



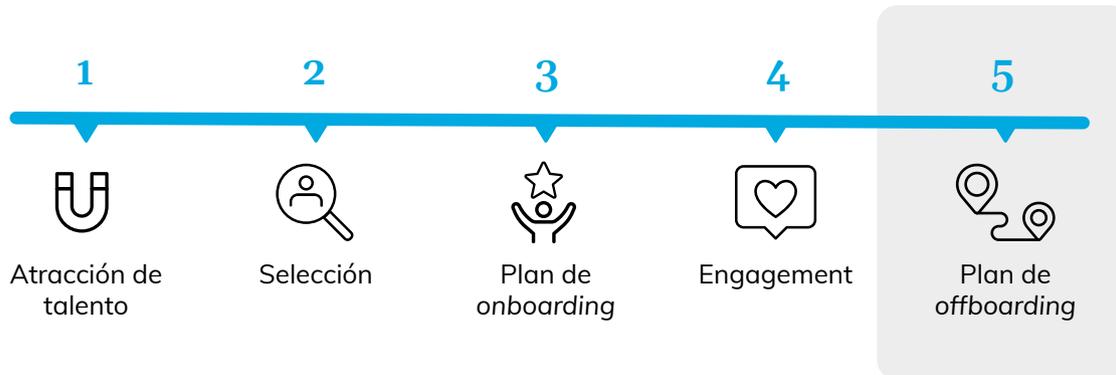
La necesidad de
tener un plan
de *Offboarding*

“La diferencia entre algo bueno y algo excelente es la atención al detalle.”

Charles R. Swindoll

Plan de offboarding

La relación entre empresa y empleado está formada por un proceso de vinculación que contiene varias fases. Podemos hablar de la atracción de talento y de la selección de los profesionales como inicio, seguido de la integración de estos para que se sientan parte de la empresa. Después se busca el engagement y el desarrollo del trabajador para mejorar su desempeño profesional día a día. La última fase de este proceso es la **desvinculación**, y resulta que es la fase en la que menor capital y trabajo se invierte.



Cada vez hay más organizaciones que cuentan con un plan de onboarding para sus trabajadores ya que tener una entrada organizada para las nuevas incorporaciones aporta multitud de beneficios. Mantiene el talento, mejora el proceso de adaptación, proporciona al nuevo trabajador las herramientas necesarias para desempeñar su trabajo de forma segura y aumenta la implicación y la productividad del empleado. De igual manera que los planes de onboarding aportan multitud de beneficios, en Talent Savior sabemos que **disponer de un plan de desvinculación también proporciona ventajas** a la empresa. Ahora bien, a las organizaciones aún les cuesta tener un **plan de offboarding para generar una desvinculación apropiada**.

Acompañar a la salida voluntaria o involuntaria de los empleados

Cuando hablamos de **offboarding** nos referimos a un itinerario marcado para hacer un **acompañamiento de la salida voluntaria o involuntaria por parte del trabajador**. Este programa puede incluir tanto una entrevista de salida como a una serie de tareas necesarias antes de dejar el empleo, por ejemplo, devolver todos los elementos suministrados por la compañía como portátiles, móviles, llaves y tarjetas, hacer un buen traspaso del trabajo a la nueva persona o a los compañeros de departamento y realizar todas las acciones administrativas para finalizar la relación contractual. También debe incluir la comunicación al equipo y a los clientes o proveedores y, en el último día, la despedida.

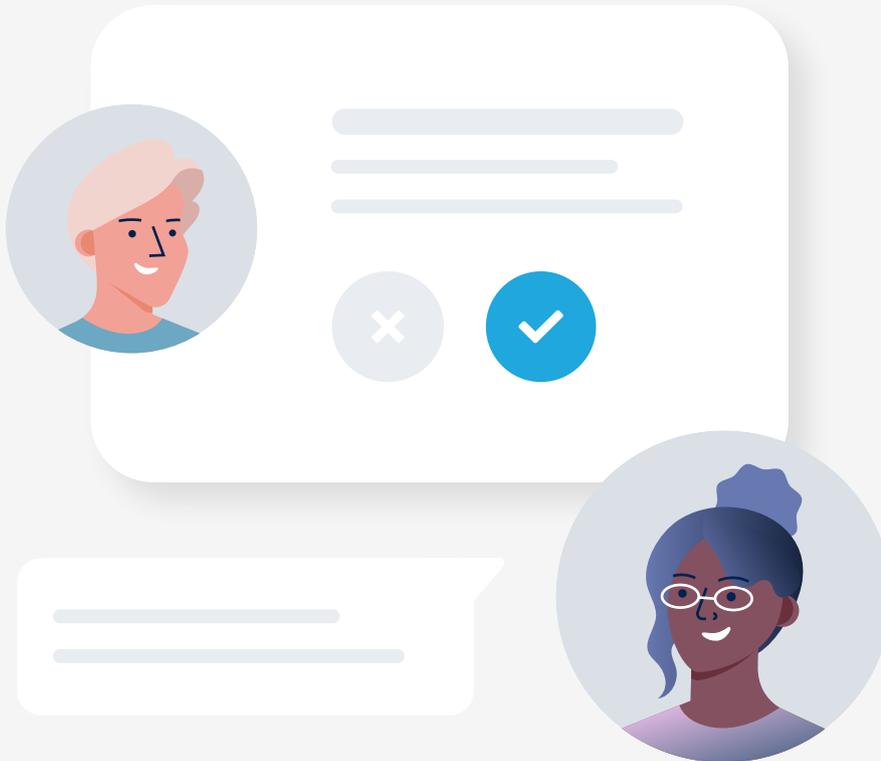
Colaboradores y excolaboradores son posibles sponsors de la marca, es decir, hablarán bien de ella fuera del trabajo. Multitud de empresas cuentan con proyectos elaborados minuciosamente para generar una experiencia del empleado gratificante. Saben que, cuando uno está a gusto en un trabajo, aumenta su compromiso, su productividad y se queda más tiempo en la empresa. Pero, además, cuando hable sobre la compañía, lo hará de forma positiva, por lo que la marca se verá beneficiada.

¿Si cuidamos a los trabajadores mientras están en la compañía, por qué descuidarlos en la última fase de la relación?

Hemos dicho que los exempleados pueden ser sponsors de la compañía si se consigue que tengan una buena experiencia, por lo tanto, es un error no prestar atención a la última etapa de la relación ya que se puede generar en el trabajador que se desvincula, una percepción desfavorable respecto a la compañía. La persona que se va será como una carta de presentación de la empresa toda su vida.

Sin embargo, con frecuencia ocurre que cuando se acuerda una salida, la empresa ya no considera al colaborador como alguien relevante. Como acabamos de comentar, esta forma de pensar es errónea ya que los empleados que se marchan de las empresas se llevan consigo una imagen de la marca y hablarán sobre la empresa con mejores o peores comentarios. Harán una determinada publicidad en función de cómo haya sido su experiencia dentro de la compañía desde el primer día hasta el último.

Desde Talent Savior ayudamos a las organizaciones a **conseguir una desvinculación sana y ágil** y, por ello, es necesario contar con un proceso claro y estandarizado sobre la separación. No se debe pensar que, porque una determinada persona va a estar pocos días más en la organización, es una pérdida de tiempo prestarle atención porque no aportará a la producción o ganancias de la empresa. Se tiene que dedicar el tiempo necesario a la persona que se desvincula de la compañía.



Es importante no descuidar ninguna de las fases de la relación con el empleado, incluyendo sus últimos días en la empresa.

Contar con un plan de *offboarding* dirigido a todos los niveles de la empresa y con unas pautas claras a seguir aportará multitud de **beneficios a la organización**. Veamos cuáles son:

Da buena reputación a la compañía



Poner punto final a la relación de la mejor manera posible asegurando que el talento que se va lo haga sintiéndose respetado y valorado por su trabajo es esencial. Gracias a esta experiencia, la persona no solo hablará bien sobre la compañía, sino que más fácilmente recomendará la empresa e incluso puede que regrese en un futuro. Esta última opción se debe tener en cuenta ya que contratar a exempleados aporta multitud de beneficios.

Permite obtener feedback



Antes de que la persona deje la compañía es importante preguntarle por su experiencia, por las razones de su partida si es el caso o sobre su opinión en determinados temas. Estas respuestas ayudarán a mejorar de cara al futuro y a resolver posibles problemáticas.

Mejora la logística



Un plan de *offboarding* incluye una serie de cuestiones para saber cómo se hará el traspaso. Es necesario conocer cómo se realizarán las funciones de la persona que se va, cómo se coordinará el equipo hasta que se encuentre a otra persona, quién sustituirá al empleado que deja la empresa y si ya hay sustituto, cómo se hará el traspaso de funciones.

Evita posibles pérdidas financieras



Dentro del plan de *offboarding*, está incluida la parte de cierre de contrato y cierre de beneficios del empleado. Si se continuase proporcionando algún beneficio al excolaborador, se asumirían gastos adicionales que no le pertenece pagar a la empresa.

Mejora la gestión laboral



Por cada desvinculación debe haber un conocimiento y registro de toda la documentación necesaria para firmar y reunir. Tener esta información evita denuncias por despidos improcedentes.



Ante la crisis provocada por la pandemia, multitud de empresas se han visto obligadas a hacer despidos masivos. Por ejemplo, dos empresas consideradas unicornio (compañías que consiguen un valor de 1.000 millones de dólares en sus etapas iniciales) han tenido que despedir a un 25% de su plantilla. Estas compañías han elaborado planes de desvinculación poniendo al trabajador en el centro y buscando la manera de ayudar a los excolaboradores con empatía, respeto y ofreciendo planes de *outplacement*. Además, han elaborado directorios para dar a conocer la nueva disposición de sus antiguos empleados a los reclutadores y *headhunter*.

Desde Talent Savior decimos que **la diferencia se consigue con los detalles**. Y es que estas dos empresas han buscado la manera de elaborar sus propios planes de *offboarding* para garantizar una correcta desvinculación. Esto significa que cada trabajador ha estado atendido, le han informado de los motivos por los cuales le despiden, ha podido conocer qué debe hacer durante los últimos días en términos legales y de traspaso de tareas y, además, ha recibido ayuda de la empresa para encontrar un nuevo empleo.

Todas estas buenas prácticas repercuten positivamente en la compañía ya que, como hemos dicho, consiguen una mejor imagen o reputación de la empresa e internamente se gestiona la desvinculación de una forma más eficaz consiguiendo información relevante por parte del trabajador, logrando un traspaso ordenado y evitando pérdidas financieras y errores legales.





Contáctanos y te daremos toda la información
adaptada a tus necesidades.

info@talentsavior.com | talentsavior.com