

8 de cada 10 participantes en programas de recolocación encuentran de nuevo trabajo en menos de un año

LHH, la consultora del Grupo Adecco especializada en el acompañamiento de las organizaciones en sus procesos de transformación ('Workforce Transformation'), ha analizado en profundidad sus programas de recolocación en el XV Informe LHH sobre Outplacement mediante el estudio de los casi 5.000 candidatos que han atendido durante 2020

Los programas de recolocación son procesos de acompañamiento para todos aquellos profesionales que, por circunstancias diversas, se ven obligados a desvincularse de las empresas. El objetivo principal de dichos programas de transición de carreras no es otro que guiar a dicho profesional en su nueva etapa, definir su objetivo, potenciar la mejora de su empleabilidad y generar nuevas oportunidades profesionales que encajen con sus expectativas en el menor tiempo posible.

Los primeros meses de 2021 han venido acompañados del anuncio por parte de grandes compañías de procesos de desvinculación, ERE, bajas voluntarias incentivadas y ajustes en las plantillas. Tal y como fija la legislación, en este tipo de procesos, siempre que afecte a 50 personas o más de la plantilla, existe la obligatoriedad de la compañía de contratar un programa de recolocación. Pero ¿son realmente efectivos estos programas?, ¿las personas que se acogen a ellos encuentran trabajo de manera rápida y eficaz?

LHH, la consultora del Grupo Adecco especializada en el acompañamiento de las organizaciones en sus procesos de transformación ('Workforce Transformation') y líder mundial en procesos de outplacement, lleva 15 años analizando en profundidad sus programas de recolocación para conocer su efectividad y áreas de mejora y presenta ahora el XV Informe LHH sobre Outplacement, donde estudia 4.958 casos de candidatos que han iniciado un programa de este tipo durante el año 2020.

En palabras de Marcos Huergo, director de LHH España: "Tras cumplirse un año de la pandemia se ha demostrado que, en el proceso de búsqueda de un nuevo empleo, los programas de recolocación son más importantes, necesarios y eficaces que nunca. Los datos reflejan que en 2020 el 78% de nuestros candidatos encontraron un nuevo empleo en menos de un año y de ellos un 88% lo hizo a través de contratos de larga duración".

"Los programas de recolocación son importantes para empresas y trabajadores porque garantizan una desvinculación fluida y profesional. Las personas que salen de una empresa encuentran trabajo en menos tiempo que otros candidatos, están acompañados por especialistas en todo el proceso de transición de carrera y tienen apoyo profesional durante todo el periodo que están en búsqueda de empleo. Pero para las empresas también es positivo ofrecer estos programas pues refuerza su marca de empleador (aunque tengamos que acometer despidos voy a intentar que en menos de un año todos los afectados estén reinsertados en el mercado laboral) y demuestran su interés y preocupación por el

bienestar de su plantilla incluso más allá de la desvinculación laboral”, explica Huergo.

El outplacement en tiempos de la COVID-19

En los últimos años se ha extendido la cultura del outplacement en España. Esto se debe en parte a la actual legislación, que obliga a las empresas que vayan a efectuar un Expediente de Regulación de Empleo (ERE) en una plantilla de más de 50 trabajadores a contratar programas de recolocación externa.

Un año después de que empezase la pandemia el empleo sigue maltrecho, el impacto de la tercera y cuarta ola de contagios por coronavirus ha sido duro, y España roza los cuatro millones de parados. Además, hay casi 750.000 trabajadores que siguen en ERTE. Una solución laboral para estos desempleados podría venir de la mano de planes de recolocación ya que, según el XV Informe LHH sobre Outplacement, estos reducen notablemente el tiempo medio para conseguir un empleo.

Entre los principales resultados que se pueden extraer de este análisis destaca una vez más la elevada efectividad de estos programas, que logran reducir a la mitad el tiempo medio de búsqueda de empleo.

Así, mientras que los profesionales recolocados a través de LHH tardan una media aproximada de 6 meses en volver a encontrar empleo, el resto de los desempleados españoles (que no están acogidos a estos programas) invierten de media el doble de tiempo.

La efectividad de los programas de recolocación

En el último año, el tiempo medio de búsqueda de empleo de los candidatos que han participado en planes de recolocación es de 6,3 meses. Un plazo de tiempo muy reducido si se tiene en cuenta que la media habitual de búsqueda de empleo en España se sitúa en los 12,2 meses.

Esto supone que el outplacement acelera los procesos de recolocación a la mitad con respecto a otras vías y que los candidatos que participan en estos programas tardan 6 meses menos que los demás en volver a trabajar.

Desglosado por periodos se ve que el 24% de las personas recolocadas ha tardado menos de tres meses en ocupar un nuevo puesto de trabajo, bajando 14 puntos porcentuales con respecto al último año (38%). A continuación, la mayor parte de los recolocados (30%) se reubica entre el cuarto y la finalización del sexto mes.

Es decir, el 54% de los candidatos de 2020 se ha recolocado en los primeros 6 meses desde el inicio del plan. Este porcentaje ha descendido significativamente si se compara con 2019, que ese porcentaje era del 86% (-32 p.p.), en gran parte debido a la situación extrema que se vivió el año pasado a consecuencia de la crisis sanitaria y que provocó más destrucción que creación de empleo en nuestro país.

Por último, otro 24% ha logrado un empleo en un período que va desde el 7º al 11º mes de programa (+10 p.p. con respecto al 14% de 2019). Esto implica que un 78% de los candidatos inmersos en un proceso de recolocación en el 2020 ha conseguido trabajo en un plazo inferior a un año.

9 de cada 10 recolocados por cuenta ajena es indefinido

De los candidatos que encontraron un nuevo proyecto profesional, el 87% lo hizo por cuenta ajena y un 13% inició una actividad por cuenta propia. Además de reinsertarse al mercado laboral, otros pueden ser los objetivos de un trabajador al acogerse a un plan de recolocación. Así, entre los que no han optado por recolocarse en otro puesto de trabajo, un 75% optó por dar prioridad a temas personales, incluyendo prejubilaciones, y el otro 25% escogió formarse en otros campos o actualizar los conocimientos en su área.

El autoempleo es una de las fórmulas elegidas por un 13% de los candidatos inscritos en planes de recolocación. Entre ellos, el 54% opta por crear su propio negocio, el 43% ofrece servicios de consultoría a otras empresas en calidad de expertos y el restante 3% compra una franquicia.

Entre los candidatos recolocados por cuenta propia y en cuanto al salario percibido, el 35% de los participantes en programas de recolocación mejoran la cuantía respecto al trabajo anterior o al menos, mantienen su nivel salarial.

Con respecto al tipo de contrato que consiguen las personas recolocadas por cuenta ajena suelen ser en su gran mayoría (88%) de larga duración o indefinidos frente el 12% que consigue contratos temporales.

Perfil de los candidatos que participan en estos programas

Durante 2020, hombres y mujeres han participado prácticamente por igual en programas de recolocación, aunque ellos tienen algo más de presencia: un 58% de los candidatos fueron hombres, mientras el 42% restante eran mujeres.

Sin embargo, por franjas de edad hay ciertos perfiles que destacan por encima de otros. En este sentido, el colectivo minoritario es el de las personas menores de 30 años, que solo suponen un 10% del total de candidatos en los planes de recolocación que se han llevado a cabo en el último año.

A este grupo le siguen los mayores de 50 años, que aglutinan el 22% del total (aquí hay que distinguir entre los que tienen entre 50 y 54 años, que representan el 7% y los mayores de 55 años, que son el 15%). Por delante de ellos se sitúan los candidatos de entre 31 y 40 años, que suponen un 23% sobre el total. El grupo mayoritario corresponde al tramo de edad comprendido entre los 41 y 50 años, que son casi la mitad de los participantes (45%). De esto se desprende que la media de edad de los participantes en programas de outplacement es de 42 años.

Si se contempla la categoría profesional de los candidatos que participan en planes de recolocación se ve que los técnicos son los perfiles mayoritarios, según el XV Informe LHH sobre Outplacement. Tanto

es así que el 35% de los profesionales que participan en programas de outplacement trabajaba como técnico.

Los puestos técnicos hacen referencia a aquellas posiciones que no cuentan con empleados a su cargo y que desempeñan funciones técnicas en diferentes áreas (calidad, marketing, gestión, etc.)

En segundo lugar, se sitúa el personal o staff, que conforman el 22% del total de los participantes en programas de recolocación, seguidos muy de cerca por los operarios, denominados también factory que suponen el 21%. Continúan los mandos intermedios que suman el 13% y, por último, los managers o gerentes que conforman solo un 9% del total de participantes, siendo, por tanto, los menos habituales en este tipo de planes.

¿De dónde son los candidatos?

Según LHH, la mayor concentración de candidatos en programas de recolocación se da en la Comunidad de Madrid. Este porcentaje ha disminuido notablemente en el último año. Mientras que en 2019 era del 54%, ahora se queda en un 38%, por lo que se reduce la concentración territorial de estos programas.

Tras la autonomía madrileña muy de cerca está Cataluña, el 26% de los candidatos en estos procesos pertenecen a la región, donde crece 10 puntos porcentuales la concentración (hace un año representaba el 16%).

El 9% de los candidatos que participan en estos programas procede de Andalucía, incrementando este dato en 4 puntos porcentuales con respecto a 2019 (4,9% en el informe anterior). La Comunidad Valenciana reúne el 6% de los candidatos de toda España (+3 p.p.).

Ya por debajo del 5% aparecen otras autonomías como Castilla y León y Navarra, con una aportación del 4% cada una. Mientras que Castilla-La Mancha y Galicia se quedan en el 3%, y el País Vasco con el 2% de los profesionales que se acogen a estos planes.

A la cola se sitúan regiones como Aragón, Canarias, Cantabria y la Región de Murcia, que solo aglutinan un 1% de los participantes, cada una. Otras regiones no han tenido presencia este pasado año entre los participantes en programas de outplacement. Es el caso de Asturias, Baleares, Extremadura o La Rioja.

La banca, sector mayoritario de procedencia de los candidatos

Según el XV Informe LHH sobre Outplacement, el sector del que proceden más candidatos en estos programas de recolocación es el bancario, pues el 24% de los participantes de estos procesos venía el año pasado de ese sector, afectado por numerosos ajustes de plantilla.

En segundo lugar, pero a mucha distancia, el sector que más profesionales ha aportado a los

programas de outplacement es el de automoción y transportes, con un 15%. A continuación, le siguen el sector farma-químico y/o biotecnológico, cuyos candidatos suponen el 10% de los participantes.

Por debajo del 10%, con el 7%, otros de los sectores de los que menos candidatos proceden son el de fabricación industrial y servicios, IT y telecomunicaciones, retail y el sector público.

Menos protagonismo en estos programas tienen los trabajadores que vienen de sectores como el energético y la construcción, que rondan el 5%. Por debajo de ese 5%, se encuentran los servicios al consumidor, la fabricación de productos de consumo, y el sector inmobiliario. Cada una de estas áreas aglutina entre el 4% y 3% de los participantes.

Atendiendo al área de la que proceden los candidatos en los programas de outplacement, 2 de cada 10 participantes en este último año procedían de las finanzas (21%), y muy de cerca, con un 19%, del área de operaciones. Le siguen el 16% de los candidatos que trabajaba en producción, el 11% en ventas y el 8% en servicios.

Por debajo del 5% se encuentran los candidatos del área de Recursos Humanos y Formación, Servicios de Información y Sistemas, Management, Administración y Marketing, todos ellos con un 4%.

A la cola están las áreas de las que proceden menos candidatos: Ingeniería (2%) y Consultoría, Legal e Investigación, todos con un 1%.

Los sectores de recolocación: fabricación industrial y servicios a la cabeza

¿En qué sectores han sido recolocados los candidatos atendidos por LHH en este último año? Según el XV Informe LHH sobre Outplacement, el sector en el que se recolocan más candidatos de estos programas es la fabricación industrial y servicios, el 13% de las nuevas contrataciones. Le sigue muy de cerca la banca y finanzas, pues un 12% de los candidatos se recoloca en este mismo sector.

Otros sectores de destino en el último año para las personas que han encontrado empleo a través del outplacement han sido el sector IT/Telecomunicaciones, el farma-químico y(o) biotecnológico, y la automoción y el transporte, todos ellos con un 9% de las contrataciones.

En el sector público se recolocan el 8% de los candidatos y en el de retail y servicios, un 6% de ellos en cada caso. Un punto por debajo, están la construcción y servicios al consumidor (5%).

Por último, los sectores donde menos candidatos encuentran trabajo son el inmobiliario y el energético, con un 3% ambos, y fabricación de productos de consumo (2%).

Datos de contacto:

Adecco

+34914325630

Nota de prensa publicada en: [Madrid](#)

Categorías: [Nacional](#) [Finanzas](#) [Sociedad](#) [Emprendedores](#) [Recursos humanos](#) [Otras Industrias](#)

NotasdePrensa

<https://www.notasdeprensa.es>