RESUMEN ANALÍTICO EN EDUCACIÓN - RAE –	UNIVERSIDAD CATÓLICA de Colombia

FACULTAD PSICOLOGIA

PROGRAMA DE PSICOLOGIA

CURSO DE ESPECIAL INTERÉS: CONSULTORIA DEL TALENTO HUMANO

BOGOTÁ D.C.

AÑO DE ELABORACIÓN: 2015

TÍTULO: DISEÑO DE OUTPLACEMENT**:** TECNICAS DE DESVINCULACION ASISTIDA PARA PROFESIONALES

AUTOR (ES):

Mojica Lopez, Monica y Niño Valderrama, Vanessa.

DIRECTOR(ES)/ASESOR(ES):

Torres, Hugo Alberto.

MODALIDAD:

PÁGINAS: 120 **TABLAS:** 7 **CUADROS:** 0 **FIGURAS:** 22 **ANEXOS:** 1

CONTENIDO:

Justificación

Outplacement o desvinculación asistida,

RESUMEN ANALÍTICO EN EDUCACIÓN - RAE –	UNIVERSIDAD CATÓLICA de Colombia

Objetivos de trabajo

Metodo- estudio de mercadeo

Resultados

Conclusiones y recomendaciones

Referencias

Apéndices

PALABRAS CLAVES:

Outplacement, bienestar laboral, responsabilidad social, marketing personal.

DESCRIPCIÓN:

El trabajo consiste en una recopilación conceptual sobre los terminos y aplicaciones del outplacement o desvinculacion asistida en el marco de las organizaciones. Se revisa el desarrollo a lo largo de la historia, características, elementos y técnicas generales del programa, ademas se revisan los temas de marketing y empleabilidad para la búsqueda y ubicación de un nuevo empleo.

De esta manera se brindan aspectos de indole tecnico que pueden ayudar a cualquier aplicador a instaurar procesos de outplacement en las organizaciones; todo con el fin deminimizar los riesgos que pueden contraer el despedir a una persona de una determinada empresa (Ortiz & Tobar, 2013).

La propuesta de crear el manual nace de la necesidad de ayudar a crear responsabilidad scial en las empresas y no dejar de lado el talento humano que es tan importante en nuestros dias, ya que como lo menciona (corte, 2009) el capital

humano ahí que cuidarlo y protegerlo asi ya no se encuentre en la intitucion porque no sabemos cuando este vaya a ser util.

METODOLOGÍA:

En cuanto al metodo se realizo un estudio de mercadeo en el cual se buscaba identificar los posibles clientes y la diferente competencia que se podia encontrar en la aplicación de programas de outplacement, por otro lado se definio el producto final en terminos de caracteristicas, generalidades y especificaciones del mismo; creando la campaña publicitaria (logo, slogan y canales de distribucion).

CONCLUSIONES:

En relación al desarrollo del trabajo, se encuentra que el outplacement es un novedoso programa que va de la mano con la globalización a nivel mundial, es un tema conocido e implementado en muchas empresas de europa y estados unidos, siendo estos los países con la mayor documentación y registro sobre las investigaciones y resultados de la implementación de este programa. Entre tanto en colombia es un tema muy poco nombrado y documentado, puesto que solo las empresas multinacionales que tiene una relación directa con el mercado laboral del exterior toman conciencia de los beneficios que acarrea aplicarlo, tanto para los empleados como las mismas compañías. Dicho esto no se debe ignorar que el outplacement guarda una relación directa con el crecimiento de un país en desarrollo.

El Outplacement consta de ciclos que orientan a la persona primero a una retroalimentación justa de la empresa al trabajador, a la revisión de aspectos

positivos y negativos del momento que se está viviendo, y la reorientación para el planteamiento de objetivos y participación de manera activa; el segundo son las evaluaciones a nivel personal y profesional implicado un diagnostico macro de la persona en competencias, personalidad, motivaciones y conocimientos. Otro ciclo por el que atraviesa la persona son la adquisición de herramientas y desarrollo de habilidades que son de importancia para la elaboración de un curriculum, cartas de presentación como también hace referencia a la forma en que el candidato se va a dar a conocer de la manera más eficiente; adicional se realiza seguimiento al candidato y se ejecuta una preparación para la adaptación exitosa a la nueva empresa. Es importante identificar Outplacement está enfocado en el bienestar del empleado, en ese orden el programa inicia desde la notificación previa del empleado hasta la adaptación exitosa del nuevo empleo, en relación a esto es necesario la participación y compromiso por parte del empleado para la adquisición y desarrollo de habilidades puesto que solo logrando este compromiso se logra disminuir el tiempo de desvinculación y los sentimientos negativos que trae consigo la desvinculación.

FUENTES:

Alles, M. (2012). Diccionario de términos de recursos humanos. Argentina: Ediciones Granica. Antunez, C. (1898). Estudio alternativas de empleabilidad en población mayor de 50 años. Santiago consultores. http://www.senama.cl/filesapp/Estudio_Empleabilidad.pdf

Ávalos, M. Bravo, V & Duran, V. (2012). Desvinculación laboral por jubilación.http://www.tesis.uchile.cl/bitstream/handle/2250/111909/Echeverr%C3%ADa,%20Macarena.pdf?sequence=1

Bañuelos, A. (s.f). Outplacement.Universidad Nacional a Distancia. http://www.uned.es/474116/idp/index_archivos/outplacement.pdf

Bonantini, C. Chebez, V & Simonetti, G (s.f). Trabajo y salud mental. Autogestión del trabajo para la ocupabilidad y prevención. http://www.aset.org.ar/congresos/7/04021.pdf

Cavassi, A & Herrera, A. (2006). Compromiso organizacional a un proceso de reducción de personal con y sin programa de desvinculación asistida. http://biblioteca2.ucab.edu.ve/anexos/biblioteca/marc/texto/AAQ4710.PDF

Castillo, M. (1995). Outplacement: Una aproximación a su realidad teórica. Universidad Complutense. http://revistas.ucm.es/index.php/CRLA/article/viewFile/CRLA9595120185A/32627

Castro, C. & Palama, K. (2013). Impacto del programa de desvinculación laboral asistida sobre el clima organizacional de la universidad cooperativa de Colombia en la sede de la ciudad de Villavicencio. (Tesis de pregrado) Universidad nacional abierta y a distancia UNAD). Colombia.

Castro, A. & Villatoro, J. (2012).Guía para implementación de outplacement en empresas Gualtemaltecas.(tesis de pregrado). http://biblioteca.usac.edu.gt/tesis/13/13_3600.pdf

Cavazos, A. Ascary, A & Peña, J. (2010). Estudio Comparativo a nivel INTRA e INTER personal entre el talento humano que cuenta con apoyo del Outplacement para el proceso de desvinculación laboral. http://eprints.uanl.mx/2086/1/1080175097.pdf

Cimadevilla, B. & Sanchez, E. (2014). Iniciación a los recursos humanos. España: Septem ediciones. Corte, J. (2009). La reforma laboral: el outplacement como medida de flexibilización del mercado de trabajo. Régimen Jurídico de los Mercados de Trabajo Transicionales. http://grupo.us.es/sej322/reforma2012/outplacementcorte.htm.

Cortes, C. (2009). Claves para la gestión de personas en Entidades no Lucrativas. http://www.luisvivesces.org/upload/26/90/Cuaderno_Gestion_7_FINAL.p df Cortese, H. (2002) ¿Podemos hablar de empleabilidad?. http://dspace.uces.edu.ar:8180/xmlui/bitstream/handle/123456789/353/Podemos_hablar_de_empleabilidad.pdf?sequence=1

Challenger, J. (2005).Returnon investment of high-quality outplacement programs.Economic Perspectives. 2, 86-93. Directorio estadístico de empresas. (DANE). 2004. Departamento Administrativo Nacional de Estadística

Doherty, N. Tyson, S. & Viney, C. (1993).Swp 15/93 a positive policy?. corporate perspective sonredundancy and outplacement Cranfiel. 1, 1- 22..

Echeverria, M & Muga, J. (2002). Outplacement: una alternativa para la desvinculación laboral. Universidad de Chile. Santiago de Chile.

Empleo.com. (2013). La recesión económica y la crisis empresarial de los 2 últimos años en Colombia trajo como consecuencia un gran número de OUTPLACEMENT 111 trabajadores desvinculados de su entorno laboral. El Outplacement se constituyó en una buena alternativa para aquellas empresas, que reconocen en el recurso humano un valor agregado. http://www.elempleo.com/colombia/mundo_empresarial/el-fenn-menodel-outplacement----------/6584719

Gómez, A. & Lloverá, K. (2005). Compromiso organizacional a un proceso de reducción de personal con y sin programa de desvinculación asistida. (Tesis de maestría inédita). Universidad católica Andrés Bello, Venezuela.

Iriñiz, A. Maris, S & Nicolini, J (2001). La universidad y la inserción laboral de los jóvenes ingenieros: del empleo a la empleabilidad.

Martin, H & Lekan, D. (2008).Individual differences in outplacement success. http://www.emeraldinsight.com/doi/abs/10.1108/13620430810891455

Martínez, A. Aguillón, A. & Moreno, J. (2010). Estudio Comparativo a nivel INTRA e INTER personal entre el talento humano que cuenta con apoyo del Outplacement para el proceso de desvinculación. Universidad autónoma nuevo león. http://cdigital.dgb.uanl.mx/te/1080175097.pdf

Mejias, C. (2013). Sillonvacio, El: selección, retención y motivación de los talentos. España: Ediciones Granica.

Mena, L. (1997). La desvinculación asistida, (outplacement) y la continuidad del empleo. Revista de psicología de la universidad de Chile. 5, 49-66.

Mompó, R. (2009). Outplacement. http://www.coit.es/publicaciones/bit/bit175/63-64.pdf

Ortiz, M. & Tobar, M. (2013). Diagnóstico y elaboración de planes outplacement para el personal próximo a jubilarse de la empresa continental. (Tesis de pregrado). http://dspace.uazuay.edu.ec/handle/datos:/695

Pin, J. Susaeta, L. & Gallifa, A. (2010). Mejores prácticas en recursos humanos: directrices para las empresas en época de crisis. España: IESE.

LISTA DE ANEXOS:

Apéndice A. Encuesta de mercadeo, 115