

WeWow OUTPLACEMENT!



**Despidos: La Prueba Suprema
del Liderazgo Corporativo**

En tiempos de crecimiento, contratar es sencillo. En tiempos de ajuste, despedir es inevitable. Lo que marca la diferencia entre un líder común y uno extraordinario no es a quién incorpora, sino cómo gestiona la salida.

En la última década, la volatilidad económica, las fusiones y las disrupciones tecnológicas han obligado a miles de empresas a reestructurarse. Sin embargo, muchas siguen abordando las desvinculaciones como un proceso administrativo: una reunión breve, un correo de Recursos Humanos y la entrega del equipo.

El costo de este enfoque es mucho mayor de lo que parece.

Según la OCDE, el 70% de las personas despedidas sin acompañamiento profesional tardan más de 10 meses en recolocarse. Este retraso no solo impacta al colaborador, sino que genera consecuencias para la organización: reputación dañada, disminución del compromiso interno y pérdida de competitividad en la atracción de talento.

En un mercado hiperconectado, cada salida mal gestionada se convierte en un mensaje público que escuchan empleados, clientes, proveedores e inversionistas.

El Kit de Supervivencia para una Transición Laboral

Investigaciones de la Universidad de California identifican tres habilidades esenciales para el éxito ejecutivo. En el contexto de una desvinculación, estas competencias son igualmente críticas para quienes salen y para la organización que lidera el cambio:





1. Adaptabilidad – La capacidad de redefinir el rumbo y reaccionar con agilidad. Personas con alta adaptabilidad tienen un 48% más de probabilidades de recolocarse en menos de seis meses (LinkedIn).
2. Competencia cultural – Saber operar en entornos diversos y multiculturales, priorizada por el 89% de las empresas internacionales sobre la experiencia técnica (Harvard Business Review).
3. Empatía – Habilidad estratégica para conectar, entendida y valorada por el 92% de los reclutadores al mismo nivel que la experiencia técnica (LinkedIn Talent Trends).

Estas habilidades no solo aceleran la recolocación; también protegen la marca empleadora cuando el proceso de salida es inevitable.

El Outplacement como Estrategia de Negocio

Lejos de ser un gasto discrecional, el outplacement es una herramienta de gestión de riesgo y reputación. Un programa bien diseñado:

- Protege la reputación corporativa, evitando daños en foros públicos y redes sociales.
- Mantiene la moral interna, demostrando que la empresa respalda a su gente incluso en su último día.
- Acelera la recolocación hasta en un 60%, reduciendo el tiempo en el que el excolaborador podría convertirse en un detractor activo.

En la práctica, las empresas que invierten en este acompañamiento convierten un momento de vulnerabilidad en una oportunidad para fortalecer relaciones. Algunos excolaboradores regresan años después con mayor experiencia y lealtad reforzada.

Recomendaciones para CEO y CHRO ante procesos de desvinculación

1. Definir un protocolo de salida con enfoque humano – Más allá del marco legal, diseñar un proceso que incluya claridad, respeto y reconocimiento al trabajo realizado.
2. Incorporar herramientas tangibles para la transición – CV optimizado, simulaciones de entrevista, estrategia de networking y acceso a redes de reclutadores.
3. Medir el impacto post-salida – Monitorear tiempo de recolocación, feedback de los participantes y reputación de marca en plataformas públicas.
4. Formar a los líderes en empatía y comunicación difícil – Una mala conversación de salida puede anular años de trabajo en cultura corporativa.

Conclusión: El KPI Invisible del Liderazgo

En un Excel, un despido es una reducción de costos.

En la realidad, es un momento de verdad que define la coherencia, la reputación y el legado de un líder.

Las organizaciones que comprenden esto no solo preservan su capital humano, incluso después de su salida; también refuerzan su posición competitiva en el mercado.

No se recuerda al jefe que firmó la contratación, sino al líder que acompañó la salida. Ese es el verdadero estándar por el que serán evaluados en el tiempo.

 sandramichelsen

 +52555 4327279

 smichelsen@wewow.com.mx

 www.wewow.com.mx

