

# Tendencias Mundiales en las Prácticas de Separación

DBM Inc., se asoció con el prestigioso Human Capital Institute con el fin de investigar las tendencias globales sobre los programas y paquetes de separación que empresas líderes otorgan a sus colaboradores. El estudio revela las prácticas más comunes en relación a los paquetes de salida y el outplacement. En la encuesta participaron más de 1,200 líderes de negocios en 45 países, 91% de los cuales son de RR.HH.

## Hallazgos Principales

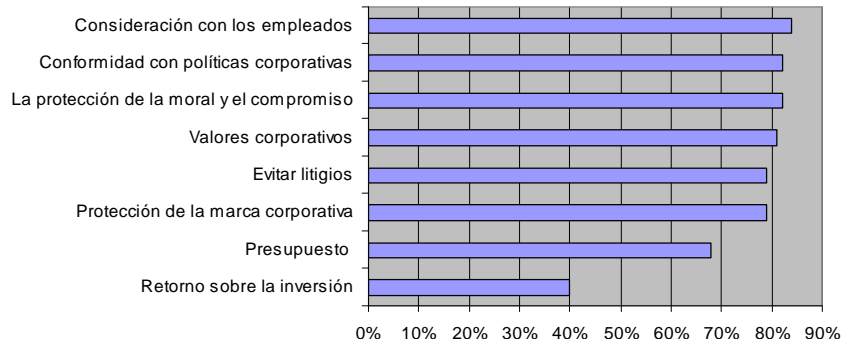
- El resultado más importante de ofrecer beneficios de salida: la moral y productividad de los empleados que permanecen en la empresa (81%).
- 85% de las empresas ofrecen paquetes de salida, siendo los años de servicios el factor predominante para determinar el monto de la indemnización.
- 75% de las empresas contrata programas de outplacement, ¾ de ellos cita los “valores corporativos” como el principal motivo para hacerlo.

## Los Consideraciones más Importantes

para determinar la política de separación son:

- 84% Consideración con los empleados
- 82% Conformidad con políticas corporativas
- 82% La protección de la moral y el compromiso
- 81% Valores corporativos
- 79% Evitar litigios
- 79% Protección de la marca corporativa
- 68% Presupuesto
- 40% Retorno sobre la inversión

Principales Consideraciones al Determinar la Política de Separación

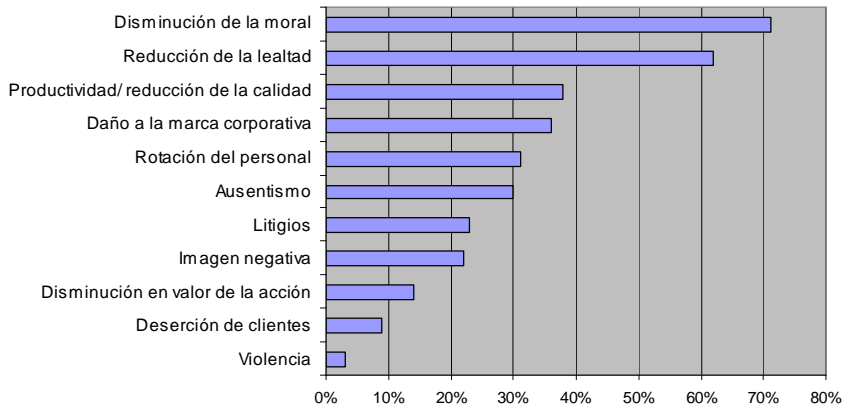


## Impacto Negativo de la Reducción del Personal

- 71% Disminución de la moral
- 62% Reducción de la lealtad
- 38% Productividad/reducción de la calidad
- 36% Daño a la marca corporativa
- 31% Rotación de personal
- 30% Ausentismo
- 23% Litigios
- 22% Imagen negativa
- 14% Disminución en valor de la acción
- 9% Deserción de clientes
- 3% Violencia

“Toda las organizaciones experimentan algún tipo de consecuencia negativa al reducir el número de empleados.”

Problemas como Resultado de Despidos

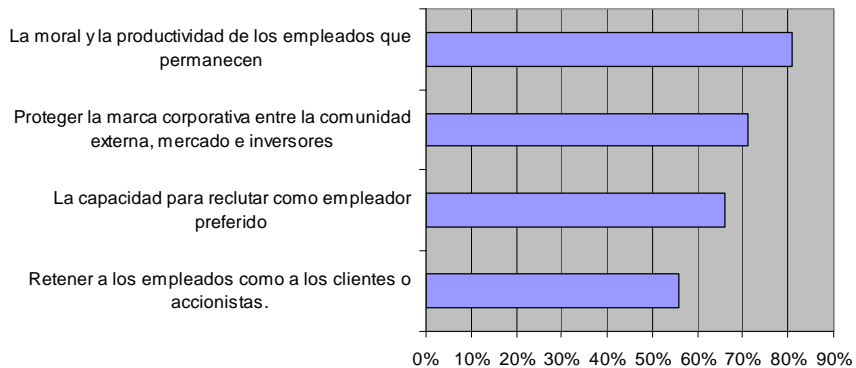


## Los Resultados más Importantes de Ofrecer Paquetes de Salida con Mayores Beneficios

Una gran mayoría de los encuestados respondió que un nivel mayor de beneficios (sea poco o mucho) impacta en:

- La moral y la productividad de los empleados que permanecen (81%)
- Proteger la marca corporativa entre la comunidad externa, mercado e inversores (71%)
- La capacidad para reclutar como empleador preferido (66%)
- Retener a los empleados como a los clientes o accionistas (56%)

En qué Impacta el Ofrecer Paquetes de Salida con Mayores Beneficios



## Solicite el estudio completo para conocer lo que los encuestados dijeron sobre...

### Las Tendencias en las Políticas de Separación

- Quién recibe paquetes de salida, incluyendo las diferencias globales.
- Cómo se determinan los montos de indemnización.
- El nivel de indemnización por nivel jerárquico, incluyendo las diferencias globales.
- Los topes mínimos y máximos de las indemnizaciones, incluyendo las diferencias globales.
- Métodos de desembolso, incluyendo las diferencias globales.
- Circunstancias en los cuales se incrementan los montos de indemnización, incluyendo las diferencias globales.
- Beneficios adicionales ofrecidos luego de la separación.

*“La política de indemnización de una organización puede contribuir a alcanzar un objetivo que va más allá de cumplir con un compromiso corporativo. Adicionalmente al beneficio tangible de la buena voluntad empresarial, los paquetes de salida permiten construir un lazo futuro entre el empleado y la organización, como consumidor, cliente, accionista, o como alguien que puede referir talento a la empresa, y hasta volver a trabajar en la misma.”*

### Las Tendencias en las Prácticas de Outplacement

- Criterios clave para seleccionar a un proveedor de Outplacement.
- Quién recibe Outplacement, incluyendo las diferencias globales.
- Factores que se toman en consideración para contratar los programas de Outplacement.
- Nivel de apoyo que se recibe, incluyendo diferencias globales.
- Los factores clave del Outplacement, incluyendo opiniones de ejecutivos en transición laboral.
- Circunstancias en las que se incrementa el apoyo del Outplacement.
- Los indicadores de éxito más importantes en la relación con su proveedor de Outplacement.
- Los indicadores de éxito más importantes en un proceso de reducción de personal.
- Diferencias de opinión percibidas entre los que son y no son de Recursos Humanos.

*“Cada vez más, los empleados y los grupos de interés de las organizaciones, consideran que los colaboradores que son despedidos deben recibir apoyo. Ya no se trata de determinar si se ofrece o no este apoyo, sino de determinar las políticas de apoyo al personal más efectivas para lograr las metas de la organización”.*

### El estudio incluye, además...

- Un resumen ejecutivo
- Las implicancias y conclusiones
- Un nuevo enfoque al *due diligence* en procesos de salida

*“Hoy, además de la logística y el planeamiento necesarios en procesos de reestructuración que implican salidas de personal, RR.HH. está incorporando el reconocimiento de las necesidades de los diversos grupos de interés, la protección de la marca corporativa y la medición del proceso, a través de métricas.”*

### Si desea recibir el estudio completo (en inglés)...

Por favor, llene la ficha en el link a continuación: <http://www.dbmperu.com/formulario.htm>

©DBM Inc., 2009

---

#### Sobre DBM

DBM es líder mundial en la gestión de Empleabilidad, Outplacement y Executive Coaching, claves para mejorar los resultados de su negocio. DBM Perú es parte de DBM Inc., con más de 40 años de experiencia a nivel mundial, operaciones en 85 países y 16 años de liderazgo en el País.

[www.dbmperu.com](http://www.dbmperu.com)

Telf: 221.3660

[dbmperu@dbmperu.com](mailto:dbmperu@dbmperu.com)