

Transiciones Laborales en Latinoamérica 2025

Una mirada integrada desde los
colaboradores y las organizaciones

Índice

1. Un Contexto Laboral que Redefine la Importancia del Offboarding _____	4
2. La Voz del Colaborador: Reconstrucción, Contención y Claridad en el Proceso _____	5
3. La Mirada de las Organizaciones: Avances Importantes, pero con Brechas Estructurales _____	6
4. El Contraste entre lo que se Necesita y lo que se Ofrece _____	8
5. Hacia un Offboarding más Estratégico y Humano: Oportunidades para las Organizaciones _____	9
6. Conclusión Ampliada: La Salida como un Reflejo de la Cultura Organizacional _____	10
Hallazgos Clave _____	11

Durante 2025, LHH llevó a cabo dos estudios regionales que permiten observar de manera integral cómo se viven hoy las transiciones laborales en la región. El primero recogió la experiencia de profesionales que participaron en programas de Outplacement en países como Perú, Chile, Colombia, México, Argentina y otros mercados de la región, mientras que el segundo reunió la perspectiva de líderes de Gestión Humana de esos mismos países. La combinación de ambas miradas, la de quienes atraviesan una transición laboral y la de quienes la gestionan dentro de sus organizaciones, revela no sólo la evolución de estas prácticas, sino también las brechas, tensiones y oportunidades que aún persisten.

Un Contexto Laboral que Redefine la Importancia del Offboarding

En el entorno laboral actual, marcado por ciclos económicos cambiantes, transformaciones tecnológicas aceleradas y una creciente sensibilidad hacia la experiencia del empleado, las salidas laborales adquieren una visibilidad y un impacto mayores que en el pasado. Si bien siempre han sido un momento delicado para las personas, hoy se han convertido también en un punto crítico para las organizaciones: un espacio donde se pone a prueba, de manera muy tangible, qué tan respetuosa, coherente y humana es una empresa cuando enfrenta decisiones difíciles. La forma en que se gestiona el Offboarding no solo influye en la transición de quien se va, sino que proyecta la verdadera cultura organizacional ante quienes se quedan y ante el mercado en general.

Las personas que viven una desvinculación enfrentan una transición que combina incertidumbre profesional, impacto emocional y necesidad de reorganización personal. Y las organizaciones, por su parte, se ven desafiadas a gestionar estos procesos con un nivel de humanidad, claridad y consistencia que muchas veces excede sus capacidades actuales.

Los dos estudios realizados permiten observar este fenómeno desde cada perspectiva, revelando un mensaje consistente: la forma en que se gestiona la salida de un colaborador influye directamente en la marca empleadora, la experiencia interna y la relación de largo plazo entre la persona y la organización.



La Voz del Colaborador: Reconstrucción, Contención y Claridad en el Proceso

Las respuestas abiertas del estudio de profesionales y ejecutivos evidencian que la transición laboral se vive como un proceso complejo, donde confluyen emociones intensas, dudas sobre el futuro y la necesidad urgente de reorganizar la propia identidad profesional. Para muchos participantes, un programa de Outplacement se convierte en un “punto de apoyo” que permite recuperar el equilibrio.

La dimensión emocional como eje central

Una de las conclusiones más fuertes es que la contención emocional no es un valor agregado, sino una necesidad fundamental. Los participantes describen el proceso de salida como una ruptura que requiere tiempo, acompañamiento y espacio para procesar.

Algunas expresiones recurrentes ilustran esta vivencia:

- *“Lo más valioso fue sentir que no enfrentaba sola la incertidumbre.”*
- *“El acompañamiento emocional hizo posible avanzar paso a paso.”*
- *“Las primeras semanas fueron duras; tener un espacio seguro para hablar marcó la diferencia.”*

Esta dimensión emocional cobra particular relevancia considerando que gran parte de los participantes se encuentran en etapas profesionales avanzadas, con responsabilidades familiares y expectativas laborales altas. Para ellos, la salida no solo es un cambio de empleo, sino un desafío a su identidad y trayectoria.

Reencontrar la confianza profesional

Otro tema que aparece con fuerza es la sensación de reconstrucción. Los participantes señalan que el programa les permitió reencontrar su propuesta de valor y reconocer nuevamente sus capacidades.

Frases como:

- *“Me ayudó a reconocer mis fortalezas nuevamente.”*
- *“Me devolvió claridad y confianza.”*

Reflejan cómo el proceso no solo apunta a la reinserción laboral, sino a la resignificación del rol profesional después de una ruptura.



Estructura y metodología: lo técnico como estabilizador

Si bien lo emocional es central, los participantes también destacan la utilidad práctica de un Programa de Outplacement: sesiones de consultoría, revisión del CV, práctica de entrevistas, Networking y acceso a tendencias del mercado.

Para muchos, este componente metodológico les permite “poner orden”, generar foco y recuperar agencia. Comentarios como:

- *“Las sesiones me dieron estructura en un momento caótico.”*
- *“Tener un plan concreto redujo mi ansiedad.”*

Subrayan la importancia de combinar humanidad con técnica para atravesar esta etapa.

La figura del consultor como pieza clave

El acompañamiento de un consultor aparece como uno de los elementos más determinantes del impacto percibido. Los participantes valoran no solo el conocimiento técnico, sino la empatía, la capacidad de escucha y el equilibrio entre apoyo y realismo.

Para algunos, esta relación marca un antes y un después:

- *“El consultor supo guiarme con empatía y realismo. Fue clave.”*
- *“La calidad humana del consultor hizo toda la diferencia.”*

Esto revela que el éxito del Outplacement no depende únicamente del contenido, sino de la calidad del vínculo que se establece con aquella persona que acompaña y guía la transición.



La Mirada de las Organizaciones: Avances Importantes, pero con Brechas Estructurales

El estudio a líderes de RR.HH. confirma que la mayoría de organizaciones reconoce la importancia de gestionar adecuadamente una salida laboral, pero muchas aún no cuentan con los procesos, herramientas ni capacidades para hacerlo de manera consistente.

La madurez del Offboarding aún es incipiente

Una proporción significativa de empresas declara no tener un proceso formalizado de Offboarding. Muchas operan con acciones aisladas, sin protocolos ni roles claros, lo que genera experiencias heterogéneas y, en ocasiones, riesgos reputacionales.

Solo una minoría reporta contar con procesos documentados y conocidos por toda la organización.

La preparación de los líderes: una brecha crítica

Los líderes son actores clave en las transiciones, pero los datos indican que:

- Muchos no reciben entrenamiento.
- Otros solo son preparados de manera reactiva.
- Y algunos simplemente asumen que sabrán manejar la situación.

Esto impacta directamente en la calidad de la experiencia del colaborador. Cuando un líder no sabe comunicar una salida, la conversación puede generar daño emocional, confusión y deterioro en la relación.

El impacto en los equipos que permanecen: un área subestimada

Las respuestas muestran que las acciones para cuidar a los equipos tras una salida no siempre son suficientes. Aunque algunas organizaciones implementan comunicaciones claras y espacios de conversación, otras no realizan ninguna acción.

Esta omisión puede aumentar la incertidumbre, afectar la motivación y deteriorar el clima laboral.

Soporte al colaborador saliente: intención alta, ejecución limitada

Aunque existe conciencia sobre la importancia del Outplacement, el acceso a este recurso no es generalizado. Una parte relevante de las organizaciones no ofrece ningún tipo de soporte, pese a reconocer sus beneficios.

Medición y cultura: una asignatura pendiente

Un hallazgo destacado es la falta de medición. Aunque las empresas reconocen el valor del Outplacement en su marca empleadora, pocas cuentan con indicadores que les permitan evaluar el impacto real o tomar decisiones informadas.

En otras palabras: la conciencia existe, pero la gestión aún no acompaña

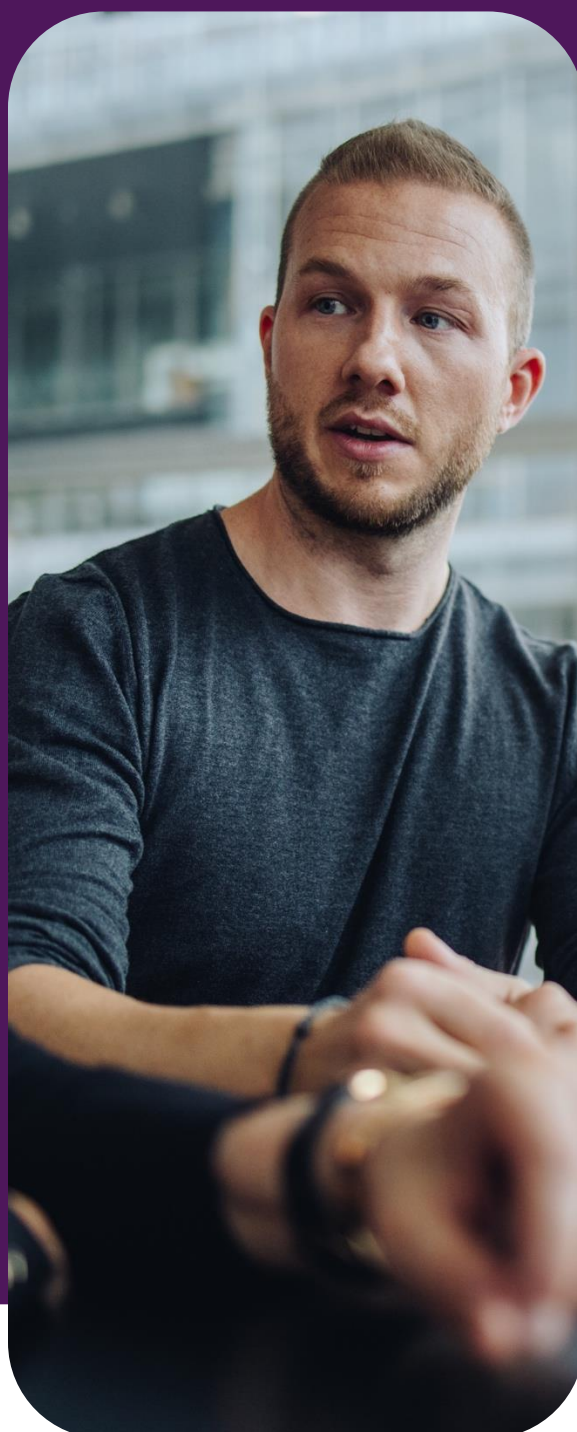
El Contraste entre lo que se Necesita y lo que se Ofrece

La integración de ambas miradas permite observar un desbalance importante: **las necesidades reales del colaborador, contención, claridad, estructura, no siempre coinciden con las prácticas actuales de las organizaciones.** Mientras el profesional vive un proceso profundamente humano, la organización muchas veces lo gestiona desde la lógica operativa.

Este desajuste no solo afecta la experiencia de quien sale; influye también en:

- la percepción del liderazgo,
- la cultura interna,
- la confianza del equipo que permanece,
- y la reputación externa de la empresa.

En un contexto donde la transparencia y la experiencia del empleado son cada vez más visibles, las salidas mal gestionadas pueden amplificarse rápidamente y dejar huellas duraderas.



Hacia un Offboarding más Estratégico y Humano: Oportunidades para las Organizaciones

Los resultados de ambos estudios muestran que uno de los principales desafíos en la región es la falta de procesos formales de Offboarding. En muchas organizaciones, las salidas se gestionan de manera improvisada, lo que genera experiencias inconsistentes y, en ocasiones, poco alineadas con los valores que la empresa declara. Contar con un protocolo claro y conocido es el punto de partida para dar coherencia, evitar improvisaciones y asegurar un trato respetuoso en un momento especialmente sensible.

Preparar al liderazgo con herramientas concretas

El líder es quien sostiene la conversación más difícil del proceso. Por ello, es fundamental que cuente con herramientas, guías y lineamientos claros que le permitan comunicar la decisión con empatía, manejar distintas reacciones y mantener un mensaje coherente con los valores de la organización. Un líder preparado reduce tensiones, brinda claridad y contribuye directamente a que la experiencia de salida sea más humana y respetuosa.

Estandarizar procesos sin perder humanidad

Contar con un protocolo claro no debe deshumanizar la experiencia; por el contrario, permite asegurar consistencia, transparencia y cuidado en cada etapa.

Acompañar a los equipos que permanecen

La salida de un colega genera interrogantes, tensiones y, en ocasiones, temor. Las organizaciones que brindan espacios de contención, información clara y revisión de cargas laborales avanzan significativamente en clima y retención.

Ofrecer soporte al colaborador saliente

El Outplacement no es solo un beneficio: es una señal de coherencia cultural. Demuestra respeto, responsabilidad y compromiso con la trayectoria de las personas.

Medir para gestionar

La implementación de indicadores permite a las organizaciones evaluar su madurez, justificar inversiones y mejorar continuamente.





Conclusión Ampliada: La Salida como un Reflejo de la Cultura Organizacional

El análisis integral de ambos estudios confirma que la transición laboral no es un evento aislado, sino un punto de convergencia entre cultura, reputación y experiencia humana. Para el colaborador, representa un proceso emocional y estratégico en el que la contención y el acompañamiento marcan una diferencia profunda. Para la organización, es un momento de alto riesgo reputacional y, al mismo tiempo, una oportunidad para demostrar coherencia con sus valores.

Las empresas que comprendan este doble impacto, humano y estratégico, estarán mejor preparadas para gestionar salidas de

manera responsable, proteger su marca empleadora y construir relaciones de largo plazo con su talento, incluso más allá de la permanencia laboral.

En un contexto donde las personas valoran la transparencia, la coherencia y el trato humano, la forma en que una organización gestiona la salida de un colaborador dice tanto de ella como la forma en que gestiona su desarrollo o reconocimiento. La transición laboral, bien diseñada y ejecutada, se convierte en una extensión natural de una cultura madura, sólida y verdaderamente centrada en las personas.

Hallazgos Clave

Offboarding en las Organizaciones



de las organizaciones no cuenta con un proceso formal de Offboarding.

**Suma de quienes no tienen ningún proceso (21.43%) y quienes solo tienen acciones puntuales (35.71%).*



de las empresas mide el impacto del Offboarding en su marca empleadora: existe conciencia, pero no gestión ni métricas.



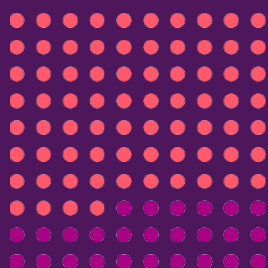
de las organizaciones reconoce que sus líderes no están preparados para gestionar salidas.

Suma de: 23.98% que no tiene preparación específica y 12.76% donde se asume que los líderes "saben hacerlo"



de las organizaciones reconoce que no realiza acciones formales de contención para los equipos que permanecen después de una desvinculación.

Percepción Organizacional del Outplacement



74% de las organizaciones cree que ofrecer Outplacement refuerza la marca empleadora. Pero la mayoría no lo implementa ni lo mide, revelando una brecha entre creencia y gestión.

Experiencia de los Participantes



de los participantes declara que el Outplacement contribuyó "mucho" o "completamente" a mejorar su adaptabilidad, satisfacción profesional y equilibrio personal-laboral.



de los participantes afirma que el programa de Outplacement mejoró su claridad sobre su propuesta de valor profesional.





Sobre LHH

LHH empodera a profesionales y organizaciones para lograr ambiciones audaces y asegurar un impacto duradero a través de servicios de asesoría únicos y soluciones de talento profesional.

La oferta integral de LHH conecta soluciones que tradicionalmente están fragmentadas, convirtiéndonos en un único socio estratégico en talento para las organizaciones. En un entorno que evoluciona rápidamente y presenta desafíos complejos, generamos valor a lo largo de todo el ciclo del talento profesional. Desde la contratación de personas excepcionales, el desarrollo de habilidades y la formación de líderes, hasta el avance de individuos hacia la siguiente etapa de sus carreras, LHH convierte al talento en una ventaja competitiva.

Creemos que el futuro del trabajo se encuentra en la intersección entre un cuidado humano excepcional y la innovación. Impulsado por la ciencia, la tecnología y el análisis de datos propietario, el enfoque de LHH está diseñado para alinearse con las estrategias y culturas empresariales, ofreciendo un impacto poderoso, sostenible y medible.

LHH cuenta con un equipo de más de 12.000 profesionales en más de 60 países y con más de 50 años de experiencia. Como parte del Grupo Adecco, unimos excelencia global, conocimiento local y coordinación centralizada para miles de empresas y millones de personas en todo el mundo.

LHH. A beautiful working world.