia de competencias precisamente del recurso humano, que le permitan adaptarse a situaciones nuevas no solo por una desvinculación sino por cambios en el entorno que exijan conocimiento y aplicación de normativas de seguridad e higiene ocupacional entre otras.

3. **Resumen general de la experiencia adquirida y/o buenas prácticas aprehendidas en esta transformación por la dirección general de la empresa?**

Hace pocos años el termino outplacement era desconocido para los profesionales del área de recursos

humanos, indiscutiblemente la condición actual nos ha llevado a dar un giro rápido y priorizar las acciones en búsqueda de programas de outplacement adaptados a la realidad actual. Las crisis económicas, la optimización y eficiencia en procesos, incluso las soluciones tecnológicas como inteligencia artificial, serán los principales generadores de la desvinculación de personal, por lo tanto desde los recursos humanos las organizaciones deberán procurar darle mayor valor al talento humano, formarlos en competencias relacionadas con sus emociones y habilidades sociales entre otras.





Una vida de segundas oportunidades



Por Khaterine Estrada | Coordinadora de Atracción de Talento

Hemos escuchando en miles de películas y libros que la vida está llena de segundas oportunidades. El aislamiento no fue casualidad. Tenía que pasar un evento que marcara un antes y un después para reformular procesos y acciones organizacionales.

Todas las industrias se han visto a marchas forzadas, tratando de encajar nuevas ideas para no quedarse fuera de juego. Recursos Humanos jamás había tenido una importancia tan relevante, y ahora pasaron a ser los colaboradores de primera línea, en donde se tuvo la difícil tarea de ejecutar decisiones que impactan al presupuesto y sobre todo, pensadores ágiles que se vieron en la necesidad de revolucionar los procesos referente a la gestión del talento.

El outplacement no solo se dio con las personas que desafortunadamente se tuvieron que desvincular de la compañía, que tuvieron que validar nuevas áreas de oportunidad sino, aunque no lo parezca, con todos a la interna de la organización cuando dimos el paso a reinventar la forma de trabajar. ¿Cómo es esto posible o si quiera lógico? Salir de la zona de confort y pensar diferente. Dejar viejos hábitos y adoptar

nuevas prácticas que generen adicional a la eficiencia, bienestar. Es interesante cómo estos cambios llevaron también al reto de mantener en mejores condiciones a los colaboradores, aún estando desde casa.

Hablar de seguridad y salud ocupacional ahora tendrá más sentido probablemente, porque los estrategias de gestión humana ya no solo vamos a enfocarnos en seguridad industrial sino plenamente, salud ocupacional. Inmerso en este término, abarcamos desde la salud física hasta la salud emocional. La brecha más grande para esto increíblemente no han sido los recursos económicos, sino la mentalidad anticuada de pensar que alguien será efectivo sentado en un escritorio toda la jornada de trabajo estando en la oficina y no ocuparnos del bienestar integral de las personas.

Al menos de todo lo vivido, la experiencia más grande a nivel personal y profesional es que más y más gente debe cambiar su forma de pensar en una cultura como la nuestra si quiere permanecer algunos años más dentro del mercado laboral, en pocas palabras, "reinención y bienestar" para ser eficientes.



1 Año Workplace

CLIMA LABORAL



Comité
**Laboral y
SIYSO**
AmCham





AMCHAM
GUATEMALA

AMERICAN CHAMBER OF COMMERCE