

El Outplacement y la PNL

El Outplacement como se conoce internacionalmente, es un proceso de asesoría fuera del lugar de trabajo, ya sea a través de la empresa que lo desvinculó o simplemente decide particularmente hacerse asesorar por un experto en Coaching de empleabilidad. Este tipo de programas ayudan al candidato (a) a disponer de mejores recursos y herramientas para enfrentar un proceso de reinserción laboral o de cambio de su actual puesto de trabajo.

Las empresas son cada vez más conscientes, de que este tipo de beneficios, ayudan a mejorar el clima interno de la organización, haciéndose cargo de la estabilidad emocional y económica de sus colaboradores y de su entorno. Por ende, este tipo de servicios ha crecido muchísimo en los últimos años.

En el mercado, existe una gran cantidad de ofertas en este tipo de servicios y a gusto de cada necesidad. En B.Trust hemos detectado que en un proceso de selección, existen procesos claves para el éxito de un proceso de búsqueda laboral.

- a) El discurso (50%)
- b) Las referencias Laborales (30%)
- c) El CV (como competencias técnicas) (20%)

a) El Discurso

Según Chomsky y otros lingüistas ***“El lenguaje crea realidad”*** y es sin duda uno de los puntos más importantes de la PNL (programación Neurolingüística).

Podemos afirmar, que sería imposible no pensar en un elefante azul. ¿Cierto? Ya tenemos un constructo propio de un elefante y del color azul. Pero cuando pensamos en una palabra desconocida como ***“Turundango”*** sin duda que nuestra mente comienza a explorar las alternativas fonéticas y echamos mano a nuestro mapa o experiencia. Y según nuestro observador, podremos atribuir ciertas imágenes, sonido y sensaciones físicas a ese constructo en particular (Visual, Auditivo y Kinestésico). Bueno, pues desde ese punto, todos observamos el mundo desde nuestra experiencia y el lenguaje se construye indudablemente desde nuestro observador.

Si junto a Ud., camináramos en silencio un par de cuadras observando alrededor, y al término, dijéramos que vimos cada uno, sin duda, serian versiones diferentes, quizás no en todo, pero observamos el mundo desde nuestra experiencia o mapa.

La experiencia siempre se recuerda en visual, auditivo o kinestésico. Y por ende la creación de nuevos constructos, es a partir de las mismas modalidades mencionadas. (VAK)

Es importante mencionar que el ser humano, recuerda una experiencia positiva con mucho detalle. Si yo le pidiera que recordara un momento muy significativo en su vida, que le haya dado mucha felicidad, lo invitara a cerrar sus ojos y a conectarse con esa experiencia, sin duda, aparecería una imagen. Si yo le pidiera que la congelara y que me contara sus características, lo más probable es que me describiría con lujo de detalles: colores, personajes, sonidos (Auditivos) sensaciones (Kinestésia), recordaría olores y sabores (K) y si le guiara a que me contara donde siente la imagen, es posible que me diga algún lugar específico en su cuerpo, también en muy común describir una sensación corporal plena, que lo envuelve en un todo. Ese conjunto de modalidades (VAK) podrían disparar un recuerdo y revivir la experiencia, al recordar parte de ese conjunto de VAK. Ahora le pregunto ¿Cuántas veces nos ha pasado de que escuchamos una canción que nos dispara un recuerdo y un conjunto de sensaciones? Que nos recuerda una experiencia o una época que nos sentimos llenos de buenos recuerdos y que incluso experimentamos cambios en la piel (Erizada). Este fenómeno se llama **Ancla**, y es, como un interruptor que nos lleva a una determinada experiencia, cuando es activada. Pues bien, lo mismo ocurre con las experiencias negativas. A diferencia que estas son recordadas de manera borrosas, fragmentadas y con escasa información y detalles. Muchas personas recuerdan en colores grises y oscuros. Esto se debe a que **“el inconsciente es benevolente”** siendo una de las presuposiciones de la Programación Neurolingüística, actuando como mecanismo de supervivencia, permitiéndonos no colapsar emocionalmente. Yo personalmente hace algunos años tuve un accidente de tránsito grave, donde, pese a no haber perdido el conocimiento mis recuerdos son vagos, sólo recuerdo algunas imágenes y lo más interesante es que para mí fueron 5 minutos y pasaron cerca de dos horas en la realidad.

La PNL como herramienta de mejorar los recursos, identifica la experiencia a través de la observación del dialogo, el cuerpo y las emociones. Detectando en el discurso la experiencia negativa en la vida laboral. Una persona que está relatando su experiencia positiva, accede literalmente a todas las vivencias, logra conectar competencias, aprendizajes y entrega un

discurso congruente o coherente. Cuerpo lenguaje y emoción están alineadas (**Triple coherencia Ontológica**). La postura corporal es adecuada, su lenguaje es fluido, entretenido, con énfasis positivos y la emoción que se vive es contagiosa al resto. Caso contrario, cuando una persona se ve enfrentada a contar una experiencia negativa, su cuerpo se tensa, aparece el dialogo interno (movimientos de una extremidad) cambios permanentes en la postura corporal y el lenguaje se torna torpe y con poca fluidez.

Milton Erikson, Uno de los padres de la PNL, habla de la estructura profunda de pensamiento. El lenguaje de superficie (lo que decimos) puede verse afectado por tres acciones verbales.

- 1) La **distorsión**, donde queremos interpretar la experiencia desde nuestra observación, agregando un juicio importante a nuestro relato. Y que no necesariamente es reflejo de la realidad, sino de la propia de cada observador.
- 2) La **Eliminación**, expresión reducida de información, que no nos permite describir o alimentar el relato con mayor detalle, nos enfocamos en monosílabos.
- 3) La **Generalización**, expresión que tiende a la verdad absoluta sobre algo.

Cuando existe una mala experiencia, se tiende a caer en un discurso con mucha distorsión, generalización y eliminación. El lenguaje se ve afectado por estos fenómenos, alimentados por el ego, el dolor y la falta de información que se accede para establecer un dialogo congruente.

Lo mismo ocurre durante nuestra experiencia laboral. Nuestra historia curricular, está llena de experiencias positivas, negativas, que sin duda se transforman en aprendizajes.

Nuestro programa apunta a detectar estas experiencias en un diagnóstico del discurso, las emociones y el cuerpo. Haciendo cambiar la experiencia con técnicas de PNL ya aceptadas por la disciplina y entregando herramientas de comunicación efectiva eficaces en el impacto positivo de nuestro entorno. Una vez modificadas las experiencias negativas, pasan a ser parte de los recursos de cada cliente, accediendo a estas en un proceso de selección.

Sólo cuando una persona es capaz de tomar conciencia de sus aprendizajes, puede tomar control para hacer cambios en su vida.

b) Las referencias laborales

Las referencias laborales, desde la mirada del modelo de la **ventana de Johari**, existe un punto ciego del ser humano, algo que no veo y que el resto si ve. Lo primero que pensamos es en lo negativo de esa mirada externa, nos invade el ego y nos preocupamos de sobre manera que opinan de nosotros, pero al explorar en las referencias laborales nos permite tomar conciencia de nuestra huella, ampliando las posibilidades de aprendizaje y mapa personal. Muchas de estas referencias son muy positivas y a veces no solo ese punto ciego no dice de lo malo, sino de lo bueno.

Ocurre que durante los procesos de entrevista, la persona que trata de explicar algo negativo de su vida laboral, tiende a distorsionar, eliminar y generalizar. Aparecen los juicios y he aquí la importancia de la coherencia del discurso con la realidad que se está verificando. Las empresas de selección no buscamos candidatos perfectos, sin malas experiencias en su CV, sino coherencia y transparencia que nos permita conocer al candidato y determinar si se ajusta a la necesidad de cada cliente. A modo de ejemplo y lo vincularemos con el punto anterior. “Un candidato explica su salida de una compañía X, explicando que hubo una reestructuración y que salió, pero su cuerpo, su lenguaje y emoción no es coherente con lo descrito en su CV “Logros: Aumento de las ventas en un 35%”. Lo primero que uno supone como incoherente, es por qué despiden a un Ejecutivo que aumentó las ventas en ese %. Peor es la sorpresa de cuando se consulta la referencia y dice otra cosa muy distinta a la versión del candidato. Generando altos niveles de desconfianza del evaluador, generalmente descartando al candidato del proceso. Por lo mismo, cuando se trabajan las referencias laborales, se puede acceder a la posibilidad de reflexionar respecto a la experiencia y asumir un aprendizaje, con una mirada disociada y limpia.

El trabajo de las referencias laborales como método abre muchas posibilidades de mejora. Recuerdo hace muchos años a un cliente que creía que su ex jefe lo iba perjudicar con sus referencias, y él, obviaba la posibilidad de ponerlo dentro de sus recomendaciones, encontrándome con la gran sorpresa que dijo: ***“Es muy afable, un excelente profesional, dedicado, responsable y de verdad lo extrañamos mucho”*** ahora, es interesante reflexionar frente a esta experiencia. Cuantas oportunidades perdió de haber sido muy bien recomendado y cuanta conexión con sus experiencias negativas (distorsionadas) tuvo durante varios procesos de entrevista, generando los efectos negativos de esta, incluso, él había renunciado a ese trabajo por la mala percepción que tenía de su relación con su Jefe.

En resumen, conocer mis sombras, es fundamental para hacernos cargo de la experiencia y disponer de mayores recursos a la hora de contar nuestra experiencia laboral negativa.

c) El Curriculum Vitae

El Curriculum Vitae para muchos es casi el foco de un programa de Outplacement. Tuve la oportunidad de tomar dos programas anteriores a mi decisión de elaborar este programa en 2010. Y el eje principal era como se veía el CV, que logros eran los más importantes, pero debo recordarles a los lectores que este fue escrito por mí y sin duda existía mucha distorsión al respecto. El hecho particular es que un CV, pesa muy poco en un proceso de selección. Con esto no estoy asegurando, desde una generalización ni distorsionando respecto a la importancia de tener uno claro y bien descrito en funciones, logros y experiencias vividas. Sino ser una guía importante para el evaluador y nuestra carta de presentación, importante para acceder a la entrevista.

Desde mi experiencia como Head Hunter, la primera lectura que uno tiene de un CV en un proceso de selección, es una vista rápida para poder descartar o seleccionar, siendo un proceso de preselección curricular, es por eso, la importancia del resumen ejecutivo que se describe en el comienzo de un CV.

Debo mencionar que en algunos procesos, recibimos cientos de CV. Luego de preseleccionado, se buscan la competencias técnicas adecuadas, empresas e índice de permanencia en cada trabajo. Al mencionar que es no es tan importante el CV, quiero decir que no es lo más importante en un proceso de selección. Sino que hay procesos que son más críticos que otros para el éxito en un proceso de selección.