

guía randstad outplacement 2025

las ventajas de proteger a tu empresa y a tus empleados cuando hay cambios en la estructura organizativa.



randstad
enterprise

transición del talento
y outplacement.

cuando tienes que afrontar un proceso de reestructuración, existen varias opciones.

El trabajo está cambiando más rápido de lo que la mayoría de las organizaciones puede adaptarse. Los roles están siendo remodelados por la IA en todos los sectores, las demandas cambiantes de clientes y los mercados impredecibles, con cambios que a menudo ocurren en meses, no en años. Una investigación reciente de Randstad muestra que el 95% de los líderes de talento anticipan un cambio significativo en la fuerza laboral dentro de los próximos 12 meses, pero solo uno de cada tres se siente completamente preparado. Esa brecha de preparación plantea riesgos significativos para el rendimiento, la moral y la reputación de una organización.

El outplacement es una estrategia fundamental para la preparación ante la transición, parte de un enfoque más amplio y que prioriza a las personas, que apoya a los empleados a lo largo del ciclo de vida del talento. El redeployment (reasignación interna) es una estrategia complementaria que te permite retener talento en nuevos roles. Explora cómo puedes responder al cambio con confianza: reasigna talento cuando los roles evolucionan y ofrece outplacement cuando los roles llegan a su fin.

- **Redeployment (recolocación interna):** Los empleados pasan a nuevos roles dentro de tu organización para retener talento, reducir los costes de contratación y mantener la cultura, creando una ventaja competitiva que te ayuda a mantener la continuidad y la agilidad del negocio.

- **Outplacement** apoyo patrocinado por el empleador que ayuda a las personas a conseguir roles externos más rápido (a menudo un 60% más rápido, con un 80% asegurando un salario igual o mejor, según datos de Randstad Enterprise), al tiempo que salvaguarda tu marca empleadora, reduce el riesgo y minimiza la interrupción.

Con dos caminos, puedes ofrecer el mismo estándar de oro: una experiencia liderada por humanos y habilitada por tecnología con coaching de carrera, branding profesional, ofertas de empleo seleccionadas y recursos de aprendizaje. Como resultado, los empleados ganan impulso y tu negocio preserva la confianza, la continuidad y resultados medibles.

Este informe detalla por qué la gestión ética y estratégica de las transiciones —tanto a través de la **recolocación (redeployment)** interna como del **outplacement** externo— es la clave para desbloquear la agilidad empresarial. No se trata simplemente de gestionar bajas o reducir la plantilla; se trata de gestionar la marca corporativa, proteger el retorno de inversión (ROI) y asegurar que la empresa siga siendo un destino atractivo para el talento en el futuro. Las empresas que ignoran la calidad de sus procesos de salida están comprometiendo su capacidad futura de contratación, creando barreras invisibles pero con coste para la adquisición de nuevo talento.

A continuación, desglosamos los 7 pilares fundamentales para transformar la disrupción de un cambio profesional en resiliencia, proporcionando una hoja de ruta clara para directivos que buscan alinear sus estrategias de capital humano con los objetivos financieros del negocio.

capítulo 1: la nueva dinámica de las transiciones profesionales.

Las transiciones profesionales han dejado de ser eventos extraordinarios para convertirse en una constante estructural del mercado laboral moderno. Entender esta nueva dinámica es el primer paso para gestionarla con éxito. Anteriormente, las carreras se construían como escaleras lineales dentro de una o dos organizaciones. Hoy, el modelo es una "red de carrera" (career lattice), donde los movimientos laterales, los cambios de industria y la recualificación constante son la norma.

1.1. la fuerza laboral en estado de flujo

Históricamente, las reestructuraciones eran eventos ocasionales, realizados cada 5 o 10 años para corregir el rumbo. Hoy, la vida media de una habilidad profesional es de menos de 5 años. Esto obliga a las empresas a estar en un estado perpetuo de transformación, ajustando sus equipos constantemente.

- **El impacto de la tecnología:** La automatización no solo elimina trabajos; fragmenta roles. Las empresas no necesitan simplemente "menos gente", necesitan "gente diferente". Esto crea una paradoja donde los despidos masivos ocurren simultáneamente con una contratación agresiva en otras áreas del mismo negocio, lo que requiere una estrategia de talento mucho más sofisticada que el simple recorte de gastos.
- **La expectativa del empleado:** El contrato psicológico ha cambiado radicalmente. Los empleados ya no esperan seguridad laboral de por vida (lifetime employment), pero exigen "empleabilidad de por vida" (lifetime employability). Esperan que su paso por una empresa, incluso si termina en un despido, les haya preparado mejor para su siguiente paso, dotándolos de nuevas herramientas y experiencias.

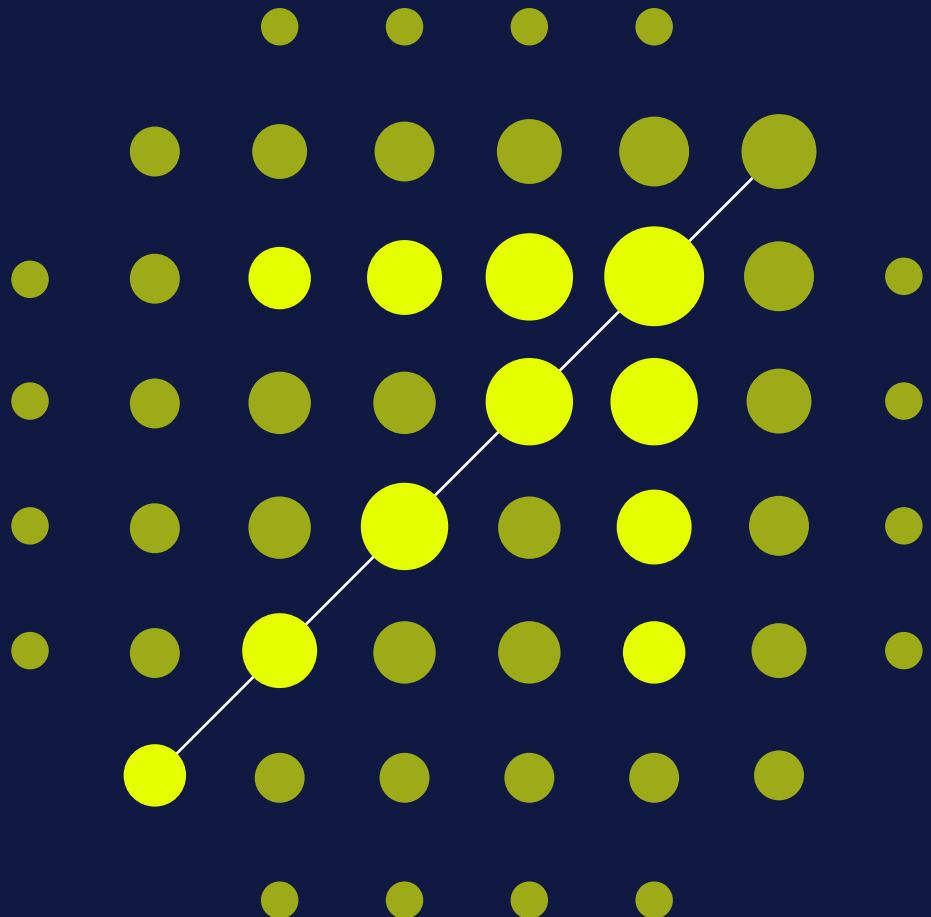
Además, la naturaleza de la relación laboral se ha vuelto más transaccional pero, paradójicamente, más basada en valores. Los empleados evalúan a sus empleadores no solo por el salario, sino por cómo la empresa se comporta en momentos de crisis. Si la organización demuestra que ve a sus empleados como activos desechables en lugar de socios a largo plazo, la desvinculación emocional ("quiet quitting") comienza mucho antes de que se anuncie cualquier reestructuración.

Esta dinámica exige que las empresas adopten una postura proactiva. Ya no es viable esperar a que una unidad de negocio sea obsoleta para actuar. La planificación de la fuerza laboral debe ser continua, identificando brechas de habilidades con meses de antelación y ofreciendo caminos de transición antes de que la crisis golpee. La agilidad no es improvisación; es preparación constante para el cambio inevitable.

1.2. la era de la transparencia radical

Vivimos en un ecosistema de información instantánea donde el control de la narrativa corporativa se ha democratizado. La forma en que una empresa gestiona una salida se convierte en información pública en segundos, y esa información es permanente y buscable.

- **El riesgo reputacional amplificado:** Un proceso de salida insensible puede viralizarse en LinkedIn, TikTok o Glassdoor, destruyendo años de inversión en employer branding. Los candidatos actuales investigan meticulosamente cómo trata una empresa a los que se van antes de decidir si quieren entrar, convirtiendo el offboarding en una herramienta de marketing de reclutamiento.
- **La gestión de la "experiencia de salida":** Las organizaciones líderes ahora ven el offboarding con la misma importancia estratégica que el onboarding. Una transición bien gestionada crea "exalumnos"



capítulo 2: outplacement – proteger la marca y acelerar el futuro.

El [outplacement](#) a menudo se malinterpreta como un gesto altruista o un programa solo para salidas. En realidad, desde una perspectiva de consultoría experta, es una herramienta de gestión de riesgos financieros y reputacionales crítica. Es el puente estratégico que permite a los empleados cruzar la brecha de la incertidumbre con dignidad, minimizando el impacto negativo en la moral de la empresa y en su cuenta de resultados.

Proporcionar un servicio de outplacement robusto transforma la narrativa del despido. En lugar de ser el "final" de una relación, se convierte en el "patrocinio" del siguiente éxito del empleado. Esto cambia fundamentalmente la psicología del empleado saliente: pasa de sentirse una víctima a sentirse un profesional en transición con recursos. Este cambio de mentalidad es crucial para evitar comportamientos destructivos, sabotajes o litigios que pueden surgir del resentimiento y la desesperación.

vídeo

2.1. resultados cuantificables: velocidad y calidad

El éxito del outplacement no se mide por el "esfuerzo" o la disponibilidad de recursos, sino por los resultados tangibles de aterrizaje (landing) en el mercado laboral.

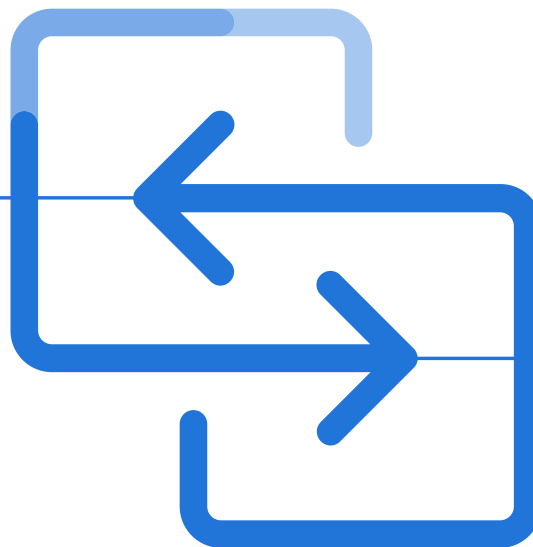
- **Aceleración del tiempo de búsqueda (60% más rápido):** Los programas de Randstad Risesmart demuestran consistentemente que los participantes encuentran empleo un 60% más rápido que el promedio nacional. Esto beneficia al individuo y reduce drásticamente el tiempo de exposición de la empresa a posibles reclamaciones de desempleo, costes de seguridad social extendidos y a la negatividad latente en el mercado.
- **Preservación del estatus salarial (80% de éxito):** Un temor común y paralizante es que el despido implica una devaluación profesional automática. Los datos muestran que el 80% de los participantes en programas de calidad consiguen roles con una remuneración igual o superior. Este dato es una herramienta poderosa para mantener la moral de los que se quedan (supervivientes), demostrando con hechos que la empresa ofrece herramientas reales de éxito y no deja a nadie atrás.

2.2. el modelo "tech & touch": la evolución del servicio

El modelo antiguo de "oficinas físicas, salas de café y consultores genéricos" está obsoleto en un mundo digital y remoto. El outplacement moderno debe ser híbrido, ágil y altamente personalizado para ser efectivo.

- **Tecnología de emparejamiento semántico:** El uso de inteligencia artificial avanzada para analizar el perfil del candidato y emparejarlo no solo con "títulos de trabajo", sino con "habilidades transferibles" en industrias que el candidato quizás no había considerado. Esto amplía el horizonte de oportunidades y reduce la miopía profesional.
- **Coaching especializado y branding:** No basta con revisar un CV o corregir la ortografía. El servicio debe incluir la creación estratégica de una marca personal digital (optimización de LinkedIn), preparación intensiva para entrevistas virtuales y reskilling rápido en herramientas digitales. El consultor actúa como un estratega de carrera dedicado, no solo como un apoyo emocional, proporcionando inteligencia de mercado en tiempo real.

Además, la personalización es clave para la adopción. Un ejecutivo senior necesita un enfoque diferente al de un operario de planta o un especialista en TI. Los mejores programas segmentan sus ofertas, proporcionando coaching ejecutivo de alto nivel para líderes y talleres prácticos y rápidos para roles operativos, asegurando que cada individuo reciba el valor exacto que necesita para su situación particular.



capítulo 3: recolocación (redeployment) – la estrategia de primera opción.

Antes de mirar hacia la puerta de salida, las organizaciones inteligentes y financieramente responsables miran hacia adentro. La recolocación ([redeployment](#)) es el proceso sistemático y estratégico de identificar talento existente y moverlo a nuevos roles vacantes dentro de la organización antes de considerar despidos externos. Es la máxima expresión de la eficiencia del capital humano.

Implementar una estrategia de recolocación efectiva requiere romper los silos departamentales. A menudo, un gerente en Marketing está despidiendo a alguien con habilidades analíticas, mientras que Finanzas está contratando a un analista junior. Sin un sistema de recolocación, la empresa paga indemnización por un lado y costes de reclutamiento por el otro. La recolocación conecta estos puntos, permitiendo que el talento fluya hacia donde se crea valor, transformando la organización en un ecosistema de talento líquido.

3.1. la economía de la retención vs. contratación

El argumento financiero para la recolocación es irrefutable cuando se analizan los costes ocultos y directos de la rotación externa frente a la movilidad interna.

- **El coste de "comprar" talento:** Adquirir talento externo implica costes significativos de agencias (headhunters), publicidad, tiempo de liderazgo invertido en entrevistas y un riesgo inherente de desajuste cultural. Además, los salarios de entrada para nuevos talentos suelen ser más altos debido a la inflación salarial del mercado (prima de contratación).
- **El coste de la curva de aprendizaje:** Un empleado externo tarda meses (de 3 a 6 habitualmente) en ser plenamente productivo y autónomo. Un empleado recolocado ya conoce la organización, sus sistemas informáticos, su política interna y su cultura ("quién es quién"). Su tiempo hasta la productividad (time-to-productivity) es drásticamente menor, lo que garantiza la continuidad operativa.

3.2. construyendo una cultura de movilidad

La recolocación no puede ser un pensamiento de último minuto o un proceso improvisado; debe ser una infraestructura activa y visible.

- **Transparencia de oportunidades:** Requiere una plataforma tecnológica centralizada donde las vacantes internas sean visibles y accesibles para los empleados en riesgo antes de que se publiquen externamente. Esto democratiza el acceso y elimina la percepción de favoritismo.
- **Reskilling como puente:** A menudo, el empleado perfecto para una vacante interna tiene el 80% de las habilidades necesarias pero le falta un 20% específico. La empresa debe estar dispuesta a invertir en ese 20% restante (formación rápida o upskilling) en lugar de buscar el 100% fuera. Esto envía un mensaje poderoso a toda la organización: "Aquí tienes futuro si estás dispuesto a aprender", fomentando una cultura de aprendizaje continuo y adaptabilidad.

capítulo 4: planificación estratégica de la reestructuración.

Una reestructuración mal planificada es un problema para la empresa, tanto financiera como emocionalmente. La improvisación en este ámbito genera caos legal, parálisis operativa y una fuga de talento no deseado ("los mejores se van primero porque pueden"). La diferencia entre una transición exitosa y un desastre corporativo radica en la planificación meticulosa y la ejecución disciplinada.

Es fundamental entender que la planificación no solo involucra la logística del "quién" y el "cuándo", sino también el diseño del "después". Muchas empresas fallan porque planifican obsesivamente el día del despido, pero no tienen un plan claro para el día siguiente. La incertidumbre resultante paraliza la toma de decisiones y frena la innovación justo cuando la empresa más necesita avanzar. Un plan robusto debe visualizar el estado futuro de la organización y trabajar hacia atrás desde ese objetivo.

4.1. el cronograma de la transición

La planificación debe comenzar semanas o incluso meses antes del primer anuncio oficial para asegurar el control total del proceso.

- **Fase 1: Definición del caso de negocio:** ¿Por qué hacemos esto realmente? La dirección debe tener una narrativa clara, honesta y estratégica. Sin un "por qué" convincente, la confianza de los empleados y del mercado se rompe irreparablemente.
- **Fase 2: Selección y cumplimiento:** Identificar los roles afectados con criterios objetivos y defendibles legalmente es vital para evitar demandas por discriminación. Se debe verificar rigurosamente el cumplimiento de leyes locales (como la Ley WARN en EE. UU., períodos de consulta en Europa o indemnizaciones en LATAM).
- **Fase 3: Logística del día D:** ¿Cómo se darán las noticias exactamente? ¿Será virtual o presencial? ¿Individual o en grupo? Cada detalle logístico cuenta para la dignidad del proceso. Un fallo en la tecnología durante una videollamada de despido, por ejemplo, puede ser devastador para la imagen de la empresa.

4.2. capacitación de los "mensajeros" (liderazgo)

El error más común y dañino es enviar a los gerentes de línea a comunicar despidos sin el entrenamiento adecuado.

- **Entrenamiento en conversaciones difíciles:** Los gerentes necesitan guiones claros, pero sobre todo entrenamiento en empatía y contención emocional. Deben saber cómo manejar reacciones de ira, llanto o silencio absoluto. Un gerente mal preparado puede decir algo legalmente comprometedor o emocionalmente devastador que acabe en los tribunales o en la prensa.
- **El rol del manager post-despido:** El trabajo del gerente no termina con la notificación; en realidad, ahí empieza lo más difícil. Deben liderar la reconstrucción del equipo restante, gestionar las nuevas cargas de trabajo y restaurar la confianza, todo ello mientras procesan sus propias emociones sobre la pérdida de sus compañeros.

4.3. el síndrome del superviviente

Los empleados que permanecen en la empresa a menudo sufren más estrés a largo plazo que los que se van. Experimentan culpa ("¿por qué yo no?"), ansiedad ("¿soy el siguiente?") y una caída drástica en la productividad.

- **Estrategia de re-compromiso:** El plan debe incluir comunicaciones inmediatas y transparentes para los supervivientes, reafirmando su valor, clarificando la nueva estructura organizativa y mostrando cómo la empresa está apoyando activamente a los colegas que se fueron (a través del outplacement). Esto es esencial para reducir la ansiedad, detener la rumorología y restaurar el foco en los objetivos del negocio.



capítulo 5: cómo construir un caso de negocio (business case).

Para obtener la aprobación del presupuesto necesario para programas de outplacement y recolocación de calidad, el equipo de RR.HH. debe dejar de hablar en términos de "beneficios blandos" y empezar a hablar el lenguaje financiero de la Dirección Financiera (CFO). El caso de negocio debe basarse en el Retorno de la Inversión (ROI), la mitigación de riesgos y la protección de activos intangibles.

Es vital presentar estos programas no como un "coste perdido" asociado a la salida, sino como una inversión en la continuidad operativa. Al igual que una empresa invierte en ciberseguridad para prevenir ataques, debe invertir en outplacement para prevenir ataques a su marca y a su estabilidad legal. El coste de no hacerlo suele pasar desapercibido en el corto plazo pero impacta en el balance final a medio plazo.

5.1. mitigación de riesgos financieros y legales

El coste del servicio de outplacement es una fracción insignificante comparado con el coste potencial de no tenerlo.

- **Prevención de litigios:** Existe una correlación directa y probada: los empleados que sienten que han sido tratados con justicia y reciben apoyo inmediato y tangible para su futuro, tienen muchas menos probabilidades de demandar a la empresa por despido improcedente. El outplacement actúa como un amortiguador emocional y una barrera legal efectiva.
- **Reducción de costes laborales:** En muchos países y jurisdicciones, un aterrizaje rápido en un nuevo empleo reduce la carga de impuestos de desempleo que paga la empresa o minimiza los pagos de indemnización extendidos o salarios de tramitación. Acelerar la reinserción es, literalmente, ahorrar dinero directo.

5.2. protección del valor de marca y atracción de talento

- **El coste de una mala reputación:** Las empresas con mala reputación de empleador (baja puntuación en Glassdoor, mala prensa) deben pagar un "sobrepeso" salarial (a menudo estimado en un 10% o más) para convencer a los candidatos de unirse a una empresa percibida como "inestable" o "tóxica". Invertir en outplacement protege la capacidad futura de contratar a precios de mercado competitivos.
- **Productividad continua:** La caída de productividad asociada a una mala reestructuración puede costar millones en proyectos retrasados y oportunidades de venta perdidas. Mantener la moral alta y el compromiso de los supervivientes asegura que el negocio no se detenga durante la transición, protegiendo los ingresos (top-line).

capítulo 6: cómo encontrar al proveedor adecuado.

La selección del socio de outplacement y recolocación no es una decisión de compras trivial; es la selección de una extensión de su marca corporativa. En el momento más vulnerable del empleado, este proveedor será la cara de su empresa. Si el proveedor falla, es la empresa quien paga el precio reputacional, no la agencia externa.

El mercado está saturado de proveedores que ofrecen servicios "commodities" a bajo coste. Sin embargo, estos servicios a menudo carecen de la profundidad necesaria para generar resultados reales. Un proveedor adecuado debe actuar como un socio estratégico consultivo, capaz de desafiar constructivamente a su equipo de RR.HH., aportar datos de mercado y ofrecer soluciones personalizadas que se alineen con la cultura y los valores de su organización

6.1. innovación tecnológica y accesibilidad

- **Plataforma unificada:** ¿Puede el proveedor gestionar tanto la recolocación interna como el outplacement externo en una sola plataforma integrada? Esto es importante para permitir una experiencia fluida y sin fricciones si un empleado primero intenta recolocarse y, si no lo logra, decide optar a una salida externa, teniendo su historial y estado de avance en el mismo sistema.
- **Accesibilidad 24/7:** El apoyo no puede estar limitado al horario de oficina tradicional. Los candidatos buscan trabajo y se forman por las noches y fines de semana. La plataforma debe ofrecer recursos on-demand, webinars grabados y herramientas de IA accesibles en cualquier momento y desde cualquier dispositivo móvil.

6.2. calidad del coaching y personalización

- **Ratios de consultor/talento:** Evita proveedores "fábrica" que asignan cientos de candidatos a un solo coach. Busca modelos que garanticen atención personalizada 1:1 (1 coach con 1 empleado) y tiempo dedicado real. La calidad de la relación humana es el indicador más fuerte de la satisfacción del participante.
- **Especialización:** ¿Tiene el proveedor experiencia probada con diferentes niveles jerárquicos y funcionales? El apoyo y la estrategia de red que necesita un operario de planta es radicalmente diferente a lo que necesita un ejecutivo C-Suite o un desarrollador de software. El proveedor debe tener programas diferenciados pero consistentes en calidad y metodología.

6.3. transparencia de datos e informes

- **Visibilidad en tiempo real:** no debes esperar a un informe mensual estático en PDF para saber qué está pasando. Exige un panel de control digital interactivo donde puedas ver, en tiempo real, cuántos empleados se han registrado, su nivel de satisfacción (NPS), las actividades realizadas y las tasas de éxito. La opacidad en los datos suele ser una señal de alerta de bajo rendimiento.



capítulo 7: ¿cómo entregar globalmente con atención local?

Para las empresas multinacionales, la reestructuración plantea un desafío de complejidad exponencial: ¿Cómo mantener una experiencia de empleado consistente y alineada con los valores corporativos globales, mientras se cumple escrupulosamente con normativa laboral y normas culturales radicalmente diferentes en cada país? Una estrategia global no puede ser "café para todos", requiere un enfoque sofisticado de "glocalización" con el que se combina estrategia global con adaptación local.

La coordinación centralizada es esencial para evitar la duplicación de esfuerzos y la dispersión de la marca, pero la ejecución debe ser hiper-local. Un despido en Japón, con su cultura de empleo vitalicio y vergüenza social asociada, no puede gestionarse igual que en Estados Unidos, donde la movilidad es alta y el estigma es bajo. El proveedor global debe actuar como un traductor cultural y legal, asegurando que la intención corporativa se ejecute con sensibilidad local.

7.1. modelo centralizado pero localizado

- **Una plataforma, múltiples idiomas:** La tecnología debe ser global para asegurar que un empleado en Brasil tenga acceso a las mismas herramientas de calidad y potencia de IA que uno en Alemania. Esto democratiza el acceso y asegura la equidad interna. Sin embargo, el contenido, la interfaz y, sobre todo, el coaching deben ser nativos.
- **Compliance local:** Las leyes de despido varían drásticamente. En Francia o Alemania, los Comités de Empresa tienen un poder enorme y requisitos específicos obligatorios de outplacement. En EE. UU., el entorno es más flexible pero altamente litigioso. Tu proveedor debe tener expertos legales y de mercado en cada jurisdicción, no intentar gestionar todo desde una sede central lejana sin conocimiento del entorno.

7.2. gestión de programas globales

- **Reporting consolidado:** Para un CHRO global o un Director de Compensación y Beneficios, es vital tener una vista agregada de la actividad. El proveedor debe ser capaz de consolidar datos de 30 o 40 países en un solo informe ejecutivo coherente que permita comparar el rendimiento de las transiciones por región, unidad de negocio y demografía, facilitando la toma de decisiones basada en datos a nivel macro.
- **Equidad de marca:** Asegurar que la marca empleadora se proteja con la misma intensidad en los mercados emergentes que en la sede central es fundamental para la reputación global. Un escándalo laboral en una filial pequeña puede contaminar la marca a nivel mundial gracias a las redes sociales.

conclusión: convertir la perspectiva en acción.

La gestión de las transiciones de la fuerza laboral ya no es una función administrativa reactiva; es una capacidad estratégica fundamental del liderazgo moderno. Las empresas que prosperarán en la próxima década no son las que eviten la reestructuración —el cambio es inevitable—, sino las que la dominen. Al asociarse con un experto como Randstad outplacement y transición de carreras, tu organización puede convertir estos momentos de vulnerabilidad en oportunidades de fortalecimiento institucional.

El outplacement y la recolocación no son costes, son el seguro que protege la viabilidad a largo plazo de tu empresa. Permiten ejecutar los cambios necesarios hoy sin sacrificar la capacidad de crecer mañana. Es el momento de elevar el estándar y tratar la salida del talento con la misma excelencia e innovación con la que gestionamos su entrada.

tus próximos pasos estratégicos:

- **Auditoría de preparación:** ¿Tiene tu empresa un manual para casuísticas de reestructuración actualizado y probado, o estás improvisando cada vez que ocurre un cambio? Es hora de formalizar el proceso.
- **Evaluación de movilidad:** ¿Estás perdiendo talento valioso que podría haber sido recolocado internamente? Analiza tus costes de despido frente a tus costes de contratación para identificar el desperdicio financiero actual.
- **Exigencia de resultados:** Desafía a tu proveedor actual de outplacement. Si no te pueden mostrar datos de ROI, velocidad de aterrizaje y satisfacción en tiempo real, es hora de cambiar de socio a uno que ofrezca transparencia y resultados medibles.

randstad outplacement y redeployment

Desde Randstad outplacement y transición de talento, parte de Randstad Enterprise y que opera globalmente como Randstad Risesmart, ofrecemos soluciones de transición de carrera y recolocación en 100 países y en 40 idiomas.

Combinamos coaching, tecnología y experiencia global para ayudar a organizaciones a gestionar el cambio de forma responsable y a proteger su marca empleadora. Ofrecemos servicios de outplacement y recolocación que apoyan a:

- **Empresas de todos los tamaños:** Desde empresas globales hasta medianas y pequeñas empresas, obtienen soluciones a la medida sin sacrificar la calidad.
- **Programas de cualquier escala:** Desde la gobernanza e informes multianuales hasta iniciativas basadas en proyectos, la implementación es rápida y disciplinada.
- **Alcance global:** Prestamos de servicios en 100 países con estándares consistentes, experiencia local y soporte multilingüe.
- **Modelos flexibles:** Alinea los servicios con tus prioridades, ya sean globales, regionales o locales, y ajústalos rápidamente a medida que cambian las necesidades.

[\[contacta con nuestro equipo experto en outplacement\]](#)

partner for talent.

#somosempleosostenible

La ambición de Randstad es ser la compañía de talento más equitativa y especializada del mundo. Ayudamos a las personas y a las organizaciones a desarrollar su verdadero potencial buscando oportunidades que impulsen la sostenibilidad económica y prioricen el bienestar de las personas y el planeta.

#empleoinclusivo

Nuestra convicción de que todas las personas, independientemente de su procedencia, tienen las mismas oportunidades de éxito se demuestra en nuestros procesos, donde promovemos la equidad laboral a través de equipos diversos e inclusivos.

#compromisoNetZero

Reforzamos nuestro compromiso ambiental para lograr la neutralidad de carbono en 2050 a través de la iniciativa Science Based Targets (SBTi).

comprometidos con los ODS 2030

