

**LEE HECHT  
HARRISON**



# Mejores Prácticas Globales en Procesos de Reducción de Personal

Leticia Zuno  
Directora de Consultoría



## ¿ Quiénes somos ?

- **Lee Hecht Harrison| DBM** es la nueva compañía luego de la fusión de las dos más grandes compañías consultoras de procesos de Transición de Carrera, Outplacement, Change Management y Desarrollo de Carrera: **Lee Hecht Harrison (LHH) y DBM** .
- Es la más grande compañía de Consultoría de Capital Humano en el mundo, con presencia en America, Europa, Asia y medio Oriente, y más de 40 años de existencia.
- En América Latina hemos contribuido al éxito de las transiciones organizacionales de nuestros clientes durante más de veinte y cinco (25) años y durante casi diez (10) años en Panamá y Centroamérica.

- **LHH|DBM** es líder en prestación de servicios en Gerencia del cambio, Transición de Carrera y Desarrollo de Liderazgo.

# Estudio sobre Prácticas de Desvinculación

Encuesta de DBM y Human Capital Institute en 2009

Tendencias globales relacionados con desvinculaciones:

¿ Cómo las organizaciones utilizan estas prácticas para sustentar sus objetivos de negocios ?

- ⊙ 1,200 líderes de negocio
- ⊙ 45 países
- ⊙ 91% de los encuestados fueron profesionales de RRHH
- ⊙ Muestra: 9% menos de 100 empleados –  
22% más de 25,000 empleados

## ¿Qué Está en Juego?

- Casi la mitad de todas las reducciones no logran sus objetivos financieros  
*American Management Association*
- Las pérdidas típicas de productividad durante una transición importante son alrededor de 45%.  
*McKinsey & Co*
- 20% de la nómina gerencial buscan actualmente un nuevo empleo o piensan buscar otro empleo.  
*Accenture*

## ¿Qué Está en Juego?

- La rotación voluntaria incrementa un promedio de 32%, aún tratándose de una reducción pequeña.  
*Harvard Business Review*
- “Quítale sus mejores 20 personas y de la noche a la mañana Microsoft se convierte en una compañía mediocre.”  
*Bill Gates*

# PAQUETE ESPECIAL DE RETIRO

## Conformación de una Oferta Integral de Retiro Acordado ó Plan Especial de Retiro

### ECONOMICO LEGAL

Conceptos legales para casos de despidos no justificados: p.ejem., pago de inamovilidad, pago del seguro de paro forzoso

### ECONÓMICO EXTRA-LEGAL

• Incentivo económico adicional, de 3 meses hasta 12 meses de sueldo

### PROFESIONAL

• Programa de Transición de Carrera hacia Nuevo Empleo, Negocio Propio o Jubilación (outplacement)

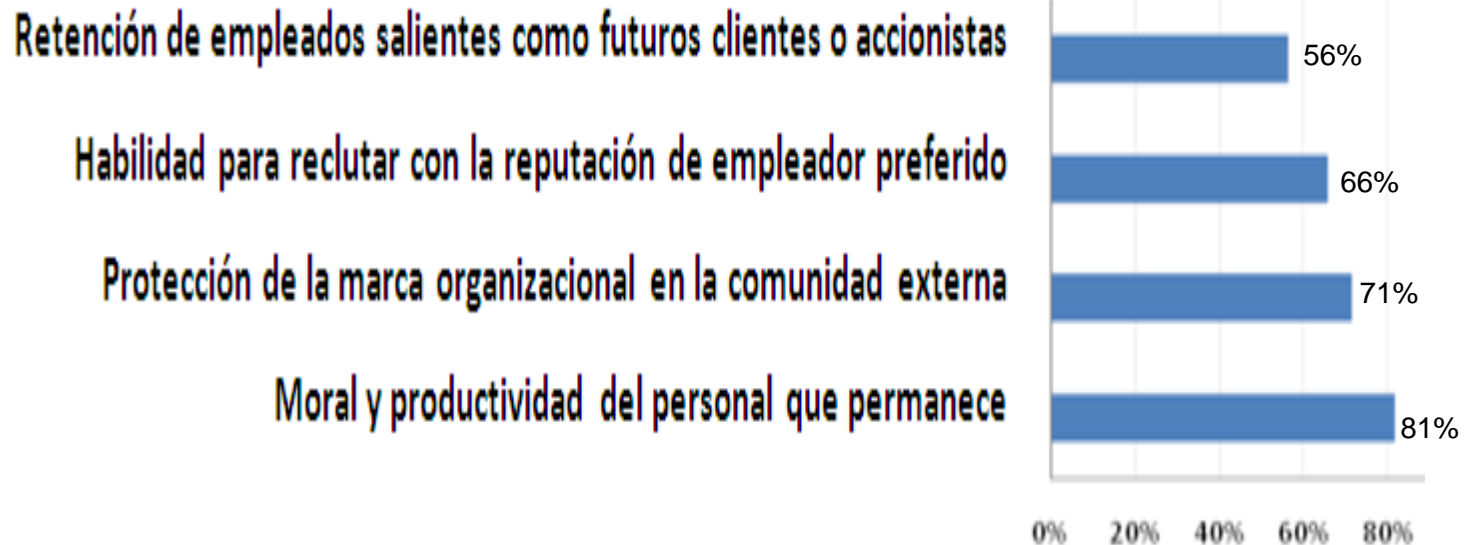
### SALUD

• Extensión del Seguro médico durante 3 meses o más

### Principios que rigen la oferta:

- Realización de una transacción humana, no meramente económica/legal, entre la Empresa y el Trabajador.
- Brindar una oferta integral, con los tipos de apoyos requeridos para una transición exitosa.
- Respeto a la integridad de la oferta: Un apoyo no puede ser sustituido por otro o por el valor monetario del mismo en caso de rechazar un apoyo específico.

## Global: Beneficios a la Organización de Brindar un Plan Especial de Desvinculación





# Global: Factores que Impulsan la Decisión de Brindar Outplacement

## Legales

Relaciones Laborales

## Presupuesto

Riesgo de Reacción Violenta

## Imagen Pública

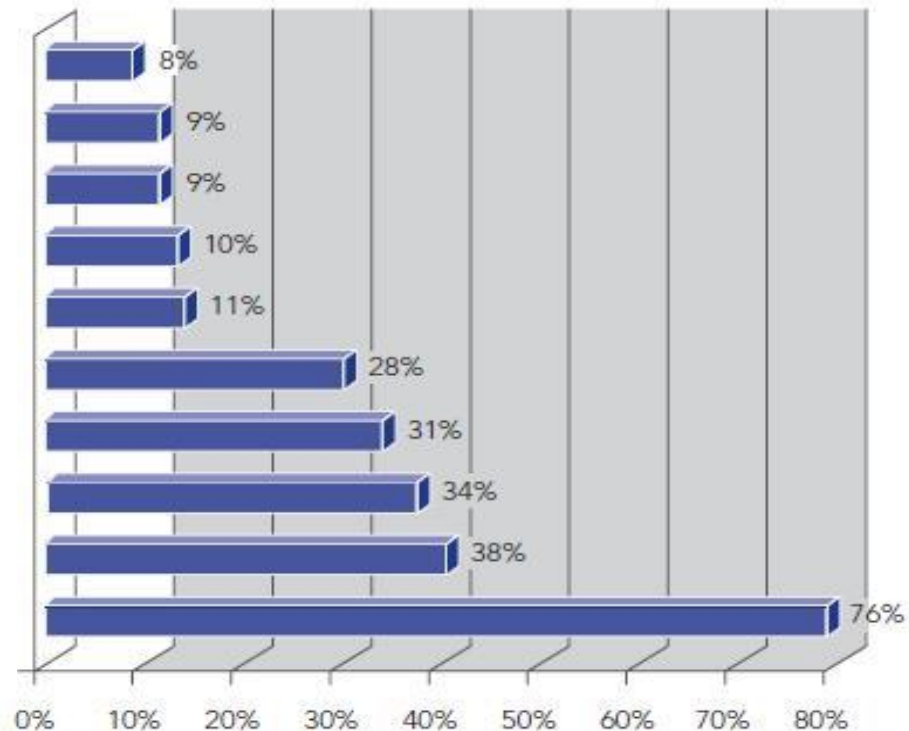
Benchmarking

## Necesidades Individuales

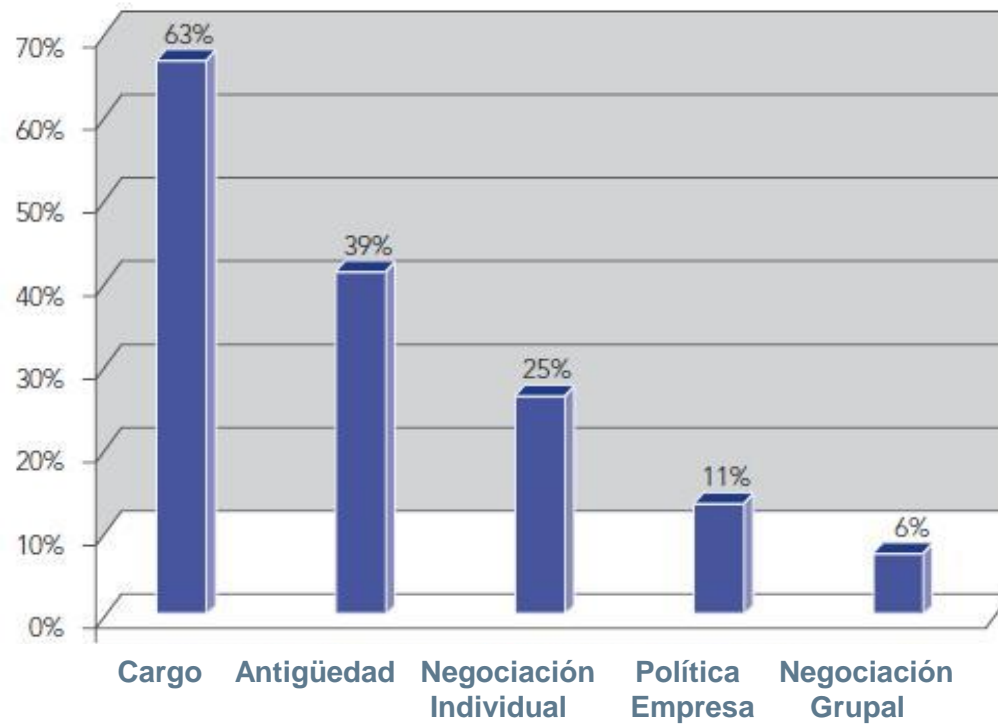
Precedente

## Imagen Interna

Valores Corporativos



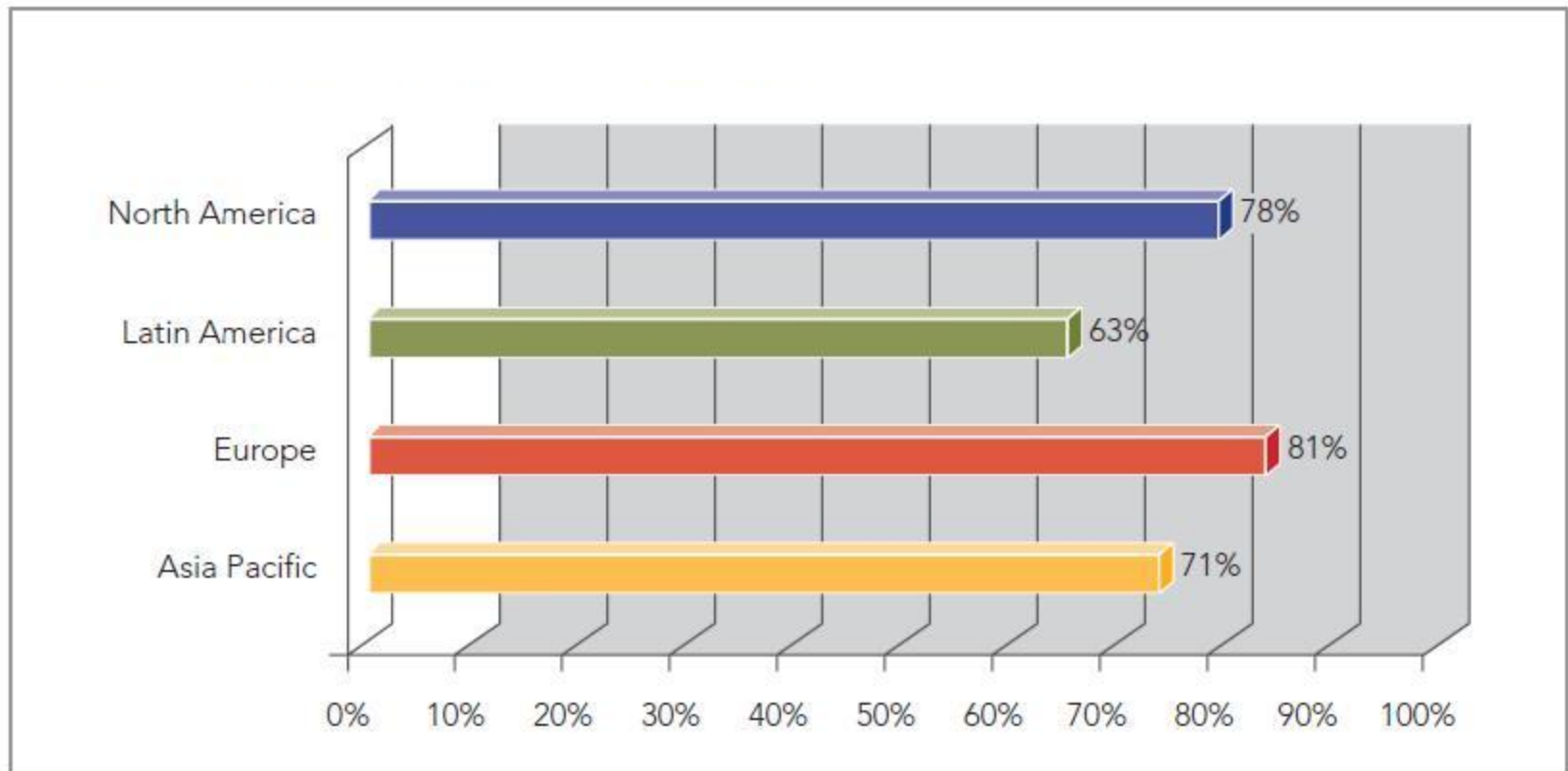
# Global: Factores que se Tienen en Cuenta al Ofrecer Outplacement



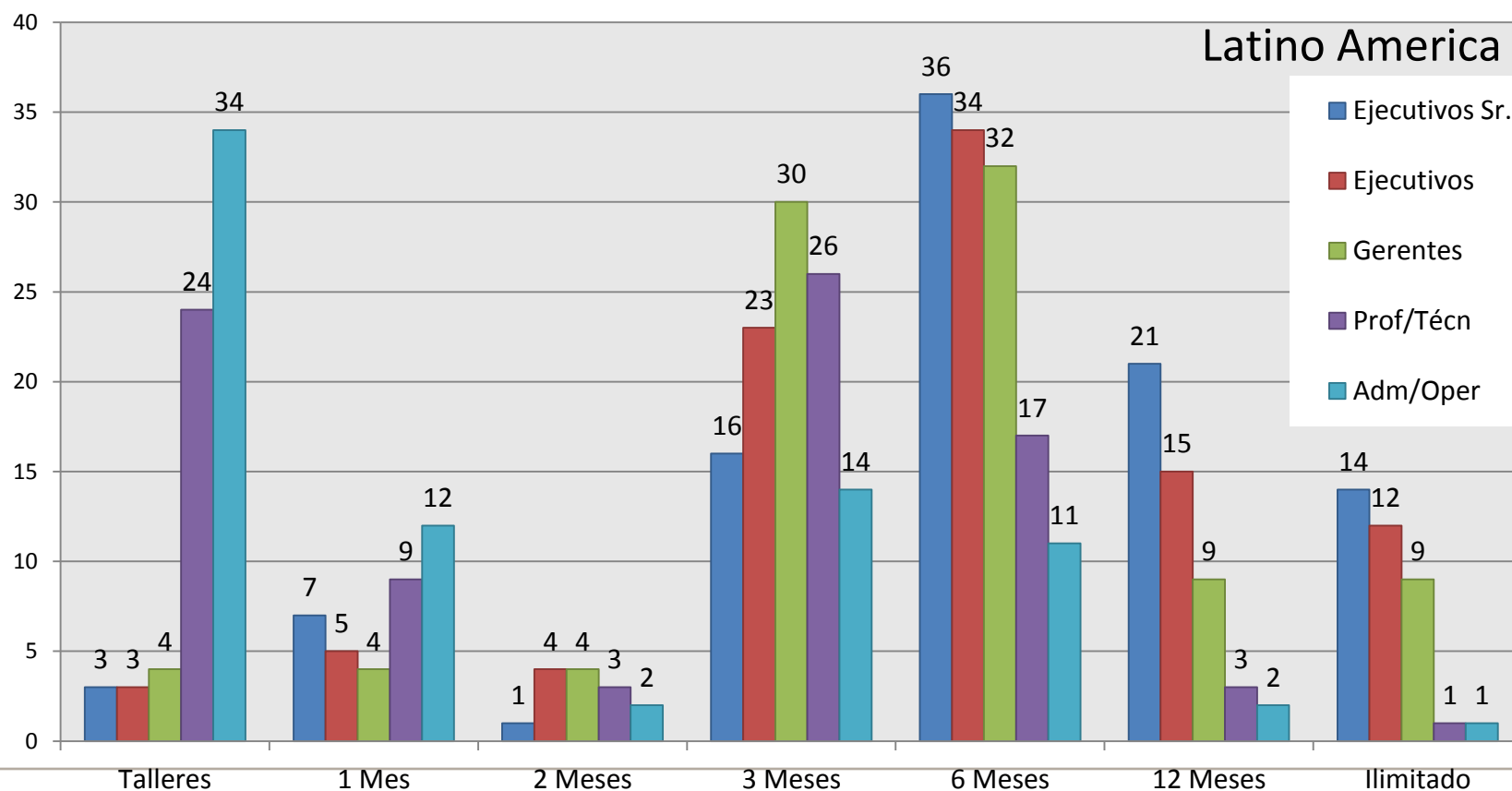
# Global: Prácticas en Servicios de Outplacement Consideradas “Esenciales”, “Muy Importantes” ó “Importantes”



# Global: Utilización de Servicios de Outplacement Según la Región



# Latinoamérica: Duración del Servicio, Según Nivel Organizacional



## 10 Errores Más Comunes ....

1. Definir incorrectamente el pool para desvinculaciones
2. No ofrecer empleo alternativo apropiado
3. Ausencia de una genuina situación que justifique las desvinculaciones
4. No llevar a cabo un proceso de selección equitativo
5. No consultar adecuadamente cuando se realizan desvinculaciones colectivas

## .... 10 Errores

6. No informar, ni consultar en casos individuales
7. No considerar alternativas a las desvinculaciones
8. No entrenar a los gerentes en cómo llevar a cabo la entrevista de desvinculación
9. No tener en cuenta los costos y recursos adicionales involucrados
10. No tener en cuenta los efectos más amplios de las desvinculaciones