



Asesoría Grupal: “Outplacement”

Objetivo y Alcance

El servicio de “outplacement” está dirigido a empresas que están buscando ofrecerle a su personal, un servicio externo de apoyo para reducir su tiempo de transición entre un empleo y otro como consecuencia de una reestructura que ha resultado en recortar empleados/as de su plantilla. La empresa es muy posible que valore a algunos/as empleados/as pero que tiene que despedirlos/as y como parte de su liquidación ofrecen a el/la empleado/a un servicio de “outplacement” para acelerar su reincorporación al mercado laboral, buscando minimizar su periodo de transición.

El propósito principal es capacitar y asesorar a los/as profesionales en las técnicas efectivas necesarias para tener éxito en el mercado laboral, minimizar el periodo de transición y aterrizar una oportunidad de trabajo justa y merecedora para el nivel que ha alcanzado a través del tiempo.

En **Bravado** conocemos la complejidad que entraña el proceso de búsqueda de trabajo. Por eso, ofrecemos el apoyo de un sistema de asesoría que ayuda a alcanzar los objetivos de empleo.

Los modernos y dinámicos sistemas de capacitación permiten ofrecer apoyo para:

- Identificar la información más valiosa del perfil profesional de el/la candidato/a
- Elaborar un “**Currículum Vitae de Alto Impacto**” y una “**Carta de Presentación de Alto Impacto**” capaces de despertar el mayor interés del empleador potencial
- Dominar las más modernas técnicas de entrevista que permiten a el/la candidato/a proyectar todo su potencial y valor profesional.

El/la candidato/a que obtiene el mejor puesto no es necesariamente el/la más calificado/a, sino el/la que mejor se sabe vender, por lo tanto, para tener éxito el/la aspirante debe conocer las herramientas de venta más efectivas en un mercado laboral tan dinámico y cambiante como el actual.



El/la profesional más que ir a buscar trabajo, lo que estará haciendo es ofrecer sus servicios profesionales. Por lo tanto, no debe perder de vista que para su posible empleador es más importante lo que él/ella pueda ofrecerle a la empresa, que lo que la empresa pueda ofrecerle a él/ella. Ese cambio de mentalidad pondrá de inmediato en ventaja a el/la aspirante frente a otros/as candidatos/as que no hacen una labor efectiva de venta.

Los servicios que ofrece **Bravado** ayudan a el/la profesional a cerrar exitosamente su proceso de venta personal. Capacitamos en cada paso del proceso de búsqueda de trabajo, para que los esfuerzos concluyan con la obtención del principal objetivo: **“contratarse en el trabajo que aspira y merece”**.

Descripción del Outplacement

El servicio de “outplacement” que ofrece **Bravado** proporciona las herramientas para maximizar la eficacia del proceso de búsqueda laboral a lo largo de cada uno de los pasos necesarios para aterrizar múltiples ofertas de trabajo. El fin es lograr la comprensión de las técnicas apropiadas para conceptualizar, integrar y mercadear un plan de mercadotecnia personal y comunicar en forma efectiva las ventajas competitivas que representa el/la candidata/a como profesional, así como el valor agregado que puede aportar al empleador potencial en cuestión.

El propósito principal no sólo es contar con elementos valiosos del proceso, como un buen currículum vitae y una asertiva carta de presentación, sino también que el conjunto de todos éstos sean conducentes a un solo objetivo, contratarse. En otras palabras, el objetivo no es contar con herramientas eficientes, sino que la suma de éstas conduzca al propósito principal del profesional, que es contratarse.

Más que impartir técnicas estándar a cada persona, se busca tomar y aplicar del conjunto total de técnicas disponibles, las más acertadas para el perfil y situación particular, haciendo de la asesoría una mecánica en gran medida personalizada, garantizando así la efectividad total a lo largo de todo el proceso.



Duración

El total del “outplacement” se imparte a lo largo de cuatro sesiones con una duración promedio por sesión de 45 minutos cada una. El total de los temas incluidos cubren las técnicas desde el comienzo hasta el final del proceso y por ende de punta a punta que requiere el/la profesional para tener éxito a lo largo y ancho del proceso.

Por lo tanto es una asesoría integral y el/la profesional no requiere asistir a otro servicio para obtener la totalidad de las técnicas. **Bravado** cubre las estrategias efectivas y necesarias para tener éxito durante el proceso de búsqueda laboral.

Temas a Cubrir Durante el “Outplacement”

FASE 1

Sesión 1: “Modelo de Logros con Diferenciadores”

Durante la primera sesión se presenta y explica el **Modelo de Logros** basado en diferenciadores clave. Este modelo sirve como base para integrar en forma efectiva la información que compone la sección de experiencia profesional del “**Currículum Vitae de Alto Impacto**”. Igualmente, se explica cómo elaborar las secciones de “escolaridad” y “personal”; lo que se conoce como la “**Información Complementaria del Currículum Vitae de Alto Impacto**”. Derivado de esto, se asigna como tarea elaborar esta información con base en el “**Modelo de Logros con Diferenciadores**”. Cabe mencionar que el asesor en forma individual, explica y presenta a detalle el “**Modelo de Logros con Diferenciadores**”. A su vez, se envía una muestra para que, con base en ésta, se pueda construir el modelo con una guía muy detallada.

Sesión 2: “Modelo de Carta de Presentación de Alto Impacto”

Durante la segunda sesión se presenta el “**Modelo de Carta de Presentación de Alto Impacto**” - es decir, la mecánica para la construcción y elaboración de una “**Carta de Presentación de Alto Impacto**”. En esta sesión se presentan las cinco secciones que integran la carta.



Igualmente, **Bravado** proporciona cuatro cartas-muestra como base para la elaboración de las cartas de presentación. Lo anterior, a manera de evitar reinventar el hilo negro. Estas cartas-muestra facilitan la tarea durante la elaboración de los ejercicios de la “**Carta de Presentación de Alto Impacto**”.

Como tarea se asigna la labor de realizar una carta de presentación de alto impacto, así como dos documentos clave para integrar la carta, relacionados con habilidades y fortalezas y con logros. Por su parte, durante la sesión 1 se te entregan instrucciones para realizar una investigación y diagnóstico de una empresa que sirven como base para la construcción de la carta de presentación. Estas instrucciones no son necesarias verlas durante la sesión puesto que son bastante claras.

Elementos de la fase 1 que no son necesarios elaborar en sesión

La Fase 1 busca como propósito proporcionar todos los elementos necesarios para poder comenzar a prospectar el perfil profesional frente a múltiples empleadores potenciales. Al concluir la Fase 1 comienza la búsqueda laboral. Durante la Fase 1 se entregan una serie de tareas que no se elaboran o presentan durante las sesiones, sino se elaboran en casa. Estos elementos incluyen las siguientes instrucciones:

1. Elaboración de anécdotas de habilidades y fortalezas que se emplean para la entrevista
2. Realización de una investigación y diagnóstico de una empresa
3. Correcta y detallada elaboración de la “**Carta de Presentación de Alto Impacto**”
4. Integración y entrega al reclutador potencial de la información profesional, incluyendo papelería y elaboración/entrega del paquete de información

Integración del guión de la llamada telefónica de seguimiento, así como la forma de realizar dicha llamada con el propósito de obtener una entrevista de trabajo



FASE 2

Sesión 3: “Modelo de Entrevista de Alto Impacto”

Durante la tercera sesión se presenta el “Modelo de Entrevista de Alto Impacto” basado en técnicas de cómo responder a una pregunta de entrevista en forma efectiva, informar lo que realmente está buscando el reclutador (es decir, la pregunta detrás de la pregunta) y vender uno o más elementos del perfil profesional, recordando que una entrevista no es un interrogatorio sino una visita de venta en donde el propósito principal de la entrevista es vender, que le compren o que le contraten, es decir obtener una oferta de trabajo.

Sesión 4: “Práctica Libre de Preguntas con base en el Modelo de Entrevista de Alto Impacto”

Dada la complejidad de la entrevista y la importancia de responder con asertividad a cada una de las preguntas, durante la cuarta sesión se lleva a cabo una dinámica de práctica libre de preguntas para afianzar el modelo de entrevista, la comprensión de la pregunta detrás de la pregunta para no tropezar innecesariamente, la clave de espejear una empresa para crear empatía entre el perfil de el/la profesional y los requerimientos particulares del puesto o vacante y la ventaja de responder de manera contextual en lugar de conceptual a manera de terminar vendiendo uno o más elementos del perfil y no solamente responder en la modalidad de interrogatorio.

Se entrega un archivo con las 200 preguntas más comunes de una entrevista, las cuales se jerarquizan con base en grado de dificultad, que varía de cliente a cliente. Esta lista se imprime y se lleva a esta sesión para practicar algunas las preguntas que selección los/as participantes como difíciles y en línea con el “Modelo de Entrevista de Alto Impacto”.

Elementos de la fase 2 que no son necesarios elaborar en sesión

La Fase 2 busca como propósito proporcionar todos los elementos necesarios para poder capitalizar la mejor oferta de trabajo una vez que comienzan los esfuerzos de la primera fase a dar fruto a través de entrevistas. Durante la Fase 2 se entregan una serie de tareas que no se elaboran ni se presentan durante las sesiones sino que se elaboran en casa.



Estos elementos incluyen los siguientes:

1. Elementos de forma de entrevista - más allá de la mera imagen - que incluyen el manejo del lenguaje corporal, la estructura de una entrevista en términos de apertura, desarrollo y cierre, al igual que respuestas a las posibles preguntas más importantes que presenta el/la profesional al reclutador para capitalizar la entrevista
2. Listado de las 200 preguntas más comunes que presenta un reclutador e instrucciones para jerarquizar éstas por grado de dificultad para el análisis de algunas durante la sesión 4

Material Didáctico

Como parte del servicio de “outplacement” el material didáctico será entregado a el/la participante. Igualmente, en relación con los temas que no se cubren durante las sesiones, el material didáctico será proporcionado.

Entregables

Como parte del servicio de “outplacement” el participante recibe por parte de **Bravado**, la validación de su currículum vitae en español, instrucciones para tareas en casa y cuatro cartas de presentación muestra, así como instrucciones para las tareas correspondientes a cada sesión.